

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

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

# **KOLLEKTIVAVTAL FÖR BYGGPRODUKTINDUSTRIN 1.3.2017–28.2.2018**

**Allmänt bindande kollektivavtal som  
fastställts av nämnden för fastställande av  
kollektivavtals allmänt bindande verkan**

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR  
BYGGPRODUKTINDUSTRIN  
1.3.2017–28.2.2018**

ISBN 978-952-267-198-1  
ISBN 978-952-267-199-8 (pdf)

Ombrytning: Taittopalvelu Yliveto Oy  
Tryck: Pieksäprint Oy, Pieksämäki 2017

# INNEHÅLL

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Kollektivavtal för byggproduktindustrin .....</b>                  | <b>7</b>  |
| <b>I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....</b>                                   | <b>7</b>  |
| 1 § Avtalets tillämpningsområde .....                                 | 7         |
| 2 § Avtal mellan centralorganisationer .....                          | 7         |
| 3 § Avtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse .....        | 8         |
| 4 § Avslutande av anställningsförhållande .....                       | 8         |
| Uppsägningstider .....  | 8         |
| 5 § Verksamhetsmodeller för sysselsättning och omställningsskydd..... | 9         |
| <b>II BESTÄMMELSER OM ARBETSTID .....</b>                             | <b>9</b>  |
| 6 § Ordinarie arbetstid .....   | 9         |
| Lediga dagar .....  | 10        |
| Söckenhelgsveckor.....  | 10        |
| 7 § Förläggning av arbetstid .....                                    | 11        |
| Vilo- och rekreationspauser.....                                      | 12        |
| 8 § Övertids-, söndags- och nödarbete .....                           | 13        |
| Kollektivavtalsenligt övertidsarbete.....                             | 14        |
| 9 § Förkortning av arbetstiden.....                                   | 14        |
| 10 § Utryckningsbetonat arbete och beredskap.....                     | 18        |
| <b>III BESTÄMMELSER OM ARBETSLÖNER .....</b>                          | <b>20</b> |
| 11 § Arbetsspecifik lön .....   | 20        |
| 12 § Personlig lön .....  | 25        |
| Grundlön .....  | 26        |
| Yrkes- och specialyrkesexamen.....                                    | 26        |
| 13 § Prestationslönearbete .....                                      | 26        |
| 14 § Separata tillägg.....  | 28        |
| 15 § Genomsnittlig timförtjänst .....                                 | 29        |

16 § Organisation av arbetet och förflyttning till annat  
arbete 29

#### **IV BESTÄMMELSER OM SEPARATA ERSÄTTNINGAR .. 30**

17 § Researbete och resekostnader ..... 30

18 § Övriga ersättningar ..... 35

19 § Söckenhelg ersättning ..... 36

Lön för självständighetsdagen..... 37

#### **V ARBETARSKYDD ..... 37**

20 § Arbetarskydd ..... 37

#### **VI SOCIALA BESTÄMMELSER ..... 39**

21 § Lön för sjukdomstid ..... 39

22 § Läkarundersökningar ..... 47

23 § Moderskaps- och faderskapsledighet ..... 50

24 § Semester ..... 50

Semesterlön och semesterpremie ..... 50

25 § Matsalar och klädskap ..... 52

26 § Grupplivförsäkring ..... 52

#### **VII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER..... 52**

27 § Lönebetalning ..... 52

#### **VIII ARBETSTAGARNAS FÖRETRÄDARE OCH FÖRHANDLINGSORDNING..... 53**

28 § Förtroendemännens och  
arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbete . 53

29 § Ersättningar till förtroendemän och  
arbetarskyddsfullmäktige..... 54

30 § Sammankomster på arbetsplatsen..... 54

31 § Avgörande av meningsskiljaktigheter ..... 55

32 § Lokala avtal..... 56

33 § Innehållning av medlemsavgifter till fackföreningar  
56

34 § Hur arbetsredskap och helfabrikat ska behandlas 56

|   |                                      |            |
|---|--------------------------------------|------------|
| 35 §  | Förbättring av produktiviteten ..... | 57         |
| 36 §  | Giltighetstid.....                   | 57         |
| <b>Underteckningsprotokoll</b>  | .....                                | <b>58</b>  |
| <b>Protokollsanteckningar som flyttas från underteckningsprotokollet av den 20 mars 2014.....</b> |                                      | <b>63</b>  |
| <b>Arbetstiden i kontinuerligt treskiftesarbete i byggproduktindustrin .....</b>                  |                                      | <b>66</b>  |
| <b>Förkortning av arbetstiden i intermittent treskiftesarbete i byggproduktindustrin .....</b>    |                                      | <b>70</b>  |
| <b>Avtal för främjande av yrkesutbildning m.m.....</b>  |                                      | <b>73</b>  |
| <b>Allmänt avtal .....</b>  |                                      | <b>77</b>  |
| Bestämmelser som gäller förtroendemännen m.m.....   |                                      | 84         |
| Arbetsgivarens informationsskyldigheter .....   |                                      | 89         |
| Utbildning.....   |                                      | 92         |
| Anlitande av utomstående arbetskraft.....   |                                      | 95         |
| Beräkning av arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning .  |                                      | 101        |
| <b>Avtal om uppsägningsskydd .....</b>  |                                      | <b>103</b> |
| Uppsägningstider .....  |                                      | 105        |
| Försummelse att iaktta uppsägningstid .....   |                                      | 107        |
| Permittering.....   |                                      | 111        |
| Turordning vid minskning av arbetskraften .....   |                                      | 116        |
| <b>Semesterlöneavtal .....</b>  |                                      | <b>121</b> |
| Semesterlön och semesterersättning.....   |                                      | 121        |
| <b>Tabell över arbetstid.....</b>   |                                      | <b>124</b> |

# KOLLEKTIVAVTAL

**mellan BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT rf och  
BYGGNADSFÖRBUNDET rf**

**för**

**STENBASERAD BYGGPRODUKTSINDUSTRI  
1.3.2017–28.2.2018**

## **I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**

### **1 §**

#### **Avtalets tillämpningsområde**

1. Detta kollektivavtals bestämmelser gäller alla anställningsförhållanden mellan de medlemsföretag i Byggproduktindustrin RTT som utövar betong-, stenförädlings- och byggämnesindustri samt företag som hör till Byggproduktindustrin RTT:s medlemsföreningar och alla dessas arbetstagare. Byggproduktindustrin RTT rf är medlem av Byggnadsindustrin RT rf.

### **2 §**

#### **Avtal mellan centralorganisationer**

Som en del av det här kollektivavtalet tillämpas följande avtal som ingåtts mellan centralorganisationerna:

- Det allmänna avtalet 4.6.1997
- Det allmänna avtalet om uppsägningsskydd och permittering 10.5.2001 jämte tillämpningsanvisningar
- Semesterlöneavtalet 21.3.2005

Om det i de ovan avsedda avtalen görs ändringar medan detta kollektivavtal är i kraft, iakttas dessa ändringar från och med den dag då ändringarna enligt de undertecknade förbundens överenskommelse anknyts till kollektivavtalet.



### 3 §

#### **Avtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse**

Detta kollektivavtal binder de undertecknade förbunden 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 detta kollektivavtal är skyldiga att undvika alla arbetsstridsåtgärder mot detta kollektivavtal i sin helhet eller mot en enskild bestämmelse i avtalet.

Föreningar som är bundna av detta kollektivavtal är därtill skyldiga att se till att deras underlydande föreningar, arbetsgivare och anställda som omfattas av avtalet undviker stridsåtgärder och inte heller på annat sätt överträder kollektivavtalets bestämmelser.

### 4 §

#### **Avslutande av anställningsförhållande**

Som en del av detta kollektivavtal iakttas bestämmelserna i avtalet om uppsägningsskydd som undertecknats mellan centralorganisationerna 10.5.2001 och dess underteckningsprotokoll.

När arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet iakttas följande uppsägningstider:

| Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott | Uppsägningstid |
|--|----------------|
| högst ett år                                   | 14 dagar       |
| över 1 - högst 4 år                            | 1 månad        |
| över 4 - högst 8 år                            | 2 "            |
| över 8 - högst 12 år                           | 4 "            |
| över 12 år                                     | 6 "            |

När arbetstagaren säger upp arbetsavtalet iakttas följande uppsägningstider:

| Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott | Uppsägningstid |
|--|----------------|
| högst fem år                                   | 14 dygn        |
| över 5 år                                      | 1 månad        |

## **5 §**

### **Verksamhetsmodeller för sysselsättning och omställningsskydd**

Inom branschen iakttas lagstiftningen om omställningsskydd.

## **II**

### **BESTÄMMELSER OM ARBETSTID**

#### **6 §**

##### **Ordinarie arbetstid**

1. Vad gäller arbetstid iakttas bestämmelserna i gällande arbetstidslag och i detta kollektivavtal.

2. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

3. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även organiseras så att den är

- i dags- och tvåskiftsarbete under en period på högst ett år är i genomsnitt 40 timmar per vecka,
- i intermittent treskiftsarbete under en period på högst ett år är i genomsnitt 36,4 timmar per vecka,
- i kontinuerligt treskiftsarbete och i arbete med underjordiska gruvor under en period på högst ett år är i genomsnitt 35 timmar per vecka
- förutsatt att man på förhand har utarbetat ett arbetstidsschema för arbetet för åtminstone den tid inom vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till det nämnda genomsnittet.

4. Treskiftsarbete anses vara kontinuerligt även om arbete inte utförs under ett av dess skift i veckan.

Innan ett nytt arbetstidsarrangemang tas i bruk konstateras lokalt av vilken arbetstidsform enligt kollektivavtalet arrangemanget omfattas.

5. Man kan lokalt komma överens om att den ordinarie arbetstiden per dygn är högst tio timmar och arbetstiden per vecka högst 50 timmar. Arbetstiden ska i så fall inom en tidsperiod på högst ett år utjämnas till åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

6. Utifrån det på förhand uppgjorda arbetstidsschemat ska placeringen av den ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka framgå samt den tidsperiod under vilken arbetstiden utjämnas till ordinarie arbetstid.

*Protokollsanteckning:*

*De lediga dagar som ges för att utjämna arbetstiden enligt arbetstidsschemat likställs med arbetade dagar vid fastställandet av semesterns längd. Man drar dock av de normala lediga dagar som ingår i den aktuella kalendermånaden för dagsarbetare.*

*Ifall det är meningen att arbetstidsförkortningsdagar (pekkanendagar) ska ingå i utjämningsperioden, ska de antecknas i arbetstidsschemat.*

*Man kan lokalt komma överens om att en arbetstid på 12 timmar per dygn kan tillämpas i sådana arbeten där användningen av den med tanke på arbetets karaktär och frågorna kring arbetarskydd produktionstekniskt är motiverad. Förbunden fastställer ett lokalt avtal som uppgjorts på detta sätt.*

7. Arbetsgivaren kan följa upp arbetstiden med hjälp av apparater som utvecklats i detta syfte.

### **Lediga dagar**

8. Målet är att arbetstagaren utöver söndagen även har en annan ledig dag per vecka. Om den andra lediga dagen bestäms att vara en fast veckodag, ska denna i första hand vara en lördag.

Om den andra lediga dagen är en annan än lördag ska den framgå av det på förhand utarbetade arbetstidsschemat.

Den lediga dagen enligt arbetstidsschemat kan också genom lokala avtal ändras inom samma vecka.

### **Söckenhelgsveckor**

9. Den ordinarie arbetstiden på en helgdagsafton eller en lördag som under en söckenhelgsvecka infaller på en vardag är 8 timmar, med undantag av påskafton och midsommar- och julafton, som är lediga dagar om inte produktionstekniska orsaker annat förutsätter.

Under en söckenhelgsvecka anses söckenhelgen vara veckans andra lediga dag.

För arbete enligt arbetstidsschemat som utförs på påsklördagen, midsommaraftonen och på julaftonen betalas lön förhöjd med 50 %. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete ska arbetstagaren dessutom få även en övertidsersättning.

Söckenhelgveckans lördagar är lediga dagar i de arbetstidsscheman där lördagarna även annars är fasta lediga dagar.

Under sådana söckenhelgsveckor under vilka arbetstagaren arbetat den arbetstid som förutsätts enligt arbetstidsschemat, betalas för arbete som överskrider detta såsom för övertidsarbete per vecka, såvida det inte kan ersättas som övertidsarbete per dygn. (Kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

## **7 §**

### **Förläggning av arbetstid**

1. När den ordinarie arbetstiden inleds och avslutas bestäms lokalt inom ramarna för lagen och detta kollektivavtal. Ettskiftsarbete inleds vanligtvis kl. 7.00 och avslutas kl. 16.00. Tvåskiftsarbete inleds vanligtvis kl. 6.00 och avslutas kl. 23.00.

Man kan avvika från arbetstidernas begynnelse- och avslutningstidpunkter genom lokala avtal eller ifall man konstaterar att det är nödvändigt med tanke på arbetets tekniska natur.

Om tillfälliga ändringar som förutsätts av praktiska skäl ska på förhand förhandlas med huvudförtroendemannen innan ändringarna sker och de som påverkas av ändringen ska meddelas minst veckan innan ändringen verkställs.

#### ***Arbetsveckan och arbetsdygnet***

2. Arbetsveckan räknas som påbörjad på måndag förutom i treskiftsarbete då nattskiftet inleds på söndag kväll. Arbetsdygnet anses börja vid samma tid som arbetstagaren i regel ska komma till sitt arbete. Söndagsdygnet inleds dock kl. 00.00 förutom i treskiftsarbete, då det börjar när lördagens kvällsskift avslutas.

#### ***Tillämpningsanvisning:***

Arbetsdygnet i treskiftsarbete inleds alltid då nattskiftet inleds, fastän arbetstagaren är på semester eller sjukledig under det ifrågavarande kalenderdygnet.

### ***Mat- och rekreationsraster***

3. Genom ett lokalt avtal kan man även i dagsarbete iaktta en vilopaus på minst en halv timme, under vilken arbetstagaren fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.

4. I tvåskiftsarbete kan man hålla en halv timme lång paus. Lokalt kan avtalas om att arbetstagaren har möjlighet att inta måltid vid sidan om arbetet. I det här fallet dras inte tiden som använts för intagande av måltid av från arbetstiden.

5. I treskiftsarbete reserveras möjlighet till att inta måltid under arbetet utan att denna tid dras av från arbetstiden.

6. I ettskiftsarbete hålls antingen under arbetsdagen eller i skiftarbete under varje skift en 12 minuter lång rekreationspaus före och efter vilopausen. Vilopausen räknas som en del av arbetstiden och arbetstagaren får inte under den lämna fabriksområdet eller i gruvarbete gruvan.

Arbetstagaren ska punktligt iaktta bestämmelserna i kollektivavtalet gällande längderna på rekreationspauserna, och han eller hon ska omedelbart efter en sådan paus återgå till arbetet.

7. Ifall arbetstagaren efter en normal arbetsdag stannar kvar för övertidsarbete, kan han eller hon hålla en 12 minuter lång rekreationspaus innan han eller hon inleder övertidsarbetet, ifall man bedömer att arbetet varar över en timme.

### ***Förflyttning av arbetstid***

8. Man kan avvika från lokalt avtalade begynnelse- och avslutningstider för arbetstiden, ifall man kommit överens om att den ordinarie arbetstiden förlängs till över åtta timmar i dygnet eller då produktionsorsaker eller tekniska orsaker kräver det.

Man kan avvika från dessa tider på grund av mörkret under en viss årstid, på grund av brådskande behov av reparationsarbete eller andra dylika tvingande skäl, i vilket fall arbete genom lokala avtal även kan utföras som nattarbete.

### ***Inledande och avslutande arbete***

9. Arbetstiden kan inledas före arbetet i fabriken i vanliga fall inleds, eller avslutas efter arbetet i fabriken i vanliga fall avslutats, ifall man utför sådant arbete som utförs så att fabriken produktionsverksamhet kan inledas eller avslutas varje dag vid utsatt tid samt fortgå under hela arbetstiden.

10. Genom lokala avtal kan en arbetstagare av grundade skäl flyttas till ett annat arbetsskift.

### ***Skiftarbete***

11. I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avläsa varandra och växla med högst 3 veckors intervaller. Om arbetsskiften ändras oftare än med en veckas intervall måste man komma överens om det lokalt.

Man kan lokalt komma överens om att arbetstagaren kontinuerligt arbetar i samma skift, dock inte i nattskiftet.

Förbunden är överens om att man i allmänhet ska försöka arrangera arbetstiden på ett regelbundet sätt och undvika ovanliga åtgärder.

#### *Protokollsanteckning:*

*I skiftarbete får arbetstagaren inte lämna arbetsplatsen före arbetstagaren i nästa skift anländer, ifall arbetstagarens arbete är sådant att arbetsobjektet eller -processen inte kan lämnas obevakad. Arbetstagaren är skyldig att meddela arbetsledningen omedelbart ifall en arbetstagare inte anländer till arbetet, och arbetsgivaren ska omedelbart skrida till verket för att hitta en vikarie.*

## **8 §**

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

1. Vad gäller utförande av övertids-, söndags- och nödarbete och de ersättningar som betalas för dem iakttas bestämmelserna i lagen och detta kollektivavtal.

Enligt arbetstidslagen är granskningsperioderna för maximiomfattningen för övertidsarbete fyra månader och ett kalenderår. Man kan dock lokalt komma överens om att granskningsperioden enbart utgörs av ett kalenderår.

2. Övertidsarbete är arbete som görs på arbetsgivarens förslag utöver den ordinarie arbetstid som bestäms i lagen eller i detta kollektivavtal.

När man räknar ut övertidsersättningen avrundas lönen och övertidsersättningen till närmaste halva eller hela timme.

3. Övertids- och söndagsersättningarna (de förhöjda delarna), fastställs enligt arbetstidslagen ifall man inte genom lokala avtal kommit överens om att ersätta dem med motsvarande ledig tid, dock så att ersättningens omfattning räknas utgående från den genomsnittliga

timförtjänsten i 15 § i kollektivavtalet. När en arbetstagare har utfört åtta övertidstimmar per vecka är övertidsersättningen per dygn 100 %.

4. Övertidsersättningen för skiftarbete ingår i den övertidsersättning som beräknas utgående från den genomsnittliga timförtjänsten enligt 15 § i detta kollektivavtal, vilket betyder att skiftarbetare får enkelt skiftarbetstillägg under övertidsarbete.

För övertidsarbete betalas skiftarbetstillägg enligt det ordinarie arbetsskiftet ifall man inte kommer överens om annat lokalt.

De tillägg som uppmärksammas vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten betalas enkelt till alla arbetstagare.

### ***Övertidsarbete per vecka***

5. För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 % beräknad på den genomsnittliga timförtjänsten.

När man använder genomsnittlig arbetstid per vecka räknas som övertidsarbete per vecka de timmar som under varje kalendervecka överskrider det i arbetstidsschemat för ifrågavarande vecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar, om man inte avtalat om att dessa övertidstimmar ersätts med motsvarande ledighet.

### ***Kollektivavtalsenligt övertidsarbete***

Med kollektivavtalsenligt övertidsarbete avses arbete som inte är övertidsarbete per vecka enligt arbetstidslagen, men som man kommit överens om att ska ersättas som övertidsarbete per vecka. Kollektivavtalsenligt övertidsarbete kan förekomma i följande situationer:

- under söckenhelgsveckor, då kollektivavtalsenligt övertidsarbete är arbete som överskrider den ifrågavarande veckans ordinarie arbetstid enligt arbetstidsschemat upp till 40 timmar i veckan
- i treskiftsarbete är kollektivavtalsenligt övertidsarbete arbete som överskrider arbetstiden per vecka enligt arbetstidsschemat, tills det att arbete i genomsnitt utförts 40 timmar i veckan medan arbetstidsschemat är i kraft
- när en person är på ”pekkanen-ledigt”, då kollektivavtalsenligt övertidsarbete är arbete som överskrider den ifrågavarande veckans ordinarie arbetstid enligt arbetstidsschemat upp till 40 timmar i veckan.

## **9 § Förkortning av arbetstiden**

### ***Tillämpningsområde***

1. Förkortningen av arbetstiden gäller arbetstidsformerna med en ordinarie arbetstid på 40 timmar per vecka.

Dessutom förutsätts att arbetstagaren enligt kollektivavtalet har en semester på högst 30 vardagar och att hans eller hennes arbetstid per år i övrigt endast förkortas av kyrkliga helgdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Förkortning av arbetstiden gäller dock inte arbetstagare som anställts i ett anställningsförhållande på viss tid för högst tre månader. Om ett arbetsavtal på viss tid förlängs, intjänas ledigheterna på grund av förkortning av arbetstiden från och med anställningsförhållandets början.

### ***Genomförande av arbetstidsförkortning***

2. Arbetstiden för arbetstagare som omfattas av arbetstidsförkortningen förkortas med 100 timmar per år så som beskrivs här.

Av arbetstidsförkortningen avdras övriga än under punkt 1 nämnda årliga avtals- eller praxisbaserade semesterarrangemang som förkortar arbetstiden eller årligen regelbundet återkommande extra lediga dagar.

3. Man kan lokalt komma överens om huruvida alla eller en del av de lediga dagar som intjänats eller som intjänas är arbetsdagar, i vilket fall arbetstiden förlängs i motsvarande grad.

För arbete som har utförts på en ledig dag betalas till arbetstagaren förutom ersättning för förkortningen enkel lön.

### ***Intjänad ledighet***

4. Ifall man inte kommit överens om annat lokalt intjänar arbetstagare under ett kalenderår i samband med arbetstidsformerna som avses under punkt 1 för ordinarie arbetsdagar ledig tid:

|       |                |                |
|-------|----------------|----------------|
| Minst | 17 arbetsdagar | 1 ledig dag    |
| "     | 33 "           | 2 lediga dagar |
| "     | 50 "           | 3 "            |
| "     | 67 "           | 4 "            |
| "     | 83 "           | 5 "            |



|   |       |        |
|---|-------|--------|
| " | 100 " | 6 "    |
| " | 116 " | 7 "    |
| " | 133 " | 8 "    |
| " | 150 " | 9 "    |
| " | 166 " | 10 "   |
| " | 183 " | 11 "   |
| " | 200 " | 12 "   |
| " | 208 " | 12,5 " |

Som utförda ordinarie arbetsdagar räknas även

- de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdom till arbetstagaren
- arbetsdagar som infaller under utbildning som beordrats och bekostats av arbetsgivaren
- arbetsdagar som används till kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens möten eller möten för valnämnder eller -kommittéer tillsatta för kommunala val
- arbetstagarens 50- eller 60-årsdag
- uppbåd och reservens repetitionsövningar
- arbetstagarens egen bröllopsdag
- begravningsdagen för arbetstagarens nära anhörig (se 18 § Övriga ersättningar, tillämpningsanvisning, s. 36)
- ledighet som föranleds av vård eller ordnande av vård av sjukt barn
- arbetsdagar under vilka en arbetstagare är permitterad, dock högst 30 dagar
- de arbetsdagar under vilka arbetstagaren deltagit i sådan teoriutbildning som beskrivs i lagen om yrkesutbildning i samband med läroavtalsutbildning
- sådana lediga dagar som enligt arbetstidsschemat existerar för att jämna ut en förlängd dygnsarbetstid och som överskrider det normala antalet lediga dagar för en dagsarbetare.

### ***Hur ledigheten ges***

5. Den ledighet som intjänats under kalenderåret ska beviljas arbetstagaren senast före utgången av april följande år, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte avtalar om annat.

Ledighet ges minst ett arbetsskift åt gången, om inte annat avtalas lokalt, vid en tidpunkt som arbetsgivaren anger.

Om inte annat står att finna i arbetstidsschemat, anses en arbetstagare som är frånvarande från arbetet ha beviljats ledighet oberoende av orsaken till frånvaron, då hela företaget, arbetsavdelningen eller arbetsgruppen till vilken arbetstagaren hör har tagit ut ledighet i enlighet med vad som avses i detta avtal.

Ifall man inte lokalt kommer överens om annat meddelas arbetstagaren om beviljad ledighet senast två veckor på förhand.

Ifall man kommit överens om att hålla en förkortningsledighet med arbetstagaren, anses ledigheten förbrukad även om arbetstagaren var sjuk.

Om förkortningsledigheten baserar sig på arbetsgivarens meddelande, ska en anmälningstid på två veckor iakttas så att förkortningsledigheten anses använd även om en sjukdom uppkommer efter meddelandet.

### ***Ersättning för ledighet***

6. Ersättningen för ledighet betalas utgående från den genomsnittliga timförtjänsten i samband med lönebetalning för den lönebetalningsperiod inom vilken ledigheten tas.

Om arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör inte har getts den intjänade ledigheten, betalas till arbetstagaren lön som motsvarar den intjänade ledigheten i enlighet med den genomsnittliga timförtjänsten. Om arbetstagaren vid slutet av anställningsförhållandet tagit ut mer ledighet än vad som intjänats, är arbetstagaren skyldig att betala arbetsgivaren en summa som motsvarar lönen för den beviljade ledigheten. Arbetstagaren kan innehålla detta belopp från den slutlön som betalas till arbetstagaren.

### ***Övertidsarbete per vecka***

7. När ledighet som ges som hela dagar förkortar den ordinarie arbetstiden per vecka ersätts arbetstid per vecka som överskrider arbetstidsschemat såsom avtalats om övertidsarbete per vecka i kollektivavtalet. (Kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

### ***Semester***

8. Vid beviljande av semester räknas ovan avsedda lediga dagar som likställda med arbetade dagar.

### ***Ersättning till personer som inte omfattas av systemet med arbetstidsförkortning***

9. Till arbetstagare vars ordinarie arbetstid är mindre än 40 men minst 24 timmar per vecka och som inte på grund av sin kortare arbetstid omfattas av systemet med arbetstidsförkortning betalas från och med 1.9.2014 en särskild procentuell lönedel som uppgår till 5,85 procent av den lön som har betalats eller har förfallit till betalning för den tid arbetstagaren varit i arbete inklusive ersättning för övertid och nödarbete. Den procentuella ersättningen betalas som en särskild lönedel som inte räknas med i den genomsnittliga timförtjänst som avses i 15 § och inte heller i den genomsnittliga timförtjänst för semester som avses i 2 § i semesteravtalet.

Den särskilda lönedelen betalas inte till arbetstagare i kontinuerligt eller intermittert treskiftsarbete där arbetstidsförkortningen har beaktats på annat sätt och inte heller till arbetstagare som anställs för högst tre månader och inte har rätt till arbetstidsförkortning. Om ett tidsbundet arbetsavtal förlängs, betalas den särskilda lönedelen från början av arbetsförhållandet.

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

*Protokollsanteckning:*

*Syftet med denna regel är att hindra arbetstidsförkortning i syfte att arbetstagaren blir utan ersättning för arbetstidsförkortning och arbetstidsförkortningsdagar. Parterna anser det osannolikt att man avtalar om en ordinarie arbetstid per vecka på mindre än åtminstone 24 timmar enbart för att undvika att betala ersättning för arbetstidsförkortning. Ändringen syftar inte till att öka kostnaderna för verkligt deltidsarbete.*

*En arbetstagare som övergår från heltidsarbete (40 h/vecka) till deltidsarbete och som i samband med att deltidsarbetet infördes ersattes för arbetstidsförkortning enligt den nya arbetstiden har inte rätt till den nya procentbaserade ersättningen.*

*Om kollektivavtalsparterna senare beslutar om förkortning av arbetstiden och som ett resultat av arbetet i arbetsgruppen för ersättning för söckenhelger övergår till systemet med ersättning för arbetstidsförkortning och samtidigt avtalar om en ny ersättningsprocent, försvinner den särskilda lönedel som avses i denna punkt.*

*Påbörjandet av betalningen av den särskilda lönedelen har skjutits upp så att företagen om de så önskar kan avtala med sina arbetstagare om att övergå till 40 timmar ordinarie arbetstid per vecka och systemet med ersättning för arbetstidsförkortning samt uppdatera sitt löneberäkningsprogram enligt ändringen.*

## **10 §**

### **Utryckningsbetonat arbete och beredskap**

#### ***A. Utryckningsbetonat arbete***

1. Utryckningsbetonat arbete är arbete som utförs utifrån en utryckningskallelse och som inte på förhand varit överenskommet, då arbetstagaren är tvungen att komma till arbetet utanför sin ordinarie arbetstid efter att han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen.

För utryckningsbetonat arbete betalas en utryckningspenning vars omfattning fastställs enligt tidpunkten för kallelsen enligt följande.

#### ***I dagararbete***

2. Om kallelsen till utryckningsarbete har skett efter den ordinarie arbetstiden eller på arbetstagarens lediga dag men före kl. 21 betalas en ersättning som motsvarar 2 timmars genomsnittliga timförtjänst.

3. Om den nämnda kallelsen har skett mellan kl. 21.00 och kl. 6.00 betalas en ersättning som motsvarar 3 timmars genomsnittliga timförtjänst.

#### ***I skiftarbete***

##### **4. I morgonskift**

I morgonskiftet betalas utryckningspenning enligt samma principer som för dagararbete.

#### ***I kvälls- och nattskift***

5. Om kallelsen har skett inom 9 timmar från att arbetstagarens ordinarie arbetstid avslutats betalas en ersättning som motsvarar 3 timmars genomsnittlig timförtjänst.

6. Om utryckningskallelsen ges 9 timmar efter arbetstagarens ordinarie arbetstid avslutats, men minst en timme före arbetstagarens nästa ordinarie arbetstid inleds, betalas arbetstagaren en ersättning som motsvarar 2 timmars genomsnittlig timförtjänst.

Ifall arbetet i punkt 3 och 5 är övertidsarbete per dygn är övertidsersättningen genast 100 %.

## ***B. Kallelse till övertidsarbete med vissa utryckningsbetonade kännetecken***

7. När en arbetstagare under sin ordinarie arbetstid meddelas att han eller hon efter att redan ha lämnat arbetsplatsen ska komma tillbaka på övertidsarbete som i dagarbete eller i morgon- eller dagskiftet börjat efter kl. 21.00, eller i kvälls- eller nattsiftet innan 9 timmar förlöpt sedan den ordinarie arbetstiden avslutats, betalas till arbetstagaren en ersättning som motsvarar två timmars genomsnittlig timförtjänst.

8. Utryckningspenning betalas då arbetet inleds innan ett dygn gått sedan kallelsen getts och när arbetet inte omedelbart anknyter till arbetstagarens nästa arbetsskift.

9. Ifall arbetstagaren när kallelsen kommer är i beredskap enligt avtal och får beredskapsersättning för det, betalas ingen utryckningspenning.

Ersättning för kortare utryckningsbetonat arbete är alltid minst en timmes lön.

Bestämmelserna i den här paragrafen gäller inte inledande och avslutande arbeten.

*Protokollsanteckning:*

*Med arbetsplats avses i denna paragraf fabriksområdet.*

### ***Bostadsberedskap***

10. Bostadsberedskap avser att arbetstagaren enligt avtal är skyldig att vistas i sin bostad varifrån han eller hon kan kallas i arbete. I avtalet ska längden på beredskapstiden anges. För beredskapstiden betalas en ersättning som är hälften av arbetstagarens personliga timlön. Beredskapstiden inräknas inte i arbetstiden.

Bestämmelser om utryckningsbetonat arbete tillämpas inte på en arbetstagare som varit i beredskap enligt denna punkt.

### ***Övrig beredskap***

11. Villkoren och ersättningen för annan än ovan avsedd beredskap avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. En sådan beredskapstid räknas inte som arbetstid.

## **III**

## **BESTÄMMELSER OM ARBETSLÖNER**

## **11 § Arbetspecifik lön**

1. Vad gäller lönen som betalas till arbetstagaren iakttas den kravnivåklassificering som finns i denna paragraf.

### ***Kravnivåklassificering***

2. Den arbetspecifika lönen (klasslönen) för fullt arbetsförmögna 18 år fyllda arbetstagare är följande:

|                        |      |
|------------------------|------|
| Arbetets kravnivåklass | cent |
| 1. "                   | 962  |
| 2. "                   | 1006 |
| 3. "                   | 1052 |
| 4. "                   | 1101 |
| 5. "                   | 1152 |
| 6. "                   | 1205 |
| 7. "                   | 1259 |

Ifall en miljöolägenhet förekommer i grundnivå 7, används klasslön 7A, vars storlek är lönen för kravnivåklass 7 förhöjd med skillnaden mellan kravnivåklass 7 och 6. Om två miljöolägenheter förekommer används klasslön 7B, vars storlek är lönen för ovan nämnda kravnivåklass 7 förhöjd med den dubbla skillnaden mellan kravnivåklass 7 och 6.

3. Utgående från arbetenas kravnivåer, placeras arbetstagarna i olika kravnivåklasser enligt följande:

| Nivå | Beskrivning av grundnivån   |
|------|---|
| 1    | Arbete som snabbt kan läras genom erfarenhet. Tränings tiden är mindre än en vecka. De maskiner och anordningar som används i arbetet är inte känsliga för störningar och möjliga produktionshinder stör inte märkbart resten av produktionen.  |
| 2    | Arbetet förutsätter 1–4 veckor träning, men ingen egentlig utbildning förutom instruktionen i arbete. De anvisningar som getts om arbetet är klara och situationer som kräver självständigt omdöme förekommer enbart tidvis. Störningar har enbart en begränsad effekt på resten av produktionen. |

| Nivå | Beskrivning av grundnivån   |
|------|---|
| 3    | Arbetet förutsätter 1–2 månaders träning eller minst 1 månads utbildning. Störningar har enbart en begränsad effekt på resten av produktionen. Det egna omdömet påverkar hur lyckat arbetet är, men situationer där omdöme krävs förekommer inte kontinuerligt.   |
| 4    | Arbetet förutsätter minst 3 månaders träning eller över 2 månads utbildning. Störningar i arbetet påverkar omedelbart resten av produktionen och penningvärdet på förlusten är stort, vilket betyder att vaksamhet behövs under största delen av arbetstiden.   |
| 5    | Arbetet förutsätter minst 8 månaders träning eller minst 4 månaders utbildning. Arbetet förutsätter självständigt omdöme och förmåga att fatta beslut samt omfattande noggrannhet, eftersom värdet på möjliga produktionsförluster är stort och ett avbrott kan ha en stor inverkan på den övriga produktionen. |
| 6    | Arbetet förutsätter minst två års träning i det ifrågavarande arbetet eller ett års yrkesutbildning. Störningar i arbetet har en omedelbar effekt på resten av produktionen. Potentiella förluster i produktionen är mycket stora. För att undvika förluster kräver arbetet exceptionellt stor vaksamhet.       |
| 7    | I arbetet ansvarar man självständigt för sådan verksamhet som är centralt betydande för störningsfri verksamhet för en stor enhet och/eller underhållsuppgifter som kräver mångsidig yrkesskicklighet. Arbetet kan innehålla organisering av arbetsuppgifter.   |

### ***Arbetsförhållanden***

Miljöfaktornivån fastställs efter att grundnivån definierats.

#### *Nivå*

- 0 Arbetet är fysiskt lätt, miljöolägenheter förekommer inte i någon störande grad.
- 1 Arbetet är tämligen tungt och/eller på arbetsplatsen förekommer olägenheter i störande utsträckning.



- 2 Arbetet är tungt och/eller på arbetsplatsen förekommer olägenheter som stör arbetets utförande.
- 3 Arbetet är extremt tungt och/eller på arbetsplatsen förekommer olägenheter som i synnerligen hög grad stör arbetets utförande.

### *Tillämpningsanvisningar*

#### a) Grundnivåerna

Den träning och utbildning som behövs utvärderas utgående från arbetets verkliga kravnivå, inte utgående från den utbildning som arbetstagaren som sköter arbetet för ögonblicket fått eller utgående från arbetstagarens kompetens. Med den träning och utbildning som behövs avses den genomsnittliga tid som behövs för att nöjaktigt kunna klara av det ifrågavarande arbetet. I detta fall förutsätts till exempel inte beredskap att kunna handskas med sällsynta situationer eller arbetsmoment utan hjälp från arbetsledningens sida. Som träningstid räknas i ovan nämnda fall summan av den träningstid som krävs för varje arbetsmoment, inte den kalendertid som förlöpt innan varje arbetsmoment förekommit.

De krav på tränings- och utbildningstid som framkommer i beskrivningarna av grundnivåerna avser sådan utbildning som uttryckligen är inriktad på den aktuella arbetsuppgiften. I allmänhet ges sådan utbildning för grundnivåerna 1–5 på industrianläggningen. I dessa utbildningstider ska inte s.k. allmänbildande utbildning medräknas. När man gör klassificeringen bör man komma ihåg att varje beskrivning beskriver en kravnivå, och ifall enbart en del av beskrivningen passar ihop med en arbetsbeskrivning betyder det inte att arbetet ska placeras på denna grundkravnivå, utan arbetsbeskrivningen måste utvärderas utifrån hela den kravnivå som framställs i beskrivningen av kravnivån.

När man utvärderar arbetets kravnivå och yrkesutbildningens inverkan bör man ta i beaktande att det för att man ska behärska arbetet förutsätts träning som sker i arbetet.

Vad gäller uppmärksammandet av ansvar i klassificeringen ska man å ena sidan göra det utgående från anvisningar som ges och å andra sidan utgående från störningarnas inverkan. Det är inte alltid entydigt att utvärdera ansvaret i processartade uppgifter varför man bör uppmärksamma dess betydelse när den är betonad.

Med en störnings inverkan på resten av produktionen avses enbart verklig omedelbar inverkan. Om störningens inverkan kan utjämnas genom mellanlager eller på andra sätt, är det inte fråga om en sådan verklig omedelbar inverkan på resten av produktionen som systemet avser.

När man fastställer lönen för en ny arbetstagare används under utbildnings- och träningstiden som inledande lön en klasslön, som betalas för en uppgift som ligger en nivå lägre än den aktuella klasslönen.

Denna lön betalas tills dess att arbetstagaren nöjaktigt behärskar arbetet. Längden på träningstiden påverkas av arbetets karaktär och arbetstagarens personliga egenskaper. Av den här orsaken ska längden på den ifrågavarande tiden fastställas särskilt i varje fall. Som en riktgivande träningstid, då arbetstagaren inte har tidigare erfarenhet eller utbildning inom branschen, kan användas de tider som nämns i beskrivningarna för klasserna.

#### b) Arbetsförhållanden

Med arbetsförhållanden avses de i arbetet förekommande olägenheter som förorsakas av arbetets tyngd, enformighet, bundenhet och förhållanden t.ex. buller, temperatur, smutsighet och luftföroreningar.

Miljöfaktornivån fastställs utgående från den helhetsolägenhet som förorsakas av arbetsförhållandena, och vid fastställandet av denna olägenhet räcker det om det finns två olägenheter för att en helhetsolägenhet anses framkomma.

Man kan anse att en störande mängd olägenheter framkommer i arbetet då arbetstagaren tvingas skydda sig själv med personlig skyddsutrustning över hälften av arbetstiden.

#### c) Kravnivå

Arbetets kravnivå fås genom att räkna ihop grund- och miljöfaktornivåerna.

### ***Prissättning***

4. När man prissätter arbeten som tillhör kravnivåklass 7 eller högre används som prissättningsgrund lönen för kravnivåklass 7.

### ***Unga arbetstagare***

5. När en ung arbetstagare utför samma arbete som en fullvuxen arbetstagare och han eller hon har tillägnat sig den yrkesskicklighet och arbetserfarenhet som arbetet förutsätter och arbetet inte omfattas av andra begränsningar som hänför sig till lagstiftningen än bestämmelserna om övertidsarbete, bestäms arbetstagarens lön utgående från lönegrunderna för det aktuella arbetet.

I övrigt är normtimlönerna för arbetstagare under 18 år följande:

|             |      |
|-------------|------|
| under 17 år | cent |
| under 18 år | 813  |
|             | 851  |

Lönetabellerna ovan gäller inte personer som gått i yrkesskola inom branschen.

6. Arbetstagare som på grund av sjukdom, nedsatt mental funktion eller andra orsaker inte är kapabla att utföra den mängd arbete som i allmänhet krävs av en vanlig arbetstagare får lön enligt sin arbetsförmåga och det avtal som i varje särskilt fall görs upp mellan avtalsparternas lokala företrädare.

## **12 § Personlig lön**

Till fullt arbetsföra 18 år fyllda arbetstagare betalas en personlig lön som överskrider den arbetsspecifika lönen.

### ***Arbetsspecifik lön***

1. Arbetstagarens arbetsspecifika lön fastställs på basis av det arbete han eller hon regelbundet utför.

### ***Personlig lönedel***

2. Den personliga lönedelen fastställs på basis av faktorer som är viktiga med tanke på arbetet, vilka är yrkeskompetens, regelbundenhet och omsorgsfullhet samt mångsidighet.

Den personliga lönedelen utgör högst 20 % av arbetstagarens arbetsspecifika lön.

## **Grundlön**

3. Arbetstagarens grundlön beräknas genom att den personliga lönedelen läggs till arbetstagarens arbetsspecifika lönedel.

## **Yrkes- och specialyrkesexamen**

Ifall arbetstagaren har en yrkes- eller specialyrkesexamen inom sin egen bransch ska detta tas i beaktande när hans eller hennes personliga lönedel fastställs. En ändring i den personliga lönedelen ska verkställas från och med början av den lönebetalningsperiod som följer på tidpunkten för att examensbeviset erhållits.

Yrkesskickligheten ska utvecklas i och med nya krav på yrkesskicklighet. Vid behov kan arbetsgivaren och arbetstagaren gemensamt komma överens om huruvida arbetstagaren utför en yrkesexamen eller en del av den i en fristående examen. Samtidigt konstateras även att yrkesprovet som utförs anknyter till arbetstagarens arbete.

### *Protokollsanteckning:*

*Utöver detta är det under vissa förutsättningar möjligt att för en yrkes- eller specialyrkesexamen som arbetstagaren avlagt erhålla ett yrkesexamensstipendium som utbetalas av Utbildningsfonden.*

## **Funktion som arbetsinstruktör**

Ifall arbetstagaren vid sidan om sitt eget arbete fungerar som arbetsinstruktör, kommer man särskilt överens om den ersättning som ska betalas till honom eller henne.

## **13 §**

### **Prestationslönearbete**

1. Arbetstagarna ska beredas möjlighet att utföra prestationslönearbete, om arbetets natur tillåter det och om detta är tekniskt möjligt. Prissättningen för prestationslönearbete ska baseras på de arbetsspecifika lönerna (klasslönerna) i 11 §, andra punkten.

### **Rakt ackord**

2. I rakt ackord ska ackordslönen prissättas så att arbetstagarens ackordinkomst i normalt ackordarbetstempo blir 20 % högre än prissättningsgrunden, dvs. den arbetsspecifika lönen, och ökar i minst samma förhållande allt eftersom arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten stiger.

### ***Delackord***

3. Del- eller blandackord, där en del av lönen är fast och en del rörlig efter arbetsprestationen, ska prissättas så, att förtjänsten överstiger prissättningsgrunden med 20 %, då arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten motsvarar normal ackordarbetstakt. Då prestationsnivån stiger, ska den rörliga delen öka i samma proportion.

### ***Premielön***

4. Premielön kan tillämpas i arbeten där arbetsresultatet (t.ex. produktionsmängd, produktkvalitet, ekonomisk användning av råvaran) är beroende av t.ex. arbetstagarens noggrannhet, färdigheter eller andra sådana faktorer.

På prissättningen av premieavlönat arbete tillämpas bestämmelserna i den här paragrafen i tillämpliga delar.

a) Ifall man utför enstaka ackordsarbeten kommer man överens om ackordspriset utgående från principerna ovan i punkt 1 med den aktuella arbetsgruppen eller den privata arbetstagaren innan arbetet inleds.

b) Omfattningen av ackordet meddelas genom den enhet som fungerar som grund för enhetspriset, t.ex. st., kg, m<sup>2</sup>, m<sup>3</sup> osv. Man kan även komma överens om att ackordet avslutas efter en viss tid eller när arbetsskiftet avslutas.

c) Då man utför liknande ackordarbeten eller andra prestationsavlönade arbeten som använder stycke- eller något annat enhetspris, ska man göra upp en särskild prissättningslista, varav ett exemplar ges till huvudförtroendemannen.

### ***Förändringar i arbets- eller produktionsmetoderna***

5. Då förändringar sker i arbets- eller produktionsmetoderna eller i andra faktorer som väsentligt påverkar utförandet av arbetet, som leder till betydande och permanenta förändringar i arbetsresultatet, kan man justera de prissättningslistor som gjorts i de olika industrianläggningarna enligt detta kollektivavtal.

Justeringen ska förhandlas med arbetstagaren, huvudförtroendemannen eller motsvarande person. Ifall de vederbörliga personerna inte når enhällighet om ackords- eller annan prestationslöneprissättning, fortsätter arbetet på de föregående grunderna och ärendet förs omedelbart vidare till förbunden för behandling.

### *Tillämpningsanvisning:*

Det att arbetet fortsätter på föregående grunder betyder att målinkomsten bevaras på samma nivå.

## **14 § Separata tillägg**

1. Ett tillägg för exceptionella omständigheter som fastställs lokalt kan betalas i sådana fall där det i arbetsomständigheterna uppkommer en klart märkbar tillfällig försämring eller försvagning, som inte annars uppmärksammas i lönesättningen. Det potentiella tilläggets omfattning är minst 68 cent per timme.

2. I skiftarbete betalas 133 cent per timme i kvällsskift och 229 per timme i nattskift.

3. För kvälls- och nattarbete, även om det inte är skiftarbete, får arbetstagaren ett tillägg för arbete utfört efter kl. 16.00 som motsvarar kvällsskiftstillägget och för arbete utfört mellan kl. 23.00–06.00 ett tillägg som motsvarar nattskiftstillägget, såvida arbetet inte är övertids- eller nödarbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden. Detta gäller dock inte de fall där arbetstagarens arbetsskift avslutas senast kl. 17.00.

4. För arbete i gruvor samt i gruvarbete som utförs minst 30 meter från gruvöppningen i samband med grävning av provtunnlar eller skyddsrum, betalas ett separat gruvtillägg, vars storlek är 209 cent per timme. Enligt tidigare praxis ingår i den ifrågavarande ersättningen ett dammtillägg.

5. Till arbetstagare betalas på basis av anställningsförhållandets oavbrutna längd ett tjänstetidstillägg enligt följande:

| Tjänstetid | Tilläggets omfattning |
|------------|-----------------------|
| över 5 år  | 27 cent per timme     |
| över 10 år | 32 cent per timme     |
| över 15 år | 38 cent per timme     |
| över 20 år | 43 cent per timme     |
| över 25 år | 49 cent per timme     |
| över 30 år | 55 cent per timme     |
| över 35 år | 62 cent per timme     |

## **15 §**

### **Genomsnittlig timförtjänst**

1. Den genomsnittliga timförtjänsten för en arbetstagare används som beräkningsfaktor vid betalningen av lön och ersättning så som i detta kollektivavtal separat stadgas.

2. Arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst räknas så att den förtjänst han eller hon har fått för arbetstiden under varje kvartal enligt olika avlöningssätt jämte eventuella separata tillägg med undantag för övertids- och söndagsarbetstillägg samt ersättningen för veckovila divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under kvartalet.

Man kan även genom lokala avtal komma överens om att perioden för beräkning av den genomsnittliga timförtjänsten är den föregående normala lönebetalningsperioden.

3. De enligt föregående moment beräknade genomsnittliga timförtjänsterna för de olika kvartalen används enligt följande:

- under februari, mars och april den genomsnittliga timförtjänsten under IV kvartalet föregående år
- under maj, juni och juli den genomsnittliga timförtjänsten under årets I kvartal,
- under augusti, september och oktober den genomsnittliga timförtjänsten under årets II kvartal samt
- under november, december och januari den genomsnittliga timförtjänsten under III kvartalet.

#### *Tillämpningsanvisning:*

När genomsnittlig timförtjänst används under ordinarie arbetstid betalas inga extra tillägg enligt kollektivavtalet, eftersom ifrågavarande tillägg redan uppmärksammas i beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten.

## **16 §**

### **Organisation av arbetet och förflyttning till annat arbete**

1. Arbetstagaren utför det arbete som arbetsledningen anvisat honom eller henne, och arbetsgivaren har rätt att förflytta arbetstagaren till ett annat arbete enligt gällande behov.

2. Ifall arbetstagaren på arbetsgivarens order tillfälligt tvingas avbryta prestationslönearbete, eller ifall han eller hon tillfälligt flyttas till tidsavlönat arbete, betalas till honom eller henne under avbrottet eller förflyttningen lön enligt genomsnittlig timförtjänst, dock högst för åtta arbetsskift.

3. Ifall arbetets karaktär föranleder att ett överenskommet prestationslönearbete inte kan utföras oavbrutet och att arbetstagaren förflyttas till annat arbete eller ifall det för att man regelbundet ska kunna utföra prestationslönearbete förutsätts att tidsarbete utförs ibland, betalas till en sådan arbetstagare för det tidsarbete som han eller hon utför en timlön som motsvarar det.

4. När prestationslönearbetet avslutas eller när det är fråga om en permanent förflyttning betalas lön enligt det nya arbetet. På samma sätt förfärs när arbetstagare i tidsarbete förflyttas till ett annat arbete.

## IV BESTÄMMELSER OM SEPARATA ERSÄTTNINGAR

### 17 § Researbete och resekostnader

#### 1. Allmänna bestämmelser

##### *Arbetsresa och skyldighet att resa*

Med arbetsresa avses en resa som hör till arbetstagarens arbetsuppgifter och som tillfälligt utförs till en kommenderingsort utanför den ort där arbetstagarens egentliga arbetsplats eller arbetstagarens hemort är belägen.

De resor som arbetsuppgifterna förutsätter ska företas på ett ändamålsenligt sätt så att det till resan inte åtgår mera tid och att den inte föranleder större kostnader än vad utförandet av uppgifterna nödvändigtvis kräver.

##### *Resans början och slut*

Resan anses ha inletts när arbetstagaren beger sig på en resa som direkt riktar sig till kommenderingsorten från arbetsplatsen eller arbetstagarens bostad och den anses avslutad när arbetstagaren återvänder till sin arbetsplats eller, ifall det är utanför ordinarie arbetstid, då arbetstagaren återvänder till sin bostad.



### ***Begränsningar***

Om arbetstagaren fungerar i chaufförsuppgifter (t.ex. betongbils- och pumpbilsförare, billaborant, lastbilschaufför osv.) eller utför sådana uppgifter där daglig förflyttning mellan olika arbetsplatser hör till, tillämpas inte denna paragrafs bestämmelser om dagtraktamente på honom eller henne. Till en arbetstagare som arbetar med uppgifter som avses ovan i denna punkt betalas dagtraktamente och ersätts övernattningskostnader då han eller hon på grund av arbetsresan tvingas övernatta på kommenderingsorten, och de förutsättningar för ersättning som avses i punkt 2.3 i övrigt uppfylls.

När arbetet på kommenderingsorten utförs av en ortsbo eller annan arbetstagare som anställts på orten, är denna person inte berättigad till förmåner som bestämts i denna paragraf.

### ***Användning av egen bil***

Har i researbete överenskommelse träffats före resan om användning av arbetstagarens egen bil, betalas för detta och för med arbetsgivaren överenskommen transport av övriga personer eller varor en ersättning enligt skattestyrelsens gällande beslut.

## **2. Ersättning för resekostnader**

Arbetstagaren betalas ersättning för resekostnader och för den tid som används till resa under arbetsdygnet samt för extra kostnader som uppkommer på kommenderingsorten enligt följande:

### **2.1. Resekostnader**

Arbetsgivaren ersätter alla erforderliga resekostnader som förorsakas av resan till eller från kommenderingsorten eller för resan till en annan kommenderingsort. Som nödvändiga resekostnader räknas priset på järnvägs-, båt-, flyg- o.d. biljetter i II klass, bagageavgifter och, om resan företas på natten, priserna på sovplatsbiljetterna i motsvarande klass.

## 2.2. Ersättning för resetid

Arbetstagaren betalas resetidsersättning för resetimmar för högst 16 resetimmar per arbetsdygn. Från dessa timmar drar man av de arbetstimmar som inom det ifrågavarande arbetsdygnet arbetats inom ordinarie arbetstid.

För det antal resetimmar som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar betalas en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten.

För övriga restimmar, dock för högst 8 timmar, betalas ersättning enligt den personliga tidlönen.

För en resa som sker på en ledig dag betalas för en resa på högst 8 timmar en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten.

### *Sovplats*

När sovplats har ordnats för arbetstagaren, betalas inte ovan nämnda ersättning för tiden mellan klockan 21.00 och 07.00.

## 2.3. Dagtraktamente och övernattningskostnader

### *Dagtraktamente*

Dagtraktamente är en ersättning för de extra måltids- och andra levnadskostnader som förorsakas av arbetsresan.

Dagtraktamentet betalas enligt skattestyrelsens gällande beslut för varje resedygn som räknas från resans begynnelsepunkt, då kommenderingsorten som finns i en annan kommun är minst 50 kilometer från arbetstagarens egentliga arbetsplats eller bostad.

Maximibeloppet för dagtraktamentet är beroende på arbetsresans längd följande:

| Arbetsresans längd | Dagtraktamentets maximibelopp 2017 |
|--------------------|------------------------------------|
| över 6 timmar      | partiellt dagtraktamente 19 euro   |
| över 10 timmar     | heldagtraktamente 41 euro          |

När tiden använd till resan överskrider det föregående fulla resedygnet

- med minst 2 timmar, betalas i partiellt dagtraktamente 19 euro och
- över 6 timmar, betalas heldagtraktamente 41 euro.

Om arbetstagaren under något resedygn får en fri eller en i resebiljettens pris inkluderad kost, avdras hälften av dagtraktamentets eller det partiella dagtraktamentets belopp. Med fri kost avses i fråga om heldagtraktamente två, och i fråga om partiellt dagtraktamente en fri måltid.

### ***Inkvarteringskostnader***

Utöver dagtraktamentet ersätts övernattningskostnaderna utgående från en utredning som godkänts av arbetsgivaren.

### ***Nattresepenning***

Nattresepenningen på 12 euro betalas för sådant resedygn som berättigar till dagtraktamente, under vilket avgiftsfri inkvartering inte har ordnats för arbetstagaren, eller han eller hon inte har fått logiersättning eller sovplats under resan. Nattresepenning betalas dock inte om arbetstagaren har låtit bli att utnyttja den inkvarteringsmöjlighet som arbetsgivaren reserverat och anvisat.

## **2.4. Arbetsresa för vilken dagtraktamente inte betalas**

### ***Extra resekostnader***

Arbetstagaren ersätts alla extra resekostnader. Ersättning av tiden använd till resan avtalas mellan de ifrågavarande parterna.

### ***Måltidsersättning***

Om arbetstagaren i researbete, avvikande från det vanliga, är förhindrad från att inta en måltid antingen hemma eller på sin arbetsplats som har en personalmatsal, betalas till honom eller henne, ifall möjligheten att inta måltid på den aktuella arbetsplatsen inte motsvarar det som står till buds på den egentliga arbetsplatsen där arbetet utförs, som måltidsersättning  $\frac{1}{4}$  av heldagstraktamentet. Med personalmatsal avses en plats där man kan köpa eller få en varm måltid.

Ifall arbetstagaren i researbete tvingas ordna sin middag på samma sätt som avses i stycket ovan, betalas till honom eller henne en andra måltidsersättning för de kostnader som uppkommer därvid.

## ***Chaufförer***

Till en chaufför betalas matpenning ifall han eller hon inom 10 timmar har varit förhindrad att inta måltid på sin arbetsplats eller på en annan arbetsplats inom samma företag.

Därtill förutsätts att bestämmelserna om måltidsersättningar inte heller i övrigt uppfylls.

## **3. Särskilda bestämmelser**

### ***Lång arbetskommendering***

Om dagtraktamentet och andra resekostnader avtalas lokalt då det gäller en arbetskommendering som varar över 14 dygn.

### ***Skötsel av personliga ärenden***

Då det är fråga om en lång arbetskommendering kommer arbetsgivaren och arbetstagaren gemensamt överens om beviljande av ledighet för att sköta nödvändiga personliga ärenden under förutsättning att det är möjligt utan att störa arbetets ordinarie gång.

### ***Sjukhusdagpenning***

Om arbetstagaren på kommenderingsorten ordineras sjukhusvård, betalar arbetsgivaren i stället för dagtraktamente en sjukhusdagpenning på 1,70 euro per dygn fram till dess arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjukdomstid på grund av arbetstagarens arbetsoförmåga upphör. Arbetstagaren har dock inte rätt till ovanstående ifall han eller hon på grund av en försäkring som arbetsgivaren tecknat är berättigad till ersättning för den vårdavgift som bärs upp av sjukhuset.

## **4. Arbete utomlands**

Vid s.k. researbete som utförs utomlands ska arbetsgivaren och arbetstagaren före resans början och särskilt i varje fall komma överens om lönevillkoren, lönebetalningssättet o.d. ekonomiska förmåner i anslutning till anställningsförhållandet samt om dagtraktamente.

## **18 § Övriga ersättningar**

1. Arbetsgivaren betalar ersättning för inkomstbortfall som orsakas av förlust av ordinarie arbetstid för en arbetstagare som deltar i kommunfullmäktige- eller kommunstyrelsemöten och som är medlem i dessa organ, på så sätt att arbetstagaren får fulla löneförmåner då den ersättning för inkomstbortfall och det arvode som kommunen betalar och arbetsgivarens ersättning läggs ihop.

Ersättningen betalas efter att arbetstagaren till arbetsgivaren har lämnat en utredning över den ersättning och det arvode som kommunen betalar.

En anställd som är medlem i en valnämnd och valkommitté som enligt lag är tillsatt för statliga eller kommunala val ersätts även av arbetsgivaren för det inkomstbortfall som den anställda orsakas av att nämnden eller kommittén ordnar möte under den anställdas arbetstid.

2. En arbetstagare vars anställning har fortgått i minst tre månader har rätt att på sin 50- eller 60-årsdag få ledigt med lön som motsvarande den ordinarie arbetstiden, om bemarkelsedagen infaller på en arbetsdag.

3. 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.

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

Ersättningen för uppbådsdagen betalas enbart för den dag, under vilken uppbådet hålls.

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

4. Arbetsgivaren betalar för tiden för reservövningarna lön så att han eller hon tillsammans med reservistlönen från staten får fulla löneförmåner. Med reservövningar avses en situation vari arbetstagaren fått ett förständigande att träda i tjänst.

5. Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön från arbetet på en nära anhörigs begravningsdag och på sin egen vigseldag.

*Tillämpningsanvisning:*

Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka, make eller sambo, barn och fosterbarn, hans eller hennes föräldrar, bröder och systrar liksom makens eller makans föräldrar. Med nära anhörig avses också maken, maken eller sambon.

6. Ovan i 1–5 mom. nämnda ersättningar betalas enligt den genomsnittliga timförtjänsten i 15 § i kollektivavtalet.

## **19 §**

### **Söckenhelgsersättning**

***Söckenhelger som ersätts***

1. För nyårsdagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdagen, midsommarafton, julafton samt juldagen och annandag jul betalas till arbetstagaren som söckenhelgsersättning lön som motsvarar den ordinarie dagliga arbetstiden enligt genomsnittlig timförtjänst.

Ifall trettondagen infaller på en annan vardag än lördag betalas en ersättning för förlorad inkomst enligt bestämmelserna om söckenhelgsersättning i denna paragraf.

***Förutsättningar för ersättningar***

2. Söckenhelgsersättning betalas till en arbetstagare vars anställningsförhållande före den aktuella söckenhelgen oavbrutet fortgått i minst tre månader. Därtill förutsätts att arbetstagaren enligt arbetstidsschemat varit i arbete på arbetsdagen före söckenhelgen samt arbetsdagen efter söckenhelgen, eller någondera av dessa dagar ifall det finns en godtagbar orsak till frånvaron.

Söckenhelgsersättningen förloras inte trots att arbetstagaren varit frånvarande under arbetsdagen före och efter söckenhelgen, ifall frånvaron beror på:

- sjukdom, som inte varat över 3 månader före den aktuella söckenhelgen
- lagstadgad moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller semester
- permittering på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, som inte varat över 2 veckor före den aktuella söckenhelgen

3. Söckenhelgsersättning betalas inte till en arbetstagare med vecko- eller månadslön.

*Tillämpningsanvisning:*

Söckenhelg ersättning betalas då de betalningsförutsättningar som finns i denna paragraf uppfylls, oberoende på arbetstagaren varit i arbete under den ifrågavarande söckenhelgen eller inte. Söckenhelg ersättning ska även betalas för de söckenhelger som infaller under veckoslutet. Arbetstagare som arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete får inte söckenhelg ersättning för trettondagen.

***Lön för självständighetsdagen***

Ifall arbetstagaren av orsaker som nämns i 2 punkten 2 mom. i denna paragraf inte är berättigad till lagenlig lön för självständighetsdagen, betalas söckenhelg ersättning enligt denna paragraf.

En arbetstagare som utför kontinuerligt treskiftsarbete och som inte har rätt till ersättning enligt 3 § i lagen om lön för självständighetsdagen, betalas för en självständighetsdag som infaller på en ledig dag som ersättning lön för åtta timmar enligt arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst. Annars iakttas det som sagts i ovan nämnda lag om förutsättningarna för betalning av lön för självständighetsdagen.

**V**

**ARBETARSKYDD**

**20 §**

**Arbetarskydd**

1. För att undvika olycksfall vidtas alla nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagaren.
2. Att vägra utföra ett arbete som inte har sådana säkerhetsanordningar som myndigheterna föreskrivit räknas inte som att vägra arbeta i strid mot kollektivavtalet.

*Protokollsanteckning:*

*Förbunden konstaterar att arbetarskyddsverksamheten är viktig och är överens om att man på arbetsplatsen alltid och på allvar ska uppmärksamma den, och att uppriktigt samarbete mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas respektive företrädare på arbetsplatsen, vars uppgift det är enligt lagen att behandla frågor i*

*anknytning till arbetarskyddet, främjar en lyckad och konstruktiv arbetarskyddsverksamhet.*



3. Arbetstagaren är skyldig att iaktta de anvisningar som arbetarskyddsmyndigheterna och arbetsgivaren gett för att skydda arbetstagaren.

4. Ifall man utgående från expertutlåtanden eller statistik över arbetsolycksfall eller yrkessjukdomar eller annat motsvarande gemensamt konstaterar att användningen av skyddskläder eller -utrustning i arbetet har en väsentligt befrämjande verkan på arbetarskyddet eller arbetshälsan, ska arbetsgivaren införskaffa skyddskläder eller -utrustning av sådant slag för arbetstagarnas bruk, även om det inte utgående från 15 § i arbetarskyddslagen skulle vara nödvändigt. Med det ovan nämnda avses inte normala arbetskläder.

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

*Tillämpningsanvisning:*

1. Samarbetsorganet i ovan nämnda fall är företagets arbetarskyddskommission. Även företagets hälsovårdspersonal ska ges möjlighet att uttala sin åsikt om skyddskläder eller -utrustning som föreslås bli anskaffade.

2. När man tillämpar bestämmelserna i 4 punkten i denna paragraf ska huvudregeln vara den att skyldigheten att införskaffa skyddskläder eller -utrustning utvärderas enligt 15 § i arbetarskyddslagen. Arbetsgivaren fattar ensam anskaffningsbeslutet efter att ha konstaterat att förutsättningarna i lagen uppfylls. Om arbetsgivaren anser att man inte kan tillämpa bestämmelserna i 15 § i arbetarskyddslagen, men man gemensamt i arbetarskyddskommissionen med tanke på statistiken över arbetsolyckor eller yrkessjukdomar eller på annan motsvarande grund konstaterar att man även i andra fall än de som nämns i 15 § i arbetarskyddslagen väsentligt kan förbättra arbetarskyddet och arbetshälsan i vissa arbeten genom att införskaffa den nämnda utrustningen, införskaffar arbetsgivaren skyddskläder eller -utrustning som nämns i kollektivavtalsbestämmelsen till arbetsplatsen för att brukas av arbetstagarna.

Med gemensamt konstaterande avses i bestämmelsen att de olika grupper som finns representerade i arbetarskyddskommissionen är eniga om anskaffningsförslaget. Med normala arbetskläder avses kläder, vilka arbetstagaren i sitt arbete använder för att skydda sina egna kläder eller sig själv mot nedsmutsning. Sådana skyddskläder omfattas inte alls av denna avtalspunkt.

3. I arbeten där arbetskläderna nöts exceptionellt snabbt ger arbetsgivaren arbetstagaren en rimlig mängd skyddskläder.

4. Arbetsgivaren anskaffar, om arbetet kräver det, optiskt slipade skyddsglasögon för dem som arbetar i uppgifter som kräver noggrannhet, ifall företagshälsovården har konstaterat att de behövs.

5. När nya arbetstagare handleds ska man uppmärksamma arbetarskyddet. Samtidigt utreds frågor i anknytning till anställningsförhållandet samt arbetsplatsens organisations- och förhandlingsrelationer.

6. Arbetsgivaren ska inom de branscher där företagshälsokortet används i samband med att arbetsavtalet ingås säkerställa att arbetstagarna har egna personliga företagshälsokort.

Arbetstagaren ska bära företagshälsokortet med sig på byggarbetsplatsen. För tillsynen över ordnandet av företagshälsovård ska arbetstagaren visa företagshälsokortet för arbetsgivaren.

## VI SOCIALA BESTÄMMELSER

### 21 § Lön för sjukdomstid

#### *Löneutbetalning och karensdag*

1. Arbetsgivaren betalar som lön för sjukdomstid full lön till en sådan arbetstagare som enligt en utredning godkänd av arbetsgivaren är förhindrad från att utföra arbete på grund av sjukdom eller olycksfall.

Lön för sjukdomstid beräknas på basis av den genomsnittliga timförtjänsten enligt 15 § i kollektivavtalet.

När man räknar ut den genomsnittliga timförtjänsten under sjukdomstid för en arbetstagare som utför kontinuerligt och intermittert treskiftsarbete avdras dock inte från hans eller hennes inkomst söndagsförhöjningarna för ordinarie arbetstid.

Lön för sjukdomstid betalas från början av den andra av sådana sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbete.

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande före arbetsoförmågans början utan avbrott fortgått minst ett år betalas lön för sjukdomstid från början av den första av sådana sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdagar om han eller hon hade varit i arbetet.

Om arbetsoförmågan till följd av sjukdomen har fortgått minst sex vardagar utöver insjuknandedagen, betalar arbetsgivaren lön även för karensdagen.

Lön för sjukdomstid betalas för de **arbetsdagar** som ingår i följande **tidsperioder**:

### *Ersättningsperiod*

| Ett anställningsförhållande som före arbetsoförmögenhetens början oavbrutet har fortgått | Tidsperiod       |
|--|------------------|
| minst 1 månad men under 3 år   | 28 kalenderdagar |
| 3 år men under 5 år  | 35 kalenderdagar |
| 5 år men under 10 år   | 42 kalenderdagar |
| 10 år eller längre   | 56 kalenderdagar |

### *Olycksfall i arbete*

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

### ***Insjuknande under arbetsdag***

3. Om arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall blir arbetsoförmögen mitt under sin arbetsdag, betalas till honom eller henne ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten för den förlorade ordinarie arbetstiden under respektive dag.

### ***Återfall av samma sjukdom***

4. Om arbetstagaren får återfall i samma sjukdom inom 30 dagar, fortsätter betalningen av lön för sjukdomstid, såtillvida att ersättningsperioden för denna sjukdom inte redan fyllts, ända tills ersättningsperioden fylls eller arbetstagaren tillfrisknat före det.

### ***Begränsningar***

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

### ***Avdrag***

6. Arbetsgivaren har rätt att som återbetalning få den ersättning som arbetstagaren på grund av samma arbetsoförmåga får i dagpenning för samma tidsperiod eller en annan med denna jämförbar ersättning med stöd av lag eller avtal, dock inte mer än det belopp han eller hon betalt i form av lön. Ifall ersättningen betalats direkt till arbetstagaren, har arbetsgivaren rätt att avdra detta belopp från den lön som betalas för tiden för arbetsoförmåga.

Arbetsgivaren har dock inte rätt att få ifrågavarande ersättning återbetald eller avdra den från lönen för arbetsoförmågan ifall ersättningen betalas till arbetstagaren på basis av en av honom eller henne helt eller delvis frivilligt bekostad försäkring.

Om dagpenningen eller en därmed jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på den anställda själv eller om den betalas till ett lägre belopp än vad den anställda enligt lag skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen avdra den andel av dagpenningen eller ersättningen som på grund av den anställdas försummelse inte har blivit utbetald.

## ***Anmälningsskyldighet***

7. Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren att han eller hon har insjuknat.

## ***När barn insjuknar***

8. Om ett barn under tio år plötsligt insjuknar betalas till arbetstagaren ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid i detta kollektivavtal. En förutsättning för betalning av ersättningen är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en redogörelse över frånvaron ges i enlighet med bestämmelserna om betalning av lön för sjukdomstid i kollektivavtalet. Det ovan sagda tillämpas även på ensamförsörjare och makes, makas eller sambos barn som bor i samma hushåll.

Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena försörjaren.

Ersättning för nödvändig, kort, tillfällig frånvaro för att ordna med vård eller vårda ett sjukt barn betalas även ifall den ena föräldern är förhindrad att sköta barnet på grund av sjukdom, studier eller för att denne bor eller annars permanent vistas på en annan ort, och att en utredning över förhindret som arbetsgivaren godkänner getts vid efterfrågan.

### *Protokollsanteckning:*

- 1. När ordnandet av vården eller vården varar 1, 2, 3 eller 4 dagar betraktas frånvaron som sådan frånvaro som avses i avtalet. En förutsättning för betalning av ersättningen är att det över barnets sjukdom och därav föranledd frånvaro ges samma utredning som krävs vid arbetstagarens egen sjukdom enligt kollektivavtalet och eventuell praxis inom företaget. Frånvarodagar med lön till följd av barns sjukdom likställs med arbetade dagar enligt semesterlagen.*
- 2. Enligt avtalets andemening betraktas som ensamförsörjande även en person som utan särskilt hemskillnadsbeslut eller skilsmässobeslut permanent har flyttat isär från sin maka eller make och en person vars make eller maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av värnplikt eller reservövning.*

### ***Vård av svårt sjukt barn***

9. En arbetstagare vars eget eller makes eller makas barn som bor i samma hushåll lider av en sådan svår sjukdom som avses i 4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (1335/2004) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i sådan vård, rehabilitering eller vårdhandledning av barnet som avses i 10 kap. i sjukförsäkringslagen (1224/04) efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren.

### ***Sjukfrånvaro med arbetstagarens anmälan***

10.

1. I ett företag kan man lokalt avtala om att tillämpa ett förfarande enligt vilket arbetsgivaren eller hans eller hennes företrädare godkänner en anmälan av arbetstagaren som utredning över arbetsoförmåga vid sjukfrånvaron av influensatyp som varar i högst tre dagar. Samtidigt kan man avtala om

- utformningen av anmälan och dess tidpunkt, till vem anmälan görs och hur den registreras
- begränsningar för antalet anmälningar om frånvaro av arbetstagare som godkänns
- att förutsättningen för godkännandet är att anmälan görs omedelbart eller senast innan arbetsskiftet inleds
- arbetsgivarens rätt att alltid kräva läkarintyg

#### *Tillämpningsanvisning:*

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

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

Med det avtal som avses under den här punkten avtalas endast om en utredning om arbetsoförmåga som kan avtalas om lokalt inom företaget. Bestämmelser om lön för sjukdomstid på andra ställen i kollektivavtalet eller etablerade tolkningar påverkas inte av den här avtalspunkten eller tillämpningsanvisningen.

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

3. Bestämmelserna under punkt 1 och 2 tillämpas även när ett barn under 10 år insjuknar.

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

#### *Protokollsanteckning*

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

#### ***Upprätthållande av arbetsförmågan och hantering av sjukfrånvaro***

11. Företag kan med hjälp av företagshälsovården avtala om rutiner genom vilka arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga upprätthålls. Målet är att arbetsförmågan upprätthålls, arbetstagarna orkar i arbetet och att sjukfrånvaron minskar.

#### **Förfarandeanvisning:**

##### **1 Konstaterande av arbetsoförmåga**

Arbetsoförmågan konstateras med ett av företagets företagshälsovårdsläkare utfärdat eller ett annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg. Man kan lokalt komma överens om att företagets egen företagshälsovårdare kan skriva ut ett intyg över arbetsoförmåga åt arbetstagaren för högst tre dagar.

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

## **2 Oklarheter kring läkarintyg**

Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjukdomstid när grunderna för betalning av lön för sjukdomstid och dess belopp på godkänt sätt har utretts.

Om arbetsgivaren inte godkänner det läkarintyg arbetstagaren företer, kan han eller hon hänvisa arbetstagaren till en annan av arbetsgivaren anvisad läkare för kontroll. I så fall betalar arbetsgivaren utgifterna för anskaffningen av ett nytt läkarintyg.

Okklarheterna kring läkarintyg utreds i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

## **3 Anlitande av företagshälsovården i första hand**

Arbetstagaren ska i första hand vända sig till företagets företagsläkare.

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

## **4 Förtroendemännen ska vägleda arbetstagarna till riktig tillämpning av bestämmelserna i kollektivavtalet och för sin del sträva efter att förebygga missbruk**

Arbetsgivaren och förtroendemännen ska tillsammans sträva efter att visa arbetstagarna hur kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjukdomstid ska tillämpas på rätt sätt.

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

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

## **5 Missbruk och hävande av arbetsavtal**

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



## **6 Anmälan om insjuknande**

Arbetstagaren ska meddela sin närmaste chef eller annan person som arbetsgivaren angett om sitt insjuknande redan innan arbetsskiftet inleds, då detta är möjligt med beaktande av omständigheterna. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagarna om tillvägagångssätten gällande detta.

Det är viktigt att anmälan görs i god tid så att man redan då arbetsskiftet inleds på arbetsplatsen vet om någon eventuellt är frånvarande och hur arbetena i frånvarofall organiseras den dagen.

Ifall man kan visa på att arbetstagaren uppsåtligen försummat sin skyldighet att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om sitt insjuknande, börjar skyldigheten att betala lön för sjukdomstid tidigast den dag under vilken anmälan har gjorts.

## **7 Skador förorsakade av fritidssysselsättningar**

Återkommande skador, i synnerhet svåra sådana, som beror till exempel på idrott, förorsakar arbetsgivaren ökade kostnader i form av lön för sjukdomstid och svårigheter i arbetstagarens förläggning i arbetet.

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

## **8 Förebyggande av sjukfrånvaro**

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

## **9 Kortvarig arbetsoförmåga**

Arbetsoförmågan kan vid kortvarig sjukfrånvaro av förkylningstyp på högst 3 dygn bevisas med ett intyg av företagets företagshälsovårdare. Av grundad anledning kan även ett intyg av en annan hälsovårdare godkännas som bevis på arbetsoförmågan.

Som grundad anledning räknas till exempel ett långt avstånd mellan företagshälsovårdsenheten och arbetstagarens arbetsplats eller hem eller vistelseort eller oskäligt lång väntetid.

Vid återfall av samma sjukdom ska intyget utfärdas av en av företaget anvisad hälsovårdare. I sådana fall ska särskild uppmärksamhet fästas vid ett eventuellt behov av läkarvård.

## 22 § Läkarundersökningar

### *Lagstadgade läkarundersökningar*

1. Arbetsgivaren ersätter en person inkomstbortfallet på grund av hälsoundersökningar under anställningen enligt stadsrådets beslut (1484/01) om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll, yrkesutbildade personer och sakkunniga och den utbildning som krävs av sådana inom företagshälsovården och som godkänns i företagshälsovårdens verksamhetsplan samt för resor i anknytning till dessa. Inkomstbortfallet ersätts för en tid som motsvarar förlorade ordinarie arbetstimmar. Detsamma gäller i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93) och i strålningslagen (529/91). Samma bestämmelse iakttas dessutom för undersökningar som förutsätts i hälsoskyddslagen (763/94) som beror på att en person inom företaget övergår till en arbetsuppgift för vilken läkarundersökning krävs.

2. En arbetstagare som hänvisas till undersökning som avses i ovan nämnda lagrum eller som under en sådan undersökning förordnas efterundersökning, får av arbetsgivaren även ersättning för nödvändiga resekostnader. Ifall undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente.

3. Om den lagstadgade undersökningen äger rum på arbetstagarens fritid, betalas arbetstagaren 15,00 € i ersättning för extra kostnader.

*Protokollsanteckning:*

*Denna skrivelse syftar inte till att försämra företagsspecifik praxis.*

### *Andra än lagstadgade läkarundersökningar*

Förutsättningar för ersättning av inkomstbortfallet är:

#### **Grundförutsättningar**

3.1. Det ska vara fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall som gör det nödvändigt att snabbt bli undersökt av en läkare. Arbetstagaren ska lägga fram en utredning över läkarundersökningen som godkänts av arbetsgivaren (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) och på begäran av arbetsgivaren en utredning över hur länge läkarundersökningen med väntetider och skäliga resetider varade.

3.2. I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i 1 punkten förutsätts att arbetstagaren reserverar mottagningstid under

arbetstiden endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka). Arbetstagaren ska lägga fram en pålitlig redogörelse för att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden.

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

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

## **Särskilda förutsättningar**

### ***Ny eller återkommande sjukdom***

Inkomstbortfallet ersätts i dessa fall:

3.5. För tid för en läkarundersökning i samband med vilken arbetstagarens sjukdom konstateras. För arbetsoförmåga på högst ett dygn som beror på läkarens åtgärder.

När arbetstagaren på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

### ***Tidigare fastställd sjukdom***

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

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

Under tiden för en läkarundersökning av en specialist i området som genomförs i syfte att ordinera hjälpmedel, t.ex. glasögon.

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

För tiden för arbetsoförmåga orsakad av vårdåtgärder som cancersjukdomar kräver. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

### ***Laboratorie- och röntgenundersökningar***

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

### ***Läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet***

3.8. Tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.

### ***Plötslig tandsjukdom***

3.9. Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetsoförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, betalas arbetstagaren ersättning för inkomstbortfallet för den tid som vårdåtgärden varar, ifall han eller hon inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.

### ***Begränsningar***

4. Ifall arbetstagaren får lön för sjukdomstid för tiden för läkarundersökningen, betalas inte ersättning för inkomstbortfall med stöd av den här paragrafen. Ersättning betalas inte heller för tiden för en läkarundersökning som genomförs under den karensdag som förutsätts i bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

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

## **23 § Moderskaps- och faderskapsledighet**

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått minst 6 månader innan barnets födsel betalas under moderskapsledighet eller faderskapsledighet skillnaden mellan arbetstagarens lön och moderskaps- eller faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen eller annan ersättning med stöd av en likställd lag eller ett likställt avtal, beräknad för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat infaller under en kalenderperiod på i fråga om moderskapsledighet 56 och i fråga om faderskapsledighet 6 sådana vardagar som avses i sjukförsäkringslagen, från början av den första dagen av moderskaps- eller faderskapsledighet i enlighet med 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Om en ny moderskapsledighet börjar under den föregående familjeledigheten så att arbetstagaren inte däremellan återvänder till arbetet, har arbetsgivaren ingen lönebetalningsskyldighet enligt 1 mom. för den nya moderskapsledigheten.

## **24 § Semester**

### ***1. Semester och semesterlön***

Arbetstagaren får semester enligt semesterlagen.

Lokalt kan avtalas om att semesterlönen i sin helhet eller en del av den betalas under semestern på den normala lönedagen.

### ***2. Semesterpremie***

Som semesterpremie betalas till en arbetstagare som återkommer till arbetet efter lagstadgad semester 50 % av hans eller hennes semesterlön.

### ***3. Förutsättningar***

Förutsättningen för att få semesterpremie är att arbetstagaren börjar sin semester på meddelad eller överenskommen dag och återvänder till arbetet omedelbart efter semestern.

### ***4. Exceptionella situationer***

Semesterpremien betalas också om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller slut medan anställningsförhållandet fortgått har

varit frånvarande med arbetsgivarens samtycke eller av en orsak som nämns i 7 § 2 mom. i semesterlagen.

Semesterpremie betalas även till en arbetstagare som går i ålders-, förtida ålders- eller individuell förtidspension samt till en arbetstagare som efter att ha avtjänat värnplikten återgår till arbetet enligt lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet.

När ett anställningsförhållande upphör får arbetstagaren en semesterpremie.

Semesterpremien betalas också på semesterersättningen, om arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått oavbrutet i mer än fem månader innan det upphörde.

*Tillämpningsanvisning:*

*Om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott.*

Semesterpremien betalas inte om anställningsförhållandet upphör på grund av en orsak som beror på arbetstagaren själv. Som en orsak som beror på arbetstagaren själv anses:

- att arbetstagaren säger upp sig
- att arbetstagaren häver anställningsförhållandet själv utan lagenlig grund
- att arbetstagaren genom att bryta mot avtalet förorsakar att anställningsförhållandet avslutas.

## **5. Betalning av semesterpremie**

Semesterpremie betalas till en arbetstagare som har rätt till det i samband med lönebetalningen närmast dagen för återgång till arbete efter semestern.

Om semestern har delats betalas motsvarande del av semesterpremien då de enskilda delarna av semestern upphört.

Hälften av semesterpremien betalas på förhand i samband med betalningen av semesterlönen. Den här delen berörs inte av de förutsättningar för semesterpremie som nämns ovan.

Lokalt kan avtalas om att semesterpremien betalas antingen i en eller flera rater, dock så att semesterpremien i sin helhet är betald senast före början av det följande semesterkvalifikationsåret enligt en tidtabell som man skriftligen avtalat om.



Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör före den lokalt överenskomna tidpunkten för utbetalning av semesterpremien, betalas semesterpremien då anställningsförhållandet upphör, om arbetstagaren i övrigt enligt kollektivavtalet är berättigad till semesterpremie.

## **25 § Matsalar och klädskåp**

På varje arbetsplats eller i dess omedelbara närhet ska arbetsgivaren ordna med utrymmen för arbetstagarnas måltider och för förvaring av kläder.

*Protokollsanteckning:*

*Man kan lokalt komma överens om att dessa utrymmen inte måste ordnas ifall det inte är nödvändigt med tanke på antalet arbetstagare eller arbetets karaktär och fortbestånd.*

## **26 § Grupplivförsäkring**

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna så som det har avtalats om mellan centralorganisationerna.

# **VII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER**

## **27 § Lönebetalning**

1. Lönerna utbetalas två gånger i månaden, om inte annat avtalas lokalt om betalningssätt. Slutlönen i RTT:s medlemsföretag kan betalas senast den tredje bankdagen efter att anställningsförhållandet avslutats, då arbetsavtalet hävs.

2. För att räkna ut lönen kan 6 vardagars och möjliga helgdagars lön som infaller mellan lönedagarna lämnas till nästa lönebetalning.



Man kan dock lokalt avtala om att en sådan lön eller del av den som baserar sig på produktionsmängd som först kan konstateras efter lönebetalningsperioden kan betalas under närmast följande lönebetalning enligt det antagna arbetsresultatet, och sedan justeras till sitt exakta värde i nästa lönebetalning.

3. När lönedagen på grund av påsk, midsommar eller julhelgen flyttas till den första vardagen efter helgerna, kan man bestämma att lönebetalningsperioden förkortas så att arbetstagaren, med tanke på den normala räkningsperioden för lönen, kan lyfta lönen vardagen före helgerna.

4. Lönen betalas till en penninginrättning som är verksam i Finland till det bankkonto som arbetstagaren anvisar. I samband med lönebetalningen ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en skriftlig uträkning av beloppet av lönen i euro och de grunder utifrån vilka den bestämts.

## **VIII ARBETSTAGARNAS FÖRETRÄDARE OCH FÖRHANDLINGSORDNING**

### **28 §**

#### **Förtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbete**

Åt förtroendemannen arrangeras regelbunden befrielse från arbete i enlighet med förtroendemannaavtalet för skötseln av förtroendemannauppgifterna, enligt följande:

| Antal arbetstagare på arbetsplatsen | på | Omfattningen av den regelbundna befrielsen |
|-------------------------------------|----|--|
| 10–20                               |    | 2 timmar i veckan                          |
| 21–50                               |    | 4 timmar i veckan                          |
| 51–100                              |    | 8 timmar i veckan                          |
| 101–150                             |    | 12 timmar i veckan                         |
| 151–300                             |    | 16 timmar i veckan                         |
| 301–600                             |    | 24 timmar i veckan                         |
| över 600                            |    | helt befriad                               |

Längden på ledigheten som beviljas huvudförtroendemannen bestäms utgående från antalet anställda arbetstagare på arbetsplatsen den första januari.

Befrielse från arbetet för arbetarskyddsfullmäktigen fastställs i enlighet med statistikcentralens näringsgrensindelning (TOL 1972).

## **29 § Ersättningar till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige**

Till företagets eller den regionala enhetens huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig, som är medlem i Byggnadsförbundet, betalas en separat ersättning enligt antalet arbetstagare som han eller hon företräder.

Tilläggen är följande:

| Antalet företrädda arbetstagare | Euro/månad |
|---------------------------------|------------|
| 10-50 arbetstagare              | 69,74 €    |
| 51-100 arbetstagare             | 87,16 €    |
| Över 100 arbetstagare           | 130,68 €   |

Ifall en arbetstagare sköter flera representationsuppdrag är han eller hon endast berättigad till en särskild ersättning. Ersättningen som betalas till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen är lön som betalats för arbetet enbart vid beräkning av semesterlönen och semesterersättningen. När huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens ersättare under den egentliga representantens semester, sjukdom eller annan motsvarande orsak sköter dennas uppgifter i minst två veckor, betalas en särskild ersättning för denna tid till ersättaren.

Ersättningens storlek fastställs enligt den situation som råder den 1 januari.

## **30 § Sammankomster på arbetsplatsen**

En registrerad underförening till ett förbund som är part i kollektivavtalet och dess avdelning, fackklubb eller motsvarande på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut samt, genom en separat överenskommelse, under den tid som infaller

under veckovilan) ordna möten kring frågor angående anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

1. En överenskommelse med arbetsgivaren ska, om möjligt, ingås tre dagar innan ett möte hålls på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i det här avtalet.

2. Arbetsgivaren anger mötesplatsen som är en plats antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen och som är en för ändamålet lämplig plats som står under arbetsgivarens kontroll. Om en sådan inte finns ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning i frågan. Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelserna om bl.a. säkerhet i arbete, arbetshygien och brandsäkerhet kan iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamhet.

3. För ordnandet av mötet och ordningen och redan i möteslokalen ansvarar den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.

4. Mötesarrangörerna har rätt att kalla representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen till mötet.

## **31 §**

### **Avgörande av meningsskiljaktigheter**

Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uppstår meningsskiljaktigheter i frågor som gäller tillämpning eller tolkning av detta avtal, ska man på arbetsplatsen eftersträva en förlikning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Om frågan inte kan lösas på arbetsplatsen kan någondera parten föra den till förbunden för avgörande. I detta fall, ifall förbunden inte anser det onödigt, ska man på arbetsplatsen göra upp en promemoria över meningsskiljaktigheten samt båda parternas ståndpunkter i saken. Bägge parterna undertecknar promemorian och ett exemplar ska ges till vardera undertecknade.

Vad gäller förhandlingar mellan förbunden iakttas det som avtalats i TT:s och FFC:s allmänna avtal. En meningsskiljaktighet som man inte har kunnat lösa i förhandlingarna mellan förbunden kan föras till arbetsdomstolen för behandling i den ordning som stadgats i lagen.

## **32 § Lokala avtal**

Lokala avtal som nämns i ett flertal kollektivavtalsbestämmelser verkställs enligt kollektivavtalets förhandlingsordning, antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Avtalet kan ingås på bestämd tid eller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på 3 månader, om inte andra överenskommelser om uppsägningstiden ingås.

Ett avtal som ingåtts mellan förtroendemannen och arbetsgivaren binder de arbetstagare som förtroendemannen anses företräda. Avtalet kan ingås skriftligt om någondera av avtalsparterna så önskar.

## **33 § Innehållning av medlemsavgifter till fackföreningar**

Arbetstagaren innehåller, ifall arbetsgivaren befullmäktigat honom eller henne därtill, medlemsavgifterna till Byggnadsförbundet och överför dem per lönebetalningsperiod till ett av Byggnadsförbundet uppgivet bankkonto.

## **34 § Hur arbetsredskap och helfabrikat ska behandlas**

De arbetsredskap och maskiner som är i arbetsgivarens besittning, liksom också halvfabrikat och helfabrikat, ska underhållas väl och hanteras varsamt och med omsorg.

## **35 § Förbättring av produktiviteten**

Med tanke på den ekonomiska situationen och betydelsen av produktivitet för välmående, kommer avtalsparterna att främja åtgärder som förbättrar produktiviteten och i mån av möjlighet utreda olika praktiska åtgärder som syftar till att utveckla produktiviteten.

## **36 § Giltighetstid**

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 mars 2017 t.o.m. den 28 februari 2018.

Helsingfors den 23 november 2016

BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT rf

Juha Luhanka      Tapio Kari      Riikka Jäntti

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

Matti Harjuniemi    Kyösti Suokas    Juha Färm

Kimmo Palonen    Päivi Niemi

# Underteckningsprotokoll TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR BYGGPRODUKTINDUSTRIN

Tidpunkt 23.11.2016

Plats Byggnadsförbundet RT rf, Helsingfors

Närvarande Juha Luhanka Byggproduktindustrin  
RTT rf

Tapio Kari ”  
Riikka Jäntti ”

Matti Harjuniemi Byggnadsförbundet rf  
Kyösti Suokas ”  
Juha Färm ”  
Kimmo Palonen ”  
Päivi Niemi ”

## **1 § Giltighetstid**

Genom detta avtal förlängs giltighetstiden för det gällande kollektivavtalet och underteckningsprotokollet med 12 månader. Det nya kollektivavtalet träder i kraft 1.3.2017 och upphör 28.2.2018.

## **2 § Löneuppgörelse**

Inga löneförhöjningar ingår i kollektivavtalslösningen.

Timlönerna enligt kravnivåklassificeringen är följande:

| Kravnivå / cent |      |
|-----------------|------|
| 1.              | 962  |
| 2.              | 1006 |
| 3.              | 1052 |
| 4.              | 1101 |
| 5.              | 1152 |
| 6.              | 1205 |
| 7.              | 1259 |

Timlönerna för unga arbetstagare är följande:

|             |     |
|-------------|-----|
| under 17 år | 813 |
| under 18 år | 851 |

De separata tilläggen enligt 14 § i kollektivavtalet är följande:

Skifttillägget uppgår till 133 cent per timme i kvällsskift och 229 cent per timme i nattskift. Miljötillägget uppgår till 68 cent per timme och gruvarbetstillägget till 209 cent per timme.

Till företagets eller den regionala enhetens huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig, som är medlem i Byggnadsförbundet, betalas en separat ersättning enligt antalet arbetstagare han eller hon företräder såsom bestämts i 29 § i kollektivavtalet. De separata ersättningarna är följande:

| <u>Antalet företrädda arbetstagare</u> | <u>Euro/månad</u> |
|--|-------------------|
| 10-50 arbetstagare                     | 69,74 €           |
| 51-100 arbetstagare                    | 87,16 €           |
| Över 100 arbetstagare                  | 130,68 €          |

### **3 §**

Avtalade ändringar utöver de gällande kollektivavtalsbestämmelserna

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

I byggbranschen kan man lokalt tillsammans med förtroendemannen avtala om det förfarande som ska tillämpas vid företaget i fråga om arbetsprövning för en person som kommer till branschen för första gången.

Detta företagsspecifika avtal är i kraft till och med slutet av kollektivavtalsperioden.

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

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

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

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

- Den målsatta tidtabellen för arbetet som avtalet gäller
- Arbetstidsarrangemang för arbetet
  - För att öka flexibiliteten och produktiviteten i arbetet kan en söckenhelg som infaller mitt i veckan vara en arbetsdag. En söckenhelg då arbetstagaren inte varit ledig ersätts med ledighet eller i pengar i enlighet med arbetstidslagen och ingen separat söckenhelgsersättning betalas ut.
  - I ett avtal om produktivitetshöjande och sporrande lönesättning kan man komma överens om sådan flexibel



arbetstid som kollektivavtalet och arbetstidslagen tillåter, till exempel flexitid och genomsnittlig arbetstid.

- Den kvalitet som det förutsätts att arbetets slutresultat håller
- Mängd och kvalitet på det material som ska användas i arbetet
- Premiens storlek och hur ovan nämnda arbeten inverkar på arvodets storlek
- Tidpunkt då premien betalas
- Garantilön som betalas också i fall att avtalade mål eller arbetet inte blir klart av en anledning som inte beror på arbetstagaren eller arbetstagarna.

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

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

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

Sammanslagning av Valttikortet och Byggnadsförbundets medlemskort så att alla som är medlemmar i Byggnadsförbundet automatiskt finns i Valttikortets databas.

Inkomst på Medborgarkontot beaktas så att man med Valttikortet och medlemskortet automatiskt kan överföra uppgifter till inkomstregistret och de dokument som arbetslöshetskassan kräver skulle finnas tillgängligt automatiskt.

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

## **4 §**

### **Ersättning för resekostnader**

Reseersättningarna enligt 17 § i kollektivavtalet under avtalsperioden 2017–2018 bestäms utgående från skattestyrelsens beslut som gäller dessa.

## **5 § Unga arbetstagare och praktikanter**

Den anvisning om utbildnings- och praktikantplatser som parterna undertecknade den 26.3.2009 förnyas att gälla under det nu avtalade kollektivavtalets giltighetstid. Därefter gäller anvisningen alltid under följande kollektivavtalsperiod förutsatt att det inte sägs upp separat i samband med uppsägningen av kollektivavtalet.

## **6 § Sommarpraktikantprogrammet ”Lär känna arbetslivet och tjäna en slant”**

Sommarpraktikantprogrammet ”Lär känna arbetslivet och tjäna en slant” är i kraft även under avtalsperioden 2017–2018.

Helsingfors den 23 november 2016

Byggproduktindustrin RTT rf

Byggnadsförbundet rf

Juha Luhanka

Matti Harjuniemi

Tapio Kari

Kyösti Suokas

Riikka Jäntti

Juha Färm

Kimmo Palonen

Päivi Niemi

# PROTOKOLLSANTEKNINGAR SOM FLYTTAS FRÅN UNDERTECKNINGSPROTOKOLLET AV DEN 30 MARS 2014

## **Användning av passerkontrollinformation i byggnadsbranschen**

*Texten om passerkontroll är i byggproduktindustrin närmast avsedd för situationer där arbetstagare i produktindustrin arbetar på en gemensam byggarbetsplats.*

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

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

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

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

Den huvudsakliga genomföraren kan överlåta information om den elektroniska passerkontrollen eller -uppföljningen till arbetsplatsens under- och sidoentreprenörer till de delar som rör deras arbetskraft på arbetsplatsen. Uppgifterna som överlåts kan till exempel bestå av

arbetstagarens namn, arbetsgivare samt tidpunkten för när arbetet inleds och avslutas varje dag. Den huvudsakliga genomförarens förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och kontaktmän har rätt att få motsvarande uppgifter om deras verksamhetsområdes entreprenörer, företag som hyr in arbetskraft samt deras personal.

Teknisk tillsyn, såsom passerkontroll och -uppföljning omfattas av det samarbetsförfarande som avses i samarbetslagen och när den införs ska lagen följas. När det i samband med den tekniska tillsynen samlas in information om arbetstagarna ska man under samarbetsförhandlingarna även ta upp principer och praxis för insamlingen. Avtalsparterna rekommenderar att principer och praxis för passerkontroll och -uppföljning samt insamling av uppgifter om arbetstagarna även ska diskuteras vid sådana företag som på grund av sin storlek inte omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen.

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

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

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

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

I arbetsavtal för arbetstagare som arbetar för företag som verkar i branschen fastställs arbetsdagarna och arbetstimmarna så att

arbetstagaren i förväg känner till arbetsdagarna och arbetstimmarna för pågående och följande lönebetalningsperiod.

*Protokollsanteckning:*

*Avsikten med denna bestämmelse är att trygga arbetstagarens möjlighet att omfattas av utkomstskydd för arbetslösa. Den gäller inte pensionärer, studerande och andra i motsvarande ställning som av egen vilja arbetar sporadiskt.*

*Bestämmelsen tillämpas inte heller i situationer där det på grund av arbetets natur (t.ex. vägunderhåll) är omöjligt att fastställa dagliga arbetstimmar eller om man på grund av förändrade förhållanden inte kan arbeta (t.ex. på grund av vädret). Det går att flytta arbetstiden enligt bestämmelserna om det. Denna bestämmelse tillämpas även på hyrda arbetstagares anställningsförhållanden på det sätt som fastställs i arbetsavtalslagen.*

### **Årliga utvecklingssamtal**

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

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

Skyldigheten att erbjuda arbete vid uppsägning och permittering av företagets vice förtroendeman och vice arbetarskyddsfullmäktig fastställs enligt de avtalade bestämmelserna om uppsägning och permittering så att man undersöker om det finns möjlighet att erbjuda dem arbete inom pendlingsregionen. Det ges en skriftlig utredning av undersökningen. Underlåtenhet att iaktta bestämmelsen medför inte sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal. Arbetsgivaren kan inte heller dömas till att betala plikt på grund av sådana brott mot förpliktelser som kan leda till skadestånd, ersättning eller gottgörelse.

### **Ersättares anställningsskydd**

Ifall en ekonomisk eller produktionsmässig uppsägning eller permittering gäller en person som enligt uppgift har varit ersättare för

förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig, är arbetsgivaren vid behov skyldig att utreda att åtgärden inte beror på att arbetstagaren har representerat personalen.

**BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT RF  
BYGGNADSFÖRBUNDET RF**

**ARBETSTIDEN I KONTINUERLIGT  
TRESKIFTSARBETE I BYGGPRODUKTINDUSTRIN**

**Protokoll**

Tidpunkt 21.12.2000

Plats Byggnadsförbundet rf

|                         |                      |             |
|-------------------------|----------------------|-------------|
| Närvarande              | Raimo                | Taivalkoski |
| Byggproduktindustrin rf |                      |             |
| Pekka Vänttinen         | ”                    |             |
| Pekka Hynönen           | Byggnadsförbundet rf |             |
| Hannu Koski             | ”                    |             |
| Mauri Kivistö           | ”                    |             |
| Juha Färm               | ”                    |             |

**1 §**

**Tillämpningsområde**

Arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete inom byggproduktindustrin (byggämnes-, betong- och stenförädlingsindustrin) är i genomsnitt 35 timmar per vecka.

**2 §**

**Utjämningsperiod**

Arbetstiden ska under en period på högst ett år utjämnas till i genomsnitt 35 timmar per vecka.



För arbetet ska på förhand utarbetas ett arbetstidsschema för åtminstone den tid inom vilken arbetstiden per vecka utjämnas till sagda genomsnitt.

### **3 § Semester**

Semester ges i huvudsak enligt semesterlagen.

Genom lokala avtal kan man då femskiftssystem används ge arbetstagaren en oavbruten ledig tidsperiod på 22 dagar mellan den 20.5 och 20.9 som semester.

Ifall man inte beviljar semester oavbrutet för 24 vardagar, ges de oanvända semesterdagarna av semesterdelen på 24 dagar enligt huvudregeln i en följd under det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret löper ut. I samtliga arbetsskiftssystem som är kontinuerligt treskiftsarbete ges den semesterdel om överstiger 24 semesterdagar under det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret löper ut eller före utgången av april följande år.

Lediga dagar enligt arbetstidsschemat räknas som arbetsdagar när semestertiderna bestäms, dock borträknas dagsarbetarnas reguljära lediga dagar som hör till den kalendermånaden.

När semester ges, liksom när tidpunkterna för semestrar meddelas, tillämpas till övriga delar bestämmelserna i semesterlagen.

### **4 § Övertidsarbete**

Arbete som överstiger den arbetstid per vecka som utarbetats på arbetstidsschemat för den aktuella arbetsveckan, ersätts så som i kollektivavtalet avtalats om övertidsarbete per vecka.

### **5 § Övergång från en arbetstidsform till en annan**

När en arbetstagare förflyttas från kontinuerligt treskiftsarbete till en annan arbetstidsform eller när anställningsförhållandet avslutas, ersätts outtagna utjämningsledigheter genom att ge motsvarande ledighet eller genom att ersätta dem enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Överskridande utjämningsledigheter kan arbetas in.

*Tillämpningsanvisning:*

I tillfälliga förflyttningar anses det att arbetstagaren tjänat in en ledig dag för vart tionde arbetsskift under ordinarie arbetstid på 8 timmar. Intjänandet av ledighet börjar på nytt varje kvartal.

## **6 §**

### **Ersättning för förkortning av arbetstiden**

Den minskning i inkomster som föranleds av utjämnningen av arbetstid ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i den ifrågavarande arbetstidsformen intjänar ett tillägg i centbelopp som är 16,8 % av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst enligt kollektivavtalet. Detta gäller även den resetid och den utbildningstid som arbetsgivaren ersätter för den ordinarie arbetstidens del och den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid.

Nämnda tillägg beaktas inte vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalet.

Om inte annat avtalas lokalt, betalas tilläggen i samband med den normala lönebetalningen.

## **7 §**

### **Underjordiskt gruvarbete**

I arbete i gruva är arbetstagarens ordinarie arbetstid 35 timmar per vecka.

Arbetstagaren anses kontinuerligt arbeta i gruva efter att han eller hon arbetat med detta i en månads tid.

Den minskning i inkomster som föranleds av utjämnningen av arbetstid ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i gruvan intjänar ett tillägg i centbelopp som är 14,3 % av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst som bestäms varje kvartal. Detta gäller även den resetid och den utbildningstid som arbetsgivaren ersätter för den ordinarie arbetstidens del och den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid.

Tillägget beaktas inte vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalet. I gruvarbete ges semester enligt semesterlagen.

## **8 §**

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

## **9 §**

Man kom överens om att alla närvarande justerar och undertecknar protokollet.

**BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT rf**

Raimo Taivalkoski      Pekka Vänttinen

**BYGGNADSFÖRBUNDET rf**

Pekka Hynönen      Hannu Koski      Mauri Kivistö

Juha Färm

**BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT RF  
BYGGNADSFÖRBUNDET RF**

**FÖRKORTNING AV ARBETSTIDEN I  
INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE I  
BYGGPRODUKTINDUSTRIN**

**Protokoll**

Tidpunkt 21.12.2000

Plats Byggnadsförbundet rf

Närvarande Raimo Taivalkoski

Byggproduktindustrin rf

Pekka Vänttinen ”

Pekka Hynönen Byggnadsförbundet rf

Hannu Koski ”

Mauri Kivistö ”

Juha Färm ”

**INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE**

**1 §**

Förbunden konstaterar att den ordinarie arbetstiden i avbrutet treskiftsarbete har förkortats så att den är i genomsnitt 36,6 timmar per vecka.

Protokollsanteckning:

Sedan 2002 är den ordinarie arbetstiden i intermittent treskiftsarbete i genomsnitt 36,4 timmar per vecka.

**2 §**

Arbetstidsförkortningen verkställs genom ledig tid som medför att arbetstiden under en tidsperiod som uppgår till högst ett kalenderår utjämnas till i genomsnitt 36,6 timmar per vecka och sedan 2002 i genomsnitt 36,4 timmar per vecka.

Under en söckenhelgsvecka används en söckenhelg som infaller på en arbetsdag för att utjämna arbetstiden.

För arbetet ska på förhand utarbetas ett arbetstidsschema för åtminstone den tid inom vilken arbetstiden per vecka utjämnas till sagda genomsnitt.

Arbetsgivaren ska meddela om bestående förändringar i gällande arbetstidsschema senast två veckor innan.

*Protokollsanteckning:*

*Arbetstagare omfattas av det här protokollet när de har arbetat i på varandra följande morgon-, kvälls- och nattskift i intermittert treskiftsarbete (t.ex. ... k-mmmmm-n ...).*

### **3 §**

Den minskning i inkomster som föranleds av utjämningen av arbetstid ersätts i intermittert treskiftsarbete så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i den ifrågavarande arbetstidsformen intjänar ett tillägg i centbelopp som är 8,7 % av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst enligt kollektivavtalet som fastställs varje kvartal. Detta gäller även den resetid och den utbildningstid som arbetsgivaren ersätter för den ordinarie arbetstidens del och den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid.

Tillägget beaktas inte då man räknar den genomsnittliga timförtjänst som det finns en bestämmelse om i 15 § 2 punkten i kollektivavtalet för byggproduktindustrin.

Om inte annat avtalas lokalt, betalas tilläggen i samband med den normala lönebetalningen.

### **4 §**

Arbetstagaren får semester i enlighet med semesterlagen och kollektivavtalet.

Lediga dagar enligt arbetstidsschemat räknas som arbetsdagar när semestertiderna bestäms, dock borträknas dagsarbetarnas reguljära lediga dagar som hör till den kalendermånaden.

## **5 §**

I intermittent treskiftsarbete ersätts det arbete som för den aktuella veckan överskrider arbetstiden per vecka enligt arbetstidsschemat så som man i kollektivavtalet avtalat om övertidsarbete per vecka.

## **6 §**

Vid övergången från intermittent treskiftsarbete till en annan arbetstidsform liksom när arbetstagarens anställningsförhållande upphör kommer man överens om hur de intjänade men outtagna ledigheterna ska ersättas, antingen genom att ge en motsvarande ledighet eller genom att ersätta dem med pengar enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

## **7 §**

Det här avtalet iakttas som en del av kollektivavtalet.

## **8 §**

Man kom överens om att alla närvarande justerar och undertecknar protokollet.

BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT rf

Raimo Taivalkoski      Pekka Vääntinen

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

Pekka Hynönen      Hannu Koski      Mauri Kivistö

Juha Färm

**BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT rf  
BYGGNADSFÖRBUNDET rf**

**AVTAL FÖR FRÄMJANDE AV  
YRKESUTBILDNING, PRAKTIK OCH  
INLÄRNING I ARBETET**

Byggproduktindustrin och Byggnadsförbundet vill för sin egen del stöda de rekommendationer som staten och arbetsmarknadens centralorganisationer fört fram om möjligheten för grundskoleelever och gymnasieelever att bekanta sig med arbetslivet, samt främja praktik i samband med yrkesutbildning och införskaffande av arbetserfarenhet under utbildningen och efter den.

Förbunden är överens om att då man arrangerar den inläring i arbetet som utbildningen förutsätter, arbetar som praktikant eller skaffar sig arbetserfarenhet, är det inte meningen att man ska ersätta företagets personal eller påverka anställningsförhållandena hos personalen som är anställd vid företaget.

Bestämmelserna i arbetsavtalslagen och förbundens kollektivavtal för betong-, stenförädlings- och byggämnesindustrin om minskning av arbetskraften, skyldighet att erbjuda mera arbete och återanställning gäller inte de inlärningsperioder, praktikant-, läroavtals- och anställningsförhållanden som avses i detta avtal.

**1 §**

**Tillämpningsområde**

Detta avtal gäller sådan praktik eller utbildning på arbetsplatsen som utförs i arbetsavtals- och läroavtalsförhållande, samt inläring i arbetet som är en del av utbildningen och som baserat på ett avtal mellan företaget och läroanstalten flyttas från läroanstalten till arbetsplatsen (inläring i arbetet).

## 2 §

### **Sommarpraktikprogrammet ”Lär känna arbetslivet och förtjäna”**

Avtalsparterna vill för sin del stödja möjligheterna för grundskolelever, elever i årskurs tio, gymnasister och unga som deltar i VALMA-utbildning att bekanta sig med arbetslivet genom sommarpraktikprogrammet ”Lär känna arbetslivet och förtjäna”.

Syftet med programmet är att ge eleverna personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt samtidigt erbjuda skoleleverna lämpligt praktiskt arbete.

Därför har parterna enligt centralorganisationernas rekommendation av 20.12.2016 avtalat följande:

1. Nedan nämnda bestämmelser gäller grundskoleelever, elever i årskurs tio, gymnasister och unga som deltar i VALMA-utbildning vars anställningsförhållande grundar sig på sommarpraktikprogrammet ”Lär känna arbetslivet och förtjäna”.

2. Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som varar två veckor eller tio arbetsdagar kan år 2017 förläggas till perioden mellan 1.6 och 31.8.

3. Lönen för sommarpraktikprogrammet ”Lär känna arbetslivet och förtjäna” betalas år 2017 i form av en engångsersättning på 335 euro. I lönen ingår den semesterersättning som tjänats in under praktiken. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.

4. Löner, lönegrunder och övriga bestämmelser om förmåner med penningvärde i det gällande kollektivavtalet tillämpas inte på de grundskoleelever, elever i årskurs tio, gymnasister och unga som deltar i VALMA-utbildning vars anställningsförhållande baserar sig på det sommarpraktikprogram som avses i detta protokoll. Med undantag av den ordinarie arbetstidens längd tillämpas på dem inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, ifall dessa skulle försvåra det praktiska förverkligandet av sommarpraktikantprogrammet.



### **3 §**

#### **Yrkesutbildning och läroavtalselever**

Förbunden har som mål att genom utbildning på arbetsplatsen säkra möjligheten för unga att få lära sig högklassig yrkesskicklighet och -kompetens samt att främja företagens tillgång till yrkeskunnig arbetskraft och ungas sysselsättningsmöjligheter efter utbildningen.

När man kommer överens om lönerna för praktikanter i anställningsförhållande ska man beakta graden på praktikarbetet, praktikens karaktär och den handledning som praktiken förutsätter.

### **4 §**

#### **Inlärn timer i arbetet**

Förbunden är överens om att den inlärn timer i arbetet som är en del av utbildningen, som enligt det avtal som nämns i 1 § flyttats från läroanstalten till arbetsplatsen verkställs utan ett anställningsförhållande och att perioderna för inlärn timer i arbetet inte ersätts.

Arbetsgivaren ansvarar dock för arbetarskyddet för studeranden som deltar i utbildningen såsom bestämts i arbetarskyddslagen och lagen om unga arbetstagare.

### **5 §**

#### **Samarbete vad gäller utbildnings- och praktikplatser**

Möjligheten att erbjuda arbete och praktik åt sådana unga personer som avses i detta avtal konstateras lokalt antingen före man anordnar perioden för inlärn timer i arbete eller praktiken, eller i samband med behandlingen av den utbildnings- och personalplan som lagen om samarbete inom företag förutsätter. Samtidigt konstateras att man inte genom inlärn timer i arbetet eller praktik har som syfte att påverka företagets anställdas anställningsförhållanden.

## **6 § Giltighet**

Detta avtal träder i kraft 1.7.1999 och är i kraft som en del av det kollektivavtal som nämns i detta avtal.

Helsingfors den 4 juni 1999

Byggproduktindustrin RTT rf  
Pekka Vänttinen

Byggnadsförbundet rf  
Hannu Koski Mauri Kivistö

# ALLMÄNT AVTAL

## KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

### **Bakgrund**

Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT) och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC strävar efter att själva och bland sina egna medlemsorganisationer samt på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationer och avtalsverksamhet samt påverka förberedandet av möjligheterna till trepartsavtal i samhälleliga beslut.

Avtalsparterna strävar efter att utveckla dessa målsättningar genom att utnyttja olika samarbetsformer samt övervaka redan ingångna avtal.

### **Grundläggande rättigheter**

Föreningsfriheten som här till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagare har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer, och de får inte på grund av detta sägas upp eller diskrimineras i sitt arbete. Företagens personal har rätt att välja representanter som ska företräda dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätten att välja företrädare samt deras rättigheter och skyldigheter finns definierade i lagar och i detta samt i övriga avtal. Den individuella arbetstagarens säkerhet och hälsa, rätt till icke-diskriminering och jämlikt bemötande utgör grunden för avtalsbestämmelserna.

### **Direktionsrätt**

En arbetsgivare har rätt att anställa och avskeda en arbetstagare samt leda arbetet.

### **Förhandlingar mellan parter och begäran om utlåtanden**

När TT eller FFC föreslår arbetsmarknadsförhandlingar, bär de i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål. Organisationerna medverkar till uppkomsten av branschvisa kollektivavtal i enlighet med sina bestämmelser.

Medlemsorganisationerna kan gemensamt be TT och FFC om utlåtande angående tolkningen av avtalen.

De representanter som kollektivavtalsparterna har utsett har, om därom särskilt med arbetsgivaren överenskoms, rätt att besöka och bekanta sig med arbetsförhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som representanterna företräder arbetar.

### **Förhandsanmälan om arbetskonflikter**

Innan en politisk arbetskonflikt eller sympatiststrejk inleds ska riksförlikningsmannen samt vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund meddelas, såvitt möjligt minst fyra dagar i förväg. Meddelandet ska innefatta orsakerna till de planerade stridsåtgärderna, inledningstidpunkt och omfattning.

### **Tillämpningsområde**

Detta avtal tillämpas med nedan nämnda begränsningar inom företag som är medlemmar i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbunds medlemsförbund. Med arbetsplats avses i detta avtal en produktionsenhet eller därmed motsvarande funktionell enhet i företag som är medlem i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund.

### **Organisations- och andra förändringar**

När det sker en väsentlig minskning eller utvidgning i arbetsplatsens verksamhet eller när det gäller överlåtelse av rörelse, fusion, bolagisering eller med dessa jämförbar väsentlig ändring i organisationen, bär samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal ändras så att de motsvarar förändringen som skett i arbetsplatsens storlek och struktur.

### **Laghänvisningar**

Till den del man inte har avtalat om något annat iakttas lagen om samarbete i företag (725/78), lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/73) samt förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/73), vilka inte är delar av detta avtal.

## **KAPITEL 2**

### **SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN**

#### **Utvecklingsverksamhet**

Arbetstagarna och deras företrädare ska enligt principerna i detta avtal kunna vara med om att utveckla arbetsorganisationerna, tekniken, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna samt att genomföra ändringarna.

I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknologi ska man eftersträva att arbetet får ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande innehåll samt att produktiviteten förbättras. På så sätt skapas en möjlighet för arbetstagaren att utvecklas i sitt arbete och öka sina färdigheter för nya arbetsuppgifter.

De åtgärder som ska genomföras får inte leda till att belastningen på arbetstagarna ökar så att det medför olägenhet för arbetstagarnas hälsa eller säkerhet.

På arbetsplatsen ska parterna med lämpliga intervaller i samråd följa upp hur produktiviteten, produktionen och personalen utvecklas. Om nödvändiga uppföljningssystem och nyckeltal avtalas lokalt.

#### **Genomförande av samarbetet**

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en förhandlingsdelegation av varaktig natur, i projektgrupper som ska tillsättas för genomförandet av utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för genomförandet av ett utvecklingsprojekt ska företaget och dess arbetstagare vara jämlikt representerade. Arbetstagarna utser sina företrädare i första hand bland arbetstagarna i den enhet där projektet ska genomföras.

Om inte annat avtalas ska på företaget eller en del av det tillsättas en förhandlingsdelegation enligt samarbetslagen när antalet personal överskrider 200, ifall samtliga personalgrupper önskar detta.

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om tillsättande av ett samarbetsorgan som behandlar ärenden beträffande utvecklingsverksamhet. Samarbetsorganet kan ersätta separata samarbetskommittéer och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommittéer.

Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer enligt lagen om samarbete, lagen om tillsyn över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård (743/78) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86), i den omfattning man lokalt kommer överens om.

Om arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar en utomstående konsults tjänster, är arbetsgivaren ansvarig för att konsultföretagets verksamhet sker i enlighet med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen och det praktiska genomförandet av utvecklingsåtgärderna kopplas samman med företagets personalpolitik, framför allt anställningen av personal, främjandet av jämställdheten, interna omplaceringar, utbildning, informationsspridning, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och företagshälsovård.

### **Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan**

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan, genom vilka man upprätthåller arbetsförmågan hos personerna i arbete och förmågan att klara sig i arbetet, tas in i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet eller i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Enligt överenskommelse kan ovan nämnda principer också tas in i den utvecklingsplan som ska göras upp på arbetsplatsen eller i någon annan motsvarande plan. Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen ska delta i uppgörandet, genomförandet och uppföljningen av planen.

#### *Protokollsanteckning:*

*Förbunden konstaterar att särskild uppmärksamhet ska fästas vid verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan hos äldre arbetstagare. Arbetsgivaren ska årligen ge personalens företrädare en skriftlig utredning av hur verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan har ordnats för äldre arbetstagare vid företaget.*

# KAPITEL 3

## SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

### 3.1

#### Bestämmelser som gäller förtroendemännen

##### Val av förtroendemän

Med förtroendeman avses i detta avtal, om inte annat framgår av texten, av en fackavdelning utvald huvudförtroendeman och förtroendeman för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerade underföreningar till de undertecknade fackförbunden.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på arbetsplatsen och som arbetstagare förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. Ifall det för arbetsplatsen har valts endast en förtroendeman är han eller hon en sådan huvudförtroendeman som avses i detta avtal. Lokalt kan man avtala om att arbetarskyddsfullmäktigen sköter huvudförtroendemannens uppgifter eller tvärtom.

Utöver valet av huvudförtroendeman ska på förslag av fackavdelningen lokalt avtalas om till vilken avdelning eller enhet som motsvarar en avdelning en förtroendeman väljs. Då ska beaktas att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Vid bedömningen ska även beaktas bl.a. antalet arbetstagare på avdelningen och förtroendemannens möjligheter att även med beaktande av skiftarbete möta arbetstagarna på avdelningen. Lokalt kan man avtala om att ovan nämnda förtroendeman sköter arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelningen har rätt att på arbetsplatsen förrätta val av förtroendeman. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska fackavdelningens samtliga medlemmar reserveras möjlighet att delta i valet. Valet ska ändå ordnas och förrättas så att det inte stör arbetet. Om valtider och valplatser ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före förrättandet av valet.

Arbetsgivaren reserverar av fackavdelningen utsedda personer tillfälle att förrätta valet.

### **Uppgifter**

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som fackavdelningens representant i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet.

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftningen och i frågor som i allmänhet berör förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och företagets utveckling. Förtroendemannens uppgift är också att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen.

### **Förhandlingsordning**

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet, ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet.

Frågor som berör anställningsförhållandet ska arbetstagaren reda ut tillsammans med sin chef. Om arbetstagaren inte direkt har fått det ovan nämnda ärendet utrett med sin chef, kan han eller hon föra ärendet vidare till förhandlingar mellan förtroendemannen för avdelningen eller en motsvarande enhet och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan utredas på detta sätt, kan den ovan nämnda förtroendemannen hänskjuta ärendet till huvudförtroendemannen.

På de lokala parternas gemensamma begäran har de förbund som är bundna av kollektivavtalet rätt att skicka sin representant till den lokala förhandlingen om meningsskiljaktigheten.

Om en meningsskiljaktighet på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt tillämpas förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten berör avslutandet av den förtroendemannens anställningsförhållande som avses i detta avtal, ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan organisationerna därutöver inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för avslutandet har bestridits.



## 3.2

### Bestämmelser som gäller arbetarskyddet

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddssamarbetet. Arbetstagarnas rätt att välja arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktig regleras enligt lagen om tillsyn över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

#### Uppgifter

Vid sidan av övriga uppgifter som ligger inom arbetarskyddets samarbetsområde är det arbetarskyddschefens uppgift att arrangera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom sköter arbetarskyddsfullmäktigen andra uppgifter som enligt andra lagar och avtal ankommer på honom eller henne. Arbetarskyddsombudet ska, om det inte har avtalats om andra uppgifter lokalt, delta i behandlingen och genomförandet av arbetarskyddssamarbetsärenden inom sitt verksamhetsområde. Då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköter vice fullmäktigen sådana uppdrag som här till arbetarskyddsfullmäktigen och som inte kan framskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktigen inte längre är förhindrad.

#### Ombud

Lokalt avtalas om val av arbetarskyddsombud samt om deras antal, uppgifter och verksamhetsområde i enlighet med samma urvalsprinciper som avtalats i tredje stycket i 3.1 punkten beträffande valet av förtroendeman. Dessutom ska arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna väljer arbetarskyddsombudet bland de anställda på arbetsplatsen.

#### Kommission

Om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskydd samt om en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens karaktär och omfattning, antalet arbetstagare och uppgifternas natur samt övriga omständigheter. Om man inte kommit

överens om en annan samarbetsform, tillsätts en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

### **Tillämpningsområdets begränsning**

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. Avvikande från vad som föreskrivs i föregående mening, ska en arbetarskyddsfullmäktig utses på motsvarande sätt, när antalet arbetstagare är minst 10.

## **3.3**

### **Meddelanden**

Fackavdelning eller motsvarande enhet ska skriftligen meddela arbetsgivaren om valda förtroendemän, om när suppleanten fungerar som huvudförtroendemannens ställföreträdare, om när arbetarskyddsfullmäktigen eller skyddsombudet handhar förtroendemannauppgifter och om när förtroendemännen handhar arbetarskyddsuppgifter. Arbetarskyddsfullmäktigen ska skriftligen meddela arbetsgivaren om när suppleanten fungerar som arbetarskyddsfullmäktigens ställföreträdare. Arbetsgivaren meddelar de förtroendevalda vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

## **KAPITEL 4**

### **BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING**

## **4.1**

### **Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall**

#### **Befrielse**

För skötseln av sina uppgifter ordnas för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen en tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från sitt arbete. För annan förtroendeman än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet och andra företrädare

för personalen som deltar i samarbetet mellan företaget och personalen enligt detta avtal ordnas vid behov tillfälligt befrielse från arbetet.

Behovet av befrielse ska bedömas med hänsyn till bl.a. antalet anställda i den berörda personalgruppen, produktionens och verksamhetens karaktär samt antalet uppgifter.

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen har befriats från sitt arbete under regelbundet återkommande bestämda tidsperioder, ska han eller hon huvudsakligen sköta sitt uppdrag under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja befrielse från arbetet för att sköta nödvändiga ärenden även under övrig tid som är lämplig med tanke på arbetet. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfallet under ovan nämnda tider.

Om man inte annat har avtalats om arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet, beräknas arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning enligt de branschvisa koefficienterna som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen är dock alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

Om en och samma person har hand om både förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter ska det beaktas som berättigande till längre befrielse då man kommer överens om befrielsen.

### **Ersättning för inkomstbortfall**

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som en företrädare för personalen enligt detta avtal går miste om antingen vid lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller när han eller hon annars sköter med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Om förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet eller en medlem av arbetarskyddskommissionen eller något annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utom sin ordinarie arbetstid, betalas övertidsersättning för den tid som gått förlorad på detta sätt eller avtalas om något annat slag av extra ersättning.

Om den genomsnittliga timförtjänsten som används i beräkningen av ersättning för inkomstbortfall avtalas branschspecifikt, ifall annat inte har avtalats mellan förbunden om ersättandet av inkomstbortfall.

## 4.2 Ställning

### **Anställningsförhållande**

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och övriga företrädare för personalen är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han eller hon delvis eller helt har beviljats befrielse från arbetet. Han eller hon är skyldig att följa allmänna anställningsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsregler.

### **Lokaler**

Arbetsgivaren anvisar huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen en ändamålsenlig plats för förvaring av de förnödenheter som de behöver i sitt uppdrag. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett särskilt arbetsrum arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötseln av uppgifterna nödvändiga diskussionerna kan föras. För skötseln av uppdragen har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. utrustning. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

### **Löne- och omplaceringsskydd**

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utvecklas och avancera i yrket får inte försämrats på grund av uppdraget i fråga. Medan förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen sköter uppdraget eller på grund av det får han eller hon inte flyttas till ett arbete med lägre lön än det han eller hon hade när han eller hon blev vald. Han eller hon får inte heller flyttas till ett arbete med lägre status, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som svarar mot hans eller hennes yrkeskompetens. Om den valda huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska annat arbete ordnas för honom eller henne med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskompetens. Ett sådant arrangemang får inte innebära att hans eller hennes inkomster minskar. Huvudförtroendemannens och

arbetarskyddsfullmäktigens inkomstutveckling bär svara mot inkomstutvecklingen i företaget.

Ifall ett arbetarskyddsombud tillfälligt måste flyttas till ett arbete utanför sitt egentliga verksamhetsområde, ska man sträva efter att flyttningen inte oskäligt försvårar skötseln av skyddsombudsuppgifterna.

### **Upprätthållande av yrkesskickligheten**

När huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens förtroendeuppdrag upphör bär han eller hon i samråd med arbetstagaren reda ut om det krävs yrkesutbildning för att han eller hon ska bevara sin yrkeskompetens för sitt tidigare arbete eller ett motsvarande arbete. Arbetsgivaren ordnar sådan utbildning som enligt utredningen krävs. Utbildningens innehåll avgörs med hänsyn till befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd och eventuella förändringar i arbetsmetoderna under denna tid.

### **Överlåtelse av rörelse**

(Ändring. I kraft 1.6.2001)

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens ställning fortsätter oförändrad vid överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av den bevarar sin självständighet. Om rörelsen som överlåts eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som avses i punkt 4.3 i detta avtal, från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överlåts löper ut.

## **4.3**

### **Anställningsskydd**

Ekonomiska och produktionsrelaterade grunder för uppsägning

Om företagens arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt avbryts. Om det kan konstateras i samråd med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen att han eller

hon inte kan erbjudas arbete som svarar mot hans eller hennes yrke eller som annars är lämpligt för honom eller henne, är det möjligt att avvika från denna regel.

### **Individuellt skydd**

(Ändring. I kraft 1.6.2001)

En annan förtroendemans än huvudförtroendemannens arbetsavtal får enligt 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen sägas upp endast om arbetet upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt, eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 §.

På grunder som beror på förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen själv får han eller hon enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen inte sägas upp utan samtycke av majoriteten av de arbetstagare som han eller hon företräder.

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som hävt i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen. Arbetsavtalet kan inte hävas på den grund att den förtroendevalda i fråga har brutit mot ordningsbestämmelserna, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad samt trots varning försummat sina förpliktelser.

### **Kandidatskydd**

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningsmötet har utsett och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader före den kandiderande huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandattid börjar och upphör för annan än den i valet valdas del när valresultatet konstaterats.

### **Efterskydd**

Bestämmelserna om anställningsskydd ska tillämpas också på en arbetstagare som tjänstgjort som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig i sex månader efter att uppdraget upphört.



## **Ersättningar**

(Ändring. I kraft 1.6.2001)

Om förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala minst 10 och högst 30 månaders lön i ersättning till honom eller henne. Ersättningen ska bestämmas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Att rättigheterna enligt detta avtal har kränkts ska beaktas som en faktor som höjer ersättningen. Om 20 eller färre arbetstagare och tjänstemän regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet, är den ovan nämnda ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen lika med lönen för minst fyra månader och högst den ersättning som fastställs enligt 12 kap. 2 § 1 mom.

Ersättningen för en enligt detta avtal ogrundad permittering fastställs i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

## **4.4**

### **Ställföreträdare**

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

## **KAPITEL 5**

### **ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHETER**

#### **Lönestatistik- och personaluppgifter**

Om man inte branschvis eller lokalt kommer överens om något annat har huvudförtroendemannen rätt att för skötseln av sina uppgifter få uppgifter motsvarande TT:s kvartalsstatistik om arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom hans verksamhetsområde omedelbart efter att TT:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att de löneuppgifter som ska samlas in om företaget kan grupperas enligt statistikindelningen inom branschen. Löneuppgifter som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.

Om branschen eller arbetsplatsen inte har en lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan, ska man avtala separat om de löneuppgifter som ska ges till huvudförtroendemannen.

Dessutom har huvudförtroendemannen rätt att få skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten för då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om branschvis eller lokalt inte annat avtalas. Uppgifterna ges en gång om året för de arbetstagare som då är anställda vid företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med på företaget gällande system för arbetsprissättning och regler för hur miljötilläggen i olika löneformer fastställs och beräknas. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få uppgifter om underentreprenörer som är verksamma inom deras verksamhetsområde och om arbetskraften som är anställd hos dessa på arbetsplatsen.

### **Uppgifter om utomstående arbetskraft**

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om utomstående arbetskraft som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande art eller annan liknande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden även ges i efterhand utan dröjsmål. Ovan nämnda uppgifter meddelas också i mån av möjlighet arbetarskyddsfullmäktigen.

### **Arbetstidsbokföring**

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och overtidsarbete enligt arbetstidslagen (605/96), på det sätt som arbetarskyddsfullmäktigen enligt lagen har rätt till.

### **Uppgifternas konfidentiella karaktär**

Huvudförtroendemannen får ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för att sköta sina uppgifter.

### **Författningar**

Arbetsgivaren anskaffar för arbetarskyddsfullmäktigens, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorgans bruk de lagar,

förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga för skötseln av deras respektive uppgifter.

### **Uppgifter om företaget**

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

Efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska ställning som baserar sig på bokslutet.

Minst två gånger per räkenskapsår en enhetlig utredning av företagets ekonomiska situation, av vilken framgår framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur.

Årligen en personalplan som innehåller uppskattningar av förväntade förändringar i personalens antal, kvalitet och ställning.

Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

På företag med minst 30 ordinarie anställda ges företagets bokslutsuppgifter som avses i 11 § 2 mom. i samarbetslagen till personalens företrädare på begäran i skriftlig form.

I samband med presentation av bokslutsuppgifter, redogörelser för företagets ekonomiska situation och personalplaner är det ändamålsenligt att informera personalen eller dess företrädare om olika verksamhetsenheters resultat, produktion och utsikter beträffande utvecklingen med hjälp av nyckeltal som klargör dessa.

De allmänna principer eller anvisningar som iakttas på företaget i fråga om personalärenden samt företagets verksamhets- och personalorganisation ska delges personalen på arbetsplatsen.

Parterna rekommenderar att man i samband med presentationen av ovan avsedda uppgifter beträffande företagets ekonomi i mån av möjlighet också ska redogöra för de allmänna konjunkturmässiga och ekonomiska utsikterna för branschen.

### **Sekretess**

När företagets arbetstagare eller personalens företrädare i enlighet med detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter, får dessa uppgifter behandlas endast mellan de arbetstagare och företrädare för personalen vilka saken berör, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och de som är berättigade till information. När arbetsgivaren meddelar om sekretesskyldigheten ska han eller hon precisera vilka uppgifter som omfattas av

sekretesskyldigheten och hur lång tid uppgifterna ska hemlighållas. Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet, presenteras grunderna för sekretesskyldigheten för vederbörande arbetstagare eller företrädare för personalen.

## **KAPITEL 6**

### **PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN**

En registrerad underförening till ett förbund som är part i det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetsplatsen samt sådan underförenings avdelning eller fackklubb på arbetsplatsen har rätt att sammankalla till möte på arbetsplatsen eller på något annat avtalat ställe för att behandla arbetsmarknadsfrågor eller arbetsförhållandena på arbetsplatsen, på det sätt som har avtalats mellan centralorganisationerna eller branschvis eller enligt etablerad praxis på arbetsplatsen.

Personalsammanslutningen som avses ovan har rätt att till sina medlemmar utom arbetstid, antingen innan arbetet börjar, under matpausen eller efter arbetstid, dela ut mötesinformation, skriftliga meddelanden om arbetsförhållandena på arbetsplatsen eller om arbetsmarknadsfrågor över lag, i matsalen, omklädningsrummet eller annan motsvarande lokalitet som överenskomms med arbetsgivaren utanför den egentliga arbetsplatsen, t.ex. fabrikshallen. I meddelandet ska anges vem som har gett ut det.

Om det på arbetsplatsen utkommer en för personalen avsedd informationstidning, har ovan nämnda personalsammanslutning rätt att använda den till att publicera mötesanmälningar eller underrättelser eller att publicera dem på anslagstavla som tillhandahållits arbetstagarna. Uppgiftslämnaren ansvarar för innehållet på anslagstavlan och för skötseln av den.

## **KAPITEL 7 UTBILDNING**

### **7.1 Yrkesutbildning**

När arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning åt en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten, om inte annat avtalats i kollektivavtalet i fråga.

Sker utbildningen helt utanför arbetstid, ersätts de direkta kostnader som föranleds av utbildningen. Att det är fråga om en utbildning enligt denna paragraf konstateras innan anmälan görs till utbildningen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial i enlighet med kursprogrammet, helpensionsavgifter vid internatkurser och för andra än internatkursers del, de ersättningar för resekostnader som fastställs i enlighet med kollektivavtalet i fråga. Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts såväl i fråga om kurs- som restid. För den tid som utanför arbetstiden används till utbildning eller till resor som utbildningen förutsätter betalas ingen ersättning. Lönen för en arbetstagare med vecko- eller månadslön sänks inte för den tid som åtgår till kursen och till de resor som deltagandet i kursen förutsätter.

### **7.2 Gemensam utbildning**

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen ordnas av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund i samarbete, av centralorganisationernas eller deras medlemsförbunds samarbetsorgan eller av arbetsgivar- och arbetstagarparterna i samarbete på arbetsplatsen eller på någon annan plats.

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

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som

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

Till den som deltar i utbildningen betalas ersättning i enlighet med det som bestäms i punkt 7.1. Om medverkan i en utbildning avtalas lokalt beroende på utbildningens art i det samarbetsorgan som kommer i fråga eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på den utbildning som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Om medverkan i en utbildning kan också avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna i fråga.

Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter och medlemsförbunden gemensamt vidtar åtgärder för att ordna olika utbildningsalternativ som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp hur det ovan nämnda utbildningsutbudet förverkligas.

### **7.3**

#### **Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider**

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

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

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning bör han eller hon med arbetsgivaren komma överens om de åtgärder deltagandet orsakar samt uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om en

sådan utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättning till arbetstagaren enligt detta avtal. Samtidigt ska omfattningen av dessa ersättningar bestämmas.

## **7.4 Ersättningar**

För en kurs som anordnas i FFC:s eller dess medlemsförbunds utbildningsinstitut eller vid något annat utbildningstillfälle organiserat av Byggnadsförbundet och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendeman, vice huvudförtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, medlem av arbetarskyddskommissionen och ett arbetarskyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall; till ovan nämnda förtroendemän för högst en månad och till personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor.

Under samma förutsättningar betalas ersättning till en fackavdelnings ordförande för deltagande i utbildning som ansluter sig till förtroendemannaverksamhet och som arrangeras i ovan nämnda kurscentraler för högst en månad, ifall han eller hon arbetar inom ett företag med minst 100 anställda inom ifrågavarande bransch och den fackavdelning han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

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

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

*Protokollsanteckning:*

*Parterna konstaterar att man genom textändringen inte har haft för avsikt att utöka antalet kurser som arbetsgivarna betalar för från det nuvarande, men endast att arrangera kurser också på annan ort än vid Siikaranta institut. Båda parterna anser det vara önskvärt att representanter för arbetsgivaren deltar i kursernas innehåll.*

## **7.5 Sociala förmåner**

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i avtalet medför inte fram till en månads gräns någon minskning av semester-, pensions eller andra därmed jämförbara förmåner.

## **KAPITEL 8**

### **ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT**

#### **8.1**

##### **Allmänt**

Företagen anlitar utomstående arbetskraft på två sätt. Det ena sättet baserar sig på ett köpeavtal, ett upphandlingskontrakt, ett entreprenad-, hyres-, uppdrags- eller arbetsavtal eller ett dylikt avtal mellan två självständiga företagare. Då utför utomstående företagare det behövliga arbetet utan att den andra parten har något att göra med arbetsprestationen.

Verksamhet som baserar sig på ett dylikt avtal kallas i praktiken i allmänhet underleverans eller underentreprenad.

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

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

I avtal om underleverans eller hyrning av arbetskraft ska tas in ett villkor om att underleverantören eller bemanningsföretaget förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet i branschen samt arbets- och sociallagstiftningen.

#### **8.2**

##### **Underleverans**

Om man på grund av underleverans är tvungen att undantagsvis minska arbetskraften på företaget, ska företaget sträva efter att placera dessa arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och, om detta inte är möjligt, uppmana underleverantören, om denne behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbetet med tidigare löneförmåner.



Arbetsavtalet får inte ges en sådan form enligt vilken det skulle vara fråga om ett ackordsavtal mellan självständiga företagare då det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

### **8.3 Hyrd arbetskraft**

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

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

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

## **KAPITEL 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN**

Detta avtal träder i kraft 1.10.1997 och gäller tills vidare med en uppsägningstid på sex månader.

Centralförbundens medlemsförbund kan genom kollektivavtal avtala annorlunda om bestämmelserna i detta avtal, med undantag av avtalsbestämmelserna om förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd. Om annat avtalas ska centralorganisationerna informeras om detta.

Helsingfors den 4 juni 1997

**INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND**

Tapani Kahri      Seppo Riski

**FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION  
FFC**

Lauri Ihalainen      Kirsti Palanko-Laaka



# UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

|            |                       |     |             |
|------------|-----------------------|-----|-------------|
| Tidpunkt   | 4.6.1997              |     |             |
| Plats      | TT                    |     |             |
| Närvarande | Kahri, Tapani         | TT  | ordförande  |
|            | Riski, Seppo          | TT  |             |
|            | Ihalainen, Lauri      | FFC |             |
|            | Palanko-Laaka, Kirsti | FFC |             |
|            | Kopperi, Matti        | FFC |             |
|            | Hietala, Harri        | TT  | sekreterare |

## 1

Man kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att alla deltagare undertecknar det.

## 2

Man godkände och undertecknade TT-FFC allmänna avtal. Genom avtalet hävs följande avtal jämte deras underteckningsprotokoll, andra protokoll och bilagor:

TT-FFC allmänt avtal 15.5.1946

TT-FFC förtroendemannaavtal 15.1.1990

Avtal om främjande av samarbete och kommunikation i företag 8.5.1989

TT-FFC avtalet om anlitanade av utomstående arbetskraft 11.9.1969

• TT-FFC-STTK avtalet om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatser 10.9.1990 jämte bilagor.

TT-FFC utbildningsavtal 15.11.1990

TT-FFC rationaliseringsavtal 15.3.1986

## 3

Avtalet binder alla de medlemsförbund som hör till centralförbunden och som inte senast 15.9.1997 meddelat att de blir utanför avtalet.

## 4

Man antecknade att avtalet förhandlats fram i en arbetsgrupp vari från TT:s sida Seppo Riski och Harri Hietala deltagit och från FFC:s sida Matti Kopperi, Raimo Kärkkäinen och Kirsti Palanko-Laaka.

## 5

Man antecknade att för att göra det enklare att läsa avtalet har det försetts med onummerade sidorubriker som inte är delar av avtalet.

## 6

För genomförandet av de utbildningsärenden som avses i avtalet finns en utbildningsarbetsgrupp till vilken vardera parten ska utse tre representanter. Utbildningsarbetsgruppen är därtill ett allmänt samarbetsorgan vid behandlingen av utbildningsärenden mellan centralorganisationerna. Före beslut fattas om en viss kurs ska för utbildningsgruppen företes en utredning över utbildningsprogrammet, tidpunkten för kursen, platsen för kursen och andra möjliga uppgifter som utbildningsarbetsgruppen begär. Utbildningsarbetsgruppen har också möjlighet att följa undervisningen på de kurser som den har godkänt. När utbildningsarbetsgruppen fattar beslut ska den fästa uppmärksamhet vid att även kurser som är kortare än en vecka omfattas av ersättningarna. Centralorganisationerna ska meddela vilka kurser utbildningsarbetsgruppen godkänt och storleken på måltidsersättningen för nästa år senast två månader innan den första kursen inleds.

Utbildningsarbetsgruppen kan godkänna de kurser som avses i punkt 7.4 att omfattas av ersättningarna upp till högst 38 000 kursdagar per kalenderår.

## 7

TT och FFC fortsätter verksamheten i den rationaliseringsdelegation de grundat. Delegationen har i uppgift att bland annat främja utvecklingen av produktiviteten och dess uppföljningssystem samt att utarbeta behövliga informations- och utbildningsprogram samt att samla in och dela ut erfarenheter och information som gäller branschen.

Delegationen är skyldig att på anmodan av någotdera centralförbundet ta upp till behandling tekniska frågor som gäller rationalisering samt att ge utlåtanden om dessa. Vartdera centralförbundet utser sex representanter i delegationen och ställer en sekreterare till delegationens förfogande. Representanterna väljs för tre år i sänder. Delegationen väljer bland sina medlemmar en ordförande och en vice ordförande. Centralförbunden bidrar med hälften var i finansieringen av delegationens verksamhet.

De förbund som anslutit sig till detta avtal tillsätter, ifall de inte kommer överens om annat, en gemensam kommitté, med uppgift bland annat att främja det lokala samarbetet i rationaliseringsfrågor mellan arbetsgivare och arbetstagare. På begäran av vederbörande förbund tar kommittén upp till behandling rationaliseringsfrågor och ger utlåtanden om dem. Kommittén består av åtta medlemmar, ifall förbunden inte kommer överens om något annat jämnt antal medlemmar. Vartdera förbundet väljer hälften av kommitténs medlemmar. Medlemmarna väljs för tre år i sänder. Kommittén väljer en ordförande och en vice ordförande bland sina medlemmar samt en sekreterare bland sina medlemmar eller utifrån.

## 8

Parterna konstaterar att arrangerandet av arbetsplatsbispisning beror på de lokala arrangeringsförutsättningarna. Beroende på dessa och olika kvalitets- och nivåkrav kan priset på måltiderna som serveras i personalmatsalarna variera. Parterna rekommenderar dock att man i de fall, där arbetsplatsbispisningen sker i av arbetsgivaren ägda eller förvaltade lokaliteter, ska matens pris högst innehålla ingrediens- och arbetskraftskostnaderna.

## 9

Som bilaga följer ett på Statistikcentralens näringsgrensindelning (NI, september 1972) baserat beräkningsschema för fastställning av arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbete.

|           |                  |                       |
|-----------|------------------|-----------------------|
| In fidem: | Harri Hietala    | Matti Kopperi         |
| Granskat: | Kahri, Tapani    | Riski, Seppo          |
|           | Ihalainen, Lauri | Palanko-Laaka, Kirsti |

## Beräkning av arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning

### *Formel*

antalet anställda som företräds av arbetarskyddsfullmäktigen x näringsgrenens koefficient = tid i timmar/4 veckor

### **Koefficient      Näringsgren**

**för**

**näringsgrenen**

**fr.o.m.**

**1.4.1986**

|       |   |  |
|-------|---|--|
| 0.305 | 1 | Malmbrytning och annan brytning av mineraliska produkter; tillverkning av sprängämnen  |
| 0.291 | 2 | Husbyggnadsverksamhet; stenhuggning och slipning; makadamkrossning   |
| 0.276 | 3 | Tillverkning av trävaror och byggnadsmaterial  |
| 0.261 | 4 | Tillverkning av mineralprodukter (t.ex. stenull) som inte nämns någon annanstans; tillverkning av metaller; slakterier   |
| 0.246 | 5 | Metallvarutillverkning; tillverkning av fartyg och båtar; tillverkning av rälsfordon   |
| 0.216 | 6 | Tillverkning av träförpackningar och träarbeten; tillverkning av glas och glasprodukter; tillverkning av massa och papper; jord- och vattenbyggnadsverksamhet  |
| 0.208 | 7 | Framställning av läskedrycker; tillverkning av maskiner; tillverkning av bilar och flygplan samt övrig tillverkning av fordon; tillverkning av icke-metalliska möbler; tillverkning av byggnadskeramik, cement och bruk                                |
| 0.201 | 8 | Tillverkning av plastvaror; tillverkning av industrikemikalier; tillverkning av gödselmedel och bekämpningsmedel; tillverkning av däck; övrig tillverkning av kemiska och plastprodukter; tillverkning av färg, lack, tvättmedel samt kosmetiska medel |

- 0.193 9 Tillverkning av porslinsprodukter och lerkärl; köttförädling; framställning av oljor och fetter; tillverkning av kvarnprodukter; tillverkning av drycker (med undantag av läskedrycker); tillverkning av cyklar och motorcyklar; framställning av fiskprodukter; sockertillverkning; övrig (än den i punkt 1) utvinning av mineralier
- 0.186 10 Petroleumraffinering; tillverkning av elektriska industrimaskiner och hushållsmaskiner; tillverkning av läder; tillverkning av konstgjorda ämnen
- 0.179 11 Beredning av grönsaker och frukt, tillverkning av bageriprodukter, choklad och sötsaker samt övrig livsmedelsframställning; framställning av djurfoder; tillverkning av datorer och kontorsmaskiner
- 0.171 12 Tillverkning av rep, kolumnsnören och nät samt övrig textilvarutillverkning; tillverkning av pappers- och pappförpackningar och tillverkning av övriga pappersvaror; pälsberedning; tillverkning av handväskor och lädervaror
- 0.164 13 Tillverkning av instrument och andra finmekaniska produkter; guld- och silvervarutillverkning; tillverkning av musikinstrument och idrottsredskap m.m.; läkemedelsproduktion; tillverkning av radio- och tv-apparater samt övriga telekommunikationsprodukter
- 0.156 14 Rening och distribution av vatten; tillverkning av mattor; garn- och vävnadstillverkning, textilberedning; tillverkning av trikåprodukter; textilsömnad; tillverkning av skodon; produktion och distribution av el, gas och fjärrvärme; tillverkning av tobaksprodukter
- 0.150 15 Grafisk produktion; tillverkning av klädesplagg
- 0.112 16 Kontors- och kansliarbeten

160 timmar eller över berättigar till hel befrielse för arbetarskyddsfullmäktigen.

# AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

## I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

### 1 § Allmänt tillämpningsområde

Detta avtal gäller uppsägningen av arbetsavtal som gäller tills vidare av orsaker som beror på arbetstagaren eller hans eller hennes person, arbetstagarens uppsägning samt de tillvägagångssätt som iakttas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Avtalet gäller inte i

1. sjömanslagen (423/78),
2. lagen om yrkesutbildning (630/98) avsedda anställningsförhållanden.

### Tillämpningsanvisning

#### Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller i huvudsak uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare av en orsak som beror på arbetstagaren.

Utöver de fall som uttryckligen nämns i 1 § gäller avtalet inte heller

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 § och 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.
2. Tidsbestämda arbetsavtal som ingåtts på basis av 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under provotid på basis av 1 kap. 4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen.
4. Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med stöd av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen.
5. Situationer nämnda i 7 kap. 5 § och 7 kap. 7–8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivares konkurs och död).



Twister som gäller ovan avsedda fall utanför avtalet behandlas enligt arbetsavtalslagen i allmänna domstolar.

Med stöd av detta avtal kan det utredas huruvida en uppsägning av arbetsavtalet på basis av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen de facto skett av orsak som beror på arbetstagaren eller hänför sig till hans person och om arbetsgivaren hade haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren av orsak som nämns i 2 § i en sådan situation då arbetsavtalet har hävts på basis av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

På hävning av arbetsavtal under prøvotiden ska procedurbestämmelserna i 9 kap. 1–2 och 4–5 § i arbetsavtalslagen tillämpas.

Procedurbestämmelserna i I, III och IV kapitlet ska emellertid också tillämpas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

## **2 § Grunder för uppsägning**

En arbetsgivare får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan i 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen angivna sakliga och vägande grunder.

### **Tillämpningsanvisning**

Bestämmelsen motsvarar 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen, där de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person fastslås.

I 7 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen ingår en särskild förteckning över de grunder som åtminstone inte kan anses som sakliga och vägande grunder för uppsägning.

Som sakliga och vägande grunder anses orsaker som beror på arbetstagaren själv, såsom att arbetstagaren försummar sina arbeten, inte iakttar av arbetsgivaren inom ramen för sin arbetsledningsrätt utfärdade bestämmelser, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdsläshet i arbetet.

Strävan har varit att ovan precisera begreppet saklig och vägande grund genom att ge några exempel på sådana fall då det enligt avtalet

kan vara tillåtet att avsluta ett anställningsförhållande genom uppsägning.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund kan anses vara saklig och vägande är det enligt arbetsavtalslagen vid sidan av andra faktorer av betydelse hur grova försummelserna eller överträdelserna av de skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller lagen är.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund som har samband med arbetstagarens person kan anses vara saklig och vägande ska arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet. Detta innebär att frågan om en uppsägningsgrund är tillräcklig eller inte ska avgöras utifrån en helhetsbedömning av alla de faktorer som hänför sig till fallet.

Som uppsägningsgrund anses även skäl till följd av vilka det enligt arbetsavtalslagen är möjligt att häva ett arbetsavtal. Innehållet i uppsägningsgrunderna för arbetsavtal beskrivs närmare i motiveringen till regeringens proposition RP 157/2000 rd.

### **3 § Uppsägningstider**

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

| Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott | Uppsägningstid |
|--|----------------|
| högst ett år                                       | 14 dagar       |
| över 1 år men högst 4 år                           | 1 månad        |
| över 4 år men högst 8 år                           | 2 månader      |
| över 8 år men högst 12 år                          | 4 månader      |
| över 12 år   | 6 månader      |

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

| Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott | Uppsägningstid |
|--|----------------|
| högst 5 år   | 14 dagar       |
| över 5 år  | 1 månad        |

#### **Tillämpningsanvisning**

#### **Fastställande av anställningsförhållandets längd**

Vid beräkandet av anställningsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden bestäms, beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit anställd hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel avbryts anställningsförhållandet inte av överlåtelse av rörelse, moderskaps-, föräldra- och vårdledighet, värnplikt eller studieledighet.

Utöver anställningens kontinuitet ska man även utreda den tid som kvalificerar till anställningstid som förlänger uppsägningstiden. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden, förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden beaktas alltså inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd.

### **Beräkning av bestämd tid**

När det gäller beräkningen av laga tid finns det varken specialbestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. Reglerna för beräkning av bestämda tider i lagen om beräkning av laga tid (150/1930) iakttas när man beräknar sådana bestämda tider som etablerat anknyter till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstiden o.d. Vid beräkning av bestämda tider som ingår i avtalet om uppsägningsskydd iakttas följaktligen, om inte annat avtalats, följande regler:

1. Om tiden har fastställts till ett visst antal dagar efter en angiven dag, inkluderas inte den dag då åtgärden har vidtagits.

#### *Exempel 1*

Om en arbetsgivare permitterar en arbetstagare 1.3, med iakttagande av en permitteringsvarseltid på 14 dagar, är den första permitteringsdagen 16.3.

2. En tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter en angiven dag upphör den dag under den avsedda veckan eller månaden som till sin benämning eller ordningsnummer motsvarar den sagda dagen. Om en motsvarande dag inte finns i den månad, under vilken den bestämda tiden skulle löpa ut, avses den sista dagen i samma månad vara den bestämda tidens slutdag.

### *Exempel 2*

Om en arbetsgivare säger upp en arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott över 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader 30.7, betyder det att anställningsförhållandets sista dag är 30.9. Om uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken den bestämda tiden skulle upphöra.

Även om den bestämda dagen eller den sista dagen av en bestämd tid vid uppsägning infaller på en helgdag, på självständighetsdagen, första maj, julafton eller midsommarafton eller på en söckenlördag, är den nämnda dagen trots detta anställningsförhållandets sista dag.

### **Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid**

Ifall arbetstagarens arbetsavtal har sagts upp på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker och arbete fortfarande finns efter att uppsägningstiden gått ut, kan med arbetstagaren ingås ett arbetsavtal för viss tid som gäller utförandet av det resterande arbetet.

## **4 §**

### **Försummelse att iaktta uppsägningstid**

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden ska i ersättning till arbetstagaren betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

Om en arbetstagare avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstid, är arbetstagaren att åt arbetsgivaren erlægga ett engångsbelopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlön som ska betalas till arbetstagaren, med iakttagande av vad som bestäms i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen om begränsning av arbetsgivarens kvittningsrätt.

Om man endast delvis försummat att iaktta uppsägningstiden begränsas ersättningsskyldigheten till att motsvara lönen för den tid av uppsägningstiden som inte har iakttagits.

## **Tillämpningsanvisning**

I fråga om sådana överträdelser som avses i avtalspunkten handlar det om försummelse av den andra avtalsparten. Lönen beräknas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjukdomstid enligt branschens kollektivavtal.

I detta sammanhang har man inte befattat sig med sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande blir utan arbete. I dessa fall iakttas kollektivavtalsbestämmelserna eller praxis i respektive bransch.

## **5 §**

### **Meddelande om uppsägning**

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal ska tillställas arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Om detta inte är möjligt, kan meddelandet sändas per brev eller elektroniskt. Ett sådant meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller om arbetstagaren har en minst två veckor lång friperiod på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock en uppsägning som grundar sig på meddelande som sänts som brev eller via elektronisk post, ha blivit verkställd tidigast den första dagen efter semestern eller den lediga perioden.

## **6 §**

### **Meddelande om uppsägningsgrunden**

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela datum då arbetsavtalet upphör samt den grund för uppsägningen av arbetsavtalet som arbetsgivaren har kännedom om och på basis av vilken arbetsavtalet avslutats.

## **II**

# **UPPSÄGNING AV ORSAK SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN**

### **7 §**

#### **Tillämpningsområde**

Utöver det som ovan sagts iakttas vid uppsägning av orsaker som är beroende av arbetstagaren bestämmelserna i detta kapitel.

### **8 §**

#### **Verkställande av uppsägning**

Uppsägningen ska verkställas inom en rimlig tid efter det att arbetsgivaren blivit medveten om orsaken till uppsägning.

### **9 §**

#### **Hörande av arbetstagare**

Innan uppsägningen verkställs ska arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hård beträffande grunden för uppsägningen. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde.

#### *Tillämpningsanvisning*

I avtalets 9 § avses med biträde till exempel arbetstagarens egen förtroendemän eller arbetskamrat.

### **10 §**

#### **Domstolsbehandling**

Om man inte lyckas nå enighet i en uppsägningstvist kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. En stämningsansökan enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska lämnas till arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

### **11 §**

#### **Skiljeförfarande**

En meningsskiljaktighet som gäller uppsägning av arbetsavtal kan i enlighet med 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) överlämnas till skiljemän för avgörande.

## **12 §**

### **Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal**

En arbetsgivare som har sagt upp en arbetstagare i strid med uppsägningsgrunderna i 2 § i detta avtal är skyldig att betala arbetstagaren ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

## **13 §**

### **Ersättningsbelopp**

Ersättningen ska motsvara lönen för minst tre och högst 24 månader.

Vid fastställandet av ersättningens omfattning ska beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och inkomstbortfallet, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och hans eller hennes möjligheter att få arbete som motsvarar yrket eller utbildningen, arbetsgivarens förfarande då arbetsavtalet hävdades, den anledning arbetstagaren själv har gett till hävningen, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållande i allmänhet samt övriga omständigheter som kan jämföras med dessa.

Arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagaren ska dras av från ersättningen på det sätt som anges i 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan inte dömas att betala ersättning enligt denna paragraf utöver eller i stället för det skadestånd som avses i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

#### **Tillämpningsanvisning**

Andelen av arbetslöshetsdagpenningen som avdras gäller ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för förlorade löneförmåner med anledning av arbetslösheten innan domen avkunnats eller meddelats. Avdragets belopp är i regel 75 % av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 % av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i dess helhet. Det är möjligt att göra ett mindre avdrag än ovan nämnda eller lämna avdraget helt ogjort, ifall det är skäligt med beaktande av ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden samt den oförrätt han eller hon erfarit.

Om en överenskommelse träffas om arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning, ska

även göras ett avdrag från den avtalade ersättningen på det sätt som anges i föregående stycke.

### **III PERMITTERING**

#### **14 § Permittering**

Vid permittering av arbetare ska en minst 14 dagar lång tid för meddelande iakttas och permittering kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Arbetsgivare och arbetstagare kan under pågående anställningsförhållande komma överens om tiden för meddelande om permittering samt på vilket sätt permitteringen verkställs när det är fråga om permittering för viss tid enligt 5 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren meddela om att arbetet återupptas minst en vecka på förhand, om annat inte har avtalats.

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

#### **Tillämpningsanvisning**

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna, utan de fastställs enligt lag. Genom avtalet har man inte begränsat permitteringstiden.

#### **15 § Förhandsutredning**

Arbetsgivaren ska på basis av den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna till permitteringen samt om dess beräknade omfattning, hur den ska genomföras, när den påbörjas och hur länge den kommer att vara. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan informationen ges till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren har fått kännedom om permitteringsbehovet. Efter att ha gett utredningen, före meddelandet om permittering, ska arbetsgivaren reservera arbetstagarna eller förtroendemannen möjlighet att bli härda om utredningen som getts.



Förhandsutredning behöver inte ges om arbetsgivaren, på basis av annan lag än arbetsavtalslagen, annat avtal eller annan för honom eller henne bindande bestämmelse, kan uppvisa motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

## 16 §

### Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren om permittering personligen. Om meddelandet inte kan överlämnas personligen får det lämnas per brev eller elektroniskt med iakttagande av varseltiden som fastställs enligt 16 § 1–2 stycket ovan.

I permitteringsmeddelandet ska uppges grunderna för permitteringen, tidpunkten då permitteringen börjar, permitteringsens längd eller uppskattade längd.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen, orsaken till permitteringen, tidpunkten då permitteringen börjar, permitteringsens längd eller uppskattade längd.

Ovan i 14 § 1–2 stycket nämnda anmälningsplikt föreligger emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet omfattande hela permitteringen att betala lön till arbetstagaren för annan frånvaro från arbetet eller om hindret för att utföra arbete beror på fall som nämns i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

#### Avvikelser i permitteringsmeddelandets tider

I de fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt lagen. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att ge särskilt meddelande om permittering när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår vidare ett omnämnande om att permitteringsmeddelande inte behövs i de fall där arbetsgivaren av "annan orsak än på grund av permitteringen icke har skyldighet att erlægga lön som hänför sig till permitteringstiden". I regeringens proposition som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och värnplikt. Något hinder för att lämna meddelande om permittering även i dessa fall föreligger inte. Om arbetstagaren under permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen

slutar ska arbetsgivaren dock lämna arbetstagaren meddelande om permittering.

### **Arbetsgivarens ersättningskyldighet i vissa exceptionella fall**

Enligt avtalet kan permittering ske antingen tills vidare eller för viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt förblir i kraft.

Någon maximitid har inte fastställts för permittering som sker tills vidare. Arbetstagaren har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd utan att iaktta uppsägningstiden. Om arbetstagaren har vetskap om tidpunkten då permitteringen slutar har han eller hon inte denna rätt under de sju dagar som föregår sluttidpunkten.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringstiden har arbetstagaren rätt att få sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra 14 dagars lön från uppsägningstidens lön ifall arbetstagaren har permitterats med stöd av lag eller enligt den avtalade 14 dagars tiden för meddelande om permittering. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod, ifall annat inte har avtalats.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen utan avbrott fortgått minst 200 dagar har han eller hon rätt att som ersättning få sin lön för uppsägningstiden, så som avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas på den första av arbetsgivarens normala lönebetalningsdagar efter att arbetsavtalet har upphört, om inte något annat avtalas.

I fall då en arbetstagare sagts upp på grund av minskning i arbetet och av samma orsak permitteras under uppsägningstiden, fastställs arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt samma principer.

Förutsättningarna för erhållande av avgångsvederlag anses i dylika fall börja den dag anställningsförhållandet upphör.

### **Exceptionella permitteringssituationer**

#### *1. Återkallande av permittering*

Om det hos arbetsgivaren under tiden för meddelande om permittering uppkommer nytt arbete, kan ett meddelande om återkallande av permitteringen ges innan permitteringen börjar. I det fallet blir meddelandet om permittering utan betydelse och

permitteringar som verkställs senare bär grunda sig på nya meddelanden om permittering.

## *2. Senareläggning av permittering*

Arbete som uppkommer under tiden för permitteringsmeddelande kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitteringen början kan senareläggas. Permitteringen kan på dessa grunder senareläggas endast en gång utan att ge nytt meddelande om permittering och högst till den längd, som arbetet som uppkommit under tiden för meddelande om permittering varar.

### *Exempel:*

Efter att arbetsgivaren gett permitteringsmeddelande 2.4.2001 om permittering från 17.4, yppar sig 10.4.2001 nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan således utan att ge en ny anmälan om permittering senarelägga permitteringen med 7 dagar, dvs. så att permitteringen inleds 24.4.2001.

## *3. Avbrytande av permittering*

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan inletts. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter utförandet av arbetet utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, ska grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal ska ingås innan arbetet inleds. Det är skäl att samtidigt utreda hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket innebär att man inte tagit ställning till bestämmelserna i de lagar som gäller utkomstskydd för arbetslösa.

## **Permittering och förkortad arbetstid**

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller både egentlig permittering (totalt avbrott i arbetet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Det innebär att avtalets bestämmelser om förhandsmeddelande och permitteringsmeddelandetid också iakttas när man övergår till förkortad arbetsvecka, ifall man inte kommit överens om annat.

I de flesta kollektivavtal finns bestämmelser som reglerar ändringar i arbetstidsschemat. I dylika fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som tillämpas inom branschen eller i företaget, och kan således inte jämföras med övergång till förkortad arbetstid.

Ifall kollektivavtalet innehåller bestämmelser om anmälningsförfarande som bär iakttas vid övergång till förkortad arbetstid, åsidosätter denna avtalsklausul bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

### **Meddelande om att arbetet återupptas**

Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren meddela den permitterade arbetstagaren om att arbetet återupptas minst sju dagar på förhand, ifall annat inte har avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagaren har permitterats för viss tid.

### **Annat arbete under permitteringen**

Enligt avtalet utgör permittering inget hinder för att en arbetstagare åtar sig annat arbete för permitteringstiden.

Om en arbetstagare för permitteringstiden tagit annat arbete efter givet permitteringsmeddelande men innan han fått meddelande om att permitteringen avbryts eller senareläggs, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren den skada som arbetsgivaren eventuellt lidit till följd av detta. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återvända till arbetet så fort som möjligt.

### **Bostad under permitteringen**

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permittering vad som sägs i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Enligt denna bestämmelse har en arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån rätt att använda lägenheten under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl, såsom permittering. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användningen av bostaden tidigast från och med den andra kalendermånaden som följer efter att lönebetalningsskyldigheten upphört. Vederlaget per kvadratmeter får uppgå till högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag (408/1975) fastställts som maximal skälig boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

## **IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER**

### **17 §**

#### **Turordning vid minskning av arbetskraften**

Vid uppsägning och permittering av någon annan än en sådan orsak som beror på arbetstagaren iakttas om möjligt regeln att yrkesarbetare som är viktiga för företagets verksamhet och sådana arbetstagare som förlorat en del av sin arbetsförmåga i samma arbetsgivares tjänst sägs upp eller permitteras sist och att hänsyn dessutom tas till hur länge anställningen varat och hur stor försörjningsplikt arbetstagaren har.

I tvister som gäller turordningen vid minskning av arbetskraften iakttas den i 10 § avsedda tiden för väckande av talan.

#### **Tillämpningsanvisning**

Genom bestämmelsen har man inte upphävt bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan TT och FFC som ingåtts 1997. Således är bestämmelserna i denna överenskommelse samt i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen, som avser uppsägningsskydd för vissa specialgrupper, primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § detta avtal.

### **18 §**

#### **Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheterna**

Om det är fråga om minskning eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, ska vederbörande förtroendeman underrättas om detta. Om åtgärden gäller minst tio arbetstagare ska även arbetskraftsmyndigheterna underrättas, förutom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt annan lag.

### **19 §**

#### **Återanställning**

När en arbetsgivare har sagt upp ett arbetsavtal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker eller i samband med saneringsförfarande, och han eller hon inom 9 månader behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört, ska arbetsgivaren erbjuda sin tidigare arbetstagare som fortfarande söker arbete genom Arbetskraftsbyrån arbete.

### **Tillämpningsanvisning**

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala Arbetskraftsbyrån huruvida den uppsagda arbetstagaren söker arbete genom byrån. Med lokal Arbetskraftsbyrå avses Arbetskraftsbyrån på den ort inom vars distrikt arbete erbjuds. När arbetsgivaren vänt sig till Arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en Arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetslösa arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. i Arbetsavtalslagen fortfarande är arbetslösa arbetssökande. Namnen på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren, och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetsanvisningar.

## **20 §**

### **Påföljdssystem**

Utöver det som avtalats i 12 § 4 stycket kan arbetsgivaren inte dömas till andra än i avtalet avsedda ersättningar eller till att betala plikt som avses i 7 § i lagen om kollektivavtal till den del saken gäller brott mot på kollektivavtal baserade, men i och för sig samma skyldigheter för vilka ersättning fastställts i detta avtal.

Underlåtenhet att iaktta procedurbestämmelserna medför inte sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av storleken på den ersättning som utdöms för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt iakttas beträffande påföljdssystemet tidigare praxis.

## **21 § Ikraftträdande**

Detta avtal träder i kraft 1.6.2001 och gäller tills vidare med en uppsägningstid på sex månader.

Avtalet har förhandlats fram av en arbetsgrupp, där FFC representerades av avdelningschef Kirsti Palanko-Laaka och ansvariga juristen Jorma Rusanen samt där TT representerades av vicehäradshövding Hannu Rautiainen och vicehäradshövding Ismo Äijö.

Helsingfors den 10 maj 2001

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Johannes Koroma   Seppo Riski   Lasse Laatunen

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION  
FFC

Lauri Ihalainen   Kirsti Palanko-Laaka



# UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

|            |                             |     |
|------------|-----------------------------|-----|
| Tidpunkt   | 10.05.2001                  |     |
| Plats      | TT:s kontor, Södra Kajen 10 |     |
| Närvarande | Johannes Koroma             | TT  |
|            | Lasse Laatunen              | TT  |
|            | Seppo Riski                 | TT  |
|            | Hannu Rautiainen            | TT  |
|            | Lauri Ihalainen             | FFC |
|            | Kirsti Palanko-Laaka        | FFC |
|            | Jorma Rusanen               | FFC |

## 1

Man kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att alla deltagare undertecknar det.

## 2

Man godkände och undertecknade TT-FFC avtal om uppsägningsskydd och konstaterade att det träder i kraft 1.6.2001.

Man konstaterade att man genom det undertecknade avtalet om uppsägningsskydd häver TT-FFCs 14.6.1991 undertecknade allmänna avtal om uppsägningsskydd och permitteringar jämte tillämpningsanvisningar samt de ändringar som senare gjorts i avtalet och i tillämpningsanvisningarna.

## 3

Man konstaterade att avtalet binder alla de medlemsförbund som hör till centralförbunden och som inte senast 28.5.2001 meddelat att de blir utanför avtalet.

## 4

Man antecknade att avtalet förhandlats fram i en arbetsgrupp vari från TT:s sida Hannu Rautiainen och Ismo Äijö deltagit och från FFC:s sida Kirsti Palanko-Laaka och Jorma Rusanen.

In fidem

Justerat

Hannu Rautiainen

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

Lasse Laatunen

Jorma Rusanen

Johannes Koroma

Seppo Riski

# SEMESTERLÖNEAVTAL 2005

De undertecknade centralförbunden har med stöd av 30 § i semesterlagen (162/2005) ingått följande kollektivavtal om beräkning av semesterlön och semesterersättning:

## 1 §

### Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på arbetstagare som avses i 11 § i semesterlagen, som är anställda hos medlemsföretag i Finlands Näringsliv rf, ifall företaget är anslutet till ett sådant arbetsgivarförbund som 31.12.2004 varit medlem i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund. Avtalet gäller dock inte sjömän, arbetstagare i skogs- eller flottningsarbeten eller lastnings- och lossningsarbete och inte heller arbetstagare i sådana branscher inom vilka semesterlön och semesterersättning vid tidpunkten för detta avtals undertecknande uträknas och erläggs enligt kollektivavtal som gäller semestrar för arbetstagare i byggnadsbranschen.

Den ovan konstaterade begränsningen i tillämpningsområdet hindrar inte medlemsförbunden att för de avsedda avtalsbranschernas del och övriga medlemsförbund i Finlands Näringsliv att ansluta sig till detta avtal.

I företag som under pågående semesterkvalifikationsår ansluter sig som medlem till ovan avsedda arbetsgivarförbund, träder avtalet i kraft från början av det semesterkvalifikationsår, som följer på inträdandet.

## 2 §

### Semesterlön och semesterersättning

- 1) Beräkningsgrunden för en arbetstagares semesterlön och semesterersättning är den genomsnittliga timförtjänsten, vilken erhålls så att under semesterkvalifikationsåret till arbetstagaren erlagd eller till betalning förfallen lön för den tid under vilken han varit i arbete, med undantag av förhöjning, som utöver grundlönen erläggs för nödarbete och enligt lag eller avtal betald övertidsersättning, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.

- 2) En arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera den i punkt 1) avsedda genomsnittliga timförtjänsten med den i nedanstående tabell ingående koefficienten, som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen:

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

Om antalet semesterdagar överskrider 30, höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

Om den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har underskridit 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen dock genom att man på motsvarande sätt multiplicerar den genomsnittliga timförtjänsten med det tal som fås som resultat när de ovan angivna koefficienterna multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

### 3 §

#### **Tid som är likställd med arbetad tid**

Vid fastställande av semesterns längd betraktas som likställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagaren har beviljats befrielse från arbetet för att delta i det egna fackförbundets förbundsmöte eller i

förbundsfullmäktiges eller förbundskommissions eller ett motsvarande förvaltningsorgans möte.

Likaså anses likställd med arbetad tid även den tid för vilken befrielse har beviljats för deltagande i Finlands Fackförbunds Centralorganisation, FFC rf:s representantmöte eller förbundsmöte. Arbetstagaren ska, när han eller hon ber om befrielse, visa upp en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagande i mötet.

#### **4 § Ikraftträdande**

Med detta avtal upphävs det av Arbetsgivarna i Finland Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf den 10 september 1990 ingångna semesterlöneavtalet.

Detta avtal träder i kraft den 1 april 2005 sålunda att avtalet tillämpas på semester, semesterlön och semesterersättning som under dess giltighetstid införtjänats.

Avtalet kan uppsägas årligen att upphöra vid utgången av semesterkvalifikationsåret. Uppsägningen bär härvid ske senast före utgången av september månad.

Detta avtal binder alla de i 1 § avsedda medlemsförbunden i Finlands Näringsliv EK och de medlemsförbund i FFC som inte före den 1 maj 2005 har anmält till de centralförbund som är avtalsparter att de stannar utanför avtalet.

Helsingfors den 21 mars 2005

In fidem

Mikko Nyssölä

Jorma Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV EK

Leif Fagernäs

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS  
CENTRALORGANISATION FFC rf

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

## BILAGA

### Arbets­tid i de olika arbets­tids­formerna 2017–2019

| Arbets­tid                              | 2017  | 2018  | 2019  |
|---|-------|-------|-------|
| Arbets­veckor/år                        | 47,14 | 47,14 | 47,14 |
| Antalet dagar per år sammanlagt         | 365   | 365   | 365   |
| lördagar och söndagar                   | 105   | 104   | 104   |
| söckenhelger som förkortar arbets­tiden | 9     | 10    | 9     |
| semester (arbets­dagar)                 | 25    | 25    | 25    |
| arbets­tid­förkortnings­dagar           | 12,5  | 12,5  | 12,5  |
| <b>Arbets­dagar sammanlagt/år</b>       |       |       |       |
| 1- och 2-skiftsarbete                   | 213,5 | 213,5 | 214,5 |
| intermittent 3-skiftsarbete             | 213,5 | 213,5 | 214,5 |
| kontinuerligt 3-skiftsarbete            | 206   | 206   | 206   |
| <b>Arbets­stimmar sammanlagt/år</b>     |       |       |       |
| 1- och 2-skiftsarbete                   | 1708  | 1708  | 1716  |
| intermittent 3-skiftsarbete             | 1708  | 1708  | 1716  |
| kontinuerligt 3-skiftsarbete            | 1648  | 1648  | 1648  |
| <b>Arbets­stimmar sammanlagt/vecka</b>  |       |       |       |
| 1- och 2-skiftsarbete                   | 36,2  | 36,2  | 36,4  |
| intermittent 3-skiftsarbete             | 36,2  | 36,2  | 36,4  |
| kontinuerligt 3-skiftsarbete            | 35,0  | 35,0  | 35,0  |

Tabellen beskriver en situation där arbetstagen har rätt till en semester på 30 vardagar (25 arbetsdagar).

Söckenhelger som förkortar arbets­tiden är nyårs­dagen, trett­on­dagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommaraf­tonen, självständighets­dagen, julaftonen, juldagen och annandag jul.

**RAKENNUSTIETO>**

[www.rakennustietokauppa.fi](http://www.rakennustietokauppa.fi)

ISBN 978-952-267-198-1



9 789522 671981