

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

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

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR
VATTENISOLERINGSBRANSCHEN
1.3.2022–29.2.2024**

TAKFÖRBUNDET
BYGGNADSFÖRBUNDET

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR
VATTENISOLERINGSBRANSCHEN
1.3.2022–29.2.2024**

ISBN 978-952-267-418-0
ISBN 978-952-267-419-7 (pdf)

Förläggare: Rakennustieto Oy
Layout: DTPage Oy
Tryckeri: Wasa Graphics Oy, Vasa 2022

INNEHÅLL

Kollektivavtal och underteckningsprotokoll	7	KA
Avtal om arbetstidsförkortning	36	AAF
Ackordsprissättning 2022–2023	41	AP
Bestämmelser om ackordsarbete	50	AP
Avtal om uppsägningskydd och permittering inom byggbranschen	56	RISS
Avtal om arbetstagarnas representanter samt om samarbete mellan arbetstagarna och arbetsgivaren i företag inom vattenisoleringsbranschen	61	ARS
Utbildningsavtal	71	AUV
Allmänt avtal	75	AA
Avtal om anlitande av utomstående arbetskraft	77	AUA
Avtal om uppbörden av fackföreningsavgifter	80	FATD

Innehållsförteckning

Vedeneristysalan työehtosopimus	7
1 § Soveltamisala	7
2 § Työaika	7
3 § Työajan sijoitus	9
4 § Tauot	10
5 § Yli-, sunnuntai- ja hätätyö	10
6 § Vuorokausi- ja viikkolepo	10
7 § Hälytysluontoinen työ	11
8 § Työajan lyhennys	11
9 § Arkipyhäkorvaus	11
10 § Työpalkat	12
11 § Palkanmaksu	13
11a § Sähköinen kulunvalvonta ja palkanmaksu urakointialoilla	14
12 § Päiväraha ja matkakustannusten korvaaminen	15
13 § Päivittäiset matkakustannukset	16
14 § Sairausajan palkka	17
15 § Lääkärintarkastusten korvaaminen	23
16 § Ryhmähenkivakuutus	27
17 § Vuosiloma	27
18 § Vaate- ja ruokailusuoja	29
19 § Muita korvauksia	29
20 § Suojavarusteet	31
21 § Työterveyskortti	32
22 § Paikallinen sopiminen	32
23 § Vastuu sopimuksesta	33
24 § Riitaisuuksien ratkaisu	33
25 § Sopimuksen voimassaoloaika	33
26 § Sopimuskappaleet	33

KOLLEKTIVAVTAL
MELLAN TAKFÖRBUNDET RF
OCH
BYGGNADSFÖRBUNDET RF

KA

1 § Tillämpningsområde

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

2 § Arbetstid

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

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

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

4. Det kan avtalas om flexibel arbetstid på det sätt som förbunden avtalat. Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av 12 månader.

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

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

på vardagar.

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

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

Protokollsanteckning:

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

3 § Förläggning av arbetstid

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

2. Arbetstiden börjar normalt kl. 7.00.

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

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

4 § Pauser

1. Matrastens längd och förläggning kan avtalas lokalt. Om inga avtal ingås, varar matrasten en timme och den ska förläggas i mitten av arbetsskiftet. Olika arbetstagare kan ha sina matraster vid olika tidpunkter.

2. Under ett arbetsskift på åtta timmar ska arbetstagaren ha en rekreationspaus på 15 minuter under både den första och den andra hälften av arbetsskiftet. Om arbetsdagen varar längre än detta ska en rekreationspaus på 15 minuter hållas efter åtta timmar och om arbetet ännu pågår ska en rekreationspaus på 15 minuter hållas med två (2) timmars mellanrum. Rekreationspauserna ingår i arbetstiden.

5 § Övertids-, söndags- och nödarbete

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

2. För söndagsarbete betalas lönen förhöjd med 100 % enligt 20 § i arbetstidslagen.

6 § Dygns- och veckovila

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

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

7 § Utryckningsbetonat arbete

Om en arbetstagare efter att ha kommit hem från arbetet kallas in till ett utryckningsbetonat arbete efter sitt egentliga arbetsskift ska han eller hon utöver den egentliga lönen få tre (3) timmars timlön enligt lönegruppering som s.k. utryckningspenning. Denna bestämmelse gäller varken arbete i samband med den ordinarie arbetstiden eller flyttning av arbetstid. (Utryckningspenningen är inte lön för tid i arbete.) För arbetsresor i utryckningsfall betalas en ersättning för dagliga resekostnader, ifall arbetstagaren enligt kollektivavtalet i övrigt är berättigad till denna. Om det tar mindre än en timme att utföra utryckningsarbetet ska en timmes lön ändå betalas för det.

8 § Förkortning av arbetstiden

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

9 § Söckenhelg ersättning

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

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

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

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

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

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

5. Om arbetstagaren arbetar på långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, midsommaraften, julaften, juldagen eller nyårsdagen ska han eller hon få lön enligt samma grunder som för söndagsarbete, och söckenhelgstersättningen uteblir.

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

10 § Arbetslöner

1. Arbetslönerna betalas enligt detta avtal.

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

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

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

5. Lönegrupperna under avtalsperioden är följande:

1.6.2022

Lönegrupp 1	11,05 €
• Praktikanter, studerande • Väderhinder och väntetid oberoende av arbetstagarens lönegrupp	
Lönegrupp 2	13,74 €
• Vattenisoleringsarbetare med mindre än två års erfarenhet i branschen • Andra än vattenisoleringsarbetare med mindre än fem års erfarenhet i branschen • Torkning, efterbevakning av heta arbeten, lagerarbete, mätning och lyft för arbetstagare i lönegrupp 2-4. • Resor under arbetstid	
Lönegrupp 3	15,91 €
• Vattenisoleringsarbetare med 2–10 års erfarenhet i branschen • Andra än vattenisoleringsarbetare med minst fem års erfarenhet i branschen	
Lönegrupp 4	17,83 €
• Vattenisoleringsarbetare med över tio års erfarenhet i branschen och vattenisoleringsarbetare med lämplig yrkesexamen och över fem års erfarenhet i branschen.	

11 § Löneutbetalning

1. Lönen betalas varannan fredag eller, om den är en helgdag, på den föregående vardagen. Lokalt kan avtalas att den egentliga lönebetalningen sker en gång per månad. I så fall har arbetstagaren rätt att på begäran få förskottslön i mitten av lönebetalningsperioden för arbetstimmar i enlighet med den ordinarie arbetstiden.

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

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

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

3. Lönen betalas till ett penninginstitut som är verksamt i Finland

till det bankkonto som arbetstagaren anvisar. I samband med löneutbetalningen ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en skriftlig beräkning av beloppet av lönen i euro och de grunder utifrån vilka det bestämts.

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

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

11a § Elektronisk passerkontroll och lönebetalning i ackordsbranscher

Den huvudsakliga genomföraren av ett byggprojekt är skyldig att föra en skriftlig förteckning över de personer som arbetar på en gemensam byggarbetsplats (arbetsplats) och månatligen meddela arbetstagarnas uppgifter till Skatteförvaltningen. Om användningen av passerkontroll- och uppföljningsuppgifter i lönebetalningen har Takförbundet och Byggnadsförbundet avtalat följande:

Med beaktande av införandet av systemet och den flextid som systemet möjliggör rekommenderar parterna att de huvudsakliga genomförarna till underentreprenörerna och sidoentreprenörerna skulle överlåta passerkontroll- och uppföljningsuppgifter som de har i sin besittning om underentreprenörernas och sidoentreprenörernas arbetstagare.

Med iakttagande av samarbetslagen kan arbetsgivaren följa upp arbetstiden genom att använda apparater/tekniska lösningar som lämpar sig för passerkontroll. Om företaget på grund av sin storlek inte behöver iaktta samarbetslagen ska införandet diskuteras med förtroendemannen eller om det inte finns någon förtroendeman med alla arbetstagare. Arbetstagarens egen telefon kan inte användas utan arbetstagarens samtycke. Arbetsgivaren står för kostnader som användningen ger upphov till.

I företag som är organiserade i medlemsföreningar i Byggnadsförbundet kan tider för ankomst och avlägsnande som fås från passerkontrollen användas som grund för lönebetalningen. När

systemet införs ska diskussioner föras med huvudförtroendemannen och om det inte finns någon förtroendeman med alla arbetstagare. Förfaringssätten vid felsituationer, praxisen då arbetstiden underskrids och överskrids samt förfaringssätten vid prestationslön ska specificeras. En enkel och omedelbar metod för att kontrollera uppgifterna ska ordnas för alla arbetstagare som omfattas av passerkontrollen.

Passerkontrolluppgifter får inte användas för osakliga ändamål och kontrollen får inte användas för övervakning av en arbetstagares arbetsprestation eller för kontinuerlig övervakning av en person. Kontinuerlig passerkontroll i anslutning till apparater eller maskiner är dock möjlig.

Då systemet införs och används iakttas EU:s dataskyddsförordning och dataskyddsbudsmannens anvisningar om integritetsskydd i arbetstlivet.

12 § Dagtraktamente och ersättning för resekostnader

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

2. Arbetstagaren ska för varje dygn som avses i den föregående punkten få 45 € i dagtraktamente.¹⁾

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

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

3. Arbetstagaren betalas logiersättning enligt betald faktura högst 57 €. ¹⁾ Om arbetstagaren inte uppvisar denna faktura, får han eller hon förutom dagtraktamente nattresepenning till det högsta gällande beloppet som skattestyrelsen fastställt som skattefritt.

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

¹ De resekostnadsersättningar som betraktas som skattefria och grunderna för dessa under avtalsperioden bestäms utgående från Skatteförvaltningens beslut om dessa.

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

5. Arbetsgivaren är skyldig att efter var femte (5) vecka betala de kostnader som föranleds av arbetstagarens resa till sin hemort och tillbaka till arbetsplatsen enligt den föregående punkten. Dessutom är arbetsgivaren skyldig att ersätta arbetstagaren dessa kostnader på påsken, midsommaren och julen om arbetstagaren besöker sin hemort.

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

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

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

13 § Dagliga resekostnader

1. Arbetstagarens rätt till ersättning av resekostnader per arbetsdag fastställs oberoende av bostadsorten enligt följande tabell:

Avstånd mellan 0-punkten och arbetsplatsen	Ersättning för resekostnader tur och retur
över 4 km	5,60 €
över 10 km	8,00 €
över 20 km	12,00 €
över 30 km	16,00 €
över 40 km	19,40 €
över 60 km	24,00 €
över 80 km	30,00 €
över 100 km	Avtalas separat

2. Delning av ersättningen om arbetsplatsen och avståndet ändrar
Om arbetstagarens dag börjar och slutar på olika arbetsplatser,

används hälften av båda resorna och dessa räknas samman.

3. Ersättning för förflyttning under dagen

Förflyttning mellan arbetsplatser med eget fordon på arbetsgivarens begäran ersätts i enlighet med Skatteförvaltningens årliga beslut.

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

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

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

14 § Lön för sjukdomstid

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

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

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

Karensdagen upphör att gälla då arbetstagaren varit i ett oavbrutet anställningsförhållande i minst sex månader.

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

3. Om det innan samma sjukdom återkommer har gått högst 30 dagar från den dag då sjukdagpenning eller lön för sjukdomstid från arbetsgivaren senast betalades ut, ska betalningen av lönen för sjukdomstid börja genast fr.o.m. den första hela dag då sjukdomen återkommer och som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit på arbete, om arbetstagarens avlönade period av arbetsoförmåga inte tidigare har hunnit bli full. I detta fall fortsätter lön för sjukdomstid att betalas till dess att den ovan nämnda avlönade perioden har kommit till slut. Den avlönade perioden behöver inte vara oavbruten om sjukdomen återkommer.

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

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

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

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

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

7. Från lönen för sjukdomstiden avdras det belopp som arbetstagaren på grund av samma arbetsoförmåga får i dagpenning eller därmed jämförbar ersättning för samma tidsperiod från en sjukkasse till vilken arbetsgivaren betalar garantiavgifter, eller enligt lagen om olycksfallsförsäkring, lagen om pension för arbetstagare, lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden eller trafikförsäkringslagen. Om lönen för sjukdomstid har betalats innan någon av de ovan nämnda ersättningarna har betalats ut, har arbetsgivaren rätt att lyfta ersättningen eller få beloppet återbetalt av arbetstagaren. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar.

8. Om det på arbetsplatsen finns en sjukkasse eller en försäkringskasse som omfattas av sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullgöra sina skyldigheter som uppstår på grund av punkterna ovan så att kassan även betalar de bidrag som ska betalas utanför sjukförsäkringslagen som arbetsgivaren täcker med de garantiavgifter som han eller hon betalar till kassan.

9. Om ett barn under tio år plötsligt insjuknar betalas modern eller fadern utgående från bestämmelsen om lön för sjukdomstid i denna paragrafs punkt 1 ersättning för kort tillfällig frånvaro som är nödvändig för att arrangera vård för eller vårda barnet. Förutsättningen för att ersättning ska betalas är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att man framlägger en utredning om frånvaron i enlighet med bestämmelserna om betalning av lön för sjukdomstid i kollektivavtalet och att arbetstagarens anställningsförhållande fortgått minst två veckor. Det ovan sagda tillämpas även på ensamförsörjare.

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

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

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

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

Protokollsanteckning:

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

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

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

Anvisningar om förfarande vid betalning av lön för sjukdomstid

1. Arbetsoförmågan konstateras med ett intyg som arbetsgivaren godkänt.

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

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

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

2. Förfarande med egen anmälan

För högst tre dygn lång sjukfrånvaro av förkylningsart, ska man vid företagen avtala om ett förfarande med egen anmälan. Man kan inte avtala om att det alltid krävs läkarintyg. Det är skäl att ingå avtalet skriftligt.

Om man inte avtalat om ett förfarande med egen anmälan ska arbetsgivaren eller dennes representant godkänna arbetstagarens anmälan som utredning gällande arbetsoförmåga på grund av förkylningsartade, högst tre dygn långa sjukfrånvarofall. I dessa fall följer man för den egna anmälan följande regler:

- Arbetstagaren ska underrätta sin chef om sin arbetsoförmåga omedelbart eller senast innan arbetsskiftet inleds. Om sjukfrånvaron inte meddelats innan arbetsskiftet inletts, betalas inte lön för sjukdomstid för tiden för sjukfrånvaron.
- Arbetsgivaren kan av grundade orsaker, bl.a. om arbetstagaren har flera upprepade sjukfrånvaron, kräva ett läkarintyg för att påvisa arbetsoförmågan.
- Förfarandet med egen anmälan tillämpas inte under semestern.

Parterna rekommenderar vidare att man när man avtalar om förfarande med egen anmälan i det lokala avtalet inkluderar förfaringssätt för frånvaro på grund av tillfällig vård av barn som är under 10 år gammalt.

3. Oklarheter kring läkarintyg

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

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

Oklarheterna kring läkarintyg utreds i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

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

Arbetstagaren ska i första hand vända sig till företagets

företagsläkare. Ett intyg över arbetsoförmåga som skrivits ut av en annan läkare än företagsläkaren duger som grund för betalning av lön för sjukdomstid ifall arbetstagaren för arbetsgivaren framför en godtagbar orsak till att anlita en annan läkare.

Protokollsanteckning:

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

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

Arbetsgivaren och förtroendemännen ska tillsammans sträva efter att vägleda arbetstagarna i en riktig tillämpning av bestämmelserna om lön för sjukdomstid i kollektivavtalet.

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

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

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

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

7. Arbetsgivaren ska såvitt möjligt underrättas om insjuknande före arbetsskiftet inleds.

Arbetstagaren ska redan innan arbetsskiftet börjar underrätta sin närmaste chef eller en annan av arbetsgivaren utsedd person om sitt insjuknande, när det med beaktande av omständigheterna bara är möjligt. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagarna om tillvägagångssätten gällande detta. Att anmälan görs i god tid är viktigt för att man redan då arbetsskiftet inleds på arbetsplatsen ska

veta om någon eventuellt är frånvarande och hur arbetena vid frånvarofall organiseras den dagen. Om arbetstagaren uppsåtligt försummar sin skyldighet att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om insjuknandet, börjar skyldigheten att betala lön för sjukdomstid tidigast fr.o.m. den dag då anmälan har gjorts.

8. Skador orsakade av fritidshobbyer och deras behandling i systemet

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

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

9. Arbetsoförmåga på grund av arbete som utförts på annat håll

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

10. Insatser för att förebygga sjukfrånvaro

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

15 § Ersättning för läkarundersökningar

1. Lagstadgade läkarundersökningar.

Arbetsgivaren betalar den personliga timlönen till arbetstagaren för den tid som motsvarar förlorade ordinarie arbetstimmar på grund av de hälsoundersökningar under anställningen som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård (**1484/2001**) och som godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan samt för resor i anknytning till dessa. Detsamma gäller i fråga om undersökningar som avses i lagen om **unga arbetstagare (998/93)** och i **strålskyddslagen (859/2018)**. Dessutom ska samma regel iakttas i fråga om undersökningar som förutsätts i **hälsoskyddslagen (763/94)** som beror på att arbetstagaren inom samma företag övergår

till en arbetsuppgift för vilken läkarundersökning krävs.

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

Hälsoundersökningar som ingår i den lagstadgade företagshälsovården ordnas i första hand inom ramen för den ordinarie arbetstiden vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer.

Om undersökningen görs utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid, betalas lön enligt arbetstagarens personliga timlön för den tid som undersökningen varat. För den tid som den lagstadgade hälsoundersökningen varar betalas inte övertidsersättning om inte arbetsgivaren beordrar arbetstagaren att uttryckligen delta i hälsoundersökning efter att den ordinarie arbetstiden per dygn har överskridits.

En yrkesperson inom företagshälsovården fastställer intervallerna för periodiska hälsoundersökningar för personer som antecknats i ASA-registret på grund av exponering för kvartsdamm. Den periodiska undersökningen ska upprepas med 1–3 års mellanrum, om inte företagsläkaren av något särskilt skäl förutsätter annat.

2. Övriga läkarbesök

Förutsättningar för ersättning av inkomstbortfallet är:

a) Grundläggande förutsättningar

(gäller samtliga fall i punkt b)

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

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

Den anställda ska lägga fram en tillförlitlig utredning över att han eller hon inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden.

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

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

5. Ifall arbetstagaren får lön för sjukdomstid för den tid som läkarundersökningen varar, betalas ingen ersättning för inkomstbortfallet med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning betalas inte heller för tiden för en läkarundersökning som genomförs under den karenstid som förutsätts i bestämmelserna om lön för sjuktid.

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

b) Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts i dessa fall:

1. Ny eller återkommande sjukdom

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

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

2. Tidigare konstaterad sjukdom

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

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

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

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

3. Laboratorie- och röntgenundersökningar

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

Läkarkontroller och undersökningar med anknytning till graviditet för tid för en nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som är nödvändigt att få för moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.

Inkomstbortfallet ersätts för deltagande i screening för bröstcancer och livmoderhalscancer, om screeningen sker under arbetstid.

4. En arbetstagare har rätt till lön för sjukdomstid enligt bestämmelserna för sådan tid som förorsakas av medicinsk behandling av cancersjukdom och arbetsoförmåga till följd av den.

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

16 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren bekostar en grupplivförsäkring för arbetstagarna på det sätt som har avtalats mellan Näringslivets centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation.

17 § Semester

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

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

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

Exempel

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

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

Exempel

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

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

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

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

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

5. Arbetstagare som fyllt 55 år har rätt till en extra fem vardagar

lång obetald ledighet. Tidpunkten för ledigheten ska avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivaren beslutar om tidpunkten för ledigheten efter att ha hört arbetstagaren. Ledigheten motsvarar tid i arbete.

18 § Kläd- och matskjul

KA

1. Arbetsgivaren ska förse varje permanent arbetsplats eller dess omgivning med ändamålsenliga skjul för måltider och förvaring av kläder och arbetsredskap. Skjulen ska vara försedda med vattentäta tak, dörrar med lås och väggar. Skjulen ska på arbetsgivarens bekostnad hållas rena och bevakade, om det finns bevakning på arbetsplatsen. Dessutom ska temperaturen i dem vara minst 18 °C under kalla och våta årstider.

2. Arbetsgivaren ska förse varje arbetsplats med en vattenledning eller en vattenhink med kran så att arbetstagarna har tillgång till dricksvatten. Vattnet ska vara av ordentlig kvalitet. Platsen med vattenledningen eller kranen ska förses med engångsdruckeskärl.

3. Arbetsgivaren ska förse permanenta arbetsplatser med behövliga tvättanordningar. Arbetstagaren ska reserveras fem minuter för att tvätta sig innan arbetstidens slut. Arbetsgivaren ska ordna med tvättmedel så att arbetstagarna kan tvätta sig.

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

5. Arbetsgivarens arbetsredskap och förnödenheter ska föras till en plats som är reserverad för dem, varvid arbetsgivaren ansvarar för dem.

Protokollsanteckning:

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

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

19 § Övriga ersättningar

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

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

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

4. En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått minst en månad har rätt att få sin nära anhörigs begravningsdag ledig om den infaller på en arbetsdag och få en ersättning som motsvarar hans eller hennes timlön för åtta timmar enligt lönegrupperingen.

Protokollsanteckning:

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

5. Om arbetstagarens glasögon bevisligen går sönder så att de är omöjliga att reparera eller annars tar skada i hans eller hennes arbete ska arbetsgivaren ersätta de söndrade glasögonen eller svara för reparationskostnaderna. För detta krävs dock att arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst sex (6) månader. Om arbetstagaren inte har använt den skyddsutrustning som arbetet eventuellt förutsätter ersätts glasögonen inte.

6. Moderskaps- och faderskapsledighet

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått minst 6 månader innan förlossning betalas under moderskapsledighet eller faderskapsledighet skillnaden mellan arbetstagarens lön och moderskaps- eller faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen eller annan ersättning med stöd av en därmed jämförbar lag eller ett därmed jämförbart avtal, beräknad för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat infaller under en kalenderperiod om för moderskapsledigheten 56 och för faderskapsledigheten 6 sådana vardagar som avses i sjukförsäkringslagen, från början av den första dagen av moderskaps- eller faderskapsledigheten i enlighet med 4

kapitlet 1 § i arbetsavtalslagen. Om barnet föds före beräknad tid förklarar inte modern eller fadern sin rätt till ovan nämnda löneförmåner, om 6 månader skulle ha fortgått före den beräknade tiden för barnets födsel.

Faderskapsledighet träder i kraft 1.1.2009.

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

Adoption av barn under 7 år

När en arbetstagare har adopterat ett barn under 7 år, får arbetstagaren under samma förutsättningar i direkt anslutning till adoptionen en ledighet med lön som kan likställas med moderskaps- eller faderskapsledighet. Detta gäller inte adoption inom familjen.

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

20 § Skyddsutrustning

Arbetsgivaren ska utan ersättning förse arbetstagaren med:

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

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

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

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

5. I uppgifter som kräver noggrannhet ska arbetsgivaren om

arbetet så kräver skaffa optiskt slipade skyddsglasögon till arbetstagaren, om företagshälsovården har konstaterat att sådana behövs. Arbetsgivaren skaffar optiskt slipade skyddsglasögon som avväjrer bländning till dem som behöver det i sitt arbete, om inte bländningsrisken kan avväjas på annat sätt.

6. Arbetsgivaren ansvarar för rengöring, underhåll och eventuella kontroller av skyddskläder och -utrustning. Sättet på vilket detta genomförs avtalas lokalt före 28.2.2023. Med skyddskläder avses sådana kläder och annan utrustning som är avsedda att skydda kroppen enligt statsrådets förordning 427/2021. Arbetstagaren överlämnar den utrustning han eller hon fått av arbetsgivaren till arbetsgivaren efter att anställningsförhållandet upphört.

21 § Företagshälsokort

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

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

22 § Lokala avtal

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

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

Ett avtal mellan förtroendemannen och arbetsgivaren är bindande för arbetsgivaren och samtliga arbetstagare som förtroendemannen representerar. Avtalet kan ingås för en viss tid eller att gälla tills vidare. Avtalet kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader om inte annat avtalats om uppsägningstiden. En

förtroendemannan som har rätt att ingå avtal eller en majoritet av de arbetstagare som denne företräder kan säga upp avtal som berör arbetstagarna i allmänhet.

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

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

23 § Ansvar för avtalet

De undertecknande parterna svarar inte för sådana brott mot detta avtal som de inte som organisationer har förorsakat men är dock förpliktigade att se till att deras medlemsföreningar, arbetsgivare och arbetstagare som berörs av avtalet undviker stridsåtgärder och inte heller i övrigt bryter mot kollektivavtalet.

24 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

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

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

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

25 § Avtalets giltighetstid

Avtalsperioden träder i kraft 1.3.2022. Avtalsperioden upphör 29.2.2024. Om man inte före 30.11.2022 når ett avtal om löneuppgörelsen för 2023, kan kollektivavtalet sägas upp så att det upphör att gälla 28.2.2023.

26 § Avtalsexemplar

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

Helsingfors 1 mars 2022

TAKFÖRBUNDET rf

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL KOLLEKTIVAVTALET FÖR VATTENISOLERINGSBRANSCHEN 2022–2024

Tid: 1.3.2022
 Plats: Byggnadsförbundet rf, Helsingfors
 Undertecknat av: *Från Takförbundet rf*
 Sanna Nuikka
 Harri Saarinen
Från Byggnadsförbundet rf
 Kari Koivunurmi
 Matti Harjuniemi
 Kimmo Palonen

1. Avtalsperiod och kollektivavtalens ikraftträdande

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

2. Löneförhöjningar under avtalsperioden

År 2022

Lönerna höjs från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar 1.6.2022 eller närmast därefter. Den allmänna förhöjningen är 2,0 %, tabelllönerna höjs med 2 %. Oavslutade ackord och ackordspriserna enligt kollektivavtalet höjs med 2 %. Tillägg som betalas i pengar enligt kollektivavtalet och särskilda ersättningar till personalens representanter höjs med 2 %.

Lönegrupper	€/h
lg 1	11,05 €
lg 2	13,74 €
lg 3	15,91 €
lg 4	17,83 €

År 2023

Om löneförhöjningarna för 2023 avtalas separat. Om man inte före 30.11.2022 når ett avtal om löneförhöjningarna, kan kollektivavtalet sägas upp så att det upphör att gälla 28.2.2023.

3. Övriga förändringar i kollektivavtalet

KA

1. Kollektivavtalet 15 § Ersättning för läkarundersökningar, punkt b) Särskilda förutsättningar (s. 24)

Punkt 2 ändras från Övriga läkarundersökningar till "Övriga läkarbesök" (s. 23)

En ny punkt 4 läggs till 15 §:

En arbetstagare har rätt till lön för sjukdomstid enligt bestämmelserna för sådan tid som förorsakas av medicinsk behandling av cancersjukdom och arbetsoförmåga till följd av den.

Den nuvarande punkt 4 blir punkt 5.

2. Kollektivavtalet 20 § Skyddsutrustning (s. 29)

Texten ändras enligt förhandlingsresultatet

3. ARS 5 § Val av representanter för arbetstagare (s. 63)

Punkt 1 ändras enligt förhandlingsresultatet

4. ARS 13 § Förtroendemannens rätt till information (s. 69)

Text enligt förhandlingarna läggs till punkt 1

Text enligt förhandlingarna läggs till inledningen av ARS

5. AUA (s. 78)

Texten ändras enligt förhandlingsresultatet.

6. Avtal om uppbörden av fackföreningsavgifter (s. 80)

Avtalet om uppbörden av medlemsavgifter ändrades i sin helhet.

7. Ändringar i ackordsprissättningen

- Ackordsprissättningen numreras.
- ”Reparationsarbeten” flyttas till punkten Förtydligande instruktioner och bestämmelser, punkt 6.
- ”Torkningsarbeten” flyttas till punkten Förtydligande instruktioner och bestämmelser, punkt 7.
- ”Efterbevakning av heta arbeten” flyttas till punkten Förtydligande instruktioner och bestämmelser, punkt 8.
- Den nuvarande punkt 6 blir punkt 9.

4. Textändringar i underteckningsprotokollet

Följande text om lättföretagande läggs till underteckningsprotokollet.

Förbundens gemensamma ställningstagande om lättföretagande

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

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

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

Följande text läggs till underteckningsprotokollet:

Det tillsätts en arbetsgrupp för att bedöma vilka effekter familjeledighetsreformen har på de befintliga kollektivavtalsbestämmelserna.

Arbetsgrupper för kollektivavtalet för vattenisoleringsbranschen

- Ackordsarbetsgrupp
- Arbetsgrupp för produktivitet och arbetarskydd
- Arbetsgrupp för att förtydliga KA-boken
- Arbetsgrupp för lön för sjuktid

KA

5. Bilageavtal

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

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

Underskrifter

Byggnadsförbundet rf
Kari Koivunurmi
Matti Harjuniemi
Kimmo Palonen

Takförbundet rf
Sanna Nuikka
Harri Saarinen

ARBETSTIDSFÖRKORTNING I VATTENISOLERINGSBRANSCHEN

1. Tillämpningsområde

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

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

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

2. Längden på en förkortning av arbetstiden

Längden på en arbetstidsförkortning är 12 dagar.

3. Beviljande av ledighet i form av arbetstidsförkortning

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

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

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

Tolkningsanvisningar:

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

4. Informering och flyttning

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

Om det efter att arbetsgivaren har meddelat tidpunkten för ledigheten framgår att beviljandet av ledigheten vid den meddelade tidpunkten på grund av skäl som inte beror på arbetsgivaren kunde skjuta upp den planerade tidpunkten för slutförandet av arbetet kan arbetsgivaren flytta ledigheten genom att meddela om flyttningen senast två (2) dagar innan ledigheten ska börja. Ledigheten kan flyttas med högst två (2) veckor.

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

AAF

5. Ersättning för inkomstbortfall

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

Beloppet på ersättningen för förkortning är 4,8 % av de förtjänster som nämns i stycket ovan. Ersättningen för förkortning betalas till arbetstagaren kvartalsvis i samband med lönebetalningen under den lönebetalningsperiod som följer efter att kvartalet löpt ut och ett nytt inlett. Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör under ett pågående kvartal får han eller hon ersättningen för förkortning i samband med slutlönen. Det rekommenderas att man betalar ersättning för arbetstidsförkortning i samband med den sista lönebetalningen.

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

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

6. Särskild lönedel till arbetstagare med kortare arbetstid

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

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

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

Helsingfors 13.3.1995

TAKFÖRBUNDET RF BYGGNADSFÖRBUNDET RF

Pekka Heusala

Ari Junttila

Keijo Toivio

Jaakko Hoikkala

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

Tarmo Salomaa

AVTAL OM UNDERTECKNANDE OCH VERKSTÄLLIGHET AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR VATTENISOLERINGSBRANSCHEN

KA

Tid 21.1.1994

Kollektivavtalsbestämmelser av försökskaraktär

Kollektivavtalsbestämmelser av försökskaraktär varar den avtalsperiod som nu inleds.

Försök med totalprisackord

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

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

Detta avtalsförsök gäller bara medlemmarna i Takförbundet rf.

Försök med flexibel arbetstid

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

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

Detta avtalsförsök gäller bara medlemmarna i Takförbundet rf.

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

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

Protokollsanteckning:

En arbetsskiftsförteckning över flexibla arbetstider ska uppgöras på förhand.

ACKORDPRISSÄTTNING 2022–2023

Lönegrupperna under avtalsperioden är följande:

1.6.2022

Lönegrupp 1

11,05 €

- Praktikanter, studerande
- Väderhinder och väntetid oberoende av arbetstagarens lönegrupp

Lönegrupp 2

13,74 €

- Vattenisoleringsarbetare med mindre än två års erfarenhet i branschen
- Andra än vattenisoleringsarbetare med mindre än fem års erfarenhet i branschen
- Torkning, efterbevakning av heta arbeten, lagerarbete, mätning och lyft för arbetstagare i lönegrupp 2-4.
- Resor under arbetstid

Lönegrupp 3

15,91 €

- Vattenisoleringsarbetare med 2–10 års erfarenhet i branschen
- Andra än vattenisoleringsarbetare med minst fem års erfarenhet i branschen

Lönegrupp 4

17,83 €

- Vattenisoleringsarbetare med över tio års erfarenhet i branschen och vattenisoleringsarbetare med lämplig yrkesexamen och över fem års erfarenhet i branschen.

YTTERTAK OCH VATTENISOLERING**2022**

	1. Fuktisoleringar och bestrykningar €/m²	1,02
	Ytans lutning 0-1:4	
1.1	Kalla bestrykningar med asfaltlösning	0,16
1.2	Heta bestrykningar med bitumen	0,27
	Ytans lutning över 1:4	
1.3	Kalla bestrykningar med asfaltlösning	0,22
1.4	Heta bestrykningar med bitumen	0,35
	Ytans lutning över 1:2	
1.5	Kalla bestrykningar med asfaltlösning	0,24
1.6	Heta bestrykningar med bitumen	0,37
	Ytans lutning 1:1	
1.7	Kalla bestrykningar med asfaltlösning	0,34
1.8	Heta bestrykningar med bitumen	0,55

	2. Tätskiktsarbeten €/m²	2022
	Grundtätskikt	
2.1	Vattentät sömlimning eller svetsning	0,48
2.2	Punktlimning och vattentät sömlimning	0,57
2.3	Limning överallt	0,67
2.4	Punkt- eller rand- och sömsvetsning	0,68
2.5	Svetsning överallt	0,80
	Yttätskikt och enskiktsbeläggning	
2.6	Rensömsarbete med punkt-, rand- och sömsvetsning	0,84
2.7	Rensömsarbete med limning eller svetsning överallt	0,95

Saneringsarbetsförhöjning +12 % blir betalt till det första tätskiktets pris när den görs ovanpå den gamla beläggningen samt en underskiva på mindre än 30 mm. När tätskiktets vikt överskrider 5,6 kg/m² är det fråga det om icke prissatt arbete.

	Montering av tak med takplattor	2022
2.8	Montering av tak med takplattor/montering av takfotremsa eller -stycken hör till arbetet €/m ²	2,11
2.9	Montering avnockband €/lm	0,69
2.10	Gering €/m ² (olägenhetspris för arbetssätt enligt produktens monteringsanvisningar, inkluderar skärning av kittring och platta).	2,35

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

	Sockelisoleringar €/m ²	2022
2.11	Tätskiktsarbeten	2,26
2.12	Isoleringsskivarbeten	1,63

AP

Tätskiktsarbeten: gäller en yta på minst 50 m² som ska isoleras. Förutsätter att isoleringen sker på normal arbetshöjd och med beaktande av föremålets särdrag. Ställningsarbeten ingår inte. Om det görs med mellanfyllning och arbetet inte fortsätter omedelbart efter fyllningen på grund av en orsak som inte beror på arbetstagaren, betalas tidlön för ytor på under 50 m² som ska isoleras, eller ett separat ackord avtalas.

Isoleringsskivarbeten i sockeln: fästning och sågarbeten ingår. Isoleringens tjocklek högst 150 mm. Priset gäller ett lager av isoleringsskiva, om följande lager avtalas separat.

	Band €/löpmeter (söm-, takskägg- och nockband) inkl. kvadrater. ¹⁾	2022
2.13	Grundtätskiktsband €/löpmeter inkl. kvadrater under 350 mm	0,49
2.14	Grundtätskiktsband €/löpmeter inkl. kvadrater 350–550 mm	0,61
2.15	Yttätskiktsband €/löpmeter, olägenhetspris inkl. skärning under eller exakt 550 mm	0,46
2.16	Skärning av banden på arbetsgivarens order	0,14
2.17	För färdigskurna, högst 0,12 m ² stora tätskiktsbitar som monteras ovanpå fästen betalas	0,15

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

	3. Lutande ytor (isoleringens nivå över 100 cm lång)	
3.1	Ytan som ska isoleras är brantare än 1:4	grundpris + 30 %
3.2	Ytan som ska isoleras är brantare än 1:3	grundpris + 40 %
3.3	Ytan som ska isoleras är brantare än 1:2	grundpris + 50 %
3.4	När ytan som ska isoleras är brantare än 1:1	tillämpas ett vägghpris

Bestämmelser om areor o.d.

Prissättningen förutsätter en jämn yta vars storlek är minst 400 m² och lutning högst 1:4. För ytor 1–400 m² betalas de förhöjningar som listats nedan. Tabellen gäller area som räknats ut enligt tätskiktsarbeten. Tillägg för små arbeten gäller priser €/ m² och de eventuella procentförhöjningarna upprepas.

	M2	
3.5	1–50	Ett separat ackordspris eller timarbete avtalas
3.6	50–100	50 %
3.7	100–200	25 %
3.8	200–400	10 %

Separata ytor på över 100 m² i samma byggnad räknas ihop om de sammanlagt överskrider 400 m². Ytor betraktas som separata då isoleringen tydligt avbryts och mellanrummet är mer än 500 mm. En rörelsefog betraktas inte avbryta isoleringsarbetet, om den annars blir igenisolerad. Separata ytor på under 100 m² kan inte i något fall räknas ihop, även om mellanrummet är mindre än 500 mm. Luckor på under 2 m² avdras inte. Som luckor räknas även utskjutande trappstenar och pelare eller dylika.

	Utkanter och lyft ¹⁾ , ²⁾ och ³⁾ €/löpmeter	2022
3.9	Högst 500 mm	0,85
3.10	501--1000 mm	1,39
3.11	1001--1500 mm	1,87

Grundpriset upprepas med antalet tätskikt som ska monteras.

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

²⁾ Priset enligt area ingår inte i olägenhetspriset för kanter och lyft.

³⁾ Kanter och lyft räknas in i den totala arean.

	Genomföringar som ska isoleras runt, högst 2 m ² , €/st. 1), 2), 3) och 4)	2022
3.12	Högst 500 mm	4,33
3.13	501--1000 mm	6,24
3.14	1001--1500 mm	8,28

Grundpriset upprepas med antalet tätskikt som ska monteras.

¹⁾ Isolering av locket ingår inte i priset.

²⁾ Luckor på under 2 m² avdras inte från den totala arean.

³⁾ Luckor på över 2 m² för priset av lodrätlyftning, avdras från den totala arean.

⁴⁾ Priset är totalpriset för olägenheten. I beräkningen har hylsor, skärning samt smal filt beaktats.

	4. Skyddsstenläggning (från färdigt lyftade högar med 6 m:s mellanrum) €/m ²	2022
4.1	Spridning av stenar och avjämning högst 35 kg/m ²	0,23
4.2	Spridning av stenar och avjämning högst 45 kg/m ²	0,26
4.3	Spridning av stenar och avjämning högst 55 kg/m ²	0,29

	Ångspärrar och filterdukar €/m ²	2022
4.4	Spridning av plast, papper eller filterduk, skärning och förband med skärning av under 400 mm För vävnadsförstärkta plasters/filterdukars del ingår eventuella skärningar inte i priserna.	0,16
4.5	Plast som sprids på korrugerad plåt	grundpris + 10 %
4.6	Vågrätt rör	0,21
	Tilläggspriset betalas i samband med tätskiktisolerings av takskägg, om takskägget fortsätter mer än 300 mm utanför räcket.	0,21

	Lagringsmattor €/m ²	2022
4.7	Spridning av skumplastmattor eller ull, skärning och limning punktvís	0,31
4.8	Montering av täckdikematta, inkl. skärning. Rullens bredd högst 2,5 m	0,31

	5. Takförnödenheter €/st.	2022
5.1	Tak-, ångspärr och golvbrunnar samt utkastare	7,92
5.2	Anknytning av vakuumfläktar och genomföringstätningar mellan tätskikten ¹⁾ (inkl. fästning av klämmare o.d.)	4,45
5.3	Ytan som ska isoleras är brantare än 1:2	6,68
5.4	Droppbrunnar	2,24

I fästningspriset ingår fästning av flänsar mellan tätskikten samt montering av tilläggstäckskikt ungefär 1 m².

¹⁾ Om olika arbetsgrupper gör olika arbetsskeden delas ersättningen så att arbetsgruppen som monterar grund- och förstärkningstäckskikten får 2/3 av ackordspriset och arbetsgruppen som monterar yttäckskikten får 1/3.

AP

	6. Isoleringsskivarbeten €/m²/lager	2022
	Skivans tjocklek	
6.1	0--60 mm	0,34
6.2	61--150 mm	0,53
6.3	151--210 mm	0,68
6.4	Lamellull/arbetet inkluderar montering av lamellull samt montering av mjuk ull i kanter och genomföringar.	1,03
6.5	Lyft på väggen 500–1000 mm, olägenhetspris €/löpmeter	0,49

	Sågning av isoleringsskivor €/löpmeter	2022
	Skivans tjocklek	
6.6	0--60 mm	0,15
6.7	61--150 mm	0,21
6.8	151--210 mm	0,46
6.9	Lamellull	0,60
6.10	Utförande av takbrunnsavsänkning €/st.	4,78

	7. Montering av fästen	2022
	Fästen monteras vanligen från det understa tätskiktets dolda söm genom tätskiktet och det eventuella värmeisoleringslagret.	
	Mekanisk fästning € / 10 st.	
7.1	Handspikning med filtspikar på lod- och vågräta ytor (c:a 10 st./m)	0,37
7.2	Montering av fäste i trä	0,74
7.3	Isoleringens tjocklek över 300 mm	0,81
7.4	Mekanisk fästning i betong på lodräta ytor. Mekanisk fästning av isoleringens övre kant i betong, list med färdiga hål.	3,15
7.5	Montering av fäste i korrugerad plåt/genom det gamla tätskiktet till värmeisoleringsskivan ¹⁾	1,13
7.6	Isoleringens tjocklek över 300 mm	1,24
7.7	Montering av fäste i betong	1,72
7.8	Isoleringens tjocklek över 300 mm	1,89
7.9	Punktfästning med bitumen	0,14

¹⁾ Eventuell förborring hör inte till priset och om det ska avtalas separat.

LÄTTKLINKER- OCH YTPLATTARBETEN

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

Beskrivning av arbetet:

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

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

Beskrivning av arbetet:

- Mottagning av lyft och lossning på arbetsnivån enligt hur arbetet avancerar med hjälp av en skyddsplatta eller formväv som sprjuts under gjutningen på hela takområdet; betongmassan ska lyftas med hjälp av en lyftlåda med en lucka som går att öppna, eller motsvarande.

- Spridning, avjämning och lutningar enligt höjdmärkingar eller styrlister; med spade och linjal.
- Utförande av ytan; med putsbrett.
- Inkluderar takbrunnar, rör och adhesjoner.

Mottagning och montering av lättklinkerbetongplattor, plattornas storlek 0,15-0,30 m² och tjocklek högst 80 mm.

Beskrivning av arbetet:

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

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

	8. Ackordspriser €/m²	2022
8.1	Lättklinkerarbete och gjutning	1,73
8.2	Lättklinkerarbete och betongplattor	1,97
8.3	Lättklinkerlutningar (medeltjocklek högst 200 mm)	1,22
8.4	Lutningar av betong (medeltjocklek högst 100 mm)	1,19
8.5	Utförande av takbrunnssavsänkning av betongmassa €/st.	3,84

Lutningspriserna gäller för nybyggen och saneringsobjekt.

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

	9. Andra prissatta arbeten / tilläggspriser / €/löp-meter	2022
9.1	Montering av färdiga räcken	1,41
9.2	Trä-, bitumen- eller betonghylsa	0,40
9.3	För luckor på under 2 m ² betalas styckepris inklusive sågning och montering av ribba.	2,41
9.4	Höjning av utkant fasettskålningsbräda (sågning, fästning och hörn, inga nät)	0,94
9.5	Höjning av utkant fasettskålningsbräda + pinne (sågning, fästning och hörn, inga nät)	1,60
9.6	Sömplåt till tt-platta, lätt fästning	0,29
9.7	Fotplåt ¹⁾	1,33
9.8	Avlägsnande av bottenkon, vakuumfläkt €/st.	2,66
9.9	Avlägsnande av takskäggsplåt (till sopbehållare)	0,80
9.10	Avlägsnande av rotplåt från skorsten på under 2 m ² €/st.	4,00
9.11	Rengöring av takbrunnsfläns och fogande av en ny €/st.	14,66
9.12	Fläns	6,66

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

BESTÄMMELSER OM ACKORDSARBETE

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

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

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

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

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

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

5. I ackordsarbete är timlön enligt lönegrupp 3 garanterad.

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

Avtalet ska göras med Takförbundet rf:s blankett, som

Byggnadsförbundet rf godkänt för användning i totalprisackord.

Detta avtalsvillkor gäller endast medlemmarna i Takförbundet rf.

Förttydligande instruktioner och bestämmelser

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

detta arbete timlön enligt lönegrupperingen.

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

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

9. Detaljbilder i handboken Toimivat Katot, som Takförbundet har utarbetat, kan utnyttjas i tillämpliga delar. (<https://www.kattoliitto.fi/kaikki-julkaisut/>).

BILDER SOM FÖRTYDLIGAR TOLKNINGAR AV ACKORDSLÖNESÄTTNING

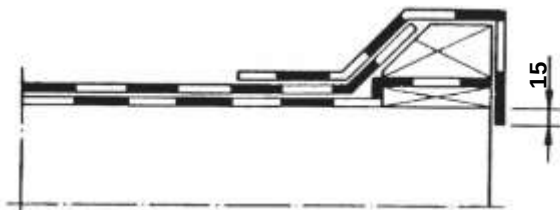


Bild 1. Saneringsarbete, takskägg med upphöjd kant, enkelt tätskikt.

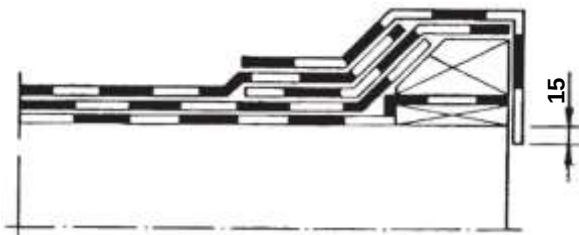


Bild 2. Saneringsarbete, takskägg med upphöjd kant, dubbelt tätskikt.

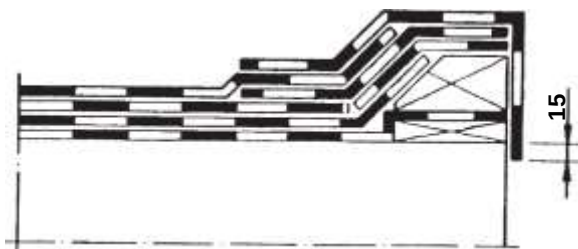


Bild 3. Saneringsarbete, upphöjd kant, tredubbelt tätskikt.

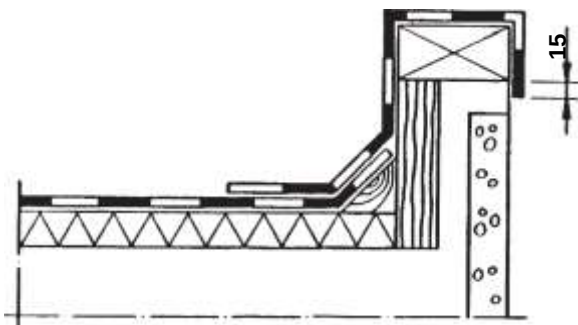


Bild 4. Takskägg, enkelt tätskikt.

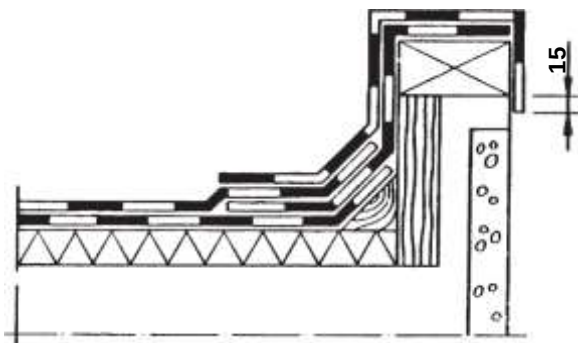


Bild 5. Takskägg, dubbelt tätskikt.

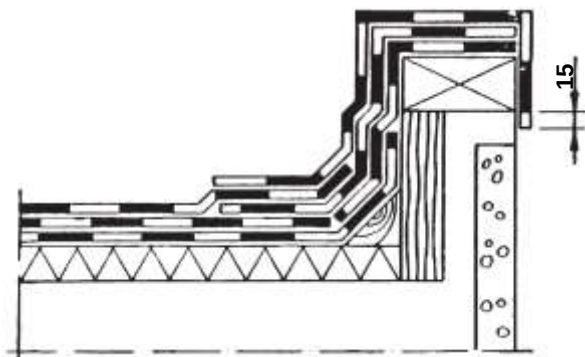


Bild 6. Takskägg, tredubbelt täktskikt.

AP

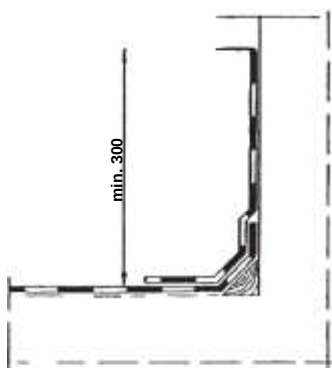


Bild 7. Upp mot vägg, enkelt täktskikt.

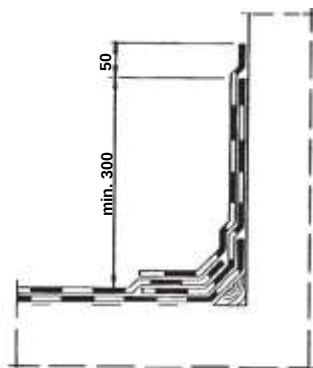


Bild 8. Upp mot vägg, dubbelt täktskikt.

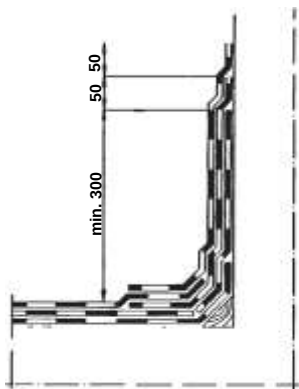


Bild 9. Upp mot vägg, tredubbelt tätskikt.

Skala 1:10

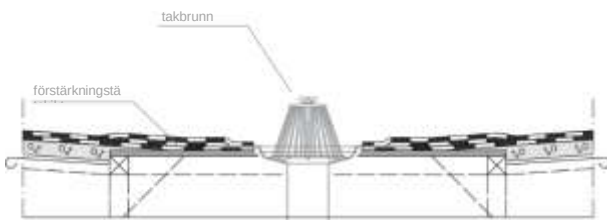


Bild 10. Takbrunn. Takbrunn Brunnen ska ligga minst 20 mm lägre än den övriga takytan.

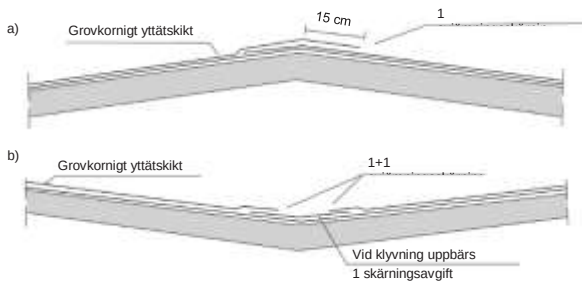


Bild 11. Skärningsavgiften för skärningsarbetena i punkterna a och b separat.

**BYGGNADSINDUSTRINS CENTRALFÖRBUND
TAKFÖRBUNDET
GOLVBELÄGGNINGSFÖRENINGEN FINLANDS
MÅLARMÄSTAREFÖRBUND
BYGGNADSFÖRBUNDET**

**AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING
INOM BYGGNADSBRANSCHEN**

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

RISS

1 § Prövotid

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

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

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

2 § Permittering

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

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

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

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

3 § Uppsägning

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

Anställningsförhållandet har fortgått utan uppsägningstid
avbrott

högst 2 år	2 veckor
över 2 men högst 4 år	4 veckor
över 4 men högst 8 år	8 veckor
över 8 men högst 12 år	12 veckor
över 12 år	16 veckor

2. Arbetstagarens uppsägningstid är 5 arbetsdagar.

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

4. Ifall arbetsavtalet redan i samband med meddelandet om permittering villkorligt sagts upp, upphör permitteringen och anställningsförhållandet enligt uppsägningsmeddelandet om arbetsgivaren inte i enlighet med 6 § i detta avtal inom 180 dagar från permitteringsens början kunnat ordna sådant arbete åt arbetstagaren som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet. Meddelandet om anställningsförhållandets upphörande ska sändas till arbetstagaren efter att tidsfristen på 180 dagar gått ut. Arbetstagaren har vid anställningsförhållandets upphörande rätt att som ersättning för sin förlust få lön för uppsägningstiden till den del som hans eller hennes uppsägningstid överskrider den anmälningstid med vilken den villkorliga uppsägningen meddelades. Vad gäller villkorligt uppsagda kan man genom lokala avtal avvika från skyldigheten att erbjuda mindre än två veckor långt tillfälligt arbete.

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

4 § Arbetslag

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

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

5 § Förhandlingar i samband med minskning av arbetskraft

1. Då det är fråga om sådana variationer i behovet av

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

I sådana fall ska arbetsgivaren, då han eller hon ger meddelande om permittering eller uppsägning, för arbetstagaren utreda åtgärder, grunder, verkningar och alternativ. Förtroendemannen som representerar arbetstagaren ska så snart som möjligt meddelas om åtgärden.

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

6 § Skyldighet att erbjuda arbete under ett anställningsförhållande

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

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

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

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

egna arbetstagare eller den återanställningsskyldighet som avses 7 §.

7 § Återanställning

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

8 § Påföljder av felaktigt förfarande

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

9 § Avtalets giltighet

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

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

Helsingfors den 18 december 2000

**BYGGNADSINDUSTRINS CENTRALFÖRBUND
TAKFÖRBUNDET
GOLVBELÄGGNINGSFÖRENINGEN
FINLANDS MÅLARMÄSTAREFÖRBUND
BYGGNADSFÖRBUNDET**

**AVTAL OM FÖRETRÄDARE FÖR ARBETSTAGARE SAMT
SAMARBETE MELLAN FÖRETAGSLEDNINGEN OCH
ARBETSGIVAREN I FÖRETAG I
VATTENISOLERINGSBRANSCHEN**
Inledning

Företagets kontinuerliga verksamhet och de därigenom bestående anställningsförhållandena för personalen förutsätter fortsatt samarbete mellan företagets ledning och personal. Genom samarbete kan företagets konkurrensförmåga och lönsamhet effektiviseras, företagets anpassning till ständigt förändrade marknader möjliggöras samt utvecklingen av arbetsmiljön och arbetsmetoderna främjas. I dialogen enligt samarbetslagen ska dessutom behandlas hur kontakten mellan personalens representanter och de arbetstagare de representerar säkerställs i praktiken.

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

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

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

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

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

1 § Arbetsgivarens representanter

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

2 § Arbetstagarnas representanter

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

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

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

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

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

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

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

3 § Behörighetskrav för arbetstagarnas representanter

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

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

4 § Områdesmässiga befogenheter och längden på mandattiden för arbetstagarnas representanter

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

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

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

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

5 § Val av representanter för arbetstagare

1. För förrättandet av val av representanter för arbetstagarna ska arbetsgivaren ställa till förfogande en förteckning över de arbetstagare som är anställda på företaget, den regionala enheten eller arbetsplatsen samt deras kontaktuppgifter (telefonnummer, e-post). Alternativt kan arbetsgivaren överlämna uppgifterna direkt till

det elektroniska valsystemet.

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

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

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

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

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

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

6 § Uppgifter för arbetstagarnas representant

Huvudförtroendeman

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

Regional huvudförtroendeman

- utför ovan avsedda huvudförtroendemannauppgifter inom ett lokalt avtalat område.

Företagets arbetarskyddsfullmäktig

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

Regional arbetarskyddsfullmäktig

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

Arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig

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

7 § Arbetstagarrepresentanters befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

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

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

3. Om omständigheterna inte föranleder något annat, räknas

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

4. Arbetsgivaren ersätter den inkomst som arbetstagarnas representant under arbetstiden förlorar på grund av skötseln av sina uppgifter.

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

6. Med inkomst som ska ersättas avses arbetstagarrepresentantens egen genomsnittliga timförtjänst utan höjning för övertids- eller söndagsarbete.

8 § Lön för arbetstagarnas representant

1. Om företagets huvudförtroendeman eller en regional huvudförtroendeman företräder minst 10 arbetstagare, ska han eller hon för skötseln av uppdraget få en särskild ersättning som från och med den lönebetalningsperiod som inleds efter 1.6.2022 uppgår till 37,88 € euro per två veckors räkenskapsperiod.

Antalet företrädda arbetstagare granskas varje månad.

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

2. En arbetstagare som är huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte medan han eller hon sköter uppgiften eller på grund av den flyttas till ett lägre avlönat arbete än det som han eller hon utförde när han eller hon blev vald. Han eller hon får inte heller på grund av sin företrädaruppgift sägas upp från sitt arbete. Han eller hon får inte heller förflyttas till ett mindre värt arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet. Förtjänstutvecklingen för de ovan nämnda representanterna för arbetstagarna ska motsvara den förtjänstutveckling som sker på företaget eller på dess regionala enhet.

3. Förtroendemannärsättning betalas även till

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

9 § Lokaler och utrustning

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

10 § Besök på arbetsställen

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

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

11 § Rätt att delta i utbildning

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

12 § Anställningsskydd

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

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

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

4. Om en huvudförtroendemans, en regional förtroendemans eller en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal avslutats i strid mot detta

avtal, ska arbetsgivaren ersätta honom eller henne med minst 10 och högst 30 månaders lön. Då antalet ordinarie arbetstagare och tjänstemän på arbetsplatsen är 20 eller färre, motsvarar den ovan avsedda ersättningen för en arbetarskyddsfullmäktig minst 4 och högst 24 månaders lön. Ersättningen ska fastställas i enlighet med grunderna i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättnings belopp. Om domstolen prövar att det finns förutsättningar för anställningsförhållandets fortgående eller återställning av ett redan avslutat anställningsförhållande, men anställningsförhållandet trots detta inte fortsätter, ska detta beaktas som ett ytterst vägande skäl då ersättnings storlek fastställs.

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

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

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

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

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

9. Kandidatskyddet och efterskyddet utgör inte hinder för

arbetsgivaren att i slutet av arbetsperioden permittera eller säga upp en arbetstagare i säsongsbetonat arbete av en ekonomisk eller produktionsrelaterad orsak.

10. Skyldigheten att erbjuda arbete vid uppsägning och permittering av företagets vice förtroendeman och vice arbetarskyddsfullmäktig fastställs enligt de avtalade bestämmelserna om uppsägning och permittering så att man undersöker om det finns möjlighet att erbjuda dem arbete inom pendlingsregionen. Det ges en skriftlig utredning av undersökningen. För bestämmelsen av detta förfarande iaktas bestämmelserna i 8 § i RISS.

13 § Rätt att erhålla information

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

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

I samband med att nya arbetstagare introduceras i arbetet ska till arbetstagarna ges kontaktuppgifter till personalens representanter (telefonnummer, e-post).

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

3. Huvudförtroendemannen, förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska ges skriftlig information om den arbetskraft som arbetar inom deras verksamhetsområden i egenskap av underleverantörer och hyrd arbetskraft. Informationen ska finnas tillgänglig då arbetena inleds.

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

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

utredningen av fallet.

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

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

8. Arbetsgivaren anskaffar till huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens förfogande nödvändiga lagar, författningar och arbetarskyddsbestämmelser för att dessa ska kunna utföra de uppgifter som hör till dem.

14 § Arbetstagarrepresentantens ansvar

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

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

15 § Förhandlingsordning

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

16 § Avtalsparternas ansvar

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

17 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft samtidigt som det kollektivavtal som ska ingås efter att den pågående avtalsperioden har löpt ut och gäller tills vidare. Avtalet kan sägas upp med en uppsägningstid på en (1) månad så att det upphör att gälla samtidigt som kollektivavtalet.

Helsingfors fredag 1 juni 2018

Byggnadsförbundet rf Takförbundet rf

UTBILDNINGSAVTAL

1. Yrkesutbildning

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

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

AUV

2. Gemensam utbildning

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

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

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och specialkurser som är nödvändiga med tanke på arbetarskyddssamarbetet utgör här avsedd gemensam utbildning. Medlemmar i arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktige, vice fullmäktige och arbetarskyddsombud

kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktige kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs.

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

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

3. Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandes bevarande och anmälningstider

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

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

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

detta avtal. Samtidigt ska omfattningen av dessa ersättningar konstateras.

4. Ersättningar

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

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

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

Protokollsanteckning

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

5. Sociala förmåner

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

6. Giltighet

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

Helsingfors den 11 december 1997

BYGGNADSFÖRBUNDET

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

TAKFÖRBUNDET

Juha Helmijoki

ALLMÄNT AVTAL

Utgångspunkter

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

Grundrättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundrättigheter är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får av denna anledning inte sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter som ska företräda dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätten att välja representanter och deras rättigheter och skyldigheter finns definierade i lagar och i övriga avtal. Den individuella arbetstagarens säkerhet och hälsa, rätt till icke-diskriminering och att bli jämlikt bemött bildar utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Direktionsrätt

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

AA

Förhandlingar mellan parterna

Då någotdera förbund föreslår arbetsmarknadsförhandlingar ska dessa i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål.

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

Giltighet

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

Helsingfors den 11 december 1997

TAKFÖRBUNDET

Juha Helmijoki

BYGGNADSFÖRBUNDET

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

AVTAL OM ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

1 Allmänt

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

Det andra sättet går ut på att anlitandet av arbetskraften baserar sig på s.k. hyrning av arbetskraft där lånade arbetstagare (hyrda arbetstagare) som levererats av en firma som anskaffar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under dennes ledning och övervakning.

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

Till avtalen om underleverans eller anlitande av hyrd arbetskraft fogas ett villkor enligt vilket underleverantören eller det företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att tillämpa det allmänna kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

2 Underleverans

Om företaget på grund av underleverans exceptionellt blir tvungen att minska på sin arbetskraft ska företaget sträva efter att placera ifrågavarande arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och, om det inte är möjligt, uppmana underleverantören, om denne behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbete med bibehållna löneförmåner.

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

3 Hyrd arbetskraft

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

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

Principerna för anlitande av hyrd arbetskraft behandlas i en dialog enligt samarbetslagen.

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

Omställningsförhandlingar enligt 16 § 2 mom. i samarbetslagen behöver inte föras då man har för avsikt att anlita hyrd arbetskraft för ett behov som avses i 3 punkten i AUA-avtalet för minst en vecka och högst två månader. I övriga fall iakttas samarbetslagen.

Företagen ska avstå från användningen av hyrd arbetskraft innan de permitterar eller säger upp sina egna arbetstagare.

De kollektivavtalsenliga minimivillkoren som ska tillämpas i uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden fastställs enligt 2 kap. 9 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Företagen som använder hyrd arbetskraft ansvarar för att arbetsförhållandena för den är jämlika med förhållandena för företagets egna arbetstagare. Introduktionen i arbetet, anvisningarna om och tillsynen över säkerhetspraxisen, arbetsledningens handledning och användningen av och tillgången till personalrum ska ordnas jämlikt för alla arbetstagare.

Dessutom tillsätts en arbetsgrupp som bedömer behoven av att förnya kollektivavtalsbestämmelserna gällande anlitande av hyrd arbetskraft.

4 § Beställarens ansvar

Beställaren svarar endast för sådana fordringar, som arbetstagaren eller förtroendemannen meddelar till beställaren eller dennes representant senast 14 kalenderdagar efter att fordringen förfallit till betalning.

5 Giltighet

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

Helsingfors den 11 december 1997

TAKFÖRBUNDET

Juha Helmijoki

BYGGNADSFÖRBUNDET

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

TAKFÖRBUNDET BYGGNADSFÖRBUNDET

AVTAL OM UPPBÖRDEN AV FACKFÖRENINGSAVGIFTER

De undertecknade organisationerna har avtalat om följande gällande uppbörd av fackföreningsavgifter:

1 § Uppbörd av medlemsavgift

Arbetsgivaren uppbär medlemsavgifter till fackföreningar per löneperiod eller månad. Man kan lokalt avtala om att medlemsavgiften uppbärs på förhand varje kvartal, halvår eller att hela årets medlemsavgiften tas ut på en gång.

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

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

Om uppbörden av avgift upphör ska Byggnadsförbundet meddelas om detta.

2 § Redovisning och utredning av medlemsavgiften

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

Redovisningen betalas till Byggnadsförbundets konto för medlemsavgifter.

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

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

3 § Medlemsavgiftens belopp

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

Detta avtal träder i kraft 1.3.2022 och gäller tills vidare. Detta avtal kan sägas upp så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet med iakttagande av en uppsägningstid på en (1) månad.

Helsingfors den 28 februari 2022

TAKFÖRBUNDET

Sanna Nuikka

BYGGNADSFÖRBUNDET

Kari Koivunurmi

RAKENNUSTIETO>

www.rakennustietokauppa.fi

ISBN 978-952-267-

4180



9 789522 674180