

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.

TAKFÖRBUNDET  
BYGGNADSFÖRBUNDET

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR  
VATTENISOLERINGSBRANSCHEN  
1.3.2017–28.2.2018**

ISBN 978-952-267-194-3  
ISBN 978-952-267-195-0 (pdf)

Förläggare: Bygginfo Ab  
Layout: DTPage Oy  
Tryck: Pieksänprint Oy, Pieksämäki 2017



## INNEHÅLL

---

Kollektivavtal och underteckningsprotokoll	7	<b>KA</b>
Avtal om arbetstidsförkortning	36	<b>AAF</b>
Ackordsprissättning 2017–2018	41	<b>AP</b>
Bestämmelser om ackordsarbete	50	<b>AP</b>
Avtal om uppsägningsskydd och permittering inom byggbranschen	56	<b>RISS</b>
Avtal om arbetstagarnas representanter samt om samarbete mellan arbetstagarna och arbetsgivaren på företag inom vattenisoleringsbranschen	61	<b>ARS</b>
Utbildningsavtal	71	<b>KTS</b>
Allmänt avtal	75	<b>AA</b>
Avtal om anlitande av utomstående arbetskraft	77	<b>UTS</b>
Avtal om uppbörden av fackföreningsavgifter	79	<b>AYM</b>

---



## Innehållsförteckning

<b>Kollektivavtal .....</b>	<b>7</b>
1 § Tillämpningsområde .....	7
2 § Arbetstid .....	7
3 § Förläggning av arbetstid .....	8
4 § Pauser .....	9
5 § Övertids-, söndags- och nödarbete .....	9
6 § Dygns- och veckovila .....	9
7 § Utryckningsbetonat arbete .....	10
8 § Förkortning av arbetstiden .....	10
9 § Söckenhelgersättning .....	10
10 § Arbetslöner .....	11
11 § Löneutbetalning .....	12
12 § Dagtraktamente och ersättning för resekostnader ..	13
13 § Dagliga resekostnader .....	14
14 § Lön för sjukdomstid .....	14
15 § Ersättning för läkarundersökningar .....	21
16 § Grupplivförsäkring .....	23
17 § Semester .....	24
18 § Kläd- och matskjul .....	25
19 § Övriga ersättningar .....	26
20 § Skyddsutrustning .....	27
21 § Företagshälsokort .....	28
22 § Lokala avtal .....	28
23 § Ansvar för avtalet .....	29
24 § Avgörande av meningsskiljaktigheter .....	29
25 § Avtalets giltighetstid .....	29
26 § Avtalsexemplar .....	29





## KOLLEKTIVAVTAL

### MELLAN TAKFÖRBUNDET RF OCH BYGGNADSFÖRBUNDET RF

#### 1 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller alla de arbetstagare hos medlemmar i det undertecknade arbetsgivarförbundet som arbetar med vattenisolering samt därmed relaterad värmeisolering och andra uppgifter, och avtalet gäller på det undertecknade arbetsgivarförbundets medlemmars arbetsplatser i hela landet.

#### 2 § Arbetstid

1. I anställningsförhållanden iakttas utöver bestämmelserna i arbetstidslagen de villkor för arbetstiden som avtalas här. Bestämmelserna om arbetstidens längd och om ersättningar för övertids-, söndags- och nödarbete gäller både tim- och ackordavlönade.

2. Arbetsveckan inleds på måndag. 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. Det kan avtalas om flexibel arbetstid på det sätt som förbunden avtalat.

5. 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.

6. Under s.k. söckenhelgsveckor är dock den ordinarie arbetstiden åtta (8) timmar på lördagar och helgaftnar som infaller på vardagar.

Lördagar under de veckor då nyårsdagen, första maj, Kristi himmelfärdsdagen och självständighetsdagen infaller och första lördagen efter påsken och julen är lediga dagar.

Påsklördagen, midsommar- och julafton är lediga dagar om inte annat föranleds av produktionstekniska skäl eller av arbetets karaktär.

7. 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 arbetstimmarna 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 hyrda arbetstagares anställningsförhållanden på det sätt som fastställs i arbetsavtalslagen.*

### **3 § Förläggning av arbetstid**

1. Arbetsdygnet beräknas börja kl. 00.00, dock så att om ett arbetsskift oavbrutet pågår över dygnsskiftet ska alla arbetstimmar anses höra till det arbetsdygn under vilket arbetet inleddes.

2. Arbetstiden börjar normalt kl. 7.00.

3. Den ordinarie arbetstiden kan ordnas på ett sätt som avviker från det vanliga om det behövs på grund av inledande och avslutande arbeten, effektiv användning av maskiner eller övriga arbetsarrangemang.

4. Om ett sådant arrangemang som nämns i punkt 3 genomförs på ett annat sätt än genom lokalt avtal ska en arbetsskiftförteckning för högst två veckor i sänder utarbetas innan arrangemanget tillämpas. Arbetsskiftförteckningen ska ges arbetstagarna för kännedom minst tre dagar innan den tas i bruk. I andra situationer än de ovan nämnda behöver en arbetsskiftförteckning inte utarbetas.

## **4 § Pauser**

1. Matrastens längd och förläggning kan avtalas lokalt. Om inga avtal ingås, varar matrasten en timme och den ska förläggas i mitten av arbetsskiftet. 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 den andra hälften av arbetsskiftet. Om arbetsdagen varar längre än detta ska en rekreationspaus på 15 minuter tas efter åtta timmar och om arbetet ännu pågår ska en rekreationspaus på 15 minuter tas med två (2) timmars mellanrum. Rekreationspauserna ingår i arbetstiden.

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

1. Övertidsarbete är det arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den ordinarie arbetstiden. För övertids- och nödarbete betalas lönen förhöjd med 50 % för de två (2) första timmarna och med 100 % för de därpå följande timmarna. För övertid per vecka betalas lönen förhöjd med 50 % för de åtta (8) första timmarna och med 100 % för de därpå följande timmarna.

2. För söndagsarbete betalas lönen förhöjd med 100 % enligt 33 § i arbetstidslagen.

## **6 § Dygns- och veckovila**

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

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

## **7 § 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 (3) timmars timlön enligt lönegruppering som s.k. utryckningspenning. Denna bestämmelse gäller varken arbete i samband med den ordinarie arbetstiden eller flyttning av arbetstid. (Utryckningspenningen är inte lön för tid i arbete.) För arbetsresor i utryckningsfall betalas en ersättning för dagliga resekostnader, ifall arbetstagaren enligt kollektivavtalet i övrigt är berättigad till denna. Om det tar mindre än en timme att utföra utryckningsarbetet ska en timmes lön ändå betalas för det.

## **8 § Förkortning av arbetstiden**

För vattenisoleringsbranschens del genomförs förkortning av arbetstiden enligt det avtal om arbetstidsförkortning i vattenisoleringsbranschen som utgör bilaga till detta kollektivavtal.

## **9 § Söckenhelgersättning**

1. För trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, julafton, samt juldagen och nyårsdagen ska under nedanstående förutsättningar en timlön enligt lönegrupp 2 betalas till arbetstagaren som söckenhelgersättning för de ordinarie arbetstimmarna enligt hans eller hennes arbetstidsschema, om de nämnda söckenhelgerna annars hade varit hans eller hennes arbetsdagar.

Söckenhelgersättningen ska dock endast betalas till en arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått minst sex veckor före den ifrågavarande söckenhelgen och förutsatt att arbetstagaren arbetat enligt arbetstidsschemat den sista arbetsdagen före söckenhelgen och den närmast följande arbetsdagen efter den, eller under en av dessa dagar då frånvaron har berott på ett tillstånd av arbetsgivaren eller varit en avlönad frånvaro som ingår i kollektivavtalet.

2. Om andra kriterier uppfylls ska söckenhelg ersättningen betalas även i fall där frånvaron den närmast följande vardagen beror på permittering.

3. En arbetstagare som i övrigt är berättigad till söckenhelg ersättning ska också få söckenhelg ersättning för en söckenhelg som ingår i en tidsperiod för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid. Söckenhelg ersättning ska även betalas för de söckenhelger som infaller under semester.

4. Arbetstagaren förlorar inte rätt till söckenhelg ersättning om han eller hon blir försenad arbetsdagen före söckenhelgen eller den närmast följande arbetsdagen efter söckenhelgen, 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 inte vilken som helst kort fördröjning leder till en förlorad söckenhelg ersättning.

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

6. För självständighetsdagen ska lön betalas enligt lag (lagen om självständighetsdagens firande såsom 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.

## **10 § Arbetslöner**

1. Arbetslönerna betalas enligt detta avtal.

2. Med individuell timlön avses i detta avtal lönen enligt arbetstagarens lönegruppering.

3. För yrkesrelaterad utbildning som äger rum på arbetstid betalas timlön enligt lönegruppering.

4. Lönegrupperingen tillämpas på alla arbetstagare som iakttar kollektivavtalet för vattenisoleringsbranschen.

5. Lönegrupperna under avtalsperioden är följande:

- |             |        |
|-------------|--------|
| Lönegrupp 1 | 9,92 € |
|-------------|--------|
- Praktikanter, studerande
  - Väderhinder och väntetid oberoende av arbetstagarens lönegrupp
- |             |         |
|-------------|---------|
| Lönegrupp 2 | 12,49 € |
|-------------|---------|
- Vattenisoleringsarbetare med mindre än två års erfarenhet i branschen
  - Andra än vattenisoleringsarbetare med mindre än fem års erfarenhet i branschen
  - Torkning, efterbevakning av heta arbeten, lagerarbete, mätning och lyft för arbetstagare i lönegrupp 2-4.
  - Resor under arbetstid
- |             |         |
|-------------|---------|
| Lönegrupp 3 | 14,56 € |
|-------------|---------|
- Vattenisoleringsarbetare med 2–10 års erfarenhet i branschen
  - Andra än vattenisoleringsarbetare med minst fem års erfarenhet i branschen
- |             |         |
|-------------|---------|
| Lönegrupp 4 | 16,39 € |
|-------------|---------|
- Vattenisoleringsarbetare med över tio års erfarenhet i branschen och vattenisoleringsarbetare med lämplig yrkesexamen och över fem års erfarenhet i branschen.

## 11 § Löneutbetalning

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

2. Till en arbetstagare som utför ackordsarbete betalas per lönebetalningsperiod – om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om annat – förskott 90 % av det utförda arbetets värde. Den obetalda delen utbetalas genast när arbetet är slutfört och emottaget.

Mellanmätningar utförs i perioder på en (1) månad, då det utförda arbetets värde utbetalas i sin helhet.

Arbetslaget ska få en redogörelse om grunderna för löneräkningen under varje räkenskapsperiod samt en skriftlig redogörelse om grundberäkningen i ett (1) exemplar.

3. Lönen betalas till ett penninginstitut som är verksamt i Finland till det bankkonto som arbetstagaren anvisar. I samband med löneutbetalningen ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en

skriftlig beräkning av beloppet av lönen i euro och de grunder utifrån vilka det bestämts.

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

5. I Takförbundet rf:s medlemsföretag kan det lokalt avtalas att slutlönen betalas i samband med den följande ordinarie löneutbetalningen. I ackordsarbete betalas då slutlönen i samband med den följande ordinarie löneutbetalningen efter mätningen.

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

1. Om en arbetstagare på begäran av arbetsgivaren reser till ett arbete utanför sin hemort därifrån han eller hon inte kan ta sig hem till natten, ska arbetsgivaren före resan utreda möjligheten att få en bostad på orten eller i dess omgivning och såvitt möjligt vid behov reservera en bostad för arbetstagaren

2. Arbetstagaren ska för varje dygn som avses i den föregående punkten få 41 € i dagtraktamente.<sup>1)</sup>

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

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

3. Arbetstagaren betalas logiersättning enligt betald faktura högst 48 €<sup>1)</sup> Om arbetstagaren inte uppvisar denna faktura, får han eller hon förutom dagtraktamente nattresepenning till det högsta gällande beloppet som skattestyrelsen fastställt som skattefritt.

Om arbetstagaren inte uppvisar denna faktura, får han eller hon förutom dagtraktamente nattresepenning till det högsta gällande beloppet som skattestyrelsen fastställt som skattefritt.

4. I fråga om resor som företas på begäran av arbetsgivaren ska arbetsgivaren betala alla nödvändiga resekostnader, kostnader för bagage och sovvagnsbiljetter i klass II.

5. Arbetsgivaren är skyldig att efter var femte (5) vecka betala de kostnader som föranleds av arbetstagarens resa till sin hemort och tillbaka till arbetsplatsen enligt den föregående punkten.

---

<sup>1)</sup> De resekostnadsersättningar som betraktas som skattefria och grunderna för dessa under avtalsperioden bestäms utgående från skattestyrelsens beslut om dessa.

Dessutom är arbetsgivaren skyldig att ersätta arbetstagaren dessa kostnader på påsken, midsommaren och julen om arbetstagaren besöker sin hemort.

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

6. För den tid som använts för resor betalas arbetstagaren för restimmarna en ersättning som motsvarar lön för restid enligt lönegrupperingen, dock högst enligt lönegrupp 3. Ersättningen betalas om förutsättningarna för utbetalning av dagtraktamente uppfylls. Om en sovplats har ordnats för arbetstagaren, betalas inte lön för restid för tiden mellan 20.00 och 7.00.

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

### **13 § Dagliga resekostnader**

Arbetstagaren betalar resekostnader vid användning av kollektivtrafik enligt följande: Avgift för resor med kollektivtrafik till och från arbetet, räknad för över 4 kilometers avstånd från en inom företaget avtalad 0-punkt. En ersättning som motsvarar denna betalas till alla arbetstagare oberoende av deras boningsort.

Om en resa från arbetstagarens 0-punkt till stället där arbetet utförs utgör mer än 60 km i en riktning, betalas lön för restid enligt lönegrupp 1 för den del av resan som överskrider 60 km.

Arbetsgivaren betalar de kommenderingsmän som är berättigade till dagtraktamente en ersättning som motsvarar lön för restid enligt lönegrupperingen, dock högst enligt lönegrupp 3, för restimmarna under dagliga resor på över 30 km i en riktning.

Om bestämmelser som gäller dagliga resekostnader kan lokalt avtalas på annat sätt (paragraferna 10, 12, 13 och 19).

### **14 § Lön för sjukdomstid**

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



anställningen har innan arbetsförmågan började fortgått oavbrutet mindre än två veckor	tidsperiod: -
åtminstone två veckor men under 3 år	28 kalenderdagar
3 år men under 5 år	35 kalenderdagar
5 år men under 10 år	42 kalenderdagar
10 år eller längre	56 kalenderdagar

Om arbetsförmågan har fortgått över karenstiden för sjukförsäkringen (dagen då arbetsförmågan började och de nio närmast följande vardagarna) betalar arbetsgivaren lön för sjukdomstid även för den s.k. karensdagen.

Karensdagen upphör att gälla då arbetstagaren varit i ett oavbrutet anställningsförhållande i minst två år.

2. Avvikande från det ovan nämnda ska en arbetstagare som på grund av ett olycksfall i arbetsgivarens tjänst är förhindrad från att arbeta betalas 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 från arbetsgivaren senast betalades ut, ska betalningen av lönen för sjukdomstid börja genast fr.o.m. den första hela dag då sjukdomen återkommer och som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit på arbete, om arbetstagarens avlönade period av arbetsförmåga inte tidigare har hunnit bli full. I detta fall fortsätter lön för sjukdomstid att betalas till dess att den ovan nämnda avlönade perioden har kommit till slut. Den avlönade perioden behöver inte vara oavbruten om sjukdomen återkommer.

Om mer än 30 dagar förlöpt sedan den dag då man senast betalat arbetstagaren sjukdagpenning eller lön för sjukdomstid innan samma sjukdom återkommer ska man i fråga om utbetalning av lön för sjukdomstid förfara som om det handlade om en ny sjukdom.

Huruvida det är fråga om samma eller en ny sjukdom avgörs utifrån sjukförsäkringsbyråns beslut.

4. Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder orsakar arbetstagaren arbetsoförmåga som kräver vård på samma dag eller under samma arbetsskift, betalas arbetstagaren ersättning för inkomstbortfall för den tid som vårdåtgärden varar, ifall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med intyg av tandläkaren.

5. Lön för sjukdomstid betalas dock inte om arbetstagaren uppsåtligen, genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande har orsakat sjukdomen eller olycksfallet.

6. Lönen för sjukdomstid beräknas utgående från arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst för ordinarie arbetstid under tolv (12) föregående lönebetalningsperioder.

7. Från lönen för sjukdomstiden avdras det belopp som arbetstagaren på grund av samma arbetsoförmåga får i dagpenning eller därmed jämförbar ersättning för samma tidsperiod från en sjukkassa till vilken arbetsgivaren betalar garantiavgifter, eller enligt lagen om olycksfallsförsäkring, lagen om pension för arbetstagare, lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden eller trafikförsäkringslagen. Om lönen för sjukdomstid har betalats innan någon av de ovan nämnda ersättningarna har betalats ut, har arbetsgivaren rätt att lyfta ersättningen 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 som omfattas av sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullgöra sina skyldigheter som uppstår på grund av punkterna ovan så att kassan även betalar de bidrag som ska betalas utanför sjukförsäkringslagen som arbetsgivaren täcker med de garantiavgifter som han eller hon betalar till kassan.

9. Om ett barn under tio år plötsligt insjuknar betalas modern eller fadern utgående från bestämmelsen om lön för sjukdomstid i denna paragrafs punkt 1 ersättning för kort tillfällig frånvaro som är nödvändig för att arrangera vård för eller vårda barnet.

En förutsättning för att ersättning ska betalas är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att man framlägger en utredning om frånvaron i enlighet med bestämmelserna om betalning av lön för sjukdomstid i kollektivavtalet och att arbetstagarens anställningsförhållande fortgått minst två veckor. Det ovan sagda tillämpas även på ensamförsörjare.

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

Ersättning för kortvarig tillfällig frånvaro som är nödvändig för att arrangera vård eller vårda ett sjukt barn betalas även i det fall att den andra föräldern är förhindrad att vårda det sjuka barnet på grund av sjukdom, studier eller boende eller med detta likställt permanent uppehåll på en annan ort och att man på begäran har företett en av arbetsgivaren godkänd utredning om hindret.

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

11. Om en arbetstagare har ett barn som lider av en sådan svår sjukdom som avses i 4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (1335/04) har han eller hon rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i sådan vård, rehabilitering eller vårdhandledning av barnet som avses i kap. 10 1 § i sjukförsäkringslagen (1224/04) efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren.

*Protokollsanteckning:*

*En person som faktiskt som en förälder tar hand om sitt eget eller makens eller makans barn, ett adoptivbarn eller ett annat barn innehar den rätt som avses i punkt 11.*

12.1. I ett företag kan man komma överens att arbetsgivaren eller hans eller hennes företrädare godkänner en anmälan från arbetstagaren som utredning över arbetsoförmåga vid sjukfrånvaro av influensatyp som varar i högst tre dagar. I samband därmed kan man även komma överens om:

- anmälan form och tidpunkt, åt vem den görs och hur den bokförs
- maximal frånvaro som kan godkännas på basis av anmälan från arbetstagaren
- villkoret att anmälan ska göras omedelbart eller senast innan arbetsskiftet börjar för att frånvaron ska godkännas
- arbetsgivarens rätt att alltid kräva läkarintyg.

*Tillämpningsanvisning:*

*Med tanke på ordnandet av arbetet ska arbetstagaren anmäla sin sjukdom genast då det är möjligt. Ifall arbetstagaren utan grundad anledning låter bli att göra anmälan behandlas frånvaron som frånvaro utan lov.*

*Ifall en frånvaro som godkänts med arbetstagarens anmälan upprepas inom högst 30 dagar sedan den senaste godkända frånvaron, tillämpas bestämmelserna om förnyelse av arbetsförmåga.*

*Genom den överenskommelse som avses under den här punkten kan man endast avtala om anmälan av arbetsförmåga baserad på en lokal överenskommelse inom företaget. Övriga bestämmelser om lön för sjuktid i kollektivavtalet eller etablerade tolkningar påverkas inte av den här avtalspunkten eller tillämpningsanvisningen.*

12.2. Ifall arbetsgivaren inte har ordnat företagshälsovård på åtminstone den miniminivå som föreskrivs i lagen om företagshälsovård är en egen anmälan över en kortvarig sjukfrånvaro som varar högst tre dygn tillräcklig för arbetsgivaren eller hans eller hennes företrädare. Efter att ha tagit emot anmälan kan arbetsgivaren hänvisa arbetstagaren till en läkarmottagning. De kostnader som uppkommer för det här betalas av arbetsgivaren.

12.3. Bestämmelserna under punkt 12.1 och 12.2 tillämpas även på bestämmelserna för när ett barn under 10 år insjuknar. (sid. 16–17)

13. Företag kan med hjälp av företagshälsovården avtala om rutiner avsedda att bevara arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga. Målet är att arbetsförmågan bevaras, att arbetstagarna orkar arbeta och att sjukfrånvaron minskar.

---

## **Anvisningar om förfarande vid betalning av lön för sjukdomstid**

### **1. Arbetsförmågan konstateras med ett intyg som arbetsgivaren godkänt.**

Arbetsförmågan konstateras enligt 14 § i kollektivavtalet med ett av företagets företagshälsovårdsläkare utfärdat eller ett annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg.

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

Arbetsförmågan kan även bevisas med ett intyg som givits av en annan yrkesperson inom hälsovården enligt på företaget gemensamt överenskommen praxis.

*Arbetsförmågan kan vid kortvarig sjukfrånvaro av influensatyp på högst 3 dygn bevisas med ett intyg av företagets företagshälsovårdare. Av grundad anledning kan även ett intyg av en annan hälsovårdare godkännas som bevis på arbetsförmågan.*

*Vid återfall av samma sjukdom ska intyget utfärdas av samma hälsovårdare. Då ska särskild uppmärksamhet fästas vid eventuellt behov av läkarvård.*

## **2. Oklarheter kring läkarintyg**

Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjukdomstid då arbetstagaren företett en godtagbar utredning över arbetsförmågan.

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

Okklarheterna kring läkarintyg utreds i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

## **3. I första hand ska arbetstagarna anlita de tjänster som företagets företagshälsovård erbjuder.**

Arbetstagaren ska i första hand vända sig till företagets företagsläkare. Ett intyg över arbetsförmåga som skrivits ut av en annan läkare än företagshälsovårdsläkaren duger som grund för betalning av lön för sjukdomstid ifall arbetstagaren för arbetsgivaren framför en godtagbar orsak till att anlita en annan läkare.

*Protokollsanteckning:*

*En godtagbar orsak kan till exempel vara ett långt avstånd mellan företagshälsovårdsenheten och arbetstagarens arbetsplats, hem eller vistelseort eller oskäligt lång väntan på en mottagningstid.*

#### **4. Förtroendemännen ska vägleda arbetstagarna i 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 vägleda arbetstagarna i en riktig tillämpning av bestämmelserna om lön för sjukdomstid i kollektivavtalet.

Det rekommenderas att nya arbetstagare får upplysning och handledning i ärendet genast i samband med arbetsintroduktionen.

Det ligger i både i arbetsgivar- och arbetstagersidans intresse att sjukfrånvaron är 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 dem.

#### **5. Ett klart missbruk utgör en grund för hävning av arbetsavtalet.**

Ifall löneförmånerna för sjukdomstid uppsåtligen missbrukas, betalas naturligtvis ingen lön för sjukdomstid. Uppsåtligt missbruk kan dessutom leda till hävande av anställningsförhållandet på grund av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

#### **6. Arbetsgivaren ska såvitt möjligt underrättas om insjuknande före arbetsskiftet inleds.**

Arbetstagaren ska redan innan arbetsskiftet börjar underrätta sin närmaste chef eller en annan av arbetsgivaren utsedd person om sitt insjuknande, när det med beaktande av omständigheterna bara är möjligt. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagarna om tillvägagångssätten gällande detta. Att anmälan görs i god tid är viktigt för att man redan då arbetsskiftet inleds på arbetsplatsen ska veta om någon eventuellt är frånvarande och hur arbetena vid frånvarofall organiseras den dagen. Om arbetstagaren uppsåtligen försummar sin skyldighet att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om insjuknandet, börjar skyldigheten att betala lön för sjukdomstid tidigast fr.o.m. den dag då anmälan har gjorts.

#### **7. Skador orsakade av fritidshobbyer och deras behandling i systemet**

Återkommande skador, i synnerhet svåra sådana, som till exempel beror på idrott, förorsakar arbetsgivaren ökade kostnader i form av lön för sjukdomstid och svårigheter att placera arbetstagaren i arbete.

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

### **8. Arbetsoförmåga på grund av arbete som utförts på annat håll**

Arbetsgivaren är inte skyldig att ersätta en sådan arbetsoförmåga på grund av olycksfall som beror på förvärvsarbete som utförts på annat håll.

### **9. Insatser för att förebygga sjukfrånvaro**

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

---

## **15 § 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 (592/91). 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 läkarundersökning krävs.

Till en arbetstagare som hänvisas till i ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar eller i en sådan undersökning förordnas till eftergranskning, betalar arbetsgivaren även ersättning för nödvändiga resekostnader. Ifall undersökningarna eller eftergranskningen genomförs på en annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente i enlighet med det som stadgas i kollektivavtalet.

Ifall undersökningen sker under arbetstagarens lediga tid, betalas arbetstagaren en ersättning för extra kostnader som uppgår till **15,00 €**

## 2. Övriga läkarundersökningar

Förutsättningar för ersättning av inkomstbortfallet är:

### a) *Grundläggande förutsättningar*

(gäller samtliga fall i punkt b)

1. Det ska vara fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall som gör det nödvändigt att snabbt bli undersökt av en läkare. Arbetstagaren ska förete en av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) samt på arbetsgivarens begäran en utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive väntetider och skäliga resetider varade.

2. I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i punkt 1 i denna punkt a) förutsätts att arbetstagaren reserverar mottagningstid under arbetstid bara om en sådan inte är möjlig att få utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall en vecka). Den anställda ska lägga fram en tillförlitlig utredning över att han eller hon inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden.

3. Den anställda ska på förhand underrätta arbetsgivaren om sitt läkarbesök. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren på förhand ska detta göras genast då det är möjligt.

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

5. Ifall arbetstagaren får 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 tiden för en läkarundersökning som genomförs på en karensdag som förutsätts i bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

6. Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt ersätts inte inkomstbortfallet.

### b) *Särskilda förutsättningar*

Inkomstbortfallet ersätts i dessa fall:

#### 1. Ny eller återkommande sjukdom

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

Vid arbetsoförmåga under högst ett dygn till följd av läkarens undersökningsåtgärder. När en arbetstagare på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökning. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.



## 2. Tidigare konstaterad sjukdom

För tiden för en läkargranskning som föranleds av en kronisk sjukdom, förutsatt att det är fråga om en läkargranskning som utförs av en specialist inom området i syfte att fastställa vård.

Om sjukdomen väsentligt förvärras och den anställda till följd av detta har varit tvungen att uppsöka läkare.

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

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

## 3. Laboratorie- och röntgenundersökningar

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

Läkarkontroller och undersökningar med anknytning till graviditet

För tid för en nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som är nödvändigt att få för moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.

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

## **16 § Grupplivförsäkring**

Arbetsgivaren bekostar en grupplivförsäkring för arbetstagarna så som har avtalats mellan Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation.

## 17 § Semester

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

2. Beloppet av semesterlön och -ersättning med semesterpenning för isoleringsbranschens arbetstagare är 18,5 procent av den lön som betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid inklusive ersättning för övertids- och nödarbete.

Under familjeledigheter (särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet) intjänar arbetstagaren semester enligt semesterlagen. Semesterlönen och semesterpenningen för de semesterdagar som intjänats under denna tid bestäms enligt följande: För varje sådan semesterdag som intjänats under familjeledigheten erhåller arbetstagaren i semesterpenning 12 gånger sin timlön enligt lönegrupperingen.

### *Exempel*

*En arbetstagare som under en familjeledighet intjänar 2,5 semesterdagar i månaden 2,5 semesterdagar  $\times$  timlönen  $\times$  12 = beloppet av semesterpenningen som intjänas under en månad.*

Om en full semesterkvalifikationsmånad innehåller både arbetsdagar och familjeledighetsdagar betalas till arbetstagaren en proportionell del av den semesterpenning som intjänats på grund av familjeledigheten.

### *Exempel*

*En månad omfattar 21 arbetsdagar av vilka arbetstagaren varit familjeledig 5 dagar. I semesterpenning för familjeledigheten under denna månad betalas: 2,5 semesterdagar  $\times$  timlönen enligt lönegrupperingen  $\times$  12  $\times$  5/21 (23,8 %).*

Beloppet av semesterersättning för skolelever och studerande som arbetar i isoleringsbranschen under ferierna är 14 procent av den lön som betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid inklusive ersättning för övertids- och nödarbete.

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 hans eller hennes anställningsförhållande hävs enligt 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

4. 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.

## **18 § 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 arbetsplatsen är bevakad, samt under den kalla och fuktiga årstiden ska de ha en temperatur om minst 18 °C.

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. Platsen med vattenledningen eller kranen ska försees med engångsdryckeskärl.

3. Arbetsgivaren ska förse permanenta arbetsplatser med behövliga tvättanordningar. Arbetstagaren ska reserveras fem minuter för att tvätta sig innan arbetstidens slut. Arbetsgivaren ska ordna med tvättmedel 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, varvid arbetsgivaren ansvarar för dem.

### *Protokollsanteckning:*

*Arbetsgivaren överlämnar varje månad till isoleraren 5 stycken knivblad samt en spackel och ett knivskaft. Spackeln och knivskaftet överlämnas till arbetsgivaren efter att arbetsförhållandet upphört.*

6. Arbetsgivaren ska också förse varje arbetsplats med utrustning för första hjälpen.

## 19 § 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 en avlönad ledighet som motsvarar den ordinarie arbetstiden, om bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.

2. En arbetstagare som för första gången deltar i ett värnpliktsuppbåd betalas som ersättning för uppbådsdagen av arbetsgivaren en ersättning som motsvarar förtjänsten för en arbetsdag. Den som deltar i en separat läkarundersökning i samband med uppbådet ersätts inkomstbortfallet för den tid som han enligt en godtagbar utredning är tvungen att vara borta från arbetet under sin ordinarie arbetstid.

3. Arbetstagaren betalas lön för den tid som går åt till reservövningar på så sätt att arbetstagaren får fulla löneförmåner med den reservistlön som staten betalar till honom eller henne. Bestämmelsen tillämpas även på de reservister som förordnats att delta i befolkningskyddsutbildning.

4. En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått 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 enligt lönegrupperingen.

*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 söndrade glasögonen eller svara för reparationskostnaderna. För detta krävs dock att arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst sex (6) månader. Om arbetstagaren inte har använt den skyddsutrustning som arbetet eventuellt förutsätter ersätts glasögonen inte.

6. Moderskaps- och faderskapsledighet

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått minst 6 månader innan förlossning betalas under moderskapsledighet eller faderskapsledighet skillnaden mellan arbetstagarens lön och moderskaps- eller faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen eller annan ersättning med stöd av en därmed jämförbar lag eller ett därmed jämförbart avtal, beräknad för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat infaller under en kalenderperiod om för moderskapsledigheten 56 och för faderskapsledigheten 6 sådana

vardagar som avses i sjukförsäkringslagen, från början av den första dagen av moderskaps- eller faderskapsledigheten i enlighet med 4 kapitlet 1 § i arbetsavtalslagen.

Om en ny moderskapsledighet inleds under föregående familjeledighet så att arbetstagaren inte däremellan återvänder till arbetet, har arbetsgivaren inte den i 1 mom. nämnda skyldigheten att betala lön i fråga om den nya moderskapsledigheten.

Faderskapsledighet träder i kraft 1.1.2009.

Om en arbetstagare efter 6.3.2008 har arbetat i samma arbetsgivares tjänst under på varandra följande arbetssäsonger ska tiderna för på varandra följande anställningsförhållanden räknas ihop vid beräkning av arbetsvillkoret för moderskaps- och faderskapsledighet.

7. Till en arbetstagare som inte arbetar på ett permanent arbetsställe betalas dagligen en skattefri måltidsersättning enligt skatteförvaltningens beslut. Betalning av måltidsersättning förutsätter att arbetstagaren inte får dagtraktamente för arbetsresan och att arbetsgivaren inte kunnat ordna arbetsplatsmåltid. Maximibeloppet för måltidsersättningen är det gällande skattefria maximibeloppet för måltidsersättning som skatteförvaltningen godkänt.

## **20 § Skyddsutrustning**

Arbetsgivaren ska utan ersättning förse arbetstagaren med:

1. Skyddsglasögon, en skyddshjälm och hörselskydd som fästs vid den samt en hjälmhuva till skyddshjälmen.

2. En regnrock och regnbyxor om arbetstagaren måste arbeta i regn utan skyddstak eller annat skydd.

3. Arbetstagare i vattenisoleringsbranschen: lämpliga arbetskläder tre gånger per år.

4. Skydds- eller säkerhetsskor. Om året ges ett par skydds- eller säkerhetsskor, om inte förhållandena eller bruksbehovet ger anledning till ett annat förfarande.

5. I uppgifter som kräver noggrannhet ska arbetsgivaren om arbetet så kräver skaffa optiskt slipade skyddsglasögon till arbetstagaren, om företagshälsovården har konstaterat att sådana behövs. Arbetsgivaren skaffar optiskt slipade skyddsglasögon som avvärjer bländning till dem som behöver det i sitt arbete, om inte bländningsrisken kan avvärjas på annat sätt.

6. Arbetstagaren ska sörja för att utrustningen som han eller hon erhållit från arbetsgivaren är i skick och överlämna den till arbetsgivaren när anställningsförhållandet upphör.

## **21 § Företagshälsokort**

När arbetsavtalet ingås ska arbetsgivaren säkerställa att arbetstagaren har ett personligt företagshälsokort.

Arbetstagaren ska ha företagshälsokortet med sig på byggarbetsplatsen. När det behövs för att övervaka att företagshälsovården fungerar ska arbetstagaren visa upp företagshälsokortet för arbetsgivaren.

## **22 § Lokala avtal**

I de företag som hör till Takförbundet rf kan även lokala avtal om avvikelser från kollektivavtalet ingås enligt förhandlingsordningen i detta kollektivavtal i frågor som särskilt nämns i kollektivavtalet antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. I ärenden som gäller arbetarskyddssamarbete representeras personalen av de personalföreträdare som fastställs i arbetarskyddsavtalet i stället för av förtroendemannen.

Om ett ärende om vilket avtal ska ingås berör arbetstagarna i allmänhet ska arbetsgivaren ingå avtal med förtroendemannen.

Ett avtal mellan förtroendemannen och arbetsgivaren är bindande för arbetsgivaren och samtliga arbetstagare som förtroendemannen representerar.

Avtalet kan ingås för en viss tid eller 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.

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

Då ett avtal har ingåtts skriftligen utgör det en del av kollektivavtalet och det tillämpas även efter att kollektivavtalets giltighetstid i övrigt har upphört.

## **23 § 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, arbetsgivare och arbetstagare som berörs av avtalet undviker stridsåtgärder och inte heller i övrigt bryter mot kollektivavtalet.

## **24 § Avgörande av meningsskiljaktigheter**

1. Om det uppstår meningsskiljaktigheter om tillämpningen av avtalet, förhandlas det om ärendet mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

2. Om en överenskommelse om ärendet inte kan nås på företagsnivå, förs tvisten till de undertecknade förbunden för avgörande. Parterna överlämnar en gemensamt undertecknad promemoria till förbunden.

3. Om förbunden förblir oeniga i ärendet har vardera förbundet rätt att föra ärendet till arbetsdomstolen.

## **25 § Avtalets giltighetstid**

Avtalsperioden träder i kraft 1.3.2017. Avtalsperioden upphör 28.2.2018.

## **26 § Avtalsexemplar**

Detta avtal har uppgjorts i två identiska exemplar varav båda avtalsparterna har fått var sitt exemplar.

Helsingfors, den 9 oktober 2015

TAKFÖRBUNDET rf

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

# **UNDERTECKNINGSPROTOKOLL KOLLEKTIVAVTAL FÖR VATTENISOLERINGSBRANSCHEN 2017–2018**

## **1. Avtalsperiod och kollektivavtalens ikraftträdande**

Genom detta avtal förlängs giltighetstiden för det gällande kollektivavtalet och dess underteckningsprotokoll med ett år. Det nya kollektivavtalet träder i kraft 1.3.2017 och upphör 28.2.2018.

## **2. Löneförhöjningar under avtalsperioden**

Lönerna höjs inte under avtalsperioden.

## **3. Tillägg till gällande kollektivavtalsbestämmelser**

### **3.1 Lokala avtal om arbetsprövning**

I vattenisoleringsbranschen 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 ingås för sex månader. Under denna tid kan båda parter häva avtalet om arbetsprövning på samma sätt som ett arbetsavtal med provotid. (Protokollsanteckning: avtalet om arbetsprövning kan hävas i enlighet med bestämmelserna om provotid i arbetsavtalslagen.)
- 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.

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

I vattenisoleringsbranschen 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 söckenhelgsersättning betalas ut.
- I ett avtal om produktivitetshöjande och sporrande lönesättning kan man komma överens om sådan flexibel arbetstid som kollektivavtalet och arbetstidslagen tillåter, till exempel flextid och genomsnittlig arbetstid.
- 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 vattenisoleringsbranschen 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.

### **3.3 Arbetsgruppen som förenklar kortvärlden**

Parterna har avtalat om följande principer och för att uppnå dessa grundar parterna vid behov en arbetsgrupp eller främjar i övrigt uppnåendet av målen tillsammans:

- Sammanslagning av Valttikortet och Byggnadsförbundets medlemskort så att alla som är medlemmar i Byggnadsförbundet automatiskt finns i Valttikortets databas.
- Inkomst på Medborgarkontot beaktas så att man med Valttikortet och medlemskortet automatiskt kan överföra uppgifter till inkomstregistret och de dokument som arbetslöshetskassan kräver skulle finnas tillgängligt automatiskt.
- Parterna 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. Övriga avtalade ärenden

De frågor som avtalats i underteckningsprotokollet av den 9 oktober 2015 fortsätter till och med avtalsperiodens slut på följande sätt:

### 4.1 Passerkontroll och -uppföljning

*Parternas gemensamma ställningstagande:*

#### **Användning av passerkontrollinformation i byggnadsbranschen**

Lagen om beskattningsförfarande och arbetarskyddslagen ändrades den 1 juli 2014. Ändringarna gäller i synnerhet byggnadsbranschen. I och med lagändringen är den huvudsakliga genomföraren av ett byggprojekt skyldig att föra en skriftlig förteckning över de personer som arbetar på en gemensam byggarbetsplats (arbetsplats) och månatligen meddela arbetstagarnas uppgifter till Skatteförvaltningen. Varje arbetsgivare på arbetsplatsen ska för sin del ge den huvudsakliga genomföraren uppgifter om sina arbetstagare.

Till följd av lagändringarna kommer arbetsplatserna i allt större utsträckning att införa elektroniska verktyg för passerkontroll och -uppföljning för att underlätta både när man ska föra förteckningar och göra anmälningar.

När en arbetsplats inför ett elektroniskt system för passerkontroll och -uppföljning konstaterar Byggnadsindustrin RT rf och Byggnadsförbundet rf följande:

Arbetsgivaren och den huvudsakliga genomföraren har en lagstadgad skyldighet att samla in, förfoga över och meddela de uppgifter Skatteförvaltningen kräver. 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 överläts 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 in 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 och praxisen för passerkontroll och -uppföljning samt insamlingen av uppgifter om arbetstagarna även ska diskuteras vid sådana företag som på grund av sin storlek inte omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen.

Förteckningen över personer på arbetsplatsen och den anmälan som ska göras till Skatteförvaltningen förutsätter att man känner till vem som vistas på arbetsplatsen och ett eventuellt elektroniskt system behövs för övervakningen av 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 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.

## **4.2 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 arbetstimmarna 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 hyrda arbetstagares anställningsförhållanden på det sätt som fastställs i arbetsavtalslagen.*

## **4.3 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.).

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

Parterna godkänner att den senaste rekommendationen för programmet Bekanta dig med arbetslivet och förtjäna som undertecknats av centralorganisationerna ska följas.

## **4.5 Praktikanter och studerande**

Anvisningen om utbildnings- och praktikplatser som parterna undertecknade 26.3.2009 förnyas under pågående kollektivavtalsperiod.

### **Gemensamma arbetsgrupper för kollektivavtalsparterna, utredningar och övriga åtgärder i byggbranschen**

Man deltar branschvis enligt behov och syfte i de arbetsgrupper som man kommit överens om vid det s.k. stora bordet.

## **5. Bilageavtal**

Som en del av detta avtal tillämpas följande avtal: Avtalet om uppsägningsskydd och permittering inom byggbranschen (AUSB), avtalet om arbetstagarnas representanter samt samarbetet mellan arbetstagarna och arbetsgivaren på företag inom vattenisoleringsbranschen (ARS), avtalet om anlitande av utomstående arbetskraft (AUA), avtalet om uppbörden av fackföreningsavgifter (FATD), avtalet om utbildningsverksamhet (AUV), det allmänna avtalet (AA), avtalet om arbetstidsförkortning (AAF) samt avtalet om undertecknande och verkställighet av kollektivavtalet för vattenisoleringsbranschen som uppdaterades 21.1.1994.

Ovan nämnda avtal kan sägas upp att upphöra samtidigt med kollektivavtalet med iakttagande av en uppsägningstid på en månad.

## **6. Resekostnader**

De resekostnadsersättningar som betraktas som skattefria och grunderna för dessa under avtalsperioden bestäms utgående från skattestyrelsens beslut om dessa.

## **7. Tidpunkten för betalning av ersättning för arbetstidsförkortning**

Parterna rekommenderar att man i företag vid permittering som genomförs efter 30.9.2014 betalar ersättningar för arbetstidsförkortning i samband med den sista lönebetalningen.

Helsingfors, den 13 februari 2017

Matti Harjuniemi  
Kyösti Suokas  
Lauri Haikola

Mikko Ahtola  
Timo Koivisto

# ARBETSTIDSFÖRKORTNING I VATTENISOLERINGSBRANSCHEN

## 1. Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser ska tillämpas på de arbetstidsformer där 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 som överskrider den lagstadgade årliga semestern samt årligen regelbundet återkommande extra fridagar tills den sammanlagda förkortade arbetstiden från år 1988 och framåt är längre än dessa ledigheter.

## 2. Längden på en förkortning av arbetstiden

Längden på en arbetstidsförkortning är 12 dagar.

## 3. Beviljande av ledighet i form av arbetstidsförkortning

Ledighet i form av arbetstidsförkortning 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 under semestern.

Förkortningsledigheten ges under tiden 1.9–30.4 på så sätt att minst fyra (4) dagar ges under tiden 1.9–31.12 och minst fyra (4) dagar under tiden 1.1–30.4.

Förkortningsledigheten ges på det sätt som arbetsgivaren bestämmer som enskilda lediga dagar eller i perioder av flera lediga dagar.

*Tolkningsanvisningar:*

*Enligt punkt 3 i avtalet om förkortning av arbetstid i vattenisoleringsbranschen kan arbetsgivaren och arbetstagaren fritt avtala om att fyra dagar som förkortar arbetstiden kan tas ut även utanför tiden mellan 1.9 och 30.4.*

#### 4. Meddelande och flyttning

Arbetsgivaren ska meddela tidpunkten för de lediga dagarna minst två (2) veckor innan ledigheten börjar.

Om det efter att arbetsgivaren har meddelat tidpunkten för ledigheten framgår att beviljandet av ledigheten vid den meddelade 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 (2) dagar innan ledigheten ska börja. Ledigheten kan flyttas med högst två (2) veckor.

Lediga dagar som ges utgående från det här avtalet och som annars hade varit arbetsdagar räknas som med arbetsdagar likställda dagar när det gäller intjänandet av semester. Lokala avtal som avviker från bestämmelserna i denna paragraf kan ingås.

#### 5. Ersättning för inkomstbortfall

Som kompensation för förlorad arbetsförtjänst på grund av förkortningen betalas ersättning för förkortning. Ersättningen för förkortning uträknas för arbetstagaren enligt den lön som betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid inklusive ersättning för övertids- och nödarbete.

Beloppet på ersättningen för förkortning är 4,8 % av de förtjänster som nämns i stycket ovan. Ersättningen för förkortning betalas till arbetstagaren kvartalsvis i samband med lönebetalningen 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 förkortning i samband med slutlönen. Det rekommenderas att man vid permittering som genomförs efter 30.9.2014 betalar ersättning för arbetstidsförkortning i samband med den sista lönebetalningen.

Av ersättningen för förkortning betalas en semesterlön och -ersättning enligt 17 § i kollektivavtalet.

Lokala avtal om tidpunkten av utbetalning av ersättningen för förkortning kan ingås. Avtalet ska ingås *skriftligt*. Avtalsrätten gäller endast de arbetsgivare som är medlemmar i Takförbundet rf.



## 6. 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.

Helsingfors 13.3.1995

**TAKFÖRBUNDET RF**    **BYGGNADSFÖRBUNDET RF**

Pekka Heusala

Pekka Hynönen

Ari Junttila

Hannu Koski

Keijo Toivio

Mauri Kivistö

Jaakko Hoikkala

Tarmo Salomaa

## **AVTAL OM UNDERTECKNANDE OCH VERKSTÄLLIGHET AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR VATTENISOLERINGSBRANSCHEN**

Tid 21.1.1994

### **Kollektivavtalsbestämmelser av försökskaraktär**

Kollektivavtalsbestämmelser av försökskaraktär varar den avtalsperiod som nu inleds.

### **Försök med totalprisackord**

Arbetsgivaren och arbetstugaren kan även avtala om att göra någon arbetshelhet eller en del av den som totalprisackord. I avtalet ska framgå vilka arbetsskeden som hör till ackordet. På avbrytande av ackordet tillämpas de normala regler som gäller avbrytande av ackord.

Avtalet ska göras på Takförbundet rf:s blankett som Byggnadsförbundet godkänt för användning i totalprisackordsaffärer.

Detta avtalsförsök gäller bara medlemmarna i Takförbundet rf.

### **Försök med flexibel arbetstid**

Arbetsgivaren och arbetstugaren kan avtala om att ta i bruk genomsnittlig arbetstid på så sätt att den ordinarie arbetstiden är högst 10 timmar per dygn och 160 timmar under en fyra veckors period.

Övertidshöjningar betalas så att för timmar som överskrider den ovannämnda ordinarie maximiarbetstiden per dygn betalas lönen förhöjd med 50 % för de två första timmarna och med 100 % för därpå följande timmar. För timmar som överskrider 160 timmar under en fyra veckors period och som inte är övertidsarbete per dygn betalas lönen förhöjd med 50 % för de 32 första timmarna och med 100 % för därpå följande timmar.

Detta avtalsförsök gäller bara medlemmarna i Takförbundet rf.

Vad gäller arbetstidsbestämmelserna av försökskaraktär som tagits med i kollektivavtalet ger förbunden gemensamma tillämpningsanvisningar och följer med hur dessa verkställs.

Avtalsparterna är eniga om att en arbetstagares arbetsavtal inte får upplösas på den grund att han eller hon vägrar underställa sig arbetsbestämmelserna av försökskaraktär. Med detta får inte arbetsgivarens uppsägningsrätt begränsas från det som den är enligt lagen och AUSB.

*Protokollsanteckning:*

*En arbetsskiftförteckning över flexibla arbetstider ska uppgöras på förhand.*



## ACKORDSPRISSÄTTNING 2017–2018

Lönegrupperna under avtalsperioden är följande:

- |  |         |
|--|---------|
| Lönegrupp 1  | 9,92 €  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Praktikanter, studerande</li><li>• Väderhinder och väntetid oberoende av arbetstagarens lönegrupp</li></ul>  |         |
| Lönegrupp 2  | 12,49 € |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Vattenisoleringsarbetare med mindre än två års erfarenhet i branschen</li><li>• Andra än vattenisoleringsarbetare med mindre än fem års erfarenhet i branschen</li><li>• Torkning, efterbevakning av heta arbeten, lagerarbete, mätning och lyft för arbetstagare i lönegrupp 2-4.</li><li>• Resor under arbetstid</li></ul> |         |
| Lönegrupp 3  | 14,56 € |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Vattenisoleringsarbetare med 2–10 års erfarenhet i branschen</li><li>• Andra än vattenisoleringsarbetare med minst fem års erfarenhet i branschen</li></ul>  |         |
| Lönegrupp 4  | 16,39 € |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Vattenisoleringsarbetare med över tio års erfarenhet i branschen och vattenisoleringsarbetare med lämplig yrkesexamen och över fem års erfarenhet i branschen.</li></ul>   |         |

## YTTERTAK OCH VATTENISOLERING

Fuktisoleringar och bestrykningar €/m <sup>2</sup>	2017			
	0-1:4	Över 1:4	Över 1:2	Över 1:1
Ytans lutning				
Kalla bestrykningar med asfaltlösning	0,16	0,21	0,22	0,31
Heta bestrykningar med bitumen	0,25	0,33	0,34	0,50

Tättskiktsarbeten €/m <sup>2</sup>	2017
<b>Grundtättskikt</b>	
vattentät sömlimning eller svetsning	0,43
punktlimning och vattentät sömlimning	0,49
limning överallt	0,61
punkt- eller rand- och sömsvetsning	0,62
svetsning överallt	0,73
<b>Yttättskikt och enskiktsbeläggning</b>	
rensömsarbete med punkt- och sömsvetsning	0,76
rensömsarbete med limning eller svetsning överallt	0,87

Saneringsarbetsförhöjning +12 % blir betalt till det första tättskiktets pris när den görs ovanpå den gamla beläggningen samt en underskiva på mindre än 30 mm. När tättskiktets vikt överskrider 5,6 kg/m<sup>2</sup> är det fråga om icke prissatt arbete.

Montering av tak med takplattor	2017
Montering av tak med takplattor/montering av takfotremsa eller -stycken hör till arbetet €/m <sup>2</sup>	1,92
Montering av nockband €/lm	0,63
Gering €/lm (olägenhetspris för arbetssätt enligt produktens monteringsanvisningar, inkluderar skärning av kittring och platta).	2,14

Avbeställningstillägg 50 %. Prissättningen gäller tak med takplattor upp till en lutning på 1:2,5. Om brantare tak avtalas separat.

<b>Sockelisoleringar €/m<sup>2</sup></b>	<b>2017</b>
Tätskiktsarbeten	2,16
Isoleringsskivarbeten	1,48

*Tätskiktsarbeten:* gäller en yta på minst 50 m<sup>2</sup> som ska isoleras. Förutsätter att isoleringen sker på normal arbetshöjd och med beaktande av föremålets särdrag. Ställningsarbeten ingår inte. Om det görs med mellanfyllning och arbetet inte fortsätter omedelbart efter fyllningen på grund av en orsak som inte beror på arbetstagaren, betalas tidlön för ytor på under 50 m<sup>2</sup> som ska isoleras, eller ett separat ackord avtalas. *Isoleringsskivarbeten i sockeln:* fästning och sågarbeten ingår. Isoleringens tjocklek högst 150 mm. Priset gäller ett lager av isoleringsskiva, om följande lager avtalas separat.

<b>Band €/löpmeter</b>	
Band (söm-, takskägg- och nockband) inkl. kvadrater. 1)	<b>2017</b>
band, bredd under 34 cm	0,44
band, bredd över 35 cm	0,56
Skärning av banden på arbetsgivarens order	0,13

<b>Förhöjningar och tilläggspriser €/st.</b>	<b>2017</b>
För färdigskurna, högst 0,12 m <sup>2</sup> stora tätskiktsbitar som monteras ovanpå fästen betalas	0,14

<b>Lutande ytor (isoleringens nivå över 100 cm lång)</b>	
Ytan som ska isoleras är brantare än 1:4	grundpris +30 %
Ytan som ska isoleras är brantare än 1:3	grundpris +40 %
När ytan som ska isoleras är brantare än 1:1 tillämpas ett väggpris	

---

<sup>1)</sup> Betalas inte för moment som ingår i arbetsmetoden (t.ex. gavelkanten på ett sadeltak). Betalas t.ex. för remsa som monteras ovanpå fotplåt och för fogremsa mellan betongelement. Arean ingår i priset.

## Bestämmelser om areor o.d.

1. Prissättningen förutsätter en jämn yta vars storlek är minst 400 m<sup>2</sup> och lutning högst 1:4. För ytor 1–400 m<sup>2</sup> betalas de förhöjningar som listats nedan. Tabellen gäller area som räknats ut enligt tätskiktsarbeten. Tillägg för små arbeten gäller priser €/ m<sup>2</sup> och de eventuella procentförhöjningarna upprepas.

M <sup>2</sup>	Höjning av grundpriset
1 – 50	Ett separat ackordspris avtalas eller
50 – 100	50 %
100 – 200	25 %
200 – 400	10 %

2. Separata ytor på över 100 m<sup>2</sup> i samma byggnad räknas ihop om de sammanlagt överskrider 400 m<sup>2</sup>. Ytor betraktas som separata då isoleringen tydligt avbryts och mellanrummet är mer än 500 mm. En rörelsefog betraktas inte avbryta isoleringsarbetet, om den annars blir igenisolerad. Separata ytor på under 100 m<sup>2</sup> kan inte i något fall räknas ihop, även om mellanrummet är mindre än 500 mm.

3. Luckor på under 2 m<sup>2</sup> avdras inte. Som luckor räknas även utskjutande trappstenar och pelare eller dylika.

Utkanter och lyft <sup>1) 2) och 3)</sup> €/löp-meter	2017
högst 500 mm	0,77
över 500 – 1 000 mm	1,27
över 1000 – 1500 mm	1,70

Grundpriset upprepas med antalet tätskikt som ska monteras.

<sup>1)</sup> Priset är totalpriset för olägenheten. I beräkningen har hylsor, skärning samt smal filt beaktats.

<sup>2)</sup> Priset enligt area ingår inte i olägenhetspriset för kanter och lyft.

<sup>3)</sup> Kanter och lyft räknas in i den totala arean.



<b>Genomföringar som ska isoleras runt, högst 2 m<sup>2</sup> till högst 500 mm höjd, €/st.</b>	<b>2017</b>
tätskikt	3,93

Grundpriset upprepas med antalet tätskikt som ska monteras.

Luckor på under 2 m<sup>2</sup> avdras inte från den totala arean.

Luckor på över 2 m<sup>2</sup> för priset av lodrätlyftning, avdras från den totala arean.

<b>Skyddsstenläggning (från färdigt lyftade högar med 6 m:s mellanrum) €/m<sup>2</sup></b>	<b>2017</b>
Spridning av stenar och avjämning högst 35 kg/m <sup>2</sup>	0,21
Spridning av stenar och avjämning högst 45 kg/m <sup>2</sup>	0,24
Spridning av stenar och avjämning högst 55 kg/m <sup>2</sup>	0,26

<b>Ångspärrar och filterdukar €/m<sup>2</sup></b>	<b>2017</b>
Spridning av plast, papper eller filterduk, skärning och förband med skärning av under 400 mm För vävnadsförstärkta plasters/filterdukars del ingår eventuella skärningar inte i priserna.	0,15
Plast som sprids på korrugerad plåt	grundpris + 10 %

<b>Förhöjningar och tillägg till grundpriserna €/löpmet</b>	<b>2017</b>
Vågrätt rör	0,19

<b>Lagringsmattor €/m<sup>2</sup></b>	<b>2017</b>
Spridning av skumplastmattor eller ull, skärning och limning punktvis	0,28

<b>Takförnödenheter €/st.</b>	<b>2017</b>
Tak-, ångspärr och golvbrunnar samt utkastare	7,20
Anknytning av vakuumfläktar och genomföringstätningar mellan tätskikten <sup>1)</sup> (inkl. fästning av klämmare o.d.)	4,05
Droppbrunnar	2,04

I fästningspriset ingår fästning av flänsar mellan tätskikten samt montering av tilläggstätskikt ungefär 1 m<sup>2</sup>.

<sup>1)</sup> Om olika arbetsgrupper gör olika arbetsskeden delas ersättningen så att arbetsgruppen som monterar grund- och förstärkningstätskikten får 2/3 av ackordspriset och arbetsgruppen som monterar yttätskikten får 1/3.

<b>Spikningar €/löpmeter</b>	<b>2017</b>
Handspikning	0,33
Spikning med filtspikar på lod- och vågräta ytor (c:a 10 st./m)	

<b>Isoleringsskivarbeten €/m<sup>2</sup>/lager</b>	<b>2017</b>
Skivans tjocklek	
0–60 mm	0,31
61–150 mm	0,49
151–210 mm	0,62
Lamellull/arbetet inkluderar montering av lamellull samt montering av mjuk ull i kanter och genomföringar.	0,94
Lyft på väggen 500-1000 mm, olägenhetspris €/löpmeter	0,45

<b>Sågning av isoleringsskivor €/löpmeter</b>	<b>2017</b>
Skivans tjocklek	
0–60 mm	0,13
61-150 mm	0,19
151–210 mm	0,41
Lamellull	0,54
Utförande av takbrunnssavsänkning €/st.	4,35

<b>Montering av fästen</b>	
Fästen monteras vanligen från det understa tätskiktets dolda söm genom tätskiktet och det eventuella värmeisoleringslagret.	
Mekanisk fästning €/ 10 st.	<b>2017</b>
Montering av fäste i trä Isoleringens tjocklek över 300 mm	0,67 0,74
Montering av fäste i korrugerad plåt/genom det gamla tätskiktet till värmeisoleringskivan <sup>1)</sup> Isoleringens tjocklek över 300 mm	1,03 1,13
Montering av fäste i betong Isoleringens tjocklek över 300 mm	1,56 1,72
Bitumenfästning €/m <sup>2</sup>	
Punktfästning med bitumen	0,12
Fästning överallt med bitumen	0,25

<sup>1)</sup> Eventuell förborring hör inte till priset och om det ska avtalas separat.

## LÄTTKLINKER- OCH YTPLATTARBETEN

1. Mottagning av lättklinker, utläggning och avjämningsarbeten. Lättklinkers medeltjocklek förutsätts vara 500 mm.

*Beskrivning av arbetet:*

- Mottagning av lyft och lossning på arbetsnivån enligt hur arbetet avancerar.
- Avjämning och lutningar enligt höjdmarkeringar eller styrlister, med linjal.

2. Mottagning av betongmassa och underlag till vattenisoleringen, tjockleken 30-50 mm, utförs brädrivet.

*Beskrivning av arbetet:*

- Mottagning av lyft och lossning på arbetsnivån enligt hur arbetet avancerar med hjälp av en skyddsplatta eller formväv som spritts under gjutningen på hela takområdet; betongmassan ska lyftas med hjälp av en lyftlåda med en lucka som går att öppna, eller motsvarande.
- Spridning, avjämning och lutningar enligt höjdmarkeringar eller styrlister; med spade och linjal.
- Utförande av ytan; med putsbrett.
- Inkluderar takbrunnar, rör och adhesionser.

3. Mottagning och montering av lättklinkerbetongplattor, plattornas storlek 0,15-0,30 m<sup>2</sup> och tjocklek högst 80 mm.

**Beskrivning av arbetet:**

- Mottagning av lyft och lossning på arbetsnivån enligt hur arbetet avancerar; byggnadskran eller motsvarande med tillhörande hjälpmedel.
- Monteringen av plattorna sker till nivån enligt höjdmärkingar eller styrlister samt till bestämt förband, om det på grund av plattornas måttnoggrannhet är möjligt; lämplig linjal.
- Betongering och maskinell sågning av genomföringsrötter

Om det inte är möjligt att göra lutningar utan mellanhöjdmärkingar, ger arbetsgivaren mellanhöjdmärkingarna. På detta sätt gör man då måttet på en lutning i en riktning är över 15 m i lutningens riktning, eller arbetet annars till exempel på grund av förhinder är ovanligt svårt. Vid utförande av smärre avslutande arbeten kan lyft även ske med hjälp av ett kärl som avviker från vad som sägs i de aktuella punkterna.

<b>Ackordspriser €/m<sup>2</sup></b>	<b>2017</b>
Lättklinkerarbete och gjutning	1,58
Lättklinkerarbete och betongplattor	1,79
Lättklinkerlutningar (medeltjocklek högst 200 mm)	1,11
Lutningar av betong (medeltjocklek högst 100 mm)	1,11

Lutningspriserna gäller för nybyggen och saneringsobjekt.

Om lättklinker (LECA) har en medeltjocklek över 500 mm betalas grundpris 1 cent för varje påbörjad 10 mm. Medeltjockleken beräknas på följande sätt: antalet spridda och avjämnade kubikmeter delas med den area som gjorts.

<b>Tilläggspriser €/löpmeter</b>	<b>2017</b>
Trä- eller betonghylsa	0,36
För luckor på under 2 m <sup>2</sup> betalas styckpris inklusive sågning och montering av ribba.	2,19
Sågning på arbetsgivarens order	0,24
Sömplåt till tt-platta, lätt fästning	0,27
Fotplåt <sup>1)</sup>	1,26
Utförande av takbrunnssavsänkning av betongmassa €/st.	3,49

<sup>1)</sup> Fästs med skruv eller spik. Inkluderar inte buktande ytor. Priset inkluderar hörnen på en plåt, utan bockning.

### Reparationsarbeten

När arbeten som definieras i detta avtal utförs som reparationsarbeten med timlön betalas för den tid som använts för detta arbete timlön enligt lönegrupperingen.

### Torkningsarbeten

När en arbetstagare måste torka ett arbetsområde som är fuktigt eller vått efter regn eller på grund av en annan orsak betalas för den tid som använts för detta arbete timlön enligt lönegrupp 2 (se s. 12). Detsamma betalas för lyft och lagerarbeten.

### Tillstånd för heta arbeten

Arbetstagaren och arbetsledaren som arbetsgivarens representant fyller i och undertecknar ett tillstånd för heta arbeten.

Andra prissatta arbeten €/löpmeter	2017
Montering av färdiga räcken	1,28
Höjning av utkant fasettskålningsbräda (sågning, fästning och hörn, inga nät)	0,85
Höjning av utkant fasettskålningsbräda + pinne (sågning, fästning och hörn, inga nät)	1,46
Avlägsnande av taksågspålsplåt (till sopbehållare)	0,73
Rengöring av takbrunnsläns och fogande av en ny €/st.	13,33
Avlägsnande av bottenkon, vakuumfläkt €/st.	2,42
Fläns av tätskikt (max. 300 mm) €/st.	6,06
Avlägsnande av rotplåt från skorsten på under 2 m2 €/st.	3,63

### Efterbevakning av heta arbeten

Under tiden för efterbevakning av heta arbeten utförs i första hand arbeten som hör till ackordet, om dessa inte finns betalas till en arbetstagare som utför efterbevakning och som hör till lönegrupper 2-4 timlön enligt lönegrupp 2 (se s. 12). Om lön för efterbevakning av heta arbeten som varar över en timme avtalas separat.

## BESTÄMMELSER OM ACKORDSARBETE

1. Arbeten utförs mot antingen ackords- eller timlön. Alla prissatta arbeten utförs som ackordsarbete, om det inte finns något tekniskt hinder för det. Om sådana arbeten som inte nämns i prissättningen i anslutning till detta avtal kan arbetsgivarna och tagarna avtala sinsemellan, men ackordspriset ska vara sådan att nivån blir enhetlig med de prissatta arbetena. Avtalet ska därvid ingås bevisligen.

Gummibitumenlimning är ett icke prissatt arbete, om det visar sig att det med gummibitumenlimning inte går att nå samma nivå som med limning med blåst bitumen. Ackordspriset ska då avtalas innan arbetet inleds.

2. Om en arbetstagare som utför ackordsarbete måste vänta på arbetsmaterial eller annars vara sysslolös av orsaker som inte beror på honom eller henne själv, ska han eller hon under denna tid få annat ackords- eller timarbete som motsvarar hans eller hennes yrke. För denna tid får arbetstagaren ackordslön eller sin individuella timlön enligt lönegrupperingen, och lönen betalas även för det timarbete som utförts i samband med och under ackordet.

Om inte annat arbete kan ordnas, betalas för väntetiden timlön enligt lönegrupp 1.

3. När ett entreprenadavtal har hävts och ett nytt arbetslag måste fortsätta, kan ackordspriset även avtalas separat, om kvarstående arbete av någon anledning blivit oproportionellt olönsamt eller särskilt lönsamt. Om ett arbetsstopp varar längre än tre (3) dagar, kan arbetsavtalet på någondera partens begäran hävas. För dessa tre (3) dagar ska annat arbete ordnas eller lön för väntetid betalas.

4. Mätning av ackordsarbete utförs av arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant vid en på förhand överenskommen tidpunkt. I mätningen deltar endast nödvändig personal, som får timlön enligt lönegrupp 2.

5. I ackordsarbete är timlön enligt lönegrupp 3 garanterad.

6. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan även avtala om att göra någon arbetshelhet eller en del av den som totalprisackord. I avtalet ska framgå vilka arbetsskeden som hör till ackordet. På avbrytande av ackordet tillämpas de normala regler som gäller avbrytande av ackord.

Avtalet ska göras med Takförbundet rf:s blankett, som Byggnadsförbundet rf godkänt för användning i totalprisackord.

Detta avtalsvillkor gäller endast medlemmarna i Takförbundet rf.

### **Förtydligande instruktioner och bestämmelser**

1. Att göra arbetsstället i skick för isolering hör till arbetsgivaren.

I ackordspriserna ingår dock smärre eftersopningar av ytor som ska isoleras innan arbetet inleds och eftersopning av den färdiga ytan, samt samlande av sopor, materialer, arbetsredskap och tillbehör till stället därifrån de sänks ner i skick för att sänkas.

2. I prissättningen ingår att avlägsna förpackningshöljen från bitumen och värma upp bitumen i asfaltgryta.

3. Om arbetet utförs på tak och i våningar betalas det separat för flyttande av varor till lyftningsplats samt montering av lyftningsanordningar.

Till ackordsprisen hör mottagning av varor med hjälp av mottagningskran. Mottagning av varor på arbetsstället och vidarefördelning enligt avancemanget högst 30 meter.

För lyftning av varor betalas dock en separat timlön enligt lönegrupp 2 till personen eller personerna som lastar lyftningsanordningen och/eller ger signaler. Arbetsgruppen fördelar de utförda lyftningsarbetstimmarna på det sätt som den avtalat om.

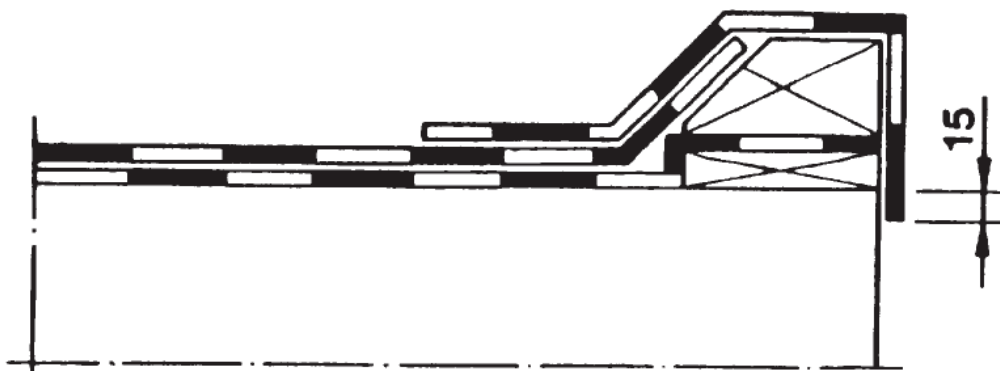
För montering och nedmontering av ställningar och räcken som behövs för arbetet betalas separat. Arbetsgivaren ställer upp lyftningsanordningar som är ändamålsenliga för lyftningar.

4. Arbetstagaren är skyldig att använda de räcken och annan arbetarskyddsmaterial som arbetsgivaren anskaffat till arbetsstället och att iaktta arbetarskyddsbestämmelserna.

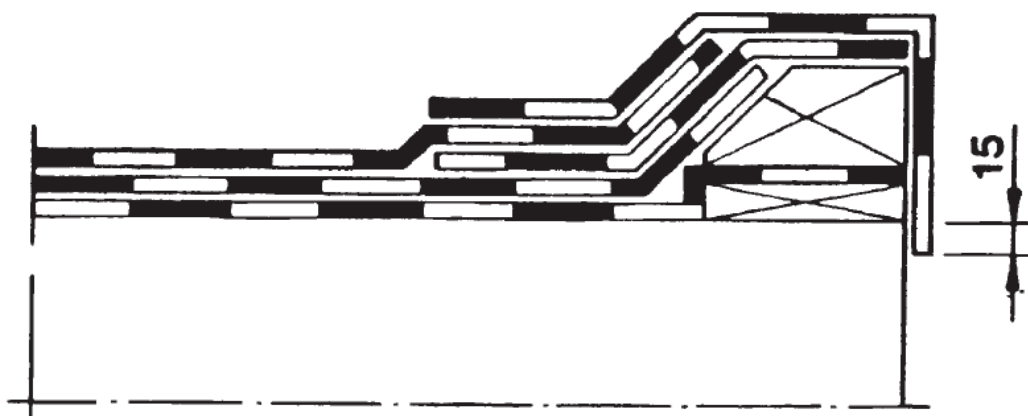
5. Om flyttning av varor från lyftningsplatsen till arbetsstället på grund av långt avstånd eller annan orsak är särskilt besvärligt, betalas för denna enligt lönegrupperingen.

Flyttning från lyftningsplatsen till arbetsstället betraktas som särskilt besvärlig, om medelavståndet är över 30 m eller om det finns nivåskillnader eller därmed jämförbara hinder på sträckan. Med medelavstånd avses avståndet från lyftningsplatsen till tyngdpunkten för hela det område som ska isoleras, vilken på en rektangelformig yta är diagonalernas skärningspunkt.

### BILDER SOM FÖRTYDLIGAR TOLKNINGAR AV ACKORDSLÖNESÄTTNING

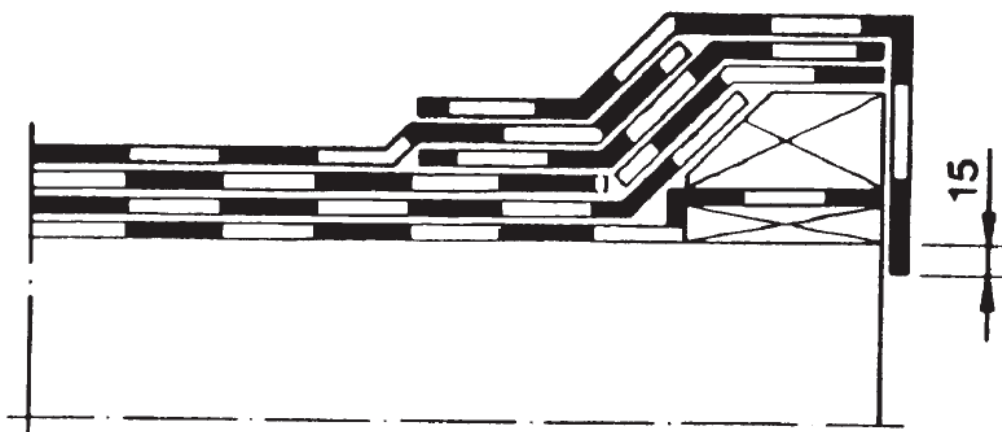


**Bild 1.** Saneringsarbete, takskägg med upphöjd kant, enkelt tätskikt.

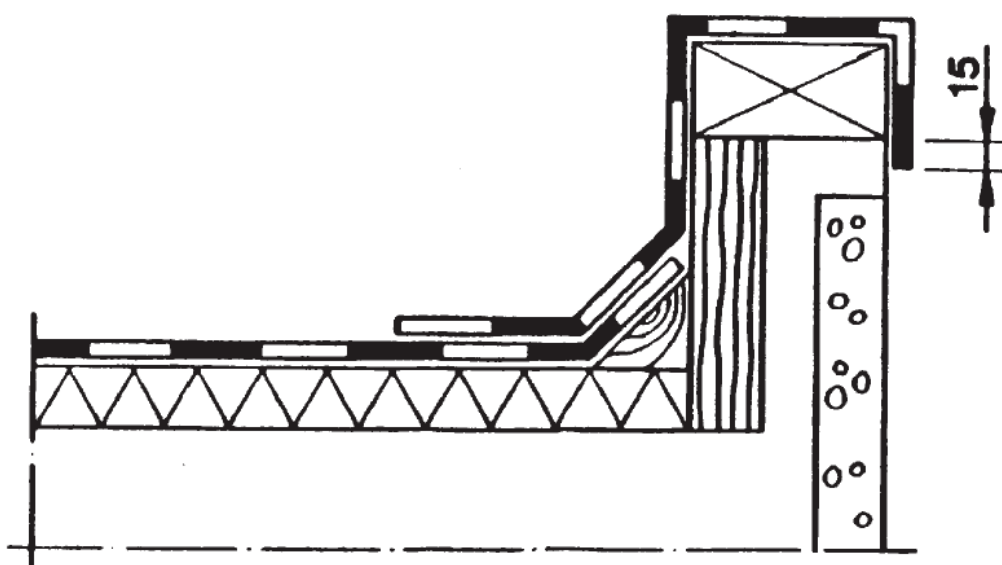


**Bild 2.** Saneringsarbete, takskägg med upphöjd kant, dubbelt tätskikt.

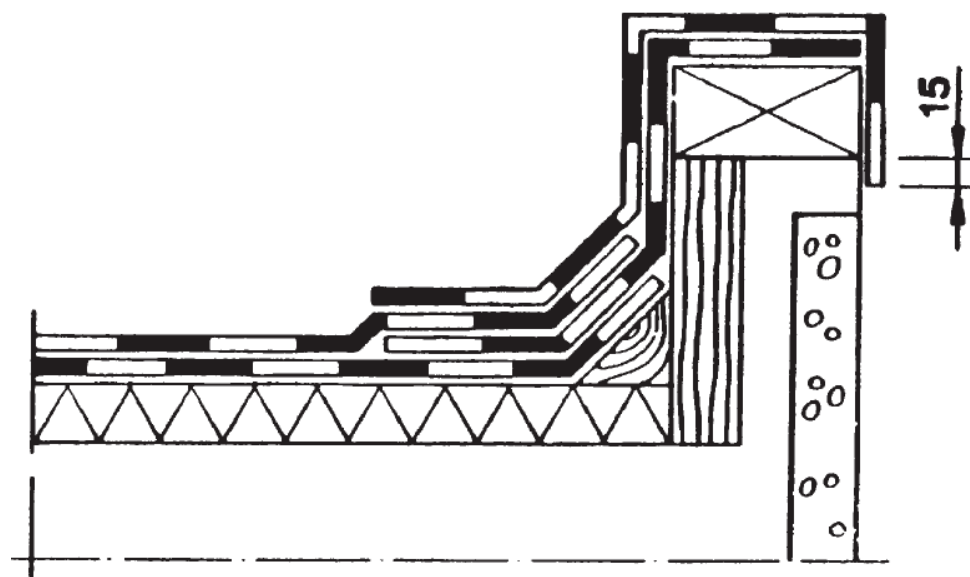




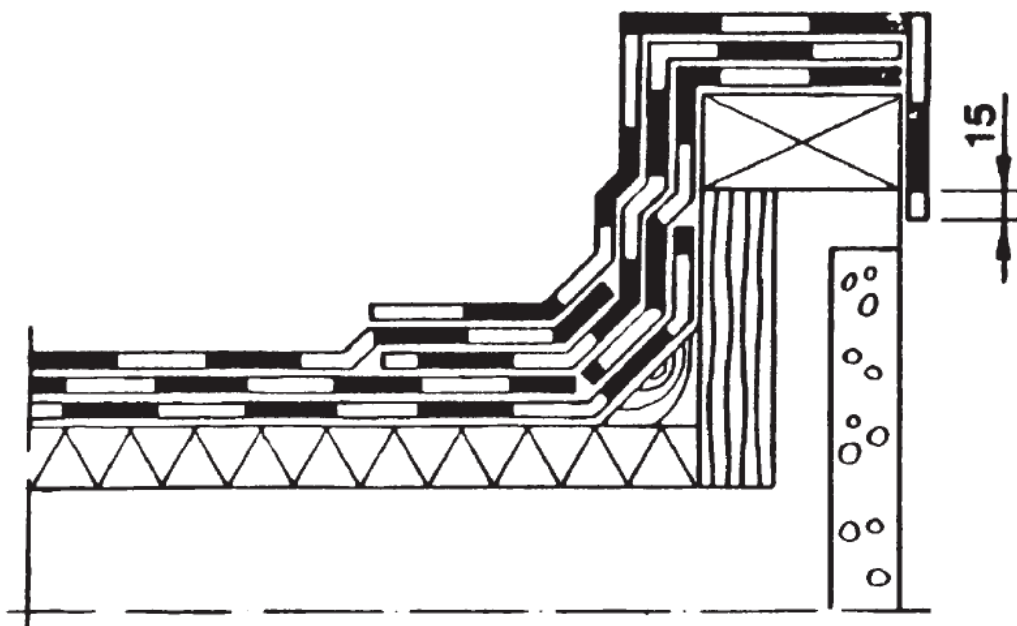
**Bild 3.** Saneringsarbete, upphöjd kant, tredubbelt tätskikt.



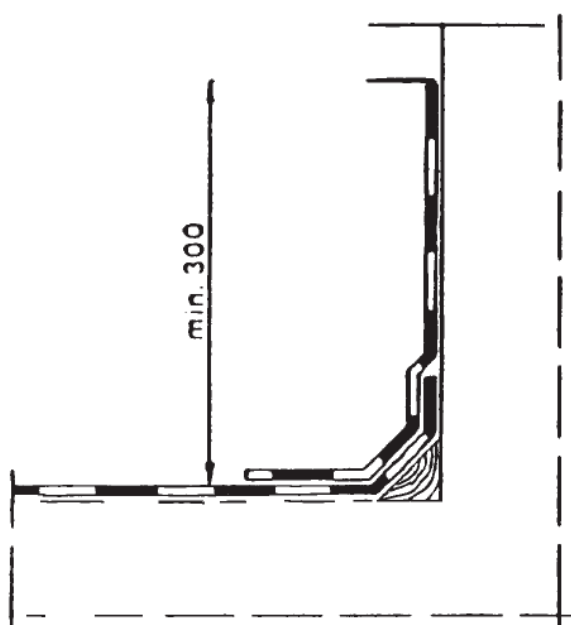
**Bild 4.** Takskägg, enkelt tätskikt.



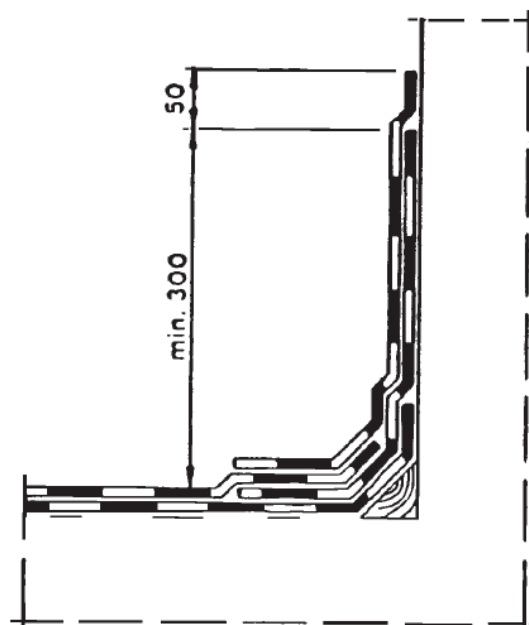
**Bild 5.** Takskägg, dubbelt tätskikt.



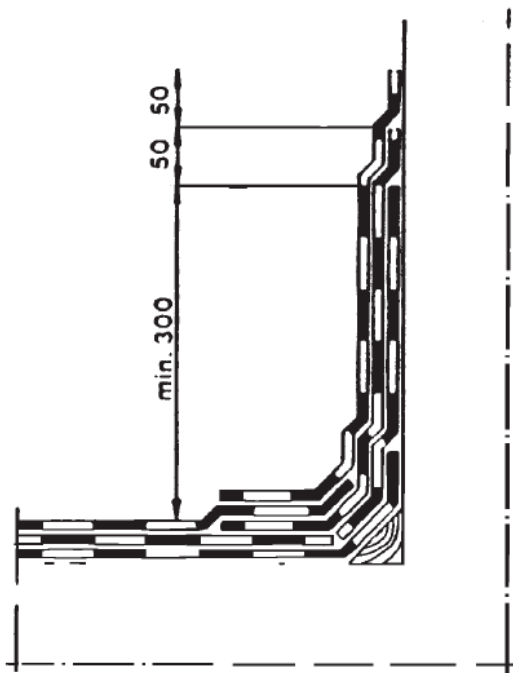
**Bild 6.** Taskägg, tredubbelt täktskikt.



**Bild 7.** Upp mot vägg, enkelt täktskikt.

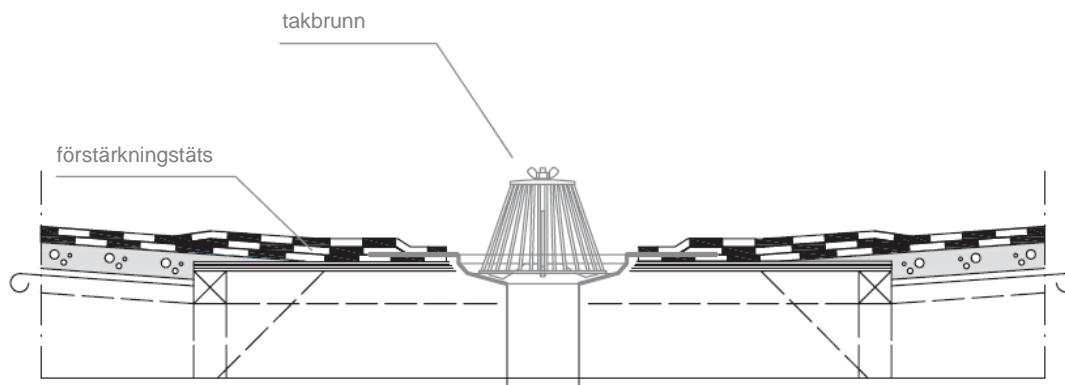


**Bild 8.** Upp mot vägg, dubbelt täktskikt.

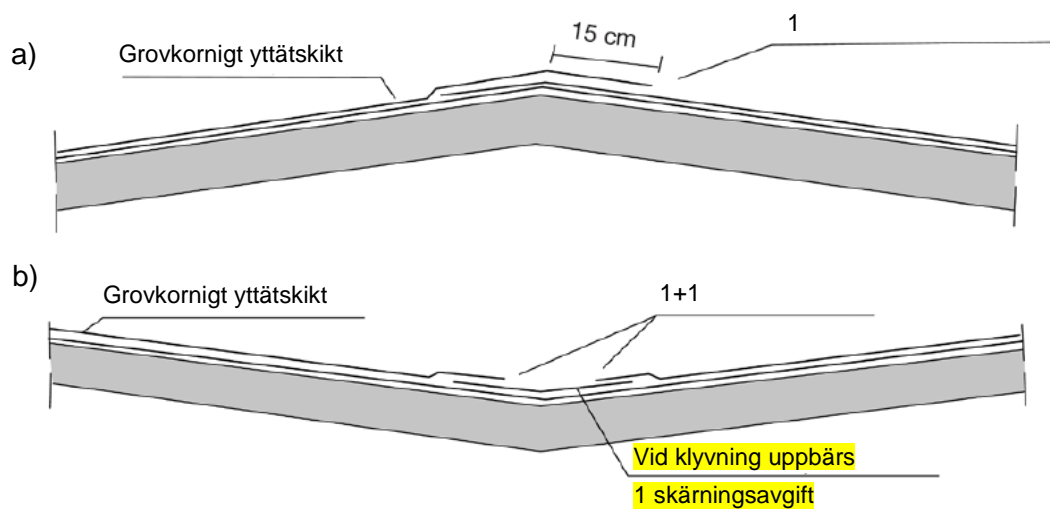


**Bild 9.** Upp mot vägg, tredubbelt tätskikt.

MK 1:10



**Bild 10.** Takbrunn. Takbrunn Brunnen ska ligga minst 20 mm lägre än den övriga takytan.



**Bild 11.** Skärningsavgiften för skärningsarbetena i punkterna a och b separat.

**BYGGNADSINDUSTRINS CENTRALFÖRBUND  
TAKFÖRBUNDET  
GOLVBELÄGGNINGSFÖRENINGEN  
FINLANDS MÅLARMÄSTAREFÖRBUND  
BYGGNADSFÖRBUNDET**

**AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING  
INOM BYGGNADSBRANSCHEN**

De undertecknade förbunden har avtalat att anställningsskyddet och förfaringssätten i samband med detta för arbetstagare som arbetar inom byggnads-, vattenisolerings-, golvbeläggnings- och målarbranscherna samt inom branschen för teknisk murning bestäms i enlighet med arbetsavtalslagen som ska iakttas som en del av detta avtal, med nedan nämnda undantag. Dessutom avviker 5 § i avtalet från det som i lagen om samarbete inom företag bestäms om ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet och om ärenden som enligt 5 kap. 3 § och 9 kap. 3 § i arbetsavtalslagen omfattas av upplysningsplikt.

### **1 § Prövotid**

Längden på prövotiden i anställningsförhållanden som gäller tills vidare eller för en viss tid på minst 6 månader är högst 3 månader, om inte arbetsgivaren för arbetstagaren anordnar sådan utbildning som avses i 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. I visstidsanställningar som varar under sex månader får prövotiden utgöra högst hälften av arbetsavtalets längd.

Prövotid kan inte ingå i ett arbetsavtal när arbetstagaren inom 5 år anställs hos samma arbetsgivare för motsvarande uppgifter som han eller hon redan tidigare har utfört.

### **2 § Permittering**

1. Permitteringens början kan bindas vid färdigställandet av ett visst arbete eller vid arbetsperiodens utgång.

2. Arbetsgivaren kan återkalla ett meddelande om permittering eller en gång uppskjuta verkställandet av permittering utan att behöva iaktta en ny tid för meddelande om permittering. Meddelande om återkallelse eller uppskjutande ska ges senast den arbetsdag som föregår dagen då arbetet upphör.

3. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om ett tillfälligt arbete under pågående permittering, varvid permitteringen omedelbart kan fortgå efter att arbetet slutförts utan separat tid för meddelande om permittering.

4. Permitteringsavtal som gäller företaget eller en del av det kan ingås med iakttagande av bestämmelserna om lokala avtal i kollektivavtalet. Genom ett sådant avtal kan man vid permitteringar som sker på arbetsgivarens initiativ avvika från bestämmelserna om permittering i arbetsavtalslagen och i detta avtal.

### 3 § Uppsägning

1. När arbetsgivaren säger upp en arbetstagare ska han eller hon iaktta minst följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	uppsägningstid
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 veckor

2. Arbetstagarens uppsägningstid är 5 arbetsdagar.

3. Arbetsavtalets upphörande kan bindas vid färdigställandet av ett visst arbete eller vid arbetsperiodens utgång. Ett dylikt meddelande om uppsägning ska ges så att den tid som ligger mellan uppsägningen och arbetsavtalets upphörande åtminstone motsvarar uppsägningstiden. Anställningsförhållandets upphörande preciseras senast den arbetsdag som föregår den dag då anställningsförhållandet upphör.

4. Ifall arbetsavtalet redan i samband med meddelandet om permittering villkorligt sagts upp, upphör permitteringen och anställningsförhållandet enligt uppsägningsmeddelandet om arbetsgivaren inte i enlighet med 6 § i detta avtal inom 180 dagar från permitteringen början kunnat ordna sådant arbete åt arbetstagaren som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet.

Meddelandet om anställningsförhållandets upphörande ska sändas till arbetstagaren efter att tidsfristen på 180 dagar gått ut. Arbetstagaren har vid anställningsförhållandets upphörande rätt att som ersättning för sin förlust få lön för uppsägningstiden till den del som hans eller hennes uppsägningstid överskrider den anmälningstid med vilken den villkorliga uppsägningen meddelades. Vad gäller villkorligt uppsagda kan man genom lokala avtal avvika från skyldigheten att erbjuda mindre än två veckor långt tillfälligt arbete.

5. Med iakttagande av bestämmelserna om lokala avtal i kollektivavtalet kan man avtala om återkallelse av meddelande om uppsägning eller om uppskjutande av verkställande av uppsägning.

#### **4 § Arbetslag**

1. Då man är tvungen att minska antalet arbetstagare i ett arbetslag som ingått avtal om ett visst arbete på grund av att det nämnda arbetet minskat, ska arbetsgivaren meddela arbetslaget om nedskärningen och om det antal personer som nedskärningen gäller minst 2 dagar innan nedskärningen äger rum. Om arbetslaget inte på basis av sitt reglemente kan nå överenskommelse om vem eller vilka nedskärningen ska gälla, utser arbetsgivaren de arbetstagare som nedskärningen i första hand gäller bland dem som sist anslutit sig till arbetslaget.

2. Arbetsgivaren ska till arbetslagets medlemmar föreslå sådana arbetstagare som omfattas av arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete eller att återanställa arbetstagare. Man kan dock avvika från skyldigheten att erbjuda arbete eller från skyldigheten att återanställa arbetstagare om arbetslaget anser att avvikandet är ändamålsenligt av en orsak som gäller arbetslagets sammansättning eller av någon annan liknande orsak.

#### **5 § Förhandlingar i samband med minskning av arbetskraft**

1. Då det är fråga om sådana variationer i behovet av arbetskraft som är sedvanliga inom branschen, omfattas de permitteringar eller uppsägningar som beror på produktionsrelaterade eller ekonomiska orsaker inte av förhandlingsskyldigheten enligt lagen om samarbete eller upplysningsplikten enligt 5 kap. 3 § och 9 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

I sådana fall ska arbetsgivaren, då han eller hon ger meddelande om permittering eller uppsägning, för arbetstagaren utreda åtgärder,

grunder, verkningar och alternativ. Förtroendemannen som representerar arbetstagaren ska så snart som möjligt meddelas om åtgärden.

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

## **6 § Skyldighet att erbjuda arbete under ett anställningsförhållande**

1. Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete till en (även permitterad) arbetstagare i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare begränsas till sådana arbetsställen där arbetstagaren, med beaktande av sedvanliga arbetsresor på orten, dagligen kan komma till arbetet från sin ordinarie bostad.

Skyldigheten att erbjuda arbete omfattar även sådant arbete som arbetstagaren, med beaktande av arbetstagarens yrkesskicklighet, arbetserfarenhet och -förmåga, kan utbildas för genom sedvanliga arrangemang med tanke på byggbranschens karaktär och företagets storlek, och som arbetsgivaren efter slutförd utbildning kan erbjuda.

2. Ifall en offentlig myndighet i ett entreprenadavtal eller annars har ställt villkor om anlitan­de av arbetskraft bestäms arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete i enlighet med de begränsningar som sysselsättningsvillkoren uppställer.

3. Om man är tvungen att häva ett avtal som gäller underentreprenad eller underleverans på grund av att det företag som erbjuder tjänsten i fråga inte förmår betala löner, har beställaren rätt att anställa underentreprenörens eller underleverantörens arbetstagare i ett anställningsförhållande för viss tid för att slutföra arbetet i fråga utan hinder av skyldigheten att erbjuda arbete till egna arbetstagare eller den återanställningsskyldighet som avses 7 §.

## **7 § Återanställning**

Tidsfristen enligt 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen räknas avvikande från lagen från den tidpunkt då arbetet upphör. Informations- och återanställningsskyldigheten omfattar inom ramen för denna tidsfrist de arbetstagare vilkas ordinarie bostad ligger på ett sådant avstånd från det till buds stående arbetsstället som avses i 6 §.

## **8 § Påföljder av felaktigt förfarande**

Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna om förfarandet innebär inte den pliktpåföljd som avses i lagen om kollektivavtal. Plikt kan inte heller ådömas arbetsgivaren för brott mot sådana skyldigheter för vilka arbetsgivaren kan dömas till att betala skadestånd, ersättning eller kompensation.

## **9 § Avtalets giltighet**

1. Bestämmelserna i detta avtal träder i kraft samtidigt med arbetsavtalslagen (RP 157/2000).

2. Detta avtal kan sägas upp så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet med iakttagande av en uppsägningstid på 1 månad.

Helsingfors den 18 december 2000

**BYGGNADSINDUSTRINS CENTRALFÖRBUND  
TAKFÖRBUNDET GOLVBELÄGGNINGSFÖRENINGEN**

**FINLANDS MÅLARMÄSTAREFÖRBUND  
BYGGNADSFÖRBUNDET**



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

## Inledning

Företagets kontinuerliga verksamhet och de därigenom bestående anställningsförhållandena för personalen förutsätter fortsatt samarbete mellan företagets ledning och personal. Genom samarbete kan företagets konkurrensförmåga och lönsamhet effektivieras, företagets anpassning till ständigt förändrade marknader möjliggöras samt utvecklingen av arbetsmiljön och arbetsmetoderna främjas.

Arbets säkerheten på arbetsplatserna och på företaget förutsätter ett arbetsklimat med en positiv inställning till arbetarskyddsverksamheten och detta nås bäst genom samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Upprätthållandet och utvecklandet av kollektivavtalssystemet baserar sig på förhandlingsförhållandena mellan arbetsgivar- och arbetstagarparten, med hjälp av vilka man säkerställer att de avtal som ingåtts mellan parterna iakttas, att meningsskiljaktigheter som uppstår mellan arbetsgivaren och arbetstagaren o.d. frågor snabbt behandlas samt att arbetsfreden upprätthålls på det sätt som kollektivavtalssystemet förutsätter.

I syfte att förverkliga de ovanstående målen har de undertecknande förbunden ingått ett avtal om arbetstagarnas representanter och om samarbetet mellan arbetstagarerna och arbetsgivaren på företag inom vattenisoleringsbranschen. Avtalet innehåller bestämmelser om förtroendemannaverksamheten, arbetarskyddssamarbetet samt samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren enligt lagen om samarbete inom företag såtillvida det inte är fråga om samarbete mellan olika personalgrupper.

Med stöd av 43 a § i arbetarskyddslagen är huvudentreprenören eller, om det på arbetsplatsen inte finns en arbetsgivare som innehar huvudentreprenörsställning, byggherren eller en annan person som leder eller övervakar byggprojektet (huvudsaklig genomförare) skyldig att handha arbetarskyddssamarbetet på den gemensamma byggplatsen.

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 sökande av ändring i arbetarskyddsärenden iakttas i samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

## **1 § Arbetsgivarens representanter**

Arbetsgivarens representanter i det samarbete som avses i detta avtal är arbetsledningen och arbetarskyddscheferna.

## **2 § Arbetstagarnas representanter**

1. Ett företagsspecifikt system är det primära sättet att sköta arbetstagarnas representation. Arbetstagarna kan bland sig välja en huvudförtroendeman och en arbetarskyddsfullmäktig för företaget.

2. På ett företag vars verksamhet har uppdelats i regionala enheter eller som annars är verksamt inom ett omfattande geografiskt område kan lokalt avtalas om att det utöver eller i stället för en huvudförtroendeman och en företagsspecifik arbetarskyddsfullmäktig även väljs en huvudförtroendeman och en arbetarskyddsfullmäktig för de regionala enheterna.

3. Samma person kan fungera som företagets huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig samt som regional huvudförtroendeman och regional arbetarskyddsfullmäktig.

4. På en arbetsplats där det arbetar flera än 10 anställda, inklusive tjänstemännen, eller där det samtidigt arbetar arbetstagare hos två eller flera arbetsgivare, ska det alltid väljas en arbetarskyddsfullmäktig.

Med en arbetsplats enligt detta avtal avses i första hand företag. Ifall företaget är verksamt inom ett omfattande geografiskt område eller om det med tanke på arbetarskyddet i övrigt anses ändamålsenligt kan med arbetsplats även avses ett mera begränsat område såsom företagets distriktskontor, en regional enhet eller ett annat regionalt verksamhetsställe eller arbetsställe av varaktigare karaktär där antalet ordinarie arbetstagare är minst fem (5).

På ett flerbranschföretag bestäms det ovan avsedda så att de funktioner som hör till en i avtalet avsedd bransch utgör en självständig enhet separat från de övriga funktionerna, om lokalt inte annat avtalas.

5. För arbetstagarnas samtliga representanter väljs också ersättare. För en arbetarskyddsfullmäktig ska väljas två ersättare.

### **3 § Behörighetskrav för arbetstagarnas representanter**

1. Till huvudförtroendeman för ett företag eller för ett avtalat område kan väljas en person som är anställd tills vidare och är i arbete och som är medlem i Byggnadsförbundet och förtrogen med förhållandena inom den bransch och på det företag han eller hon representerar.

2. Till arbetarskyddsfullmäktig för ett företag kan väljas en person som arbetar på företaget och till arbetarskyddsfullmäktig för en regional enhet en person som arbetar inom verksamhetsområdet. Till arbetarskyddsfullmäktig för en arbetsplats kan väljas en person som arbetar på arbetsplatsen.

### **4 § Områdesmässiga befogenheter och längden på mandattiden för arbetstagarnas representanter**

1. Verksamhetsområdet för företagets huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig är hela företaget och mandattiden är två år.

2. Verksamhetsområdet för en regional huvudförtroendeman och för en regional arbetarskyddsfullmäktig är det avtalsenliga området och mandattiden är två år.

3. Verksamhetsområdet för arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig är ifrågavarande arbetsplats och mandattiden är högst två år.

4. Ifall den till uppdraget valda personens anställningsförhållande upphör eller han eller hon avstår från sitt uppdrag mitt under mandattiden, utför ersättaren hans eller hennes uppgifter under den återstående mandattiden. I övriga fall utför ersättaren arbetstagarrepresentantens uppgifter, om denne eller denna är förhindrad, endast under den tid hindret varar. Arbetsgivaren ska meddelas om att ersättaren börjar utföra de uppgifter som tillhör arbetstagarnas representant.

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

1. För förrättandet av val av representanter för arbetstagarna ska arbetsgivaren ställa till förfogande en förteckning över de arbetstagare som är anställda på företaget, inom avtalat verksamhetsområde eller på arbetsplatsen.

2. Arbetstagarna ska för förrättandet av val kostnadsfritt få använda en för ändamålet lämplig lokal som arbetsgivaren förfogar över. Förrättandet av valet får inte onödigt störa arbetsplatsens verksamhet.

3. Valet ska förrättas så att samtliga arbetstagare på företaget, inom verksamhetsområdet eller på arbetsplatsen har möjlighet att delta i valet.

4. Om uppställningen av kandidater samt om tid och plats för valet ska på förhand avtalas med arbetsgivaren och dessa uppgifter ska delges samtliga arbetstagare genom ett tillkännagivande minst 7 dagar innan uppställningen av kandidaterna inleds.

5. Samtliga arbetstagare inom verksamhetsområdet för den förtroendeperson som ska väljas har rätt att ställa upp kandidater, och för uppställningen av kandidater ska reserveras 7 dagar. Minst 7 dagar ska ligga mellan det att tidsfristen för uppställningen av kandidater upphört och att valförrättningen inleds.

6. Arbetstagarna på företaget, inom området eller på arbetsplatsen kan, om de så vill, även ordna valet av representant utan att iaktta ovan nämnda tidsfrister.

7. Valresultatet ska meddelas arbetsgivaren skriftligen, och arbetsgivaren ska då det är fråga om valet av en arbetarskyddsfullmäktig för arbetsplatsen meddela valresultatet vidare till Arbetarskyddscentralen.

## **6 § Uppgifter för arbetstagarnas representant**

### Huvudförtroendeman

- fungerar som representant för arbetstagarna på företaget i frågor med anknytning till personalpolitiken och anställningsförhållandena samt som förmedlare av information mellan företaget och de arbetstagare han eller hon representerar
- representerar arbetstagarna vid ingående av lokala avtal med stöd av kollektivavtalet
- övervakar att kollektivavtalet och arbetslagstiftningen iakttas samt att arbetsfreden bevaras
- är Byggnadsförbundets representant gentemot arbetsgivaren i enlighet med förhandlingssystemet och håller kontakt med förbundets fackavdelningar och distriktsorganisation.

### Regional huvudförtroendeman

- utför ovan avsedda huvudförtroendemannauppgifter inom ett lokalt avtalat område.

### Företagets arbetarskyddsfullmäktig

- representerar arbetstagarna i samarbete som gäller arbetarskyddsfrågor som berör hela företaget och fungerar som förmedlare av information i arbetarskyddsfrågor
- gör sig förtrogen med de planer som gäller arbetarskyddet på företagets nya arbetsställen
- följer upp företagshälsovården på företaget
- fungerar som kontaktperson mellan eventuella arbetarskyddsfullmäktige för arbetsplatser
- utför de uppgifter som enligt arbetarskyddslagstiftningen tillhör arbetarskyddsfullmäktigen såvitt dessa inte ingår i befattningsbeskrivningen för en eventuell regional arbetarskyddsfullmäktig eller för en arbetarskyddsfullmäktig för en arbetsplats.

### Regional arbetarskyddsfullmäktig

- utför de ovan avsedda uppgifter som tillkommer företagets arbetarskyddsfullmäktig inom ett lokalt avtalat område.

### Arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig

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

## 7 § Arbetstagarrepresentanternas befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

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

2. Ifall 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 **arbetarskyddsfullmäktigens** befrielse från arbetet för skötseln av sina uppgifter så att antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen företräder multipliceras med talet 0,291 (TOL). Det så beräknade talet anger längden av befrielse från arbetet i timmar under en period på fyra veckor.

4. Arbetsgivaren ersätter den inkomst som arbetstagarnas representant under arbetstiden förlorar 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 inkomst som ska ersättas avses arbetstagarrepresentantens egen genomsnittliga timförtjänst utan höjning för övertids- eller söndagsarbete.

## **8 § Lön för arbetstagarnas representant**

1. Om företagets förtroendeman eller en regional förtroendeman företräder minst 10 arbetstagare, ska han eller hon för skötseln av uppdraget få en särskild ersättning på 34,97 euro per två veckors räkenskapsperiod fr.o.m. början av den lönebetalningsperiod som inleds efter 1.5.2014.

Antalet företrädda arbetstagare granskas varje månad.

När ersättaren för huvudförtroendemannen under den egentliga representantens semester, sjukdom eller annan motsvarande orsak sköter dennas uppgifter i minst två veckor, betalas en särskild ersättning för denna tid till ersättaren.

2. En arbetstagare som är huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte medan han eller hon sköter uppgiften eller på grund av den flyttas till ett lägre avlönat arbete än det som han eller hon utförde när 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 yrkesskicklighet. Förtjänstutvecklingen för de ovan nämnda representanterna för arbetstagarna ska motsvara den förtjänstutveckling som sker på företaget eller på dess regionala enhet.

3. Förtroendemannärsättning betalas även till arbetarskyddsfullmäktigen. Ifall en arbetstagare sköter flera representationsuppdrag är han eller hon endast berättigad till en särskild ersättning.

## **9 § Lokaler och utrustning**

Arbetsgivaren anvisar arbetstagarnas representant de lokaler som behövs för skötseln av dennes eller dennas uppgifter inklusive företagets sedvanliga kontorsutrustning. Om användning av kopierings- och posttjänster avtalas separat på företaget.

## **10 § Besök på arbetsställen**

1. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att besöka arbetsställen inom sitt verksamhetsområde då detta anses nödvändigt med tanke på utförandet av uppgifterna. Besök på arbetsställen ska på förhand avtalas med föreståndaren och meddelas till ledningen på arbetsplatsen.

2. Arbetsgivaren ersätter arbetstagarnas representant resekostnaderna till följd av överenskommet resesätt och betalar för resedagarna lön enligt ordinarie arbetstid.

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

1. Arbetstagarnas representanter bereds enligt utbildningsavtalen mellan avtalsparterna möjlighet att delta i utbildningar som är ämnade att öka deras kompetens att sköta representationsuppdraget.

## **12 § Anställningsskydd**

1. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig kan sägas upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker endast ifall de inte kan erbjudas arbete som motsvarar deras yrkesskicklighet eller annars är lämpligt inom verksamhetsområdet.

2. Av övriga än ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp såvida det inte finns förutsättningar för detta i arbetsavtalslagen.

3. Vid bedömning 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 en huvudförtroendemans, en regional förtroendemans eller en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal avslutats i strid mot detta avtal, ska arbetsgivaren ersätta honom eller henne med minst 10 och högst 30 månaders lön. Då antalet ordinarie arbetstagare och tjänstemän på arbetsplatsen är 20 eller färre, motsvarar den ovan avsedda ersättningen för en arbetarskyddsfullmäktig minst 4 och

högst 24 månaders lön. Ersättningen ska fastställas i enlighet med grunderna i arbetsavtalslagen.

Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp. Om domstolen prövar att det finns förutsättningar för anställningsförhållandets fortgående eller återställning av ett redan avslutat anställningsförhållande, men anställningsförhållandet trots detta inte fortsätter, ska detta beaktas som ett ytterst vägande skäl då ersättningens storlek fastställs.

5. Bestämmelserna i detta avtal tillämpas på ersättare för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen under den tid som de i enlighet med den anmälan som förutsätts i detta avtal vikarierar för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen.

6. Bestämmelserna om anställningsskyddet enligt denna avtalspunkt ska även tillämpas på de kandidater som nominerats enligt 5 § (kandidatskydd). Kandidatskyddet inleds tidigast tre veckor innan valet förrättas och upphör för den som inte blivit vald efter att valresultatet bekräftats.

7. Bestämmelserna om anställningsskydd i denna avtalspunkt ska även tillämpas på en arbetstagare som fungerat som företagets eller regionens huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att hans eller hennes uppdrag har upphört. En anmälan om uppsägning eller permittering kan dock ges inom en tidsfrist på sex månader så att den åtgärd som avses i anmälan träder i kraft efter efterskyddets utgång.

8. I säsongsbetonat arbete kan en arbetarskyddsfullmäktig permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker vid säsongens utgång då det på arbetsplatsen inte är möjligt att erbjuda honom eller henne arbete som skulle motsvara hans eller hennes yrkesskicklighet eller då sysselsättningen av honom eller henne skulle innebära permittering eller uppsägning av en arbetstagare som arbetar på annat håll mitt under ett pågående ackord.

Arbetarskyddsfullmäktigen har företräde till arbetet vilket innebär att han eller hon kallas tillbaka till arbetet bland de första i början av följande säsong.

9. Kandidatskyddet och efterskyddet utgör inte hinder för arbetsgivaren att i slutet av arbetsperioden permittera eller säga upp en arbetstagare i säsongsbetonat arbete av en ekonomisk eller produktionsrelaterad orsak.

10. 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 8 § i RISS.

### **13 § Rätt att erhålla information**

1. Huvudförtroendemannen har rätt att kvartalsvis få information om namn och lönegrupper för arbetstagarna på företaget samt datum för anställningsförhållandenas början. Uppgifterna ska också ges om manliga och kvinnliga arbetstagares inkomstnivå, dess struktur och utveckling så att en utredning ges om arbetstagarnas genomsnittliga timförtjänst i tidarbete, i ackordsarbete och för utförd arbetstid.

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

2. Huvudförtroendemannen har rätt att med stöd av AUSB, AUA och FATD få information och utredningar som avses i dessa avtal. Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att få information om arbetsställen inom sitt verksamhetsområde.

3. Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att erhålla de uppgifter som anses nödvändiga med tanke på skötseln av arbetarskyddsfullmäktigeuppdraget.

4. För att kunna utreda en oklarhet eller en meningsskiljaktighet med anknytning till en arbetstagares anställningsförhållande ska huvudförtroendemannen ges samtliga uppgifter som påverkar utredningen av fallet.

5. Huvudförtroendemannen, den regionala huvudförtroendemannen samt arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få information om de underleverantörer som arbetar inom deras verksamhetsområden och om den arbetskraft på arbetsplatsen som är anställd hos underleverantörerna. Informationen ska såvitt möjligt vara tillgänglig i skriftlig form innan underentreprenörens arbete påbörjas.

6. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att göra sig förtrogna med arbetstidsbokföringen så som stadgas i arbetstidslagen.

7. Arbetsgivaren anskaffar till huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens förfogande nödvändiga lagar,

70

författningar och arbetarskyddsbestämmelser för att dessa ska kunna utföra de uppdrag som hör till dem.

## **14 § Arbetstagarrepresentantens ansvar**

1. Arbetstagarnas representant är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning som de övriga arbetstagarna. Han eller hon är skyldig att personligen iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider, arbetsledningens order och övriga ordningsföreskrifter.

2. Arbetstagarens representant svarar för att de uppgifter arbetsgivaren gett till honom eller henne endast används för det ändamål för vilket de har getts.

## **15 § Förhandlingsordning**

Meningsskiljaktigheter som uppstått på företaget avgörs om möjligt inom företaget. Om man inte lyckas med detta, hänskjuts meningsskiljaktigheten till förhandlingar mellan förbunden.

## **16 § Avtalsparternas ansvar**

Parterna i kollektivavtalet förbinder sig att för sin egen och för de medlemmars del som de representerar iaktta det avtal som ingåtts mellan kollektivavtalsparterna och, med stöd av detta avtal, att iaktta arbetsfreden enligt kollektivavtalet samt att reda ut meningsskiljaktigheterna i enlighet med förhandlingssystemet.

### **17 § Ikraftträdande**

Detta avtal träder i kraft samtidigt som 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 (1) månad så att det upphör att gälla samtidigt som kollektivavtalet.

Helsingfors den 10 mars 2008

**Byggnadsförbundet rf Takförbundet rf**



## UTBILDNINGSAVTAL

### 1 Yrkesutbildning

När arbetsgivaren anordnar utbildning för arbetstagaren eller hänvisar arbetstagaren till sådana utbildningar som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts de direkta kostnader som utbildningen förorsakar 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 de direkta kostnader som utbildningen förorsakar. 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 under ordinarie arbetstid ersätts för både kurs- och resetiden. För den tid som används till utbildning utanför arbetstiden eller till resor som utbildningen förutsätter betalas ingen ersättning. Lönen för en arbetstagare med vecko- eller månadslön sänks inte för den tid som åtgår till kursen och till de resor som deltagandet i kursen förutsätter.

### 2. Gemensam utbildning

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

Parterna konstaterar att den gemensamma utbildningen i allmänhet äger rum arbetsplatspecifikt på det mest ändamålsenliga sättet, varvid de lokala förhållandena bäst kan beaktas.

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

Medlemmar i arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktige, vice fullmäktige och arbetarskyddsombud kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktige kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs.

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

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som gäller deltagandesystem och lokala avtal. Arbetsgivaren och den vederbörande personen kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning. Parterna rekommenderar att deras och medlemsförbundens utbildningsinrättningar samt medlemsförbunden i samarbete vidtar åtgärder för att anordna utbildningsutbud beträffande deltagandesystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp hur ovan nämnt utbildningsutbud förverkligas.

### **3. Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandes bevarande och anmälningstider**

Arbetstagare bereds möjlighet att delta i FFC:s och dess medlemsförbunds kurser som pågår en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då det är möjligt utan att det medför kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömning av ovan avsedd olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall underrättas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Därvid rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en annan möjlig tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagandet.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Om kursen pågår högst en vecka, ska anmälan inlämnas minst tre veckor innan kursen inleds, och om det är fråga om en längre kurs, minst sex veckor på förhand.

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning, ska man avtala med arbetsgivaren om de åtgärder som deltagandet medför samt uttryckligen i förväg konstatera om det är fråga om sådan

utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättningar till arbetstagaren enligt detta avtal.

Samtidigt ska omfattningen av dessa ersättningar konstateras.

#### 4. Ersättningar

För en kurs som ordnas i FFC:s eller dess medlemsförbunds utbildningsinstitut eller för ett annat utbildningsevenemang som Byggnadsförbundet har organiserat och som utbildningsarbetsgruppen godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendeman, vice förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig, medlem av arbetarskyddskommissionen och ett arbetarskyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall för den utbildning som deras uppgifter förutsätter, till ovan nämnda förtroendemen för högst en månad och till personer med arbetarskyddsuppdrag för högst två veckor. Likväl betalas ersättning för utbildningar i anknytning till förtroendemannaverksamheten som arrangerats i ovan nämnda utbildningsinstitut till fackavdelningens ordförande för högst en månad, ifall han eller hon arbetar på ett företag med minst 100 arbetstagare inom branschen och den fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom ska en 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 avsikten med textändringen i Utbildningsavtalet inte har varit att öka antalet kurser som arbetsgivaren bekostar från det nuvarande utan endast att även arrangera kurser annorstädes än på Siikaranta institut. Det anses ömsesidigt önskvärt att de instanser som representerar arbetsgivarna medverkar i kursernas innehåll.*

## **5. Sociala förmåner**

Deltagande i en fackföreningsutbildning som avses i avtalet innebär med beaktande av en övre gräns på en månad inte avdrag från semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

## **6. Giltighet**

Detta avtal träder i kraft 1.1.1998 och gäller tills vidare. Detta avtal kan sägas upp så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet med iakttagande av en uppsägningstid på en (1) månad.

Helsingfors den 11 december 1997

### **BYGGNADSFÖRBUNDET**

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

### **TAKFÖRBUNDET**

Juha Helmijoki



## **ALLMÄNT AVTAL**

### **Utgångspunkter**

Takförbundet och Byggnadsförbundet strävar efter att främja förhandlingsförhållandena och avtalsverksamheten såväl mellan förbunden som på arbetsplatserna samt att för sin del övervaka avtalen som ingåtts.

### **Grundrättigheter**

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundrättigheter är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som 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 att välja representanter och deras rättigheter och skyldigheter finns definierade i lagar och i övriga avtal. Den individuella arbetstagarens säkerhet och hälsa, rätt till icke-diskriminering och att bli jämlikt bemött 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 förbund föreslår arbetsmarknadsförhandlingar ska dessa i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål.

Medlemsförbundens ombudsmän, funktionärer eller andra av dem utnämnda representanter har rätt att i ärenden som gäller tillämpning av kollektivavtalet besöka arbetsplatser efter att ha överenskommit om en lämplig tidpunkt med en representant för den ifrågakvarande arbetsgivaren som är närvarande eller annars svarar för arbetsstället.

## **Giltighet**

Detta avtal träder i kraft 1.1.1998 och gäller tills vidare. Avtalet kan sägas upp med en uppsägningstid på en (1) månad så att det upphör att gälla samtidigt som kollektivavtalet.

Helsingfors den 11 december 1997

### **TAKFÖRBUNDET**

Juha Helmijoki

### **BYGGNADSFÖRBUNDET**

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

# AVTAL OM ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

## 1 Allmänt

Utomstående arbetskraft anlitas på 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. hyrning av arbetskraft där lånade arbetstagare (hyrda arbetstagare) som levererats av en firma som anskaffar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under dennes ledning och övervakning.

Den i det första stycket nämnda formen kallas nedan underleverans och den i det andra stycket nämnda kallas nedan hyrd arbetskraft.

Till avtalen om underleverans eller anlita av hyrd arbetskraft fogas ett villkor enligt vilket underleverantören eller det företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att tillämpa det allmänna kollektivavtalet inom 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 ifrågavarande arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och, om det inte är möjligt, uppmana underleverantören, om denne behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbete med bibehållna löneförmåner.

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

### **3 Hyrd arbetskraft**

Företagen ska begränsa anlitaandet av hyrd arbetskraft till utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som man på grund av arbetets brådskande natur, begränsade längd eller särskilda krav på yrkesskicklighet, användning av specialverktyg eller andra motsvarande orsaker inte kan låta utföras av företagets egna arbetstagare.

Anlitande av hyrd arbetskraft är osunt om hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som anskaffar arbetskraft arbetar i normalt arbete inom företaget jämsides med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning under en längre tid.

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

### **4 Giltighet**

Detta avtal träder i kraft 1.1.1998 och gäller tills vidare. Detta avtal kan sägas upp så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet med iakttagande av en uppsägningstid på en (1) månad.

Helsingfors den 11 december 1997

#### **TAKFÖRBUNDET**

Juha Helmijoki

#### **BYGGNADSFÖRBUNDET**

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

# TAKFÖRBUNDET BYGGNADSFÖRBUNDET

## **Avtal om uppbörden av fackföreningsavgifter**

Takförbundet och Byggnadsförbundet har på grundval av det som avtalats mellan Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation den 13 januari 1969 avtalat följande om uppbörden av medlemsavgifter till fackföreningar:

### **1 §**

Grunden för uppbörden av medlemsavgifter är den lön som är underkastad förskottsinnehållning.

### **2 §**

Arbetsgivaren uppbär medlemsavgifterna till fackföreningar per löneperiod enligt den gällande procenten för Byggnadsförbundets medlemsavgift. De uppburna medlemsavgifterna redovisas enligt arbetsgivarens gottfinnande per löneperiod eller per månad så att de medlemsavgifter som uppburits under varje kalendermånad redovisas före utgången av ifrågavarande månad. Arbetsgivaren överför de uppburna medlen som ett ospecificerat totalbelopp till Byggnadsförbundets postgirokonto som nämns i uppbördsavtalet.

### **3 §**

Arbetsgivaren tillställer Byggnadsförbundet kvartalsvis en utredning medlemsvis över de medlemsavgifter som han eller hon under ifrågavarande kvartal har uppburit inom den månad som följer efter utgången kvartal. Av den medlemsvisa utredningen framgår de uppburna medlemsavgifterna till fackföreningar specificerade per redovisningsperiod. Om utredningen innehåller uppgifter om arbetstagare som har ingått uppbördsavtal med arbetsgivaren men av vilka arbetstagaren inte har uppburit medlemsavgiften ska orsaken till att arbetsgivaren låtit bli att uppbära medlemsavgiften antecknas i utredningen. Bortsett från den utredning om uppbörd av medlemsavgifter som lämnas in för beskattningen är arbetsgivaren inte skyldig att utarbeta någon annan utredning utöver den kvartalsutredning som avses i denna punkt.

#### 4 §

Vid uppbörden av medlemsavgifter till fackföreningar används den blankett för avtal om uppbörden av medlemsavgifter som Byggnadsförbundet låtit trycka och som Takförbundet godkänt.

#### 5 §

När ett avtal om uppbörd av medlemsavgifter till fackföreningen sägs upp att upphöra under pågående anställningsförhållande används den blankett för anmälan om upphörande som Byggnadsförbundet låtit trycka och som Takförbundet godkänt.

#### 6 §

Byggnadsförbundet meddelar Takförbundet medlemsavgiftsprocenten (förbundets, avdelningens eller arbetslöshetskassans inom byggbranschen) årligen en månad före uppbördsårets början. Uppbördsgrunden (procenten) meddelas för ett uppbördsår åt gången och den kan inte ändras under denna tid, om ändringen inte beror på en ändring av avgiften till arbetslöshetskassan antingen på grund av lag eller social- och hälsovårdsministeriets beslut.

#### 7 §

Ifall medlemsavgiftsprocenten ändras från och med början av uppbördsåret meddelar Byggnadsförbundet arbetsgivarnas redovisare den nya medlemsavgiftsprocenten åtminstone en månad innan det nya uppbördsårets början.

#### 8 §

Detta avtal träder i kraft 26.1.2000 och gäller tills vidare. Detta avtal kan sägas upp så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet med iakttagande av en uppsägningstid på en (1) månad.

Helsingfors den 27 januari 2000

**TAKFÖRBUNDET**

Erkki Lönnrot

Juha Helmijoki

**BYGGNADSFÖRBUNDET**

