

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR
ASFALTBRANSCHEN
2022–2023**

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR
ASFALTBRANSCHEN
2022–2023**

ISBN 978--952--267--411-1
ISBN 978-952-267-412-8 (pdf)

Förläggare: Rakennustieto Oy
Layout: DTPage Oy

Tryck: Kirjapaino Kari Ky, Jyväskylä 2022

INNEHÅLL

Kollektivavtal för asfaltbranschen	9	KA
Underteckningsprotokoll	70	UTP
BILAGEAVTAL		
1. Avtal om uppsägning och permittering i asfaltbranschen	81	AUSB
2. Utbildningsavtal	87	AUV
3. Avtal om företrädare för arbetstagare samt samarbete mellan arbetstagarna och arbetsgivaren i företag i asfaltbranschen	91	ARS
4. Avtal om uppbörden av fackföreningsavgifter	105	FATD
5. Avtal om anlitande av utomstående arbetskraft	107	AUA

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

KOLLEKTIVAVTAL FÖR ASFALTBRANSCHEN 2022–2023.....	9
I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	9
1 § Tillämpningsområde	9
2 § Avtalets bindande verkan, skyldighet att iaktta bestämmelserna och arbetsfredsförpliktelse.....	9
3 § Direktionsrätt, organisering och anställningsskydd.....	10
4 § Lokala avtal	10
5 § Förtroendemännen och förbundets funktionärer	11
6 § Medling vid meningsskiljaktigheter	11
7 § Bilageavtal	12
8 § Avtalets giltighet.....	12
II ARBETSTID	12
9 § Ordinarie arbetstid.....	13
10 § Skiftarbete	13
11 § Nattarbete.....	13
12 § Arbetstidens förläggning.....	15
13 § Förflyttad arbetstid.....	15
14 § Raster och vilotider.....	15
15 § Övertids-, söndags- och nödarbete samt beredskap.....	16
16 § Utryckningsbetonat arbete	17
17 § Förkortning av arbetstid	18
18 § Söckenhelgsersättning	21
III LÖN	22
19 § Lönesättningsformer.....	22
20 § System med tidlön.....	23
21 § System med produktionspremier.....	29
22 § Ackordslöner i beläggningsarbeten	41
23 § Löner för vägmarkerare	42
24 § Löneutbetalning.....	45
25 § Förflyttning till ett annat arbete	46

26 §	Minderåriga arbetstagare, studerande och arbetsplatshandledare.....	46
IV	RESOR OCH ERSÄTTNING FÖR KOSTNADER.....	47
27 §	Bestämmelser om resor.....	47
28 §	Resor från kräver övernattnings.....	47
29 §	Dagliga resekostnader.....	48
V	SOCIALA BESTÄMMELSER OCH BESTÄMMELSER OM ARBETSSÄKERHET.....	50
30 §	Lön för sjukdomstid.....	50
31 §	Ersättning för läkarundersökningar.....	56
32 §	Skötsel av sjukt barn under föräldrarnas arbetstid.....	59
33 §	Moderskaps- och faderskapsledighet.....	60
34 §	Grupplivförsäkring.....	61
35 §	Semester.....	61
36 §	Kläd- och matskjul och skyddsutrustning.....	63
37 §	Övriga ersättningar.....	65

ARBETSTIDSBESTÄMMELSER AV FÖRSÖKSKARAKTÄR..... 67

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL 70

BILAGEAVTAL 82

1.	AVTAL OM UPPSÄGNING OCH PERMITTERING I ASFALTBRANSCHEN.....	82
1 §	Prövotid.....	82
2 §	Permittering.....	83
3 §	Uppsägning.....	84
4 §	Avtal i anknytning till minskning av personal.....	85
5 §	Skyldighet att erbjuda arbete under anställning.....	85
6 §	Återanställning.....	86
7 §	Påföljder för felaktigt förfarande.....	86
8 §	Semester i säsongartat arbete.....	86
9 §	Giltighet.....	87
2.	UTBILDNINGSAVTAL.....	88
1 §	Yrkesutbildning.....	88

2 §	Gemensam utbildning.....	88
3 §	Fackföreningsutbildning, oavbrutet anställningsförhållande och anmälningstider	89
4 §	Ersättningar.....	90
5 §	Sociala förmåner.....	91
6 §	Giltighet	91
3.	AVTAL OM FÖRETRÄDARE FÖR ARBETSTAGARE SAMT SAMARBETE MELLAN ARBETSTAGARNA OCH ARBETSGIVAREN I FÖRETAG I ASFALTBRANSCHEN.....	92
1 §	Tillämpningsområde	93
2 §	Företrädare för arbetsgivaren.....	93
3 §	Företrädare för arbetstagarna.....	93
4 §	Behörighetsvillkor för företrädare för arbetstagare	94
5 §	Regional behörighet och mandatperiodens längd för företrädare för arbetstagare.....	94
6 §	Val av företrädare för arbetstagare.....	95
7 §	Uppgifter som handhas av arbetstagarnas företrädare 96	
8 §	Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall för företrädare för arbetstagare	97
9 §	Särskild ersättning till arbetstagarnas företrädare.....	98
10 §	Lokaler och tillbehör	100
11 §	Besök på arbetsställen.....	100
12 §	Rätt att delta i utbildning	101
13 §	Anställningsskydd	101
14 §	Rätt att få information	103
15 §	Arbetstagarföreträdares ansvar	104
16 §	Förhandlingsordning	105
17 §	Avtalsparternas ansvar	105
18 §	Giltighet	105
4.	AVTAL OM UPPBÖRDEN AV FACKFÖRENINGSAVGIFTER .	106
1 §	Uppbörd av medlemsavgift.....	106
2 §	Redovisning och utredning av medlemsavgiften	106
3 §	Medlemsavgiftens belopp.....	107
4 §	Giltighet	107

5. AVTAL OM ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT	
.....	108
1 § Allmänt.....	108
2 § Underleverans	108
3 § Hyrd arbetskraft.....	109
4 § Giltighet	109

KOLLEKTIVAVTAL FÖR ASFALTBRANSCHEN 2022–2023

KA

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Tillämpningsområde

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

2 § Avtalets bindande verkan, skyldighet att iaktta bestämmelserna och arbetsfredsförpliktelse

Detta kollektivavtal binder INFRA rf och Byggnadsförbundet rf och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetstagare som är eller har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighetstid.

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

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

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

INFRA rf och Byggnadsförbundet rf svarar inte för sådana brott mot detta avtal som de inte som organisationer har förorsakat.

3 § Direktionsrätt, organisering och anställningsskydd

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare och att leda och övervaka arbetet.

Arbetsgivare och arbetstagare har föreningsfrihet.

Den individuella arbetstagarens säkerhet och hälsa, rätt till icke-diskriminering och jämlikt bemötande bildar utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Anställningsskyddet för arbetstagare i asfaltbranschen och förfaranden i anslutning till detta fastställs i avtalet om uppsägningsskydd och permittering inom asfaltbranschen (bifogat avtal 1).

4 § Lokala avtal

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

Om avtalet gäller ett allmänt ärende som berör arbetstagarna, ska det lokala avtalet ingås med förtroendemannen. Om förtroendemannen inte avtalar om ett ärende som berör alla arbetstagare som han eller hon företräder kan ett lokalt avtal ingås med arbetstagaren eller arbetstagarna.

Ett lokalt avtal mellan förtroendemannen och arbetsgivaren är bindande för arbetsgivaren och alla arbetstagare som förtroendemannen företräder.

Det lokala avtalet kan ingås för viss tid eller till att gälla tills vidare.

Det lokala avtalet kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader om inte annat avtalats om uppsägningstiden. En förtroendemans som har rätt att ingå avtal eller en majoritet av de arbetstagare som denne företräder kan säga upp ett lokalt avtal som berör arbetstagarna i allmänhet.

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

Ett lokalt avtal som har ingåtts skriftligen är en del av kollektivavtalet och tillämpas även efter att giltighetstiden för kollektivavtalet i övrigt upphört.

5 § Förtroendemännen och förbundets funktionärer

De bestämmelser som gäller förtroendemännen definieras i avtalet om företrädare för arbetstagare samt samarbete mellan arbetstagarna och arbetsgivaren i företag i asfaltbranschen som bifogats detta kollektivavtal och som de undertecknade förbunden har godkänt (bifogat avtal 3).

INFRA rf:s och Byggnadsförbundets rf representanter har – i frågor som berör tillämpningen av detta kollektivavtal – rätt att besöka arbetsplatsen, efter att ha avtalat om besöket med arbetsplatsens ledning.

6 § Medling vid meningsskiljaktigheter

INFRA rf och Byggnadsförbundet rf eftersträvar att främja förhandlingsförhållandena och avtalsverksamheten såväl mellan förbunden som på arbetsplatserna samt att för sin del övervaka slutna avtal.

Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uppkommer konflikter med anledning av tillämpningen av detta kollektivavtal, bör arbetsgivaren och arbetstagaren sträva efter medling genom

förhandlingar.

Såvida tvisten inte kan biläggas på arbetsplatsen kan arbetsgivaren eller arbetstagaren överföra frågan för avgörande till de undertecknade förbunden. På arbetsplatsen ska uppgöras en promemoria över ärendet, av vilken framgår vad meningsskiljaktigheten gäller samt parternas åsikter i frågan, såvida INFRA rf och Byggnadsförbundet rf inte anser detta vara onödigt. Båda parterna undertecknar promemorian, som ska ges till parterna.

Konflikt som inte kunnat klarläggas i förhandlingar förbunden emellan kan föras till Arbetsdomstolens behandling i den ordning som i lag stadgas.

Byggnadsförbundet rf har rätt att föra en arbetstagaes talan gällande brott mot avtalet utan en separat fullmakt.

7 § Bilageavtal

Utöver detta kollektivavtal iakttas även följande bilageavtal:

1. Avtal om uppsägningsskydd och permittering i asfaltbranschen
2. Utbildningsavtal
3. Avtal om företrädare för arbetstagare samt samarbete mellan arbetstagarna och arbetsgivaren i företag i asfaltbranschen
4. Avtal om uppbörden av fackföreningsavgifter
5. Avtal om anlitande av utomstående arbetskraft

8 § Avtalets giltighet

Kollektivavtalet träder i kraft 1.3.2022 och gäller till 29.2.2024. Om man inte före 30.11.2022 når ett avtal om löneförhöjningarna för 2023, kan kollektivavtalet sägas upp så att det upphör 28.2.2023.

II ARBETSTID

I anställningar ska arbetsvillkor enligt detta avtal iakttas vid sidan om bestämmelserna i arbetstidslagen. Bestämmelserna om arbetstid gäller alla löneformer.

9 § Ordinarie arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet och 40 timmar i veckan.
2. Transportarbete, bevakningsarbete och uppvärmningsarbete som utförs vid sidan om bevakningen kan ordnas som periodarbetstid enligt 7 § i arbetstidslagen.

10 § Skiftarbete

1. Arbetet kan ordnas som skiftarbete.
2. Treskiftsarbete kan också ordnas så att den ordinarie arbetstiden under en period på högst fem veckor är högst 40 timmar i genomsnitt. I förväg ska det för arbete i skift utarbetas ett arbetstidsschema som visar när ett skift i regel inleds och avslutas samt de lediga dagar som hör till ett arbetsskift.
3. I tvåskiftsarbete börjar arbetet i regel kl. 06.00 och slutar senast kl. 24.00. I arbeten som kräver tämligen lite tid kan arbetet ordnas i två skift med avvikelse från de nämnda tiderna.
4. I skiftarbete betalas för kvällsskift ett tillägg för kvällsskift på 1,54 euro per timme och från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022 ett tillägg för kvällsskift på 1,57 euro per timme. För arbete som utförs mellan kl. 21.00 och 05.00 betalas ett natttillägg på 5,00 euro per timme och fr.o.m. 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter 5,10 euro per timme. Om skiftarbetet har ordnats så att arbetet utförs mellan klockan 21 och 05, betalas tillägg för nattarbete efter klockan 21. Tillägg för kvällsskift och tillägg för nattskift betalas inte så att de överlappar varandra.

11 § Nattarbete

1. För arbete som utförs mellan kl. 21.00 och 05.00 betalas ett natttillägg på 5,00 euro per timme och fr.o.m. 1.6.2022 eller från

början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter 5,10 euro per timme.

2. Tillägget för nattarbete höjs till 5,25 euro och den 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter till 5,35 euro när arbetstagaren har utfört nattarbete i minst fyra veckor i ett sträck.

Tillägget för nattarbete höjs till 5,51 euro och den 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter till 5,62 euro när arbetstagaren har utfört nattarbete i minst åtta veckor i ett sträck.

Tillägget för nattarbete höjs till 5,76 euro och den 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter till 5,88 euro när arbetstagaren har utfört nattarbete i minst tolv veckor i ett sträck.

3. Med nattarbetsvecka avses en vecka med minst tre nattarbetsskift.

Med nattarbetsskift avses ett arbetsskift av vilket minst tre timmar infaller mellan klockan 23 och klockan 6.

Det oavbrutna arbetet upphör om arbetstagaren är borta från nattarbetet i minst två veckor.

12 § Arbetstidens förläggning

1. Arbetsveckan inleds på måndagen. Arbetsdygnet börjar kl. 00.00.
2. Arbetstiden börjar kl. 07.00 i enskiftsarbete.
3. Lördag är ledig dag utan lön, ifall det inte på grund av arbetets natur eller produktionstekniska orsaker föreligger behov av att utföra arbete på lördagen. Den som arbetar på en lördag ska ges någon annan ledig dag under samma eller följande vecka.

13 § Förflyttad arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden kan på grund av inledande och avslutande arbeten, effektiv användning av maskiner eller övriga arbetsarrangemang ordnas på ett sätt som avviker från den tid arbetstiden börjar enligt kollektivavtalet (förflyttad arbetstid) om det behövs eller om så överenskomms lokalt.

Om förflyttad arbetstid kan avtalas lokalt. När man ingår ett lokalt avtal om förflyttad arbetstid, behöver ingen arbetsskiftsförteckning göras upp. Om ett arrangemang kring förflyttad arbetstid genomförs på ett annat sätt än genom lokala avtal ska en arbetsskiftsförteckning för högst två veckor i sänder utarbetas innan arbetstiden förflyttas. Arbetsskiftsförteckningen ska ges arbetstagarna för kännedom minst tre dagar innan den tas i bruk.

2. Om man inte har ingått ett lokalt avtal om förflyttad arbetstid eller gjort upp en arbetsskiftsförteckning, har arbetstagaren rätt till ersättning för den förflyttade arbetstiden. För förflyttad arbetstid mellan kl. 16.00 och 21.00 betalas en ersättning på 1,54 euro och fr.o.m. 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter 1,57 euro. Mellan kl. 21.00 och 05.00 är ersättningen 5,00 euro och fr.o.m. 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter 5,10 euro.

14 § Raster och vilotider

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

Tolkningsanvisning:

Om arbetstagaren är oförhindrad att avlägsna sig från arbetsplatsen under matpausen är pausen oavlönad tid som inte räknas till arbetstiden. I annat fall ska en paus ges under arbetstid.

2. Under ett arbetsskift på åtta timmar ska arbetstagaren ha en rekreativepaus på 15 minuter under både den första och andra hälften av arbetsskiftet. Om arbetsdagen varar längre än åtta timmar ska en rekreativepaus på 15 minuter tas efter de åtta timmarna och om arbetet ännu pågår ska en rekreativepaus på 15 minuter tas med två timmars mellanrum. Dessa rekreativepauser ska räknas in i arbetstiden. Lokala avtal om andra förfaranden kan också ingås.

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

4. Om arbetsgivaren tillfälligt har behövt arbetstagaren i arbetet under hans eller hennes veckovila och arbetstagarens ordinarie arbetstid inte har förkortats i motsvarande grad under den följande kalenderveckan ska arbetstagaren för tiden i det tillfälliga arbetet få en särskild ersättning vars storlek motsvarar den egentliga lönen. Ersättningen för veckovila beräknas enligt den genomsnittliga timförtjänsten under ordinarie arbetstid under de tre senaste lönebetalningsperioderna.

15 § Övertids-, söndags- och nödarbete samt beredskap

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

2. Ett arbetsdygn beräknas börja kl. 00.00 dock så att om ett arbetsskift oavbrutet pågår över midnatt ska alla arbetstimmar anses höra till det arbetsdygn under vilket arbetet inleddes.

3. Enligt 18 § i arbetstidslagen är granskningsperioden för den maximala arbetstiden 12 månader. Granskningsperioden för den maximala arbetstiden för motorfordonsförare är 6 månader.

4. För söndagsarbete ska en lön förhöjd med 100 % betalas enligt 20 § i arbetstidslagen.

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

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

7. För tillägg för nattarbete enligt 11 § förhöjer man inte vid övertidsarbete.

16 § 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 lön jämte kompetenstillägg. Storleken på lönen bestäms utifrån produktionens tabellön.

Denna bestämmelse gäller varken arbete i anknytning till ordinarie arbetstid eller förflyttad arbetstid.

Utryckningspremie är inte lön för tid i arbete.

I utryckningsfall ska en ersättning för de dagliga resekostnaderna betalas i fall arbetstagaren enligt kollektivavtalet annars är berättigad till den.

Om det tar mindre än en timme att utföra utryckningsarbetet ska

lön för en timme betalas för det.

Mottagning av råvaror som används i tillverkning av asfalt ska inte anses vara utryckningsbetonat arbete.

17 § Förkortning av arbetstid

1. Tillämpningsområde

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

2. Längden på en förkortning av arbetstiden

Arbetstidförkortningsledigheten räknas så att 18 utförda arbetsdagar ger en ledig dag. Förkortningsledigheten uppgår till högst 12 dagar per år.

3. Beviljande av arbetstidsförkortningsledighet

Arbetstidförkortningsledigheten ges i form av hela lediga dagar vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Arbetsgivaren kan inte bestämma att förkortningsledigheten ska tas under en permittering eller på semester.

I fråga om säsongartade arbeten kan arbetsgivaren inte bestämma att förkortningsledigheter som tjänats in före den 30 september ska tas ut efter arbetssäsongens slut, om inte annat avtalats lokalt.

a) Säsongartade arbeten

Arbetstagaren får under tiden 15.6–30.9 en minst sju dagar lång ledig period (inklusive fem förkortningsdagar), om arbetstagaren inte tar ut semester under semesterperioden. De resterande sju förkortningsdagarna ska beviljas mellan den första oktober och den 30 april på ett sätt som arbetsgivaren beslutar antingen som enstaka dagar eller så att de bildar en period på flera dagar. Förkortningsledigheten ska dock ges så att minst två lediga dagar är förlagda mellan 1.10 och 31.12 och minst två lediga dagar är förlagda mellan 1.1 och 30.4. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att förkortningsledighet ges på ett sätt som avviker från det som sägs ovan. Avtalet ska då ingås skriftligt.

b) Övriga arbeten

Om arbetstagaren under semesterperioden tar ut semester enligt bestämmelserna i semesterlagen, ges förkortningsledigheten (12 förkortningsdagar) under tiden 1.10–30.4 som enskilda lediga dagar eller som en period bestående av flera dagar på det sätt arbetsgivaren fastställt, dock så att arbetstagaren ges en minst sju dagar lång ledig period (fem förkortningsdagar). De resterande sju förkortningsdagarna ska ges så att minst två lediga dagar är förlagda mellan 1.10 och 31.12 och minst två lediga dagar mellan 1.1 och 30.4. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att tre förkortningsdagar tas ut utanför perioden 1.10–30.4.

4. Informering och flyttning

Arbetsgivaren ska informera om tidpunkten för förkortningsdagarna minst två veckor innan ledigheten börjar.

Om det efter att arbetsgivaren har anmält tidpunkten för förkortningsledigheten framgår att beviljandet av förkortningsledigheten på den anmälda tidpunkten på grund av skäl som inte beror på arbetsgivaren kunde skjuta upp den planerade tidpunkten för slutförandet av arbetet kan arbetsgivaren flytta förkortningsledigheten genom att meddela

om flyttningen senast två dagar innan ledigheten ska börja. Förkortningsledigheten kan flyttas med högst två veckor. Det går att ingå lokala avtal om flyttning av förkortningsdagar som tas ut mellan den 15.6 och 30.9.

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

5. Ersättning för inkomstbortfall

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

Ersättning för arbetstidsförkortning betalas till arbetstagaren en gång per kvartal i samband med den lönebetalning som följer då ett kvartal löpt ut och ett nytt inletts, såvida man inte lokalt kommer överens om en kortare betalningsperiod. Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör under ett pågående kvartal får han eller hon ersättningen för förkortningen i samband med slutlönen.

Av ersättningen för den förkortade arbetstiden betalas en semesterlön enligt 35 § i kollektivavtalet.

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 en ersättning för arbetstidsförkortning på samma sätt som till arbetstagare som omfattas av systemet med arbetstidsförkortning.

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.

Om en arbetstagare de facto arbetar i genomsnitt 24 timmar per vecka, betalas till arbetstagaren en särskild lönedel till arbetstagare med kortare arbetstid, även om man i arbetstagarens arbetsavtal avtalat om en minimiarbetstid som underskrider 24 timmar. Den särskilda lönedelen betalas under den två veckors löneperiod där de 48 timmarna överskrids. Denna tolkning gäller säsongssat arbete.

18 § Söckenhelg ersättning

För nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, julafton, juldagen och annandag jul ska som söckenhelg ersättning en timlön utan den personliga löneandelen och utan yrkesexamens- och specialyrkesexamenstillägg enligt tidlönens tabelllön betalas till arbetstagaren för de ordinarie arbetstimmarna om söckenhelgen annars hade varit en arbetsdag för arbetstagaren.

Söckenhelg ersättning betalas en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått oavbrutet i minst sex veckor före söckenhelgen. Denna förutsättning uppfylls om arbetsgivaren har arbetat i samma arbetsgivares tjänst i minst sex veckor st under på varandra följande arbetssäsonger.

En förutsättning för utbetalning av helgdagsersättning är att arbetstagaren varit i arbete den sista arbetsdagen före söckenhelgen och den närmast därpå följande arbetsdagen. Helgdagsersättningen betalas även om arbetstagaren har varit borta från jobbet arbetsdagen före och/eller arbetsdagen efter söckenhelgen, om frånvaron grundar sig på kollektivavtalsenlig betald frånvaro eller frånvaro med arbetsgivarens tillstånd. Helgdagsersättning betalas också om frånvaron arbetsdagen närmast söckenhelgen är på grund av permittering.

Arbetstagaren förlorar inte sin helgdagsersättning om han eller hon på arbetsdagen före söckenhelgen eller på den närmast

följande arbetsdagen efter söckenhelgen blir försenad och förseningen berodde på ett oväntat hinder som är oberoende av arbetstagaren.

Helgdagsersättning betalas för söckenhelger som infaller under semester eller betald sjukledighet.

Om arbetstagaren är i arbete under en söckenhelg som avses här, betalas han lön på samma grunder som för söndagsarbete och ingen helgdagsersättning betalas ut.

För självständighetsdagen ska lön betalas enligt lagen om självständighetsdagens firande såsom allmän högtids- och fridag. 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.

III LÖN

19 § Lönesättningsformer

Lönesättningsformerna enligt kollektivavtalet för asfaltbranschen är:

- tidlön (20 §),
- produktionspremielön (21 §),
- ackordslön (22 §).

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

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

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

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

20 § System med tidlön

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

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

1. Tabellön

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

Placering av arbetstagare i lönegrupperna I-V och de tabellöner som motsvarar dessa

Lönegrupp	Arbetstagarens beteckning	€/timme	fr.o.m. 1.6.2022 €/timme
I	Sommararbetare, städare, trafikledare, asfaltarbetare utan arbetserfarenhet	11,11	11,33
II	Skyfflare, asfaltarbetare (medhjälpare), laborant, lagerarbetare, fibersvetsare, trafikorganisatör/servicebilstörare (inbegriper chaufför), klistrare/sprutmaskinförare	14,98	15,28
III	Värmemaskinskötare (värmemaskinförare), lastbilsförare, maskinenhetsskötare (vägare), fräsmaskinförare, gjutasfaltarbetare, skrapare, maskinförare (t.ex. Stabilisering), välförare, grundarbetare, idrottsplatsbyggare (baskuskaper), laborant (person med behörighet som laborant, utbildad), skyfflare (mångkunnig), klistrare/sprutmaskinförare (mångkunnig), trafikorganisatör/servicebilstörare (helhetsansvar för trafikarrangemangen)	15,88	16,20
IV	Maskinenhetsskötare, maskinutläggarförare, maskinmontör (reparatör), avdragare, väghyvelförare, grundarbetare, idrottsplatsbyggare (spetskompetens), värmemaskinskötare (kan arbeta självständigt)	16,75	17,08
V	Förman, annan beteckning som hör till grupp IV	17,63	17,98

Om arbetstagaren har arbetat som trafikdirigerare i minst sex månader hos samma arbetsgivare eller totalt 12 månader som trafikdirigerare är hans eller hennes tabellön 12,00 euro/timme och från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022 12,24 euro/timme.

2. Den personliga löneandelen (0–25 poäng)

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

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

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

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

1. Yrkesskicklighet

Yrkesskickligheten innebär mångsidigt kunnande och tid i branschen.

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

2. Personliga egenskaper

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

3. De exceptionella fysiska krav som arbetet och arbetsstället ställer

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

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

4. Förman/rapportering

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

5. Service- och reparationskunnande

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

3. Yrkesexamens- eller specialyrkesexamenstillägg

Yrkesexamens- och specialyrkesexamenstillägg

Yrkesexamenstillägg och specialyrkesexamenstillägg betalas vid tidlön som separata tillägg på tabelllönen och den personliga löneandelen till personer som med godkänt vitsord har avlagt ett avsnitt som handlar om asfalt och ingår i yrkesexamen i mark- och anläggningsbranschen eller specialyrkesexamen i asfaltbranschen (examenstillägg betalas bara för en examen).

Yrkesexamenstillägget är 0,34 euro/h och specialyrkesexamenstillägget 0,76 euro/timme. Från och med den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022 uppgår yrkesexamenstillägget till 0,35 euro/h och specialyrkesexamenstillägget till 0,78 euro/h.

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

4. Specialbestämmelser om systemet med tidlön

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

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

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

Arbetstagarens personliga poängsättning ska bedömas på nytt efter att en arbetsperiod avslutats och/eller när arbetsbeskrivningen ändras.

Arbetstagarens personliga poängsättning ska bedömas innan en arbetsperiod påbörjas eller när arbetsbeskrivningen ändras. Innan en arbetsperiod påbörjas betyder senast när arbetsperiodens första löneperiod avslutas.

Om arbetstagarens arbetsprestationer ändras till det sämre ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en skriftlig anmälan om ändringar i arbetstagarens personliga egenskaper och de anknytande poängen. Samtidigt ska förtroendemannen underrättas om saken. Om arbetstagarens arbetsprestationer inte ändras under två löneperioder kan arbetsgivaren sänka hans eller hennes personliga löneandel. Förtroendemannen ska underrättas också om detta.

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

Om utlägningsarbetet inte kan utföras mot tidlön, ska

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

21 § System med produktionspremier

1. Allmänna bestämmelser

Syftet med ett system med produktionspremier är att ge arbetstagaren en inkomst som är rättvis i förhållande till hans eller hennes arbetsprestation och kraven i arbetet med beaktande av arbeten av olika kvalitet och produktionstekniska faktorer.

Dessa bestämmelser ska tillämpas när utläggningsarbete utförs som produktionspremiearbete.

Produktionspremiearbetet omfattar de arbeten och arbetsskeden som behövs för att slutföra belägningsarbetet.

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

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

Utlägningsgruppen ska få en skriftlig beräkning av produktionspremier varje vecka.

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

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

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

Om en arbetstagare utanför produktionspremiarbetet utför rapporterings- osv. uppgifter som förbereder eller avslutar arbetsställen ska arbetstagaren betalas produktionens totaltimlön för tiden i arbetet.

Arbetsställe

Med ett arbetsställe avses en helhet som består av områden, gator och vägar som ska beläggas.

Vid beläggning av vägar och motortrafikleder bildar sådana hållplats- och vägkorsningsområden som inte ska beläggas samtidigt med körbanan sina egna arbetsställen. Detta gäller även ställvisa utjämningar.

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

Lön vid avbruten produktion

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

Avbrott på ett arbetsställe

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

Lokala avtal

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

Om åtgången av den massa som beställaren beställt är mindre än 70 kg/m² i ett arbete som inte är remixerarbete eller motsvarande ska det alltid avtalas om produktionspremien separat.

Handläggning

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

2. Bildande av produktionspremie

I produktionspremiearbetet består arbetstagarens lön av följande faktorer:

1. Produktionspremiens tabellön
2. Produktionspremie som baserar sig på produktionsmängden
3. Ackordslön som betalas utöver produktionspremien.
4. Yrkesexamens- eller specialyrkesexamenstillägg

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

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

En arbetstagares produktionspremie i produktionspremiearbete kan inte vara lägre än 5,23 euro/timme och fr.o.m. början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 1.6.2022 lägre än 5,33 euro/timme.

1. *Produktionsbaserad tabellön*

Uppgiftsgrunderna i tabellönerna är enhetliga oberoende av löneform. Uppgiftsgrunderna fastställs enligt tabellen för systemet med tidlön.

Arbetstagarens löneklass bestäms utifrån yrkesbeteckningen.

Tabellönerna i systemet med produktionspremier är följande:

Lönegrupp	Produktionsbaserad tabellön €/h	Produktionsbaserad tabellön €/h fr.o.m. 1.6.2022
-----------	------------------------------------	---

I	8,58	8,76
II	11,51	11,74
III	12,17	12,41
IV	12,82	13,08
V	13,49	13,76

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

Lönegrupp	Produktionsbaserad tabellön €/h	Produktionsbaserad tabellön €/h fr.o.m. 1.6.2022
I	13,90	14,17
II	16,87	17,21
III	17,56	17,91
IV	18,23	18,60
V	18,91	19,28

2. Produktionspremie som baserar sig på produktionsmängden

Produktionspremien beräknas utifrån arbetsställets storlek.

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

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

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

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

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

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

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

Om nät monteras i utjämningsmassan eller asfaltplattan i samband med utläggning av massan ska utöver produktionspremien ett mentillägg per varje utförd arbetstimme betalas till arbetsplatsens alla arbetstagare som är berättigade till produktionspremie. Mentillägget är 0,98 euro och 1,00 euro fr.o.m. 1.6. 2022 eller början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

I arbeten där mjukgjord asfaltbetong (MJAB) eller mjukbitumenbundet grus med oljegrusgradering (MJOG) används

betalas lön enligt produktionspremietabellen sänkt med 20 procent till den utläggningsgrupp som utför utläggningsarbetet där det finns högst sex arbetstagare som utför produktionspremiearbetet. Om utläggningsgruppen är större görs ingen sänkning. Sänkningen ska inte göras om dessa massor tillverkas med hjälp av en uppvärmningsanordning försedd med filter.

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

En koefficient som fastställs enligt arbetsställets storlek beräknas enligt följande modell:

GATOR, GÅRDAR OCH MOTSVARANDE:

Storleken på arbetsstället: 50–1000 ton

$$\text{Koefficient} = 16,473^* (\text{Storleken på arbetsstället}^{-0,497}),$$

euro/ton

Koefficienten anges med tre decimaler.

Storleken på arbetsstället: över 1000 ton

$$\text{Koefficient} = 0,557 \text{ euro/ton}$$

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

VÄGAR, MOTORTRAFIKLEDER, FLYGPLATSER OCH
MOTSVARANDE:

Storleken på arbetsstället: 50–1000 ton

$$\text{Koefficient} = 33,321^* (\text{Storleken på arbetsstället}^{-0,6614}),$$

euro/ton

Koefficienten anges med tre decimaler.

Storleken på arbetsstället: över 1000 ton

Koefficient = 0,355 euro/ton

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

Från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022:

GATOR, GÅRDAR OCH MOTSVARANDE:

Storleken på arbetsstället: 50–1000 ton

Koefficient = $16,802^*$ (Storleken på arbetsstället^(-0,497)),
euro/ton

Koefficienten anges med tre decimaler.

Storleken på arbetsstället: över 1000 ton

Koefficient = 0,568 euro/ton

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

VÄGAR, MOTORTRAFIKLEDER, FLYGPLATSER OCH
MOTSVARANDE:

Storleken på arbetsstället: 50–1000 ton

Koefficient = $33,987^*$ (Storleken på arbetsstället^(-0,6614)),
euro/ton

Koefficienten anges med tre decimaler.

Storleken på arbetsstället: över 1000 ton

Koefficient = 0,362 euro/ton

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

3. Totaltimlön i produktionspremiearbete

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

Totaltimlönerna i systemet med produktionspremier är följande:

Lönegrupp	€/h	€/h fr.o.m. 1.6.2022
I	13,44	13,71
II	16,34	16,67
III	17,01	17,35
IV	17,65	18,00
V	18,32	18,69

4. Yrkesexamens- eller specialyrkesexamenstillägg

Yrkesexamenstillägg och specialyrkesexamenstillägg ska betalas som separata tillägg på produktionsbaserade tabellöner (tabellön, fast tabellön och totaltimlön) till personer som med godkänt vitsord har avlagt ett avsnitt som handlar om asfalt och ingår i yrkesexamen i mark- och anläggningsbranschen eller specialyrkesexamen i asfaltbranschen (examenstillägg betalas bara för en examen).

Yrkesexamenstillägget är 0,34 euro/h och specialyrkesexamenstillägget 0,76 euro/timme. Från och med den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022 uppgår yrkesexamenstillägget till 0,35 euro/h och specialyrkesexamenstillägget till 0,78 euro/h.

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

3. Ackordslön som betalas utöver produktionspremien

Ett tilläggspris på 6,57 euro/brunn/arbetsgrupp eller fr.o.m. början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 1.6.2022 betalas ett tilläggspris på 6,70 euro/brunn/arbetsgrupp för ett lyft av en s.k. flytande brunn till sin rätta höjd. En höjning av en fast brunn med hjälp av en tilläggsram av metall eller annat material ska ersättas såsom en flytande brunn. Ersättningen ska betalas en gång per en höjd brunn, inte enligt antalet ramar.

För tillverkning av brädränna och triangellist på 5 cm betalas ett totalpris på 0,16 euro/m + produktionspremie.

För tillverkning av böjd ränna, triangellist större än 5 cm och s.k. korv inkl. användning av schablon betalas 0,47 euro/m + produktionspremie.

Om ackordslöner kan även lokala avtal ingås separat.

4. Tabeller över produktionspremier

De nya tabellerna över produktionspremier börjar gälla från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022. De tidigare tabellerna över produktionspremier finns i kollektivavtalet för asfaltbranschen 2020–2021.

Enhetspriserna (euro/ton) enligt arbetsställets storlek (i ton) från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022. Storleken på arbetsstället anges med 10 tons mellanrum i tabellen. I beräkningen av produktionspremier anges storleken på arbetsstället med ett tons noggrannhet. Enhetspriset anges med tre decimalers noggrannhet.

Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)	Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)	Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)	Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)
50	2,404	310	0,971	570	0,717	830	0,595
60	2,196	320	0,956	580	0,711	840	0,592
70	2,034	330	0,941	590	0,705	850	0,588
80	1,903	340	0,927	600	0,699	860	0,585
90	1,795	350	0,914	610	0,694	870	0,581
100	1,704	360	0,901	620	0,688	880	0,578
110	1,625	370	0,889	630	0,682	890	0,575
120	1,556	380	0,877	640	0,677	900	0,572
130	1,495	390	0,866	650	0,672	910	0,568
140	1,441	400	0,855	660	0,667	920	0,565
150	1,393	410	0,845	670	0,662	930	0,562
160	1,349	420	0,835	680	0,657	940	0,559
170	1,309	430	0,825	690	0,652	950	0,556
180	1,272	440	0,816	700	0,648	960	0,554
190	1,238	450	0,807	710	0,643	970	0,551
200	1,207	460	0,798	720	0,639	980	0,548
210	1,178	470	0,789	730	0,634	990	0,545
220	1,151	480	0,781	740	0,630	1000	0,542
230	1,126	490	0,773	750	0,626	Över 1000	0,568
240	1,103	500	0,766	760	0,622		
250	1,080	510	0,758	770	0,618		
260	1,060	520	0,751	780	0,614		
270	1,040	530	0,744	790	0,610		
280	1,021	540	0,737	800	0,606		
290	1,004	550	0,730	810	0,602		
300	0,987	560	0,724	820	0,599		

Vägar, motortrafikleder, flygplatser och motsvarande:

Enhetspriserna (euro/ton) enligt arbetsställets storlek (i ton) från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022. Storleken på arbetsstället anges med 10 tons mellanrum i tabellen. I beräkningen av produktionspremier anges storleken på arbetsstället med ett tons noggrannhet. Enhetspriset anges med tre decimalers noggrannhet.

Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)	Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)	Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)	Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)
50	2,556	310	0,765	570	0,511	830	0,399
60	2,266	320	0,749	580	0,505	840	0,396
70	2,046	330	0,734	590	0,500	850	0,392
80	1,873	340	0,719	600	0,494	860	0,389
90	1,733	350	0,706	610	0,489	870	0,386
100	1,616	360	0,693	620	0,484	880	0,384
110	1,518	370	0,680	630	0,478	890	0,381
120	1,433	380	0,668	640	0,473	900	0,378
130	1,359	390	0,657	650	0,469	910	0,375
140	1,294	400	0,646	660	0,464	920	0,372
150	1,236	410	0,636	670	0,459	930	0,370
160	1,184	420	0,626	680	0,455	940	0,367
170	1,138	430	0,616	690	0,451	950	0,365
180	1,096	440	0,607	700	0,446	960	0,362
190	1,057	450	0,598	710	0,442	970	0,360
200	1,022	460	0,589	720	0,438	980	0,357
210	0,989	470	0,581	730	0,434	990	0,355
220	0,959	480	0,573	740	0,430	1000	0,352
230	0,932	490	0,565	750	0,426	Över 1000	0,362
240	0,906	500	0,557	760	0,423		
250	0,882	510	0,550	770	0,419		
260	0,859	520	0,543	780	0,415		
270	0,838	530	0,536	790	0,412		
280	0,818	540	0,530	800	0,409		
290	0,799	550	0,523	810	0,405		
300	0,782	560	0,517	820	0,402		

22 § Ackordslöner i beläggningsarbeten

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

1. Ackord som utförs utanför produktionspremiearbetet

För lyftning och läggning av brunnar i fall arbetet innefattar pikhuggning samt murning och betonggjutning när arbetsgivaren ger en kompressor till brunnslyftarnas förfogande betalas 44,65 euro/st. och från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 1.6.2022 45,54 euro/st. För lyftning eller läggning av brunnar när arbetet innefattar maskinell pikhuggning och borttagning av avfall och betalas 27,49 euro/brunn och från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 1.6.2022 28,04 euro/brunn.

Ett entreprenadspris på 0,12 euro/m² betalas för manuell emulgering.

Om ackordslöner kan även lokala avtal ingås separat.

2. Bestämmelser om ackordsarbete

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

23 § Löner för vägmarkerare

1. Arbetslöner

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

2. System med tidlön

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

1. Tabelllön
2. Personlig löneandel (utifrån poängsättningen)
3. Yrkesexamenstillägg eller specialyrkesexamenstillägg
4. Underhållstillägg

1. Tabelllön

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

Lönegrupp	Arbetstagarens beteckning	€/timme	fr.o.m. 1.6.2022 €/timme
I	Sommararbetare, arbetstagare utan arbetserfarenhet	11,11	11,33
II	Medhjälpare vid handsignalering	14,98	15,28
III	Säkerhetsbilförare, servicebilförare, förare av fräsmaskin för körbana, ansvarig för handsignaleringsgruppen	15,88	16,20
IV	Förare av vägmärkningsmaskin (ansvarig), förmarkerare	16,75	17,08
V	Erfaren förmarkerare, annan beteckning som hör till grupp IV	17,63	17,98

2. Den personliga löneandelen (0–25 poäng)

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

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

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

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

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

3. Yrkesexamens- eller specialyrkesexamenstillägg

Yrkesexamens- och specialyrkesexamenstillägg

Yrkesexamenstillägg och specialyrkesexamenstillägg betalas vid tidlön som separata tillägg på tabellönen och den personliga löneandelen till personer som med godkänt vitsord har avlagt ett avsnitt som handlar om asfalt och ingår i yrkesexamen i mark- och anläggningsbranschen eller specialyrkesexamen i asfaltbranschen (examenstillägg betalas bara för en examen).

Yrkesexamenstillägget är 0,34 euro/h och specialyrkesexamenstillägget 0,76 euro/timme. Från och med den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022 uppgår yrkesexamenstillägget till 0,35 euro/h och specialyrkesexamenstillägget till 0,78 euro/h.

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

4. Underhållstillägg

I systemet med tidlön betalas utöver tabellön enligt yrkesbeteckning, personlig löneandel och eventuellt yrkesexamenstillägg dessutom ett underhållstillägg.

Underhållstillägget bestäms på basis av arbetstagarens arbetsuppgift. Underhållstillägget betalas till den som ansvarar för arbetsgruppen (A), annan arbetstagare (B) och medhjälpare i arbetsgruppen (C).

Underhållstillägget uppgår till 5,94 €/h i grupp A, 2,43 €/h i grupp B och 1,07 €/h i grupp C. Från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022 uppgår underhållstillägget till 6,06 €/h i grupp A, 2,48 €/h i grupp B och 1,09 €/h i grupp C.

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

3. Lön vid avbrott i tidlön

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

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

Om snö eller regn hindrar arbetet, betalas arbetstagaren så länge hindret varar 11,84 €/h och från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022 12,08 €/h.

4. Ackordslön i vägmarkeringsarbete

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

24 § Löneutbetalning

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

Lokalt kan avtalas om att den egentliga löneutbetalningen sker en gång per månad. Då har arbetstagaren rätt att på begäran få förskottslön i mitten av lönedagarna för de arbetstimmar som motsvarar ordinarie arbetstid.

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

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

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

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

25 § Förflyttning till ett annat arbete

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

26 § Minderåriga arbetstagare, studerande och arbetsplatshandledare

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

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

IV RESOR OCH ERSÄTTNING FÖR KOSTNADER

KA

27 § Bestämmelser om resor

Om ersättning för kostnader med anknytning till resor kan avtalas lokalt. Om inget annat avtalas, ersätts kostnader med anknytning till resor enligt 28 och 29 §.

Om resor som gjorts sjövägen avtalas alltid separat.

Ersättningar som anknyter till en resa betalas i samband med varje lönebetalning på basis av den utredning som arbetsgivaren kräver.

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

28 § Resor från kräver övernattnig

Logi

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

Inkvarteringen ska som huvudregel ordnas så att arbetstagaren har ett eget rum för övernattnig,

Från denna huvudregel kan man avvika om det på grund av omständigheterna är omöjligt att ordna ett eget rum eller om ordnandet av ett eget rum orsakar orimliga kostnader. Detta ska innan inkvarteringen inleds gemensamt konstateras med förtroendemannen eller de arbetstagare som ska inkvarteras.

Om man kommit överens om att arbetsgivaren inte ordnar inkvartering för arbetstagaren, betalas arbetstagaren en nattrespenning om 13 euro. Nattrespenningen betalas utöver

dagtraktamentet.

Dagtraktamente

Om arbetstagaren övernattar under en arbetsresa, betalas ett dagtraktamente på 45 euro per resdygn. Dagtraktamentet betalas även för resdagarna, men för den första resdagen dock bara om resan börjar före kl. 12.00 på dagen.

Resekostnader

I fråga om resor som görs på arbetsgivarens begäran ersätts nödvändiga resekostnader till arbetsstället med kollektivtrafik.

Om kommenderingen varar längre ersätts resekostnader till arbetstagarens hemort och tillbaka med kollektivtrafik:

- a) var fjärde vecka Tidpunkterna för de ersättliga veckoslutsresorna ska årligen fastställas utifrån perioder på fyra veckor som räknas fr.o.m. midsommarhelgen. Anställningens längd inverkar inte på arbetstagarens rätt till ersättning för en veckoslutsresa.
- b) vid påsk, midsommar och jul -
- c) om arbetstagaren insjuknar på arbetsorten
- d) under arbetstagarens semester.

Lön för restiden

För tid som använts till resor betalas arbetstagaren 11,84 euro/h och från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022 12,08 euro/h. I löneklass I bestäms dock storleken på arbetstagarens lön för restiden utifrån tabellönen och den personliga löneandelen så att den inte överskrider 11,84 euro/h och från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022 12,08 euro/h.

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

29 § Dagliga resekostnader

Resekostnader

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

Lön för restiden

För tid som använts till resor betalas arbetstagaren en lön för restiden som uppgår till 11,84 euro/h och från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022 12,08 euro/h för en resa utanför 4 kilometers avstånd. I löneklass I bestäms dock storleken på arbetstagarens lön för restiden utifrån tabelllönen och den personliga löneandelen så att den inte överskrider 11,84 euro/h och från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022 12,08 euro/h.

Flyttbara arbetsställen där vält- och gjutasfalt används

På flyttbara arbetsställen där vält- och gjutasfalt används ska maskinenheten anses utgöra en 0-punkt och den är en anställningsplats. Maskinenheten på anställningsorten förblir utgångspunkten för beräkningen. Arbetstagarens resa och ersättning för restiden betalas för en resa som är längre än 5 km, såsom det har fastställts ovan i punkten om resekostnader.

Arbete på en permanent arbetsplats

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

V SOCIALA BESTÄMMELSER OCH BESTÄMMELSER OM ARBETSSÄKERHET

30 § Lön för sjukdomstid

1. Definitioner

Med arbetsoförmåga avses en sådan situation där arbetstagaren är förhindrad att arbeta på grund av sjukdom eller olycka.

Med lön för sjukdomstid avses den lön som betalas under arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycka.

Med olycka avses såväl arbetsolycksfall som ett olycksfall under fritiden, om inget annat nämns nedan.

2. Period då lön för sjukdomstid betalas ut

Under arbetsoförmåga betalas lön för sjukdomstid för högst de arbetsdagar som ingår i följande tidsperioder:

<i>Anställningsförhållandets oavbrutna längd före arbetsoförmågan började</i>	<i>Tidsperiodens längd</i>
mindre än två veckor	–
minst 2 veckor men mindre än 3 år	28 dagar
3 år men mindre än 5 år	35 dagar
5 år men mindre än 10 år	42 dagar
10 år eller längre	56 dagar

I säsongssattat arbete räknas anställningsförhållandets obrutna längd så att arbetstagarens på varandra följande anställningsförhållanden i samma arbetsgivares tjänst räknas ihop.

3. Karensdag

För arbetstagare som haft säsongssattade arbeten hos samma arbetsgivare under på varandra följande arbetsår under de tre senaste åren i form av över två månader långa anställningsförhållanden som sammanlagt utgör minst sex månader betalas lön för sjukdomstid från början av den första sjukdagen som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit i arbete. Arbetstagaren ska anmäla arbetsgivaren om kriterierna ovan uppfylls.

Om det är fråga om ett arbetsolycksfall eller om arbetsoförmågan varar längre än den självrisktid som fastställs i sjukförsäkringslagen (dagen då arbetsoförmågan börjar och de nio närmast följande vardagarna), betalas lön för sjukdomstid från och med den sjukdag som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit i arbete.

4. Beloppet av lön för sjukdomstiden

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

Om arbetsoförmågan börjar mitt under ett arbetsskift, betalas lön till arbetsskiftets slut. Lönen beräknas då enligt föregående kapitel.

5. Konstaterande av arbetsoförmåga

Intyg som arbetsgivaren godkänner

Arbetsoförmågan påvisas genom av företagets hälsovårdsläkare utskrivet eller med annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg. Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas i fall läkaren har skrivit en godtagbar motivering till retroaktiviteten på intyget.

Förfarande med egen anmälan

I företag ska man komma överens om ett förfarande med egen anmälan vid sjukfrånvaro på grund av sjukdom av influensatyp som varar högst tre dygn. Man kan inte avtala om att det alltid krävs läkarintyg. Det är skäl att ingå avtalet skriftligt.

Om man inte har avtalat om ett förfarande med egen anmälan ska arbetsgivaren eller dennes representant godkänna arbetstagarens anmälan som en utredning av arbetsoförmåga vid sjukfrånvaro på grund av sjukdom av influensatyp som varar högst tre dygn. I detta fall följs följande regler för egen anmälan:

- Arbetstagaren ska underrätta sin chef om sin sjukfrånvaro omedelbart eller senast innan arbetsskiftet inleds. Om anmälan inte har skett innan arbetsskiftet inleds, betalas inte lön för sjukdomstid för tiden för frånvaron.
- Arbetsgivaren har rätt att av grundad anledning, bl.a. om arbetstagaren har flera upprepade sjukfrånvaron, kräva ett läkarintyg som bevis för arbetsoförmågan.
- Förfarandet med egen anmälan tillämpas inte under semestern.

Parterna rekommenderar vidare att man när man avtalar om förfarande med egen anmälan i det lokala avtalet inkluderar förfaringssätt vid frånvaro som beror på tillfällig vård av barn under tio år.

Oklarheter i anknytning till läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjukdomstid när arbetstagaren har visat upp en godtagbar utredning om sin arbetsoförmåga. Om arbetsgivaren inte godkänner det läkarintyg som arbetsgivaren visar upp har arbetsgivaren rätt att hänvisa arbetstagaren till en utsedd läkare för undersökning. Då är det arbetsgivaren som ska betala kostnaderna för läkarintyget.

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

6. Företagshälsovårdstjänster

Arbetstagaren ska i första hand anlita företagets företagshälsovårdstjänster.

Ett intyg över arbetsförmåga som skrivits ut av en annan läkare än företagshälsovårdsläkaren duger som grund för utbetalning av lön för sjukdomstid i fall arbetstagaren för arbetsgivaren lägger fram ett godtagbart skäl till att han eller hon anlitar en annan läkare. Ett godtagbart skäl kan till exempel vara det långa avståndet mellan företagshälsovårdsenheten och arbetstagarens arbetsplats, hem eller vistelseort eller oskäligt lång väntan på en mottagningstid.

7. Anmälan om sjukfrånvaro

Arbetstagaren ska underrätta sin närmaste chef eller en annan av arbetsgivaren utsedd person om sin arbetsförmåga innan arbetsskiftet börjar, om det med beaktande av omständigheterna är möjligt. Arbetsgivaren ska instruera arbetstagarna om hur man går till väga för att anmäla sjukfrånvaro.

Med tanke på arbetsarrangemangen är det viktigt att anmälan görs i tid.

Ifall arbetstagaren avsiktligt underlåter att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om sitt insjuknande, börjar arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktiden tidigast den dag då meddelandet gjorts.

8. Innehållande av lön för sjukdomstid

Lön för sjukdomstid betalas inte om arbetstagaren uppsåtligen, genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller av annan grov oaktsamhet har orsakat arbetsoförmågan.

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

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

9. Upprepad arbetsoförmåga

Om arbetsoförmågan återkommer av samma anledning inom högst 30 dagar från den dag för vilken arbetstagaren senast betalats sjukdagpenning eller lön för sjukdomstid, utgör den nya arbetsoförmågan en helhet med den eller de tidigare perioderna av arbetsoförmåga. Lön för sjukdomstid betalas till dess att tidsperioden för betalning av lön för sjukdomstid har uppfyllts. Tidsperioden behöver inte vara oavbruten när arbetsoförmågan återkommer av samma anledning. Lön för sjukdomstid betalas från och med det första fulla arbetsoförmögna dygnet som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag.

Om arbetsoförmågan återkommer av samma anledning inom högst 30 dagar ska man i fråga om utbetalningen av lönen för sjukdomstiden förfara som om det handlade om en ny sjukdom. Då bestäms skyldigheten att betala lön för sjukdomstid på det sätt som fastställs i punkt 2 och 3 ovan.

Fastställandet av huruvida det är fråga om arbetsoförmåga av samma anledning eller en annan anledning sker på basis av beslut av den aktör som betalar sjukdagpenning eller annan dagpenning för den tid arbetstagaren är arbetsoförmögen.

10. Sjukdagpenning eller annan ersättning

För den tid som arbetsgivaren betalat arbetstagaren lön för sjukdomstid har arbetsgivaren rätt att lyfta den dagpenning eller annan ersättning som arbetstagaren har rätt till, dock inte ett större belopp än vad arbetsgivaren själv betalat.

Om arbetstagaren för samma arbetsförmåga erhåller dagpenning eller därmed jämförbar annan ersättning för samma tidsperiod enligt lag eller avtal, dras detta av från den lön för sjukdomstid som betalas ut. Arbetsgivaren har dock inte rätt att minska ersättningen för sjukdomstid till den del som arbetstagaren erhåller ersättningar på basen av frivillig försäkring som han helt eller delvis själv har bekostat.

11. Upprätthållande av arbetsförmågan, hantering av sjukfrånvaro och korrekt tillämpning av bestämmelser om lön för sjukdomstid

I företag kan man med hjälp av företagshälsovården komma överens om tillvägagångssätt med vilka arbetstagarnas hälsa och funktionsförmåga upprätthålls. Målet är att upprätthålla arbetsförmågan, främja arbetshälsan och minska sjukfrånvaron. Särskild uppmärksamhet kan fästas vid till exempel att minska olycksfall under fritiden.

Arbetsgivaren och förtroendemannen ska tillsammans sträva efter att instruera arbetstagarna om hur bestämmelserna om lön för sjukdomstid och sjukfrånvaro tillämpas på rätt sätt. Förbunden rekommenderar att man i företagen följer upp utvecklingen av sjukfrånvaro och försöker hitta lösningar för att förebygga och minska denna frånvaro.

31 § Ersättning för läkarundersökningar

1. Lagstadgade hälsokontroller

En lagstadgad hälsokontroll är arbetstid, för vilken betalas lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Om en arbetstagare går på en lagstadgad hälsokontroll utanför arbetsperioden betalas ersättning motsvarande lön för den tid som lagts på kontrollen i samband med arbetsperiodens första lönebetalning. Ersättning motsvarande lön beräknas utifrån den genomsnittliga timförtjänsten.

Inkomstbortfallet ersätts såväl för tiden för hälsokontrollen som för restiden enligt de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren går miste om. Dessutom ersätts nödvändiga resekostnader. I fall undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på en annan ort, betalar arbetsgivaren även dagpenning. Inkomstbortfallet ersätts enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid och dagtraktamente betalas enligt bestämmelserna om ersättning för resekostnader.

Hälsokontroller som ersätts är:

- a) hälsokontroller som utförs under anställningsförhållandet och som godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan och som avses i statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga (708/2013)
- b) undersökningar som fastställs i lagen om unga arbetstagare (998/1993)
- c) undersökningar som avses i strålskyddslagen (592/1991)
- d) undersökningar som hälsoskyddslagen (763/1994) förutsätter och som beror på att arbetstagaren inom samma företag flyttar till en arbetsplats där ifrågavarande läkarundersökning krävs.

2. Läkarbesök

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfallet för följande läkarbesök.

a) Ny sjukdom eller återfall

Inkomstbortfallet ersätts om

- arbetstagaren uppsöker läkare för konstaterande av arbetsoförmåga,
- arbetstagaren inte är arbetsför ett dygn efter läkarens undersökningsåtgärder eller
- arbetstagaren på grund av symtom på arbetsoförmåga tas in på sjukhus för observation eller undersökning. Då iakttas bestämmelserna om lön för tid av arbetsoförmåga.

b) Tidigare konstaterad arbetsoförmåga

Inkomstbortfallet ersätts:

- för tiden för en läkarundersökning som föranleds av en kronisk sjukdom förutsatt att läkarundersökningen utförs av en specialist inom området i syfte att fastställa vård.
- om sjukdomen väsentligt förvärrats och arbetstagaren har blivit tvungen att söka läkarvård,
- för den tid en läkarundersökning av en specialist inom området varar då undersökningen genomförs för ordinerings av hjälpmedel, t.ex. glasögon,
- för tiden för läkarundersökning för att fastställa vården av annan tidigare diagnosticerad sjukdom bara om läkartjänster inte finns tillgängliga utanför arbetstiden,
- på grund av en av läkare ordinerad behandlingsåtgärd med anledning av en cancersjukdom, även om den inte leder till arbetsoförmåga.

c) Laboratorie- och röntgenundersökningar

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

d) Läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet

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

e) Bröstcancerscreeningar och screeningar i syfte att förebygga cancer i livmoderhalsen.

f) Plötslig tandsjukdom

Inkomstbortfallet ersätts om en plötslig tandsjukdom före vidtagna vårdåtgärder förorsakar arbetsoförmåga hos arbetstagaren och om sådan åkomma kräver vård under samma dag eller samma arbetsskift. Inkomstbortfallet ersätts endast om arbetstagaren inte kan få vård utom arbetstid. Arbetsoförmågan och ett akut vårdbehov ska bevisas med ett tandläkarintyg.

Inkomstbortfallet ersätts för ovan nämnda läkarbesök när det är fråga om sjukdom eller olycksfall på grund av vilka det är nödvändigt att snabbt få läkarvård.

Bortsett från plötsliga nya eller återkommande sjukdomar eller olycksfall förutsätts att arbetstagaren endast reserverar besökstid under arbetstid om det inte är möjligt att få en tid utanför

arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall en vecka). Arbetstagaren ska lägga fram en pålitlig redogörelse för att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden. Läkarbesöket ska ordnas så att onödig förlust av arbetstiden undviks.

Inkomstbortfallet ersätts enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid. Arbetstagaren ska lägga fram en utredning över läkarunderbesöket som godkänts av arbetsgivaren (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) och på begäran av arbetsgivaren en utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive väntetider och skåliga restider varade.

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

Om arbetstagaren får lön för sjukdomstid under tiden för en läkarundersökning, betalas ingen ersättning för inkomstbortfall enligt avtalsbestämmelserna om läkarundersökningar. Ingen ersättning för den tid som går åt till läkarbesöket betalas heller under den karensdag som avses i 29 § 3 punkten.

32 § Skötsel av sjukt barn under föräldrarnas arbetstid

När ett barn under 10 år insjuknar plötsligt ersätts barnets mor eller far eller föräldrarnas make/maka som bor i samma hushåll för inkomstbortfallet för en kort, tillfällig frånvaro som är nödvändig för att ordna vård av barnet. Med barn avses vid sidan av ett eget barn även barn till make/maka och barn som är placerade i familjen eller som familjen har vårdnaden om. Med make/maka avses även sambo.

Inkomstbortfallet ersätts enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid. En utredning över frånvaron som arbetsgivaren godkänner ska tillställas denne. Med godkänd utredning avses en utredning enligt bestämmelserna om utbetalning av lön för sjukdomstid.

En förutsättning ska att inkomstbortfallet ska ersättas är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att anställningsförhållandet har pågått minst två veckor. Också ensamstående vårdnadshavare ersätts för inkomstbortfallet samt i sådana fall där den ena föräldern är förhindrad att sköta det sjuka barnet på grund av sjukdom, studier eller boende på annan ort eller därmed jämförbar annan bestående vistelse, förutsatt att arbetstagaren på begäran lämnar en av arbetsgivaren godkänd utredning över hindret. Ersättning till följd av samma sjukdom betalas till bara en förälder.

En arbetstagare vars barn har en sjukdom eller ett handikapp som enligt statsrådets förordning och på medicinska grunder ska bedömas som svår respektive gravt har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i en sådan vård, rehabilitering eller vårdhandledning som avses i 10 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004) om denne tillsammans med arbetsgivaren har kommit överens om frånvaron i förväg. Med barn avses vid sidan av ett eget barn även barn till make/maka och barn som är placerade i familjen eller som familjen har vårdnaden om.

33 § Moderskaps- och faderskapsledighet

Till en arbetstagare betalas under moderskapsledighet eller faderskapsledighet skillnaden mellan arbetstagarens lön och moderskaps- eller faderskapspenningen beräknad för de arbetsdagar som enligt arbetsskiftsförteckningen infaller under en kalenderperiod om för moderskapsledigheten 56 och för faderskapsledigheten 6 sådana vardagar som avses i sjukförsäkringslagen. Med moderskaps- eller faderskapspenning avses moderskaps- eller faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen eller annan ersättning med stöd av en därmed jämförbar lag eller ett därmed jämförbart avtal.

Skillnaden betalas från och med den första dagen av moderskaps- eller faderskapsledigheten i enlighet med 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. En förutsättning är att anställningsförhållandet har fortgått minst 6 månader före barnets födsel.

Om barnet föds före beräknad tid förlorar inte modern eller fadern sin rätt till ovan nämnda löneförmåner, om de sex månaderna skulle ha uppfyllts före den beräknade tiden. När en arbetstagare har adopterat ett barn under 7 år, får tjänstemannen under samma förutsättningar i direkt anslutning till adoptionen ledighet med lön som kan likställas med moderskaps- eller faderskapsledighet av motsvarande längd. Det gäller inte adoption inom familjen.

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

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

34 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren ska teckna en grupplivförsäkring för sina arbetstagare enligt gällande överenskommelse mellan de centrala arbetsmarknadsorganisationerna. På grundval av försäkringen betalar det bolag som beviljat försäkringen efter en försäkrad arbetstagares bortgång försäkringsbeloppet enligt det gällande avtalet mellan arbetsmarknadsorganisationerna. Mer information www.trhv.fi.

35 § Semester

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

Med semesterpenning avses den helhet som utgörs av semesterlön, semesterersättning och semesterpremie.

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

2. En arbetstagare som arbetat i samma arbetsgivares tjänst i mindre än sex månader får i semesterpenning 14 procent av den lön som betalats eller ska betalas för tiden i arbete, inklusive förhöjning för övertids- och nödarbete.

En arbetstagare som arbetat i samma arbetsgivares tjänst minst sex månader får i semesterpenning 18,5 procent av den lön som betalats eller ska betalas för tiden i arbete, inklusive förhöjning för övertids- och nödarbete, från och med den lönebetalningsperiod som inleds efter att sex månader uppfyllts.

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

3. En arbetstagare som under sitt anställningsförhållande har arbetat mindre än 14 dagar är dock inte berättigad till semesterpenning om han eller hon själv avslutar sitt anställningsförhållande trots att arbetsgivaren fortfarande kan erbjuda honom eller henne arbete eller om arbetstagarens anställningsförhållande hävs enligt 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

4. Lön för extra lediga dagar

Om arbetstagaren har intjänad extra lediga dagar vid frånvaro på grund av sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering som kompletterar semestern enligt 7 a § i semesterlagen fastställs lönen för extra lediga dagar så att den genomsnittliga timförtjänsten enligt 28 § 4 punkten i kollektivavtalet

multiplieras med åtta timmar och 21,5 dagar och den erhållna inkomsten delas med 25 ($GTF \times 8 \text{ h} \times 21,5 \text{ dagar} / 25 = \text{lön för en extra ledig dag}$).

5. Arbetstagaren tjänar in semester under särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet enligt semesterlagen. För semester som tjänats in under särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet betalas semesterpenning så att arbetstagaren får semesterpenning 12 gånger den genomsnittliga timförtjänsten enligt den ordinarie arbetstiden under tre föregående lönebetalningsperioder. Om en full semesterkvalifikationsmånad innebär både arbetsdagar och familjeledighetsdagar ska arbetstagaren få en proportionell andel av den semesterpenning som intjänats utifrån familjeledigheten.

Exempel: En arbetstagare som under en familjeledighet intjänar 2,5 semesterdagar per månad. Semesterpenningens belopp som intjänas under en månad:

*2,5 semesterdagar * 12 GTF*

Exempel: En arbetstagare som under en familjeledighet intjänar 2 semesterdagar per månad. En månad innebär 21 arbetsdagar, varav arbetstagaren har varit familjeledig i fem dagar. Semesterpenningens belopp som intjänas under en månad:

*2 semesterdagar * 12 GTF * 5/21 (23,8 %).*

36 § Kläd- och matskyl och skyddsutrustning

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

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

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

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

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

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

7. Arbetsgivaren ska förse arbetstagaren med:

- a) En overall eller en jacka och byxor eller annan skyddsutrustning samt skyddsskor som lämpar sig för arbetsuppgifterna. Arbetstagaren ska få skyddskläder och skyddsskor, åtminstone en omgång och vid behov flera, en gång per år om det inte på grund av omständigheterna eller användningsbehovet är motiverat med ett annat förfarande (t.ex. om skyddskläderna slits ut speciellt mycket eller lite). Arbetsgivaren ansvarar för rengöring, underhåll och eventuella kontroller av skyddskläder och -utrustning. Sättet på vilket detta genomförs avtalas lokalt före 28.2.2023. Med skyddskläder avses sådana kläder och annan utrustning som är avsedda att skydda kroppen enligt statsrådets förordning 427/2021.
- b) När arbetstagarna arbetar i kalla förhållanden ska arbetsgivaren ge en värmeskyddad overall eller jacka och byxor åt de arbetstagare som behöver dem. Arbetsgivaren får bedöma hurdana skyddskläder och skyddsskor som är lämpligast och hur de i praktiken delas ut till arbetstagarna.

Skyddsskläderna och skyddsskorna hör till arbetsgivarens egendom. När arbetstagaren får nya skyddsskläder eller skyddsskor ska han eller hon ge de gamla tillbaka till arbetsgivaren. Likaså ska arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör ge sina skyddsskläder och skyddsskor tillbaka till arbetsgivaren.

- c) Hörselskydd i bullriga arbeten.
- d) En regnrock och regnbyxor om arbetstagaren måste arbeta i regn utan skyddstak eller annat skydd. Arbetstagaren ska ge regnkläderna tillbaka när anställningsförhållandet upphör.
- e) Ett par handskar per två veckor åt de som utför emulsionssprutningsarbete och de arbetstagare som arbetar i produktionsarbete och behöver dem.
- f) Den skyddsutrustning som arbetstagarna behöver vid behandling av amin åt de arbetstagare som deltar i behandlingen av aminen. Ansvar för att föra utrustningen till förvaringsstället ligger hos arbetstagaren.
- g) Optiskt slipade bländfria skyddsglasögon till dem som behöver det i sitt arbete, om inte bländningsrisken kan avväjas på annat sätt (t.ex. genom att montera bländningsskyddsfilm på arbetsmaskinerna).

37 § Övriga ersättningar

1. En arbetstagare som har haft ett anställningsförhållande i minst tre månader har rätt att på sin 50- och 60-årsdag få ledighet med lön som motsvarar den ordinarie arbetstiden, om bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.
2. En arbetstagare som för första gången deltar i ett värnpliktsuppbåd betalas av arbetsgivaren en ersättning som motsvarar förtjänsten för en arbetsdag som ersättning för uppbådsdagen. Ersättning för uppbådsdagen betalas endast för den dag under vilken uppbådet hålls.

En arbetstagare som deltar i en separat läkarundersökning i

samband med uppbådet ersätts för inkomstbortfallet för den tid som han eller hon med godtagbar utredning är tvungen att vara borta från arbetet under sin ordinarie arbetstid.

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

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

Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka, make eller sambo, barn och fosterbarn, hans eller hennes föräldrar, bröder och systrar samt makens eller makans eller sambons föräldrar. Ett registrerat partnerskap likställs med äktenskap.

5. Om arbetstagarens glasögon bevisligen går sönder så att de är omöjliga att reparera eller annars tar skada i hans eller hennes arbete ska arbetsgivaren ersätta de glasögon som har gått sönder eller svara för reparationskostnaderna. För detta krävs dock att arbetstagarens anställningsförhållande har pågått minst sex månader. Om arbetstagaren inte har använt den skyddsutrustning som arbetet eventuellt kräver ersätts glasögonen inte.

ARBETSTIDSBESTÄMMELSER AV FÖRSÖKSKARAKTÄR

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

1. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet och 40 timmar i veckan.
2. Genom lokala avtal kan den ordinarie arbetstiden utan hinder av bestämmelserna i 1 § även ordnas så att den under fem veckor jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Den ordinarie arbetstiden kan härvid uppgå till högst 50 timmar per vecka och högst 10 timmar per dag.
3. Ett arbetstidsschema görs upp för högst fem veckor på förhand. Av arbetstidsschemat ska framgå när arbetet börjar och slutar, mat- och vilopausar samt lediga dagar.
4. När man lokalt avtalar om ett arbetstidsförsök som definieras här ska man samtidigt fastställa de situationer då det är möjligt att ändra arbetstidsschemat. Samtidigt ska man komma överens om vilka regler som gäller då arbetstidsschemat ändras. När ärendet har behandlats mellan parterna kan man gå till väga enligt punkt 5 om det blir aktuellt att ändra arbetstidsschemat.
5. Grundade ändringar av arbetstidsschemat (t.ex. p.g.a. krav från beställaren) meddelas arbetstagaren i så god tid som möjligt dock senast en arbetsdag före ändringen.

Parterna kan avtala om att ändra arbetstidsschemat.

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

7. Övertidsarbete är det arbete som överskrider det antal arbetstimmar som i arbetstidsschemat har fastställts som den ordinarie arbetstiden för varje arbetsvecka. För de första åtta (8) övertidstimmarna under en arbetsvecka betalas lönen förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lönen förhöjd med 100 procent.

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

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

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

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

10. När ackumuleringen av arbetstidsförkortningsledighet räknas ut räknas utöver arbetade dagar s.k. utjämningsdagar under utjämningsperioden som utförda arbetsdagar.
11. Arbetet kan också ordnas i två skift.
12. För övriga avtal, liksom för arbetstidsarrangemang som avtalats med stöd av övriga avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, tillämpas bestämmelserna i kollektivavtalet om lokala avtal.
13. Om en enskild arbetstagare av grundad anledning, som bl.a. kan bero på vård av barn, står utanför försöket, tillämpas arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet på honom eller henne. Arbetstagaren får härvid inte permitteras eller sägas upp på grund av att han eller hon vägrat delta i arbetstidsförsöket. Avsikten är härmed inte att begränsa arbetsgivarens rätt att enligt lagen och AUSB permittera och säga upp arbetstagare.
14. Förbunden utreder sinsemellan omedelbart alla fall av påstått missbruk av flexibel arbetstid.

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Datum	01.3.2022	
Plats	Helsingfors	
Närvarande	INFRA rf	Byggnadsförbundet rf
	Paavo Syrjö	Matti Harjuniemi
	Jussi Tuohino	Kimmo Palonen
	Tiina Olin	Lauri Haikola
	Pia Kilpeläinen	Anna Lauri

1 Avtalsperiod

Kollektivavtalet träder i kraft 1.3.2022 och gäller till 29.2.2024. Om man inte före 30.11.2022 når ett avtal om löneförhöjningarna för 2023, kan kollektivavtalet sägas upp så att det upphör 28.2.2023.

2 Löneförhöjningar

Löner, tillägg i pengar enligt kollektivavtalet och särskilda ersättningar till personalens representanter höjs från och med den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022 med 2 procent.

SYSTEM MED TIDLÖN

Lönegrupp	Grundtimlön €/h
I	11,33
II	15,28
III	16,20
IV	17,08
V	17,98

SYSTEM MED PRODUKTIONSPREMIER

Tabellöner i systemet med produktionspremier:

Lönegrupp	Produktionsbaserad tabellön €/h
I	8,76
II	11,74
III	12,41
IV	13,08
V	13,76

UTP

Fast tabellön för arbeten på mindre än 50 ton

Lönegrupp	Produktionsbaserad tabellön €/h
I	14,17
II	17,21
III	17,91
IV	18,60
V	19,28

Totaltimlön i produktionspremiearbete

Lönegrupp	Produktionsbaserad tabellön €/h
I	13,71
II	16,67
III	17,35
IV	18,00
V	18,69

PREMIE SOM BASERAR SIG PÅ PRODUKTIONSMÄNGDEN

GATOR, GÅRDAR OCH MOTSVARANDE:

Storleken på arbetsstället: 50–1000 ton

Koefficient = $16,802^*$ (Storleken på arbetsstället^(-0,497)),
euro/ton

Koefficienten anges med tre decimaler.

Storleken på arbetsstället: över 1000 ton

Koefficient = 0,568 euro/ton

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

VÄGAR, MOTORTRAFIKLEDER, FLYGPLATSER OCH MOTSVARANDE:

Storleken på arbetsstället: 50–1000 ton

Koefficient = $33,987^*$ (Storleken på arbetsstället^(-0,6614)),
euro/ton

Koefficienten anges med tre decimaler.

Storleken på arbetsstället: över 1000 ton

Koefficient = 0,362 euro/ton

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

Tillägg som betalas i pengar

Tillägg för nattarbete	€/h
	5,10
4 veckor	5,35
8 veckor	5,62
12 veckor	5,88
Tillägg för kvällsarbete (€/h)	1,57
Trafikledare	12,24
Yrkesexamenstillägg (€/h)	0,35

Specialyrkesexamenstillägg (€/h)	0,78
Garantiproduktion (€/h)	5,33
Nät (€/h)	1,00
Brunnar (st.)	45,54
Brunnar, maskinell pikhuggning (st.)	28,04
Lyft av flytande brunn (st.)	6,70
Bredränna och triangellist (€/m)	0,16
Böjd ränna, större triangellist och s.k. korv (€/m)	0,47
Restimmar (€/h)	12,08
Dagtraktamente fr.o.m. 1.1.2022	45 euro
Övernattningsspenning fr.o.m. 1.1.2022	13 euro
Underhållstillägg för vägmarkerare	€/h
A	6,06
B	2,48
C	1,09
Hinder på grund av vädret för vägmarkerare (€/h)	12,08

Företagsspecifik specialersättning till huvudförtroendemannen

<i>Antalet arbetstagare</i>	<i>euro/två veckors räkenskapsperiod</i>	
10–50 arbetstagare	34,94 euro/två veckors räkenskapsperiod	
51–100 arbetstagare	43,67 euro/två veckors räkenskapsperiod	
fler än 100 arbetstagare	65,48 euro/två veckors räkenskapsperiod	

Specialersättning till arbetarskyddsfullmäktig eller en regional huvudförtroendeman

<i>Antalet arbetstagare</i>	<i>euro/två veckors räkenskapsperiod</i>
-----------------------------	--

10 arbetstagare eller fler

34,94 euro/två
räkenskapsperiod

veckors

3 Textändringar

1. 4 § Pauser (förnyade kollektivavtalet 14 §)

Tolkningsanvisning om matpauser:

Om arbetstagaren är oförhindrad att avlägsna sig från arbetsplatsen under matpausen är pausen oavlönad tid som inte räknas till arbetstiden. I annat fall ska en paus ges under arbetstid.

UTP

2. Särskild lönedel till arbetstagare med kortare arbetstid (förnyade kollektivavtalet 17 § 6 punkten)

Om en arbetstagare de facto arbetar i genomsnitt 24 timmar per vecka, betalas till arbetstagaren en särskild lönedel till arbetstagare med kortare arbetstid, även om man i arbetstagarens arbetsavtal avtalat om en minimiarbetstid som underskrider 24 timmar. Den särskilda lönedelen betalas under den två veckors löneperiod där de 48 timmarna överskrids. Denna tolkning gäller säsongssatrat arbete.

3. 31 § Hälsokontroller och läkarbesök

Inkomstbortfallet ersätts på grund av en av läkare ordinerad behandlingsåtgärd med anledning av en cancersjukdom, även om den inte leder till arbetsoförmåga.

4. Skyddsutrustning

Arbetstagaren ska få skyddskläder och skyddsskor, åtminstone en omgång och vid behov flera, en gång per år.

Arbetsgivaren ansvarar för rengöring, underhåll och eventuella kontroller av skyddskläder och -utrustning. Sättet på vilket detta genomförs avtalas lokalt före 28.2.2023. Med skyddskläder avses sådana kläder och annan utrustning som är avsedda att skydda kroppen enligt statsrådets förordning 427/2021.

5. Avtal om företrädare för arbetstagare samt samarbete mellan arbetstagarna och arbetsgivaren i företag i asfaltbranschen, 6 § Val av företrädare för arbetstagare

I syfte att förrätta val av företrädare för arbetstagarna ska arbetsgivaren ge en förteckning över arbetstagare som är anställda i företaget, i den avtalade verksamhetsregionen eller på arbetsplatsen samt deras kontaktuppgifter (telefonnummer, e-post). Alternativt kan arbetsgivaren lämna ut uppgifterna direkt i ett elektroniskt valsystem.

I underteckningsprotokollet:

När arbetsgivaren överlåter arbetstagarnas kontaktuppgifter förbinder sig den som tar emot uppgifterna att följa dataskyddsförordningen och Finlands lagstiftning vad gäller användning och förvaring av de utlämnade uppgifterna samt till att uppgifterna endast används för det syfte de överlåtits till, det vill säga för att välja företrädare för arbetstagarna.

Varje arbetstagare får förbjuda att hans eller hennes uppgifter lämnas ut. Om en arbetstagare förbjuder att hans eller hennes uppgifter lämnas ut för ett elektroniskt val, betraktas personen i fråga enligt avtalet om arbetstagarnas representanter och samarbete på företag i infrastrukturbranschen ändå ha en faktisk möjlighet att delta i valet av personalens representant, och valet kan inte kritiseras av denna orsak.

6. Avtal om företrädare för arbetstagare samt samarbete mellan arbetstagarna och arbetsgivaren i företag i asfaltbranschen, 14 § Rätt att få information

I samband med att nya arbetstagare introduceras i arbetet ska till arbetstagarna ges kontaktuppgifter till personalens representanter (telefonnummer, e-post). I dialogen enligt samarbetslagen ska dessutom behandlas hur kontakten mellan personalens representanter och de arbetstagare de representerar säkerställs i praktiken.

4 Arbetsgrupp för förnyande av resekostnader

INFRA rf och Byggnadsförbundet rf grundar en arbetsgrupp som utreder utvecklings- och reformbehoven för bestämmelserna om ersättning för resekostnader i kollektivavtalet för asfaltbranschen. Man strävar efter att genomföra eventuella

ändringar på ett kostnadsneutralt sätt från och med början av kommande kollektivavtal.

5 Totalrevidering av kollektivavtalet

Det förnyade kollektivavtalet träder i kraft från och med 1.3.2022. Förnyelsen ändrar inte parternas vedertagna tolkningar. Om den nya texten i kollektivavtalet orsakar meningsskiljaktigheter gällande tolkningen, tillämpas tolkningen enligt kollektivavtalet för tiden 1.3.2020–28.2.2022.

UTP

6 Förbundens gemensamma ställningstagande om lättföretagande till underteckningsprotokollet

Enligt avtalet om anlitande av utomstående arbetskraft sker anlitande av utomstående arbetskraft i två former: som underleveransarbete och hyrning av arbetskraft. Konceptet med lättföretagande håller på att sprida sig på arbetsmarknaden. Det är fråga om ett arrangemang som ligger mellan arbete i ett anställningsförhållande och genuin företagsverksamhet där lättföretagaren själv sörjer för bland annat olycksfalls-, arbetslöshets- och pensionsförsäkringspremier. Lättföretagaren står dessutom för kostnaderna för fakturerings- och betalningstjänster och möjligheten till företagarvinst är ofta orealistisk.

För beställarföretaget innebär lättföretagandet problem som berör bland annat betalning av socialförsäkringspremier, olycksfallsförsäkring och genomförande av arbetsvillkor.

INFRA rf och Byggnadsförbundet rf anser att det är ytterst viktigt att ansvarsförhållandena är klara då man arbetar på en gemensam arbetsplats. Lättföretagande står i konflikt med det samhälleliga ansvar företagen i branschen har och målen om ett socialt hållbart arbetsliv. Företag som har ställning som beställare bör försäkra sig om att anlitandet av utomstående arbetskraft sker i enlighet med kollektivavtalet och denna rekommendation. Detta innebär att underleverantören och personalen vid företaget som hyr ut arbetskraft har en ställning som motsvarar ett arbetsförhållande.

7 Avtal om uppbörden av fackföreningsavgifter

Avtalet om uppbörden av fackföreningsavgifter har förnyats.

8 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.

9 Praktikanter och studerande

Den anvisning om utbildnings- och praktikantplatser som parterna undertecknade 26.3.2009 förnyas så att den gäller under kollektivavtalets avtalsperiod.

10 Gamla bestämmelser

Följande bestämmelser från det gamla kollektivavtalets underteckningsprotokoll behålls:

Arbetstider som avviker från det normala

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

Protokollsanteckning:

Avsikten med denna bestämmelse är att trygga arbetstagarens möjlighet att omfattas av utkomstskydd för arbetslösa. Den gäller inte pensionärer, studerande och andra i motsvarande ställning som av egen vilja arbetar sporadiskt. Bestämmelsen tillämpas inte heller i situationer där det på grund av arbetets natur (t.ex. vägunderhåll) är omöjligt att fastställa dagliga arbetstimmar eller om man på grund av förändrade förhållanden inte kan arbeta (t.ex. på grund av vädret). Det går att flytta arbetstiden enligt bestämmelserna om det. Denna bestämmelse tillämpas även på uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden på det sätt som fastställs närmare i arbetsavtalslagen.

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, kunskande, ork o.d.).

INFRA rf och Byggnadsförbundet rf:s gemensamma rekommendation

INFRA rf och Byggnadsförbundet rf rekommenderar att arbetsgivaren skaffar en mikrofon i hörselskydden på skyddshjälmarna.

Elektroniskt system för passerkontroll och löneutbetalning i entreprenadbranscher

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. Byggnadsförbundet rf och Byggnadsindustrin RT har kommit överens om följande rörande användning av passerkontroll- och uppföljningsuppgifter för löneutbetalning till arbetstagare:

När det gäller införandet av systemet och de flexibla arbetstider som det möjliggör rekommenderar parterna att de huvudsakliga genomförarna överlåter de passerkontrolluppgifter om/uppföljningsuppgifter om arbetstid för arbetstagare som underentreprenörer och sidoentreprenörer har i sin besittning som rör dessa arbetstagare.

- a) Arbetsgivaren kan enligt samarbetslagen ordna uppföljning av arbetstiden genom att använda utrustning/tekniska lösningar som är lämpliga för passerkontroll eller -uppföljning. Om företaget inte på grund av sin storlek behöver följa samarbetslagen ska införandet diskuteras med förtroendemannen eller om det inte finns någon sådan med alla arbetstagare. Arbetstagarens egen telefon får inte användas utan arbetstagarens samtycke. Arbetsgivaren ansvarar för kostnader som orsakas av användningen.
- b) Företag som är organiserade i Byggnadsindustrin RT:s medlemsföreningar kan använda tiderna då arbetstagarna kom till och lämnade arbetet från passerkontrollen och -uppföljningen som grund för löneutbetalningen. Vid införandet av systemet ska man diskutera med förtroendemannen eller om det inte finns någon sådan med alla arbetstagare och specificera förfaringssätten i felsituationer, praxis när arbetstiden överskrids eller underskrids samt förfaranden vid prestationslön. En enkel metod utan fördröjning för att kontrollera uppgifterna ska ordnas för alla arbetstagare som omfattas av passerkontroll och -uppföljning.
- c) Passerkontrollinformationen får inte användas i otillbörliga syften och uppföljningen får inte användas för att följa upp arbetstagarens arbetsprestation eller för kontinuerlig uppföljning av personen. Kontinuerlig passerkontroll kombinerad med utrustning och maskiner är dock möjlig.
- d) Vid införandet och användningen av systemet följs EU:s dataskyddsförordning samt dataombudsmannens anvisningar rörande integritetsskydd i arbetslivet.

Hälsokontroller

På grund av exponering för kvartsdamm beordrar en yrkesutbildad person på företagshälsovården intervallerna för regelbundna hälsokontroller för dem som är upptagna i ASA-registret. Återkommande hälsokontroller ska upprepas med 1–3 års mellanrum, såvida inte företagsläkaren kräver annat.

Ledighet utan lön för arbetstagare över 55 år

Arbetstagare som har fyllt 55 år har rätt till en extra ledighet utan lön på fem vardagar. Arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om när ledigheten tas. Arbetsgivaren beslutar om tidpunkten för ledigheten efter att ha hört arbetstagaren. Ledigheten likställs med arbetad tid.

Arbetsplatshandledare

Tidigare rekommendation om utbildning hålls i kraft.

Hyrd arbetskraft

De kollektivavtalsenliga minimivillkoren som ska tillämpas i uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden fastställs enligt 2 kap. 9 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Användarföretagen ska ansvara för att de inhyrda arbetstagarnas arbetsförhållanden på arbetsplatsen är jämlika med företagets ordinarie arbetstagare. Arbetsplatsintroduktion till vägledning och tillsyn över arbetsplatsens säkerhetsrutiner, vägledning om arbetsledningen samt användning av personalrum och deras tillgänglighet ska organisera arbetsplatsen jämlikt för alla arbetstagare.

BILAGEAVTAL

1. AVTAL OM UPSÄGNING OCH PERMITTERING I ASFALTBRANSCHEN

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

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

1 § Prövotid

Prövotidens längd är högst 3 månader för anställningsförhållanden som är i kraft tillsvidare eller anställningsförhållanden på viss tid som varar minst 6 månader. I en visstidsanställning som är kortare än sex månader får prövotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd.

Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut informera om att prövotiden förlängs.

Man kan inte avtala om en prövotid om en arbetstagare inom fem år anställs hos arbetsgivaren för motsvarande uppgifter som han

eller hon tidigare har utfört.

2 § Permittering

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

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

AUSB

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

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

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

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

3 § Uppsägning

1. Uppsägningstiden för en arbetstagare är fem dagar.
2. När en arbetsgivare säger upp en arbetstagare som utför säsongartat arbete ska arbetsgivaren iaktta minst följande uppsägningstider:

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

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

<i>Anställningsförhållandet har pågått utan avbrott</i>	<i>uppsägningstiden</i>
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

4. Ett arbetsavtal kan sägas upp så att det upphör vid färdigställandet av ett visst arbete eller då arbetssäsongen slutar. Då ska anmälan om uppsägning ges så att tiden mellan uppsägningen och den tidpunkt när anställningsförhållandet upphör som minst motsvarar uppsägningstiden. Den exakta tidpunkten då anställningsförhållandet upphör ska då meddelas senast en arbetsdag innan anställningsförhållandet upphör.

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

4 § Avtal i anknytning till minskning av personal

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

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

AUSB

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

5 § Skyldighet att erbjuda arbete under anställning

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

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

2. I fråga om arbetstagare som arbetar i säsongartat arbete vid flyttbara maskinenheter och i utlägningsgrupper i närheten av dem gäller skyldigheten att erbjuda arbete enligt punkt 1 sådant

arbete som utförs vid maskinenheten i fråga eller en ersättande maskinenhet.

6 § Återanställning

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

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

7 § Påföljder för felaktigt förfarande

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

8 § Semester i säsongartat arbete

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

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

9 § Giltighet

Detta avtal träder i kraft 1.3.2022 och gäller tills vidare. Detta avtal kan sägas upp med en uppsägningstid på en månad så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

AUSB

2. UTBILDNINGSAVTAL

1 § Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning åt en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts direkta kostnader som beror på utbildningen.

Att det är fråga om en utbildning som avses i denna paragraf konstateras före anmälningen till utbildningen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för läromaterial enligt kursprogrammet, helpensionsavgifter för internatkurser och för övriga än internatkurser de ersättningar för resekostnader som fastställs enligt kollektivavtalet.

Inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid ersätts för både kurs- och resetiden. För den tid som används för utbildning utanför arbetstiden eller för resor som utbildningen förutsätter betalas ingen ersättning.

2 § Gemensam utbildning

Med gemensam utbildning avses till exempel utbildning som är nödvändig för att främja samarbetet på arbetsplatsen och arbetarskyddsarbetet. Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som gäller system för personalens medverkan och lokala avtal.

Grundkurser och specialkurser i arbetarskydd är sådan gemensam utbildning som avses här. En medlem i arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktigen, vice fullmäktigen och arbetarskyddsombudet kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktigen kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs.

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

Det är i allmänhet mest ändamålsenligt att ordna gemensam utbildning arbetsplatspecifikt.

De som deltar i utbildningen betalas ersättning i enlighet 1 §.

AUV

Det avtalas lokalt om deltagande i utbildning antingen i samarbetsorganet eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen beroende på utbildningens art. Arbetsgivaren och personen i fråga kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning.

Förbunden följer upp hur utbildningsutbudet förverkligas.

3 § Fackföreningsutbildning, oavbrutet anställningsförhållande och anmälningstider

Arbetarna ges tillfälle att delta i kurser som arrangeras av FFC eller dess medlemsförbund och som räcker en månad eller kortare tid, utan att anställningsförhållandet på denna grund avbryts. Parterna rekommenderar att man tillsammans gör en årlig plan för deltagandet i kurser.

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

Deltagandet i kurser får inte medföra kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. I bedömningen av ovan avsedd olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall underrättas förtroendemannen senast inom 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbara olägenheter. Då kommer man överens om en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagandet.

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

4 § Ersättningar

För en kurs som ordnas i FFC:s eller dess medlemsförbunds utbildningslokaler eller för ett annat utbildningsevenemang som Byggnadsförbundet rf har organiserat och som utbildningsarbetsgruppen eller Byggnadsförbundet och Byggnadsindustrin RT har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till förtroendemannen, företagets vice förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktigen, vice arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddskommitténs medlem och arbetarskyddsombudet betala ersättning för inkomstbortfall för den utbildning som deras uppgifter förutsätter, till ovan nämnda förtroendeman för högst en månad och till personer med arbetarskyddsuppdrag för högst två veckor.

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

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

5 § Sociala förmåner

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

6 § Giltighet

Detta avtal träder i kraft 1.3.2022 och gäller tills vidare. Detta avtal kan sägas upp med en uppsägningstid på en månad så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

AUV

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

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

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

Enligt 52 § i arbetarskyddslagen är huvudentreprenören eller, om det inte på bygget finns en arbetsgivare som är huvudentreprenör, byggherren eller någon annan person som leder eller övervakar byggprojektet (den huvudsakliga genomföraren av byggprojektet) skyldig att sörja för arbetarskyddssamarbetet på en gemensam byggarbetsplats.

Till den del det inte genom detta avtal har avtalats annorlunda ska lagen om samarbete inom företag, lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden iakttas i samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal iakttas vid företag och arbetsplatser där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtalet för asfaltbranschen som ingåtts mellan de undertecknade förbunden.

I avtalet har man avtalat om arbetstagarnas representanter och om samarbetet. Vad gäller ordnandet av samarbetet är det fråga om ett sådant avtal som avses i 23 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

2 § Företrädare för arbetsgivaren

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

3 § Företrädare för arbetstagarna

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

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

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

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

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

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

4 § Behörighetsvillkor för företrädare för arbetstagare

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

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

5 § Regional behörighet och mandatperiodens längd för företrädare för arbetstagare

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

2. En avtalad region hör till den regionala huvudförtroendemens och den regionala arbetarskyddsfullmäktigens behörighetsområde och längden på deras mandatperioder är två

år.

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

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

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

6 § Val av företrädare för arbetstagare

1. I syfte att förrätta val av företrädare för arbetstagarna ska arbetsgivaren ge en förteckning över arbetstagare som är anställda i företaget, i den avtalade verksamhetsregionen eller på arbetsplatsen samt deras kontaktuppgifter (telefonnummer, e-post). Alternativt kan arbetsgivaren lämna ut uppgifterna direkt i ett elektroniskt valsystem.

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

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

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

5. Alla arbetstagare som hör till den verksamhetsregion vars huvudförtroendeman de avser välja är berättigade till att nominera kandidater. Det ska reserveras sju dagar för

kandidatnomineringen. Det ska finnas åtminstone sju dagar mellan det att tidsfristen för kandidatnomineringen går ut och det att valförrättningen börjar.

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

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

7 § Uppgifter som handhas av arbetstagarnas företrädare

Huvudförtroendeman

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

Regional huvudförtroendeman

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

Företagets arbetarskyddsfullmäktig

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

Regional arbetarskyddsfullmäktig

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

Arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig

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

ARS

8 § Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall för företrädare för arbetstagare

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

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

3. Om omständigheterna inte föranleder något annat, räknas

arbetskyddfullmäktigs befrielse från arbetet för skötseln av sina uppgifter så att antalet arbetstagare som arbetskyddsfullmäktig företräder multipliceras med talet 0,291 (TOL). Då får man ett tal som anger antalet befriade timmar under en period på fyra veckor.

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

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

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

9 § Särskild ersättning till arbetstagarnas företrädare

1. Till den företagsspecifika huvudförtroendemannen betalas en särskild ersättning enligt antalet arbetstagare som han eller hon representerar enligt följande:

<i>Antalet arbetstagare</i>	<i>euro/två veckors räkenskapsperiod</i>
10–50 arbetstagare	34,25 €/två veckors räkenskapsperiod
51–100 arbetstagare	42,82 euro/två veckors räkenskapsperiod
fler än 100 arbetstagare	64,19 euro/två veckors räkenskapsperiod

Från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022:

<i>Antalet arbetstagare</i>	<i>euro/två veckors räkenskapsperiod</i>
10–50 arbetstagare	34,94 euro/två veckors

51-100 arbetstagare	räkenskapsperiod 43,67 euro/två veckors räkenskapsperiod
fler än 100 arbetstagare	65,48 euro/två veckors räkenskapsperiod

Ersättningens storlek fastställs enligt antalet arbetstagare den 1 juni varje år.

Till arbetarskyddsfullmäktig eller den regionala huvudförtroendemannen betalas en särskild ersättning enligt antalet arbetstagare som han eller hon representerar enligt följande:

<i>Antalet arbetstagare</i>	<i>euro/två veckors räkenskapsperiod</i>
10 arbetstagare eller fler	34,25 euro/två veckors räkenskapsperiod

Från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022 34,94 euro/två veckors räkenskapsperiod

Ersättningens storlek fastställs enligt antalet arbetstagare den 1 juni varje år.

ARS

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

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

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

2. En arbetstagare som är huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte medan han eller hon sköter uppgiften eller av den här orsaken flyttas till ett lägre avlönat

arbete än det som han eller hon utförde innan han eller hon blev vald. Han eller hon får inte heller på grund av sin företrädaruppgift sägas upp från sitt arbete.

Han eller hon får inte heller förflyttas till ett mindre värt arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap.

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

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

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

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

10 § Lokaler och tillbehör

Datorer och tillhörande program samt internetanslutning (e-post) som företaget och arbetsplatsen använder ingår i de behövliga kontorstillbehören.

I bedömningen kan även beaktas bl.a. företagets och arbetsplatsens storlek, omfattningen av huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter, det behov som beror på uppgifterna och hur mycket tid uppgifterna kräver. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

11 § Besök på arbetsställen

1. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har

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

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

12 § Rätt att delta i utbildning

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

13 § Anställningsskydd

1. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen kan av ekonomiska och produktionsmässiga skäl sägas upp eller permitteras bara i så fall att arbetsgivaren inte på verksamhetsområdet kan erbjuda dem arbete som motsvarar deras yrkesskicklighet eller i övrigt är lämpligt.

ARS

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

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

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

5. Om huvudförtroendemannens, den regionala huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal har avslutats i strid mot det här avtalet, ska arbetsgivaren ersätta honom eller henne med minst 10 och högst 30 månaders lön. När antalet arbetstagare och tjänstemän som regelbundet arbetar på en arbetsplats är 20 eller mindre är den ersättning till arbetarskyddsfullmäktig som avses ovan minst fyra och högst 24 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas utifrån grunderna i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som ökar ersättningens belopp.

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

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

8. Bestämmelserna om anställningsskyddet enligt denna avtalspunkt ska tillämpas på en arbetstagare som varit huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig i ett företag eller i en region även i sex månads tid efter att han eller hon avslutat i sin uppgift. Anmälan om uppsägning eller permittering kan dock lämnas under tidsfristen på sex månader så att den åtgärd som avses i anmälan träder i kraft först efter att efterskyddet upphört.

9. Arbetarskyddsfullmäktig kan i säsongartat arbete efter säsongens slut permitteras av ekonomiska och produktionsmässiga skäl om arbetsgivaren inte på arbetsplatsen kan erbjuda honom eller henne ett arbete som motsvarar hans

eller hennes yrkesskicklighet eller om det att sysselsätta honom eller henne förutsatte att en arbetstagare som ännu arbetar någon annanstans borde permitteras eller sägas upp mitt under ett pågående ackord.

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

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

14 § Rätt att få information

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

ARS

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

2. Enligt avtalet om uppsägningsskydd och permittering i asfaltbranschen, avtalet om anlitande av utomstående arbetskraft och avtalet om uppbörden av fackföreningsavgifter har huvudförtroendemannen rätt att få de uppgifter och utredningar som avses i dessa avtal. Dessutom har huvudförtroendemannen rätt att få information om arbetsställen i sitt verksamhetsområde.

Huvudförtroendemannen, förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska ges skriftliga upplysningar om den

arbetskraft i form av underentreprenörer och hyrd arbetskraft som finns inom dennes verksamhetsområde. Uppgifterna ska finnas tillgängliga när arbete påbörjas.

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

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

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

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

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

8. I samband med att nya arbetstagare introduceras i arbetet ska till arbetstagarna ges kontaktuppgifter till personalens representanter (telefonnummer, e-post). I dialogen enligt samarbetslagen ska dessutom behandlas hur kontakten mellan personalens representanter och de arbetstagare de representerar säkerställs i praktiken.

15 § Arbetstagarföreträdares ansvar

1. Arbetstagarföreträdaren har samma position som de övriga arbetstagarna i förhållande till arbetsgivaren. Han eller hon är

skyldig att personligen iaktta de allmänna arbetsvillkoren, arbetstider och arbetsledningens föreskrifter och övriga ordningsföreskrifter.

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

16 § Förhandlingsordning

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

17 § Avtalsparternas ansvar

Kollektivavtalsparterna förbinder sig att för sin egen och sina medlemmars del iaktta de avtal som ingåtts mellan kollektivavtalsparterna och på grund av detta avtal, att iaktta arbetsfreden enligt kollektivavtalet och att reda ut meningsskiljaktigheterna enligt förhandlingssystemet.

ARS

18 § Giltighet

Detta avtal träder i kraft 1.3.2022 och gäller tills vidare. Detta avtal kan sägas upp med en uppsägningstid på en månad så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

4. AVTAL OM UPPBÖRDEN AV FACKFÖRENINGSAVGIFTER

De undertecknade organisationerna har kommit överens om följande gällande uppbörden av fackföreningsavgift:

1 § Uppbörd av medlemsavgift

Om arbetstagaren har gett sin fullmakt till det uppbär arbetsgivaren Byggnadsförbundet rf:s medlemsavgifter varje lönebetalningsperiod eller månad. Man kan lokalt avtala om att medlemsavgiften uppbärs på förhand varje kvartal, halvår eller att hela årets medlemsavgiften tas ut på en gång.

Vid uttagande av medlemsavgifter ska Byggnadsförbundets avtal om uttagande av medlemsavgifter iakttas.

Arbetsgivaren tar inte ut någon medlemsavgift om ingen skyldighet att betala lön råder under lönebetalningsperioden. Arbetstagaren själv ansvarar i sista hand för att den årliga medlemsavgiften betalas enligt det belopp som krävs.

Om uppbörden av avgift upphör ska Byggnadsförbundet meddelas om detta.

2 § Redovisning och utredning av medlemsavgiften

Medlemsavgiften redovisas för företagets löneadministration på det sätt som anses vara bäst varje löneperiod eller månad. Redovisningen kan också göras på förhand varje kvartal, halvår eller år.

Redovisningen betalas till Byggnadsförbundets konto för medlemsavgifter. Arbetsgivaren skickar till Byggnadsförbundet en medlemsspecifik utredning av de medlemsavgifter som tagits ut. Utredningen lämnas in varje månad eller kvartal.

Om man lokalt har avtalat annat om uppbörden, ska en utredning lämnas in så snart som möjligt efter uppbörden.

3 § Medlemsavgiftens belopp

Byggnadsförbundet rf meddelar varje år en månad före uppbördsårets början INFRA rf medlemsavgiftens belopp.

4 § Giltighet

Detta avtal träder i kraft 1.3.2022 och gäller tills vidare. Detta avtal kan sägas upp med en uppsägningstid på en månad så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

FATD

5. AVTAL OM ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

1 § Allmänt

Inom asfaltbranschen anlitas utomstående arbetskraft genom underentreprenader eller underleveranser eller inhyrning av arbetskraft.

I en underentreprenad utför en utomstående företagare självständigt det arbete som hör till huvudackordet. En underleverans 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.

När man hyr arbetskraft arbetar de hyrda arbetstagarna under beställarens ledning och övervakning.

Avtal om underleverans eller inhyrning av arbetskraft kompletteras med ett villkor enligt vilket en underleverantör eller ett företag som anlitar uthyrd arbetskraft förbinder sig att iakttä det kollektivavtalet som tillämpas i branschen samt arbets- och sociallagstiftningen.

2 § Underleverans

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

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

3 § Hyrd arbetskraft

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

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

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

De kollektivavtalsenliga minimivillkoren som ska tillämpas i uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden fastställs enligt 2 kap. 9 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Användarföretagen ska ansvara för att de inhyrda arbetstagarnas arbetsförhållanden på arbetsplatsen är jämlika med företagets ordinarie arbetstagare. Arbetsplatsintroduktion till vägledning och tillsyn över arbetsplatsens säkerhetsrutiner, vägledning om arbetsledningen samt användning av personalrum och deras tillgänglighet ska organisera arbetsplatsen jämlikt för alla arbetstagare.

4 § Giltighet

Detta avtal träder i kraft 1.3.2022 och gäller tills vidare. Detta avtal kan sägas upp med en uppsägningstid på en månad så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

RAKENNUSTIETO>

www.rakennustietokauppa.fi

ISBN 978--952--267--



9 789522 674111