

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 BYGGPRODUKTINDUS TRIN 1.3.2023–28.2.2025

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

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR
BYGGPRODUKTINDUSTRIN
01.03.2023-28.02.2025**

ISBN 978-952-267-462-3
ISBN 978-952-267-463-0 (PDF)

Ombrytning: Taittopalvelu Yliveto Oy
Tryck: Waasa Graphics Oy, Vasa 2023

INNEHÅLL

Kollektivavtal för byggproduktindustrin	7
--	----------

I.	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	7
-----------	------------------------------------	----------

1 §	Avtalets tillämpningsområde	7
2 §	Avtal mellan Byggproduktindustrin RTT rf och Byggnadsförbundet rf	7
3 §	Avtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse	8
4 §	Avslutande av anställningsförhållande	8
	Uppsägningstider	8
5 §	Verksamhetsmodeller för sysselsättning och omställningsskydd	9

II.	BESTÄMMELSER OM ARBETSTID	9
------------	--	----------

6 §	Ordinarie arbetstid	9
	Lediga dagar	10
	Söckenhelgsveckor	11
7 §	Förläggning av arbetstid	11
	Mat- och rekreationsraster	12
8 §	Övertids-, söndags- och nödarbete	14
	Kollektivavtalsenligt övertidsarbete	15
9 §	Förkortning av arbetstiden	15
10 §	Utryckningsbetonat arbete och beredskap	20

III.	BESTÄMMELSER OM ARBETSLÖNER	22
-------------	--	-----------

11 §	Lönegrupper	22
12 §	Personlig lönedel	25
13 §	Prestationslönearbete	26
14 §	Separata tillägg	26
15 §	Genomsnittlig timförtjänst	28
16 §	Organisation av arbetet och förflyttning till annat arbete ..	29

IV.	BESTÄMMELSER OM SEPARATA ERSÄTTNINGAR	30
17 §	Researbete och resekostnader	30
18 §	Övriga ersättningar	34
19 §	Söckenhelgsersättning	36
	Lön för självständighetsdagen	37
V.	ARBETARSKYDD	37
20 §	Arbetarskydd	37
VI.	SOCIALA BESTÄMMELSER	39
21 §	Lön för sjukdomstid	39
22 §	Läkarundersökningar	45
23 §	Moderskaps- och faderskapsledighet	49
24 §	Semester	49
	Semesterlön och semesterpremie	49
25 §	Matsalar och klädsåp	51
26 §	Grupplivförsäkring	51
VII.	SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....	52
27 §	Lönebetalning	52
VIII.	ARBETSTAGARNAS FÖRETRÄDARE OCH FÖRHANDLINGSSORDNING.....	53
28 §	Förtroendepersonernas och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbete.....	53
29 §	Ersättningar till förtroendepersoner och arbetarskyddsfullmäktige	53
30 §	Sammankomster på arbetsplatsen	54
31 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter.....	55
32 §	Lokala avtal	56
33 §	Innehållning av medlemsavgifter till fackföreningar.....	56
34 §	Hur arbetsredskap och helfabrikat ska behandlas	56
35 §	Förbättring av produktiviteten	56
36 §	Giltighetstid.....	57

Underteckningsprotokoll.....	58
Arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete	70
Förkortning av arbetstiden i intermittent treskiftsarbete i byggproduktindustrin.....	74
Avtal för främjande av yrkesutbildning	77
Allmänt avtal.....	80
Bestämmelser som gäller förtroendepersoner m.fl.	83
Arbetsgivarens informationsskyldighet	92
Utbildning	95
Anlitande av utomstående arbetskraft	98
Avtal om uppsägningsskydd	100
Uppsägningstider.....	102
Försummelse att iaktta uppsägningstid.....	104
Permittering	107
Turordning vid minskning av arbetskraften	112
Semesterlöneavtalet	115
Semesterlön och semesterersättning	115
Avtal om uppbörden av fackföreningsavgifter	118
Arbetstidstabell.....	120

KOLLEKTIVAVTAL

**mellan BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT rf och
BYGGNADSFÖRBUNDET rf**

för

**STENBASERAD BYGGPRODUKTSINDUSTRI 1.3.2023–
28.2.2025**

I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 §

Avtalets tillämpningsområde

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

2 §

Avtal mellan Byggproduktindustrin RTT rf och Byggnadsförbundet rf

Som en del av det här kollektivavtalet iakttas följande avtal som ingåtts mellan Byggproduktindustrin RTT rf och Byggnadsförbundet rf:

- Allmänt avtal
- Det allmänna avtalet om uppsägningsskydd och permittering jämte tillämpningsanvisningar
- Semesterlöneavtalet

Ovan förtecknade avtal bygger på centralorganisationsavtalen som ingåtts mellan centralorganisationerna och som EK sagt upp 15.2.2017. Vid tolkning av avtalen gäller tolkningspraxisen för centralorganisationsavtal i tillämpliga delar.

3 §

Avtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse

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

De som är bundna av detta kollektivavtal är skyldiga att undvika alla arbetsstridsåtgärder mot detta kollektivavtal i sin helhet eller mot en enskild bestämmelse i avtalet.

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

4 §

Avslutande av anställningsförhållande

Som en del av detta kollektivavtal iakttas bestämmelserna i avtalet om uppsägningsskydd.

När arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet iakttas följande uppsägningstider:

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

När arbetstagaren säger upp arbetsavtalet iakttas följande uppsägningstider:

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

5 §

Verksamhetsmodeller för sysselsättning och omställningsskydd

Inom branschen iakttas lagstiftningen om omställningsskydd.

II

BESTÄMMELSER OM ARBETSTID

6 §

Ordinarie arbetstid

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

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

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

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

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

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

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

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

Protokollsanteckning:

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

Ifall det är meningen att arbetstidsförkortningsdagar (pekkanen-dagar) ska ingå i utjämningsperioden, ska de antecknas i arbetstidsschemat.

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

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

Lediga dagar

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

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

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

Söckenhelgsveckor

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

Under en söckenhelgsvecka anses söckenhelgen vara veckans andra lediga dag. För arbete enligt arbetstidsschemat som utförs på påsklördagen, midsommaraftonen och på julaftonen betalas lön förhöjd med 50 %. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete ska arbetstagaren dessutom få även en övertidsersättning.

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

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

7 §

Förläggning av arbetstid

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

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

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

Arbetsveckan och arbetsdygnet

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

Tillämpningsanvisning:

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

Mat- och rekreationsraster

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

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

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

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

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

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

Förflyttning av arbetstid

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

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

Inledande och avslutande arbete

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

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

Skiftarbete

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

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

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

Protokollsanteckning:

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

8 §

Övertids-, söndags- och nödarbete

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

Enligt 18 § i arbetstidslagen är granskningsperioden för den maximala arbetstiden 12 månader.

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

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

3. Övertids- och söndagsersättningarna (de förhöjda delarna), fastställs enligt arbetstidslagen ifall man inte genom lokala avtal kommit överens om att ersätta dem med motsvarande ledig tid, dock så att ersättningens omfattning räknas utgående från den genomsnittliga timförtjänsten i 15 § i kollektivavtalet. När en arbetstagare har utfört åtta övertidstimmar per vecka är övertidsersättningen per dygn 100 %.

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

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

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

Övertidsarbete per vecka

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

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

Kollektivavtalsenligt övertidsarbete

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

- under söckenhelgsveckor och veckan då självständighetsdagen infaller, då kollektivavtalsenligt övertidsarbete är arbete som överskrider den ifrågavarande veckans ordinarie arbetstid enligt arbetstidsschemat upp till 40 timmar i veckan
- i treskiftsarbete är kollektivavtalsenligt övertidsarbete arbete som överskrider arbetstiden per vecka enligt arbetstidsschemat, tills det att arbete i genomsnitt utförts 40 timmar i veckan medan arbetstidsschemat är i kraft
- när en person är på ”pekkanen-ledigt”, då kollektivavtalsenligt övertidsarbete är arbete som överskrider den ifrågavarande veckans ordinarie arbetstid enligt arbetstidsschemat upp till 40 timmar i veckan
- när en person håller en med arbetsskiftsförteckningen förenlig ledig dag för att veckovilan ska förverkligas i regelbundet 1- och 2-skiftsarbete, då kollektivavtalsenligt övertidsarbete är arbete som överskrider den ordinarie arbetstiden per vecka enligt arbetstidsschemat för ifrågavarande vecka upp till 40 veckotimmar.

9 §

Förkortning av arbetstiden

Tillämpningsområde

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

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

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

Genomförande av arbetstidsförkortning

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

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

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

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

Intjänad ledighet

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

Minst	17 arbetsdagar	1 ledig dag
”	33 ”	2 lediga dagar
”	50 ”	3 ”
”	67 ”	4 ”
”	83 ”	5 ”
”	100 ”	6 ”
”	116 ”	7 ”
”	133 ”	8 ”
”	150 ”	9 ”
”	166 ”	10 ”
”	183 ”	11 ”
”	200 ”	12 ”
”	208 ”	12,5 ”

Som utförda ordinarie arbetsdagar räknas även

- de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdom till arbetstagaren
- arbetsdagar som infaller under utbildning som beordrats och bekostats av arbetsgivaren

- arbetsdagar som används till kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens möten eller möten för valnämnder eller -kommittéer tillsatta för kommunala val
- arbetstagarens 50- eller 60-årsdag
- uppbåd och reservens repetitionsövningar
- arbetstagarens egen bröllopsdag
- begravningsdagen för arbetstagarens nära anhörig (se 18 § Övriga ersättningar, tillämpningsanvisning, s. 35)
- ledighet som föranleds av vård eller ordnande av vård av sjukt barn
- under vilka en arbetstagare är permitterad, dock högst 30 dagar
- de arbetsdagar under vilka arbetstagaren deltagit i sådan teoriutbildning som beskrivs i lagen om yrkesutbildning i samband med läroavtalsutbildning
- sådana lediga dagar som enligt arbetstidsschemat existerar för att jämna ut en förlängd dygnsarbetstid och som överskrider det normala antalet lediga dagar för en dagsarbetare
- uppsägningstid utan arbetsskyldighet, om inte annat avtalas lokalt
- fem vardagar lång extra ledighet utan lön för arbetstagare som fyllt 55 år.

Hur ledigheten ges

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

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

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

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

Om man med arbetstagaren kommit överens om att förkortningsledighet ska hållas, anses ledigheten ha hållits trots sjukdom, om det inte är fråga om ett olycksfall som inträffat på arbetsplatsen. Om förkortningsledigheten baserar sig på arbetsgivarens meddelande, ska en anmälningstid på två veckor iakttas så att

förkortningsledigheten anses använd även om en sjukdom uppkommer efter meddelandet.

Tillämpningsanvisning:

Om man vid företaget avtalat om att arbetstiden kan förkortas med så kallade halva pekkanendagar, intjänas förkortning av arbetstiden för utförd ordinarie arbetstid. Ringa och sporadiska avvikelser från den ordinarie arbetstiden har ingen inverkan på beräkningen av förkortningen av arbetstiden. I avvikelser från arbetstiden bör ingripas på annat sätt.

Ersättning för ledighet

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

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

Övertidsarbete per vecka

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

Semester

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

Ersättning till personer som inte omfattas av systemet med arbetstidsförkortning

9. Till arbetstagare vars ordinarie arbetstid är mindre än 40 men minst 24 timmar per vecka och som inte på grund av sin kortare arbetstid omfattas av systemet med arbetstidsförkortning betalas från och med 1.9.2014 en särskild procentuell lönedel som uppgår till 5,85 procent av den lön som har betalats eller

har förfallit till betalning för den tid arbetstagaren varit i arbete inklusive ersättning för övertid och nödarbete. Den procentuella ersättningen betalas som en särskild lönedel som inte räknas med i den genomsnittliga timförtjänst som avses i 15 § och inte heller i den genomsnittliga timförtjänst för semester som avses i 2 § i semesterlöneavtalet. Den särskilda lönedelen betalas inte till arbetstagare i kontinuerligt eller intermittent treskiftsarbete där arbetstidsförkortningen har beaktats på annat sätt och inte heller till arbetstagare som anställs för högst tre månader och inte har rätt till arbetstidsförkortning. Om ett tidsbundet arbetsavtal förlängs, betalas den särskilda lönedelen från början av arbetsförhållandet.

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

Protokollsanteckning:

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

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

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

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

10 §

Utryckningsbetonat arbete och beredskap

A. Utryckningsbetonat arbete

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

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

I dagarbete

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

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

I skiftarbete

4. I morgonskift

I morgonskiftet betalas utryckningspenning enligt samma principer som för dagarbete.

I kvälls- och nattskift

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

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

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

B. Kallelse till övertidsarbete med vissa utryckningsbetonade kännetecken

7. När en arbetstagare under sin ordinarie arbetstid meddelas att han eller hon efter att redan ha lämnat arbetsplatsen ska komma tillbaka på övertidsarbete som i dagarbete eller i morgon- eller dagskiftet börjat efter kl. 21.00, eller i kvälls-

eller nattskiftet innan 9 timmar förlöpt sedan den ordinarie arbetstiden avslutats, betalas till arbetstagaren en ersättning som motsvarar två timmars genomsnittlig timförtjänst.

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

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

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

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

Protokollsanteckning:

Med arbetsplats avses i denna paragraf fabriksområdet.

Bostadsberedskap

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

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

Övrig beredskap

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

III BESTÄMMELSER OM ARBETSLÖNER

11 §

Lönegrupper

Arbetstagarna placeras i olika lönegrupper på följande sätt:

1 Nybörjare

En nybörjare inom byggproduktionsindustrin utför arbeten som inte kräver praktisk erfarenhet av branschen. De anvisningar som getts om arbetet är klara och situationer som kräver självständigt omdöme förekommer enbart sällan. Till denna grupp hör de som går på yrkesinriktad utbildning inom branschen och som förvärvsarbetar vid sidan av studierna samt studerande i byggproduktionsbranschen som arbetar under ferierna.

2 Arbetstagare med en viss erfarenhet

En arbetstagare med lite erfarenhet av byggproduktionsbranschen utför sådant produktionsarbete där det egna omdömet påverkar hur lyckat arbetet är, men situationer där omdöme krävs förekommer inte kontinuerligt. Arbetet som utförs förutsätter arbete inom och arbetserfarenhet av uppgifter inom byggproduktionsindustrin. Arbetstagaren klarar av hjälparbeten utan fortlöpande handledning.

3 Nybörjande yrkesman

En nybörjande yrkesman inom byggproduktionsbranschen förmår redan självständigt utföra produktionsarbete som förutsätter vaksamhet. Störningar i arbetet påverkar den övriga produktionen. Till denna lönegrupp hör nybörjande yrkesmän.

4 Yrkesman

En yrkesman inom byggproduktionsbranschen utför självständigt mångsidiga produktions- eller underhållsarbete som förutsätter självständigt omdöme och beslutsfattande samt vaksamhet. Avbrott kan ha en stor betydelse för den övriga produktionen. Till denna lönegrupp hör yrkesmän med grundläggande yrkeskunskaper.

5 Erfaren yrkesman

En erfaren yrkesman inom byggproduktionsindustrin utför produktions- eller underhållsarbete som förutsätter stor vaksamhet, eftersom störningar kan vara av

direkt betydelse för den övriga produktionen och de orsaka produktionsförluster. Arbetstagaren utför självständigt och mångsidigt ovan nämnda arbetsuppgifter eller klara självständigt och mångsidigt av de flesta yrkesuppgifter inom byggproduktionsindustrin. Till denna lönegrupp gör erfarna yrkesmän som behärskar krävande produktionsarbete.

6 *Mycket erfaren yrkesman*

En mycket erfaren yrkesman inom byggproduktionsindustrin utför sådant krävande arbete där man ansvarar självständigt för sådan verksamhet som är centralt betydande för störningsfri verksamhet för enheten och/eller underhållsuppgifter som kräver mångsidig yrkesskicklighet. Arbetet kan innehålla organisering av arbetsuppgifter. Till en mycket erfaren yrkesmans uppgifter kan höra även organisering, handledning och/eller övervakning av andra personers arbetsuppgifter. Till denna lönegrupp hör mycket erfarna arbetstagare som behärskar även de mest krävande arbetsuppgifterna inom sitt yrke.

Placering i lönegrupper

Arbetsgivaren placerar arbetstagarna i ovan nämnda lönegrupper när anställningsförhållandet inleds. Lönegruppen kan justeras under sex månader från början av anställningsförhållandet. Lönegruppen kan justeras även när arbetstagaren har avlagt en yrkesexamen inom branschen med anknytning till arbetet. Om en person har avlagt en yrkesexamen inom branschen och utför arbetsuppgifter enligt examen, är personens lönegrupp i tidlönearbete minst 4. Av en arbetstagare som avlagt en yrkesexamen kan dessutom förutsättas tre års arbetserfarenhet av arbete i yrket.

Lönegruppen kan ändras om arbetstagaren av någon anledning är permanent oförmögen att utföra det arbete som lönegruppen förutsätter.

Lönegruppen kan ändras om arbetstagaren arbete som förutsätter en placering i en högre lönegrupp upphör permanent. I detta fall fastställs lönegruppen enligt det nya arbetet.

Placeringen i lönegrupper tillämpas även på inhyrda arbetstagare som företaget anlitar.

Övergångsbestämmelse

När man vid ett företag övergår till det nya lönesystemet och arbetstagarna placeras i lönegrupperna sjunker eller ökar inga löner till följd av övergången till det nya systemet. En arbetstagares lön som överstiger den nya lönegruppen utgör

personlig lönedel. Om en arbetstagarens lönegrupp bedöms fel i samband med övergången till det nya lönesystemet och man är tvungen att justera den, kan den personliga lönedelen öka eller sjunka medan den individuella timlönen förblir oförändrad. Fel vid placering i lönegrupp ska korrigeras senast inom 12 månader från att det nya lönesystemet har tagits i bruk vid företaget.

Lönerna enligt lönegrupp uppgår från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.5.2023 eller närmast därefter till:

	euro/h
1.	11,85
2.	12,36
3.	12,90
4.	13,45
5.	14,03
6.	15,37

Lönerna enligt lönegrupp uppgår från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 15.5.2024 till:

	euro/h
1.	12,09
2.	12,61
3.	13,16
4.	13,72
5.	14,31
6.	15,68

Unga arbetstagares timlöner är från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.5.2023 eller närmast därefter följande:

	euro/h
under 17 år	9,74
under 18 år	10,16

Unga arbetstagares timlöner är från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 15.5.2024 följande:

	euro/h
under 17 år	9,93
under 18 år	10,36

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

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

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

12 § Personlig lönedel

Arbetstagarens individuella timlön består av lön enligt lönegrupp och en personlig lönedel som är minst en (1) cent. Den individuella timlönen är minimilönen i tidlönearbete.

Den personliga lönedelen fastställs i början av anställningsförhållandet och justeras senast efter sex månader på basis av faktorer som är viktiga med tanke på arbetet. Dessa är till exempel skicklighet i yrket, regelbundenhet, omsorgsfullhet och mångsidighet.

Den personliga lönedelen för en arbetstagare kan inte sänkas. Om arbetstagarens lönegrupp stiger förblir dennes personliga lönedel oförändrad.

13 §

Prestationslönearbete

Arbetstagarna ska beredas möjlighet att utföra prestationslönearbete, om arbetets natur tillåter det och om detta är tekniskt möjligt.

Lönerna enligt lönegrupp i 11 § utgör minimilöner för arbetstagare inom bryggproduktionsindustrin och dessa kan inte underskridas genom företagsspecifika lönesystem. Som granskningsperiod för prestationslönearbete används löneperioden.

Rakt ackord

I rakt ackord ska ackordslönen prissättas så att lönerna enligt lönegrupp i 11 § inte underskrids. Lönerna enligt lönegrupp i 11 § är minimilöner.

Delackord

Del- eller blandackord, där en del av lönen är fast och en del rörlig efter arbetsprestationen, ska prissättas så att lönerna enligt lönegrupp i 11 § inte underskrids. Lönerna enligt lönegrupp i 11 § är minimilöner.

Då prestationsnivån stiger, ska den rörliga delen öka i samma proportion.

Premielön

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

Ett lokalt avtal om premielön ska upprättas skriftligen.

14 §

Separata tillägg

1. Ett tillägg för exceptionella omständigheter som fastställs lokalt kan betalas i sådana fall där det i arbetsomständigheterna uppkommer en klart märkbar tillfällig försämring eller försvagning, som inte annars uppmärksammas i lönesättningen. Det eventuella tillägget är 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter 0,76 cent per timme och från början av den lönebetalningsperiod som inleds 15.5.2024 minst 0,78 cent per timme.

2. I skiftarbete betalas 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter 1,50 euro per timme i kvällsskift och 2,59 euro per timme i nattskift. I skiftarbete betalas från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 15.5.2024 1,53 euro per timme i kvällsskift och 2,64 euro per timme i nattskift.

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

4. För arbete i gruvor samt i gruvarbete som utförs minst 30 meter från gruvöppningen i samband med grävning av provtunnlar eller skyddsrum, betalas ett separat gruvtillägg, vars storlek är 2,35 euro per timme 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter och 2,40 euro per timme från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 15.5.2024. Enligt tidigare praxis ingår i den ifrågavarande ersättningen ett dammtillägg.

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

Tjänstetidstilläggen uppgår 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter till:

Tjänstetid	euro/h
över 5 år	0,30
över 10 "	0,36
över 15 "	0,44
över 20 "	0,49
över 25 "	0,56
över 30 "	0,62
över 35 "	0,70

Tjänstetidstilläggen uppgår från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 15.5.2024 till:

Tjänstetid	euro/h
över 5 år	0,31
över 10 "	0,37
över 15 "	0,45
över 20 "	0,50
över 25 "	0,57
över 30 "	0,63
över 35 "	0,71

15 §

Genomsnittlig timförtjänst

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

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

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

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

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

Tillämpningsanvisning:

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

16 §**Organisation av arbetet och förflyttning till annat arbete**

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

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

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

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

16 a §**Lokala avtal om produktivitetshöjande och sporrande lönesättning**

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

- Den målsatta tidtabellen för arbetet som avtalet gäller
- Arbetstidsarrangemang för arbetet
 - För att öka flexibiliteten och produktiviteten i arbetet kan en söckenhelg som infaller mitt i veckan vara en arbetsdag. En söckenhelg då arbetstagaren inte varit ledig ersätts med ledighet eller i pengar i

enlighet med arbetstidslagen och ingen separat söckenhelg ersättning betalas ut.

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

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

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

IV

BESTÄMMELSER OM SEPARATA ERSÄTTNINGAR

17 §

Researbete och resekostnader

1. Allmänna bestämmelser

Arbetsresa och skyldighet att resa

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

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

Resans början och slut

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

Begränsningar

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

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

Användning av egen bil

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

2. Ersättning för resekostnader

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

2.1. Resekostnader

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

2.2. Ersättning för resetid

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

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

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

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

Sovplats

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

2.3. Dagtraktamente och övernattningskostnader

Dagtraktamente

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

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

Maximibeloppet för dagtraktamentet är beroende på arbetsresans längd följande:

Arbetsresans längd	Dagtraktamentets maximibelopp 2023
över 6 timmar	partiellt dagtraktamente 22 euro
över 10 timmar	heldagtraktamente 48 euro

När tiden använd till resan överskrider det föregående fulla resedygnet

- med minst 2 timmar, betalas i partiellt dagtraktamente 22 euro och
- över 6 timmar, betalas heldagtraktamente 48 euro.

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

Inkvarteringskostnader

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

Nattresepenning

Nattresepenningen på 15 euro betalas för sådant resdygn som berättigar till dagtraktamente, under vilket avgiftsfri inkvartering inte har ordnats för arbetstagaren, eller han eller hon inte har fått logiersättning eller sovplats under resan. Nattresepenning betalas dock inte om arbetstagaren har låtit bli att utnyttja den inkvarteringsmöjlighet som arbetsgivaren reserverat och anvisat.

2.4. Arbetsresa för vilken dagtraktamente inte betalas***Extra resekostnader***

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

Måltidsersättning

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

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

Chaufförer

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

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

3. Särskilda bestämmelser***Lång arbetskommendering***

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

Skötsel av personliga ärenden

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

Sjukhusdagpenning

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

4. Arbete utomlands

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

18 §**Övriga ersättningar**

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

Ersättningen betalas efter det att arbetstagaren har uppvisat för arbetsgivaren en utredning av den ersättning och det arvode som kommunen har betalat ut.

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

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

3. En arbetstagare som för första gången deltar i ett värnpliktsuppbåd betalas av arbetsgivaren en ersättning som motsvarar förtjänsten för en arbetsdag som ersättning för uppbådsdagen.

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

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

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

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

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

Tillämpningsanvisning:

Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka, make eller sambo, barn och fosterbarn, hans eller hennes föräldrar, bröder och systrar liksom makens eller makans föräldrar. Med nära anhörig avses också maken, makan eller sambon. Personer i registrerat partnerskap likställs med makar.

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

19 § Söckenhelg ersättning

Söckenhelger som ersätts

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

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

Förutsättningar för ersättningar

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

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

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

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

Tillämpningsanvisning:

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

Lön för självständighetsdagen

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

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

V

ARBETARSKYDD

20 §

Arbetarskydd

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

Protokollsanteckning:

Förbunden konstaterar att arbetarskyddsverksamheten är viktig och är överens om att man på arbetsplatsen alltid och på allvar ska uppmärksamma den, och att uppriktigt samarbete mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas respektive företrädare på arbetsplatsen, vars uppgift det är enligt lagen att behandla frågor i anknytning till arbetarskyddet, främjar en lyckad och konstruktiv arbetarskyddsverksamhet.

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

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

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

Tillämpningsanvisning:

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

2. När man tillämpar bestämmelserna i 4 punkten i denna paragraf ska huvudregeln vara den att skyldigheten att införskaffa skyddskläder eller -utrustning utvärderas enligt 15 § i arbetarskyddslagen. Arbetsgivaren fattar ensam anskaffningsbeslutet efter att ha konstaterat att förutsättningarna i lagen uppfylls. Om arbetsgivaren anser att man inte kan tillämpa bestämmelserna i 15 § i arbetarskyddslagen, men man gemensamt i arbetarskyddskommissionen med tanke på statistiken över arbetsolyckor eller yrkessjukdomar eller på annan motsvarande grund konstaterar att man även i andra fall än de som nämns i 15 § i arbetarskyddslagen väsentligt kan förbättra arbetarskyddet och arbetshälsan i vissa arbeten genom att införskaffa den nämnda utrustningen, införskaffar arbetsgivaren skyddskläder eller -utrustning som nämns i kollektivavtalsbestämmelsen till arbetsplatsen för att brukas av arbetstagarna. Med gemensamt konstaterande avses i bestämmelsen att de olika grupper som finns representerade i arbetarskyddskommissionen är eniga om anskaffningsförslaget. Med normala arbetskläder avses kläder, vilka arbetstagaren i sitt arbete använder för att skydda sina egna kläder eller sig själv mot nedsmutsning. Sådana skyddskläder omfattas inte alls av denna avtalspunkt.

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

4. Arbetsgivaren ansvarar för rengöring, underhåll och eventuella kontroller av skyddskläder och -utrustning.

Med skyddskläder avses sådana kläder och annan utrustning som är avsedda att skydda kroppen enligt statsrådets förordning 427/2021.

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

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

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

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

VI SOCIALA BESTÄMMELSER

21 § Lön för sjukdomstid

Löneutbetalning och karensdag

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

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

När man räknar ut den genomsnittliga timförtjänsten under sjukdomstid för en arbetstagare som utför kontinuerligt och intermittent treskiftsarbete avdras

dock inte från hans eller hennes inkomst söndagsförhöjningarna för ordinarie arbetstid.

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

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

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

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

Ersättningsperiod

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

Olycksfall i arbete

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

Insjuknande under arbetsdag

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

Återfall av samma sjukdom

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

Begränsningar

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

Avdrag

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

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

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

Anmälningsskyldighet

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

När barn insjuknar

8. Om ett barn under tio år plötsligt insjuknar betalas till arbetstagaren ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid i detta kollektivavtal. En förutsättning för betalning av ersättningen är att båda föräldrarna förvärvsarbetar

och att en redogörelse över frånvaron ges i enlighet med bestämmelserna om betalning av lön för sjukdomstid i kollektivavtalet. Det ovan sagda tillämpas även på ensamförsörjare och makes, makas eller sambos barn som bor i samma hushåll.

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

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

Protokollsanteckning:

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

Vård av svårt sjukt barn

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

Sjukfrånvaro med arbetstagarens anmälan

10. 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 arbetsförmåga 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 arbetsförmåga 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 visa arbetsförmågan.
- Förfarandet med egen anmälan tillämpas inte under semestern.

Förfarandet med egen anmälan tillämpas också vid frånvaro som orsakas av tillfällig vård av ett barn under 10 år som insjuknat.

Upprätthållande av arbetsförmågan och hantering av sjukfrånvaro

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

Förfarandeanvisning:

1 Konstaterande av arbetsförmåga

Arbetsförmågan konstateras 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 i intyget.

2 Oklarheter kring läkarintyg

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

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

Oklarheterna kring läkarintyg utreds i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

3 Anlitande av företagshälsovården i första hand

Arbetstagaren ska i första hand vända sig till företagets företagsläkare.

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

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

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

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

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

5 Missbruk och hävande av arbetsavtal

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

6 Anmälan om insjuknande

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

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

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

7 Skador förorsakade av fritidssysselsättningar

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

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

8 Förebyggande av sjukfrånvaro

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

22 §

Läkarundersökningar

Lagstadgade läkarundersökningar

1. Arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön i samband med de hälsoundersökningar som ingår i den lagstadgade företagshälsovården. Dessutom betalas ersättning för inkomstbortfall vid resor som hänför sig till dessa för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar som gått förlorade.

Hälsoundersökningar som ingår i den lagstadgade företagshälsovården ordnas i första hand på arbetstid vid en av arbetsgivaren bestämd tidpunkt. Om en hälsoundersökning görs på arbetstagarens fritid betalas arbetstagaren lön som motsvarar den personliga timlönen för den tid som går åt till hälsoundersökningen. För den tid som går åt till en lagstadgad hälsoundersökning betalas inga övertidsersättningar, om inte arbetsgivaren bestämmer att arbetstagaren ska genomgå hälsoundersökningen uttryckligen efter den ordinarie arbetstiden per dygn.

Arbetstagaren ska lämna in den bedömning av arbetsförmågan som gjorts under de lagstadgade kontrollerna till arbetsgivaren.

Syftet med en periodisk kontroll är att utreda arbetstagarens hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmåga. Kontrollens innehåll och omfattning grundar sig på en bedömning av en expert inom hälso- och sjukvården av vilka åtgärder som är nödvändiga på basis av verkliga risker och exponeringar i arbetet. Då omfattningen av den periodiska kontrollen övervägs ska man beakta vilka särskilda krav arbetstagarens arbetsuppgifter ställer och arbetstagarens personliga hälsotillstånd.

En periodisk kontroll inom byggbranschen förutsätter att arbetstagaren besöker mottagningen.

2. Till en arbetstagare som sänds till undersökningar som ingår i den lagstadgade företagshälsovården eller som vid en sådan undersökning remitteras till efterkontroll, betalar arbetsgivaren även ersättning för de nödvändiga resekostnaderna. Ifall undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente.

Andra än lagstadgade läkarundersökningar

Förutsättningar för ersättning av inkomstbortfallet är:

Grundförutsättningar

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

3.2. I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i 1 punkten förutsätts att arbetstagaren reserverar mottagningstid under arbetstiden endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka). Arbetstagaren ska lägga fram en pålitlig redogörelse för att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden.

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

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

Särskilda förutsättningar

Ny eller återkommande sjukdom

Inkomstbortfallet ersätts i dessa fall:

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

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

Tidigare fastställd sjukdom

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

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

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

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

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

Laboratorie- och röntgenundersökningar

3.7. För tid som åtgår till laboratorie- och röntgenundersökning eller därmed jämförbar undersökning. Undersökningen ska ha ordinerats av en läkare och sålunda utgöra en del av läkarundersökningen. Inkomstbortfall för den tid som en särskild laboratorie-, röntgen- eller därmed jämförbar undersökning varar ersätts endast om arbetstagaren inte har möjlighet att komma till den ovan nämnda undersökningen utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att

undersökningen genomförs endast vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med läkarintyg.

Läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet

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

Plötslig tandsjukdom

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

Screeningar

4.0. Inkomstbortfallet ersätts också under tiden för deltagande i bröstcancerscreening och screeningar i syfte att förebygga cancer i livmoderhalsen, om dessa utförs på arbetstid.

Begränsningar

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

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

Kvartsdamm

4.2. En yrkesutbildad person inom företagshälsovården fastställer hur ofta personer som förts in i ASA-registret på grund av exponering för kvartsdamm ska genomgå regelbundet återkommande hälsoundersökningar. Återkommande hälsoundersökningar ska upprepas med 1–3 års intervall, om inte företagsläkaren av särskilda skäl anger något annat.

23 §

Moderskaps- och faderskapsledighet

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

Om barnet föds innan beräknad tid förlorar inte modern eller fadern sin rätt till ovan nämnda löneförmåner, om 6 månader skulle ha fortgått innan den beräknade tiden för barnets födsel.

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

24 §

Semester

1. Semester och semesterlön

Arbetstagaren får semester enligt semesterlagen.

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

2. Semesterpremie

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

3. Förutsättningar

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

4. Exceptionella situationer

Semesterpremien betalas också om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller slut medan anställningsförhållandet fortgått har varit frånvarande med arbetsgivarens samtycke eller av en orsak som nämns i 7 § 2 mom. i semesterlagen.

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

När ett anställningsförhållande upphör får arbetstagaren en semesterpremie.

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

Tillämpningsanvisning:

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

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

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

5. Betalning av semesterpremie

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

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

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

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

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör före den lokalt överenskomna tidpunkten för utbetalning av semesterpremien, betalas

semesterpremien då anställningsförhållandet upphör, om arbetstagaren i övrigt enligt kollektivavtalet är berättigad till semesterpremie.

6. Ledighet för 55 år fyllda

Arbetstagare som är 55 år fyllda har rätt till en fem vardagar lång extra ledighet utan lön. Arbetstagaren och arbetsgivaren kommer sinsemellan överens om tidpunkten för ledigheten. Arbetsgivaren fattar beslut om ledigheten efter att ha hört arbetstagaren. Ledigheten likställs med arbetad tid.

25 §

Matsalar och klädsåp

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

Protokollsanteckning:

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

26 §

Grupplivförsäkring

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

VII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

27 § Lönebetalning

1. Lönerna utbetalas två gånger i månaden, om inte annat avtalas lokalt om betalningssätt. Vid företag som är medlemmar i RTT kan slutlikviden betalas på följande normala lönebetalningsdag enligt företagets praxis.

2. För att räkna ut lönen kan 6 vardagars och möjliga helgdagars lön som infaller mellan lönedagarna lämnas till nästa lönebetalning. Man kan dock lokalt avtala om att en sådan lön eller del av den som baserar sig på produktionsmängd som först kan konstateras efter lönebetalningsperioden kan betalas under närmast följande lönebetalning enligt det antagna arbetsresultatet, och sedan justeras till sitt exakta värde i nästa lönebetalning.

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

4. Lönen betalas på ett bankkonto som arbetstagaren anvisat genom förmedling av en i Finland verksam penninginrättning. I samband med lönebetalningen ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en skriftlig uträkning av beloppet av lönen i euro och de grunder utifrån vilka den bestämts.

VIII ARBETSTAGARNAS FÖRETRÄDARE OCH FÖRHANDLINGSORDNING

28 §

Förtroendepersonernas och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbete

För att förtroendepersonerna ska kunna sköta sina uppgifter ordnas för huvudförtroendepersoner och arbetarskyddsfullmäktig befrielse från arbetet enligt följande:

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

Längden på ledigheten som beviljas huvudförtroendepersonen bestäms utgående från antalet anställda arbetstagare på arbetsplatsen den 30 juni.

29 §

Ersättningar till förtroendepersoner och arbetarskyddsfullmäktige

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

Tilläggen uppgår 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter till:

Antalet företrädde arbetstagare	euro/månad
10–50 arbetstagare	78,72
51–100 arbetstagare	98,39
Över 100 arbetstagare	147,51

Tilläggen uppgår 15.5.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter till:

Antalet företrädde arbetstagare	euro/månad
10–50 arbetstagare	80,29
51–100 arbetstagare	100,36
Över 100 arbetstagare	150,46

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

Ersättningens storlek fastställs enligt den situation som råder den 30 juni.

30 §

Sammankomster på arbetsplatsen

En registrerad underförening till ett förbund som är part i kollektivavtalet och dess avdelning, fackklubb eller motsvarande på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut samt, genom en separat överenskommelse, under den tid som infaller under veckovilan) ordna möten kring frågor angående anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

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

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

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

4. Mötesarrangörerna har rätt att kalla till mötet representanter för det förbund, som är avtalspart i kollektivavtalet, och för dess underförening samt för de ifrågavarande centralorganisationerna.

31 §

Avgörande av meningsskiljaktigheter

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

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

Beträffande förhandlingarna mellan förbunden gäller vad som nämns i det allmänna avtalet. En meningsskiljaktighet som man inte har kunnat lösa i förhandlingarna mellan förbunden kan föras till arbetsdomstolen för behandling i den ordning som stadgats i lagen.

32 §

Lokala avtal

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

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

33 §

Innehållning av medlemsavgifter till fackföreningar

Arbetstagaren innehåller från arbetstagarens lön medlemsavgifterna till Byggnadsförbundet i enlighet med avtalet om uppbörd av medlemsavgifter till fackföreningar ifall arbetsgivaren befullmäktigat honom eller henne därtill.

34 §

Hur arbetsredskap och helfabrikat ska behandlas

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

35 §

Förbättring av produktiviteten

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

36 § Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 mars 2023 t.o.m. den 28 februari 2025.

Helsingfors den 4 april 2023

BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT rf

Juha Luhanka

Riikka Jäntti

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

Matti Harjuniemi

Kimmo Palonen

KOLLEKTIVAVTAL FÖR BYGGPRODUKTINDUSTRIN UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Tidpunkt 04.04.2023

Plats Byggnadsindustrin RT rf, Helsingfors

Närvarande Juha Luhanka
Riikka Jäntti

Byggproduktindustrin RTT rf
”

Matti Harjuniemi
Kimmo Palonen

Byggnadsförbundet rf
”

1. Avtalsperiod

Detta avtal träder i kraft 1.3.2023 och gäller till den 28.2.2025.

2. Löneuppgörelse

2.1 Löneförhöjningar

År 2023 höjs lönerna 1.5.2023 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter. Den allmänna förhöjningen är 4,0 %, tabellönerna höjs med 4,0 %.

Lönerna enligt lönegrupp uppgår 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter till:

Lönegrupp	euro/h
1.	11,85
2.	12,36
3.	12,90
4.	13,45
5.	14,03
6.	15,37

Unga arbetstagares timlöner är 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

under 17 år	9,74 euro/h
under 18 år	10,16 euro/h

Tillägg som betalas i pengar enligt kollektivavtalet och särskilda ersättningar till personalens representanter höjs med 4,0 %.

De separata tilläggen som avses i 14 § i kollektivavtalet är 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter följande: Skifttillägget uppgår till 1,50 euro per timme i kvällsskift och 2,59 euro per timme i nattsift. Miljötillägget uppgår till 0,76 euro per timme och gruvarbetstillägget till 2,35 euro per timme.

Tjänstetidstilläggen uppgår 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter till:

Tjänstetid	tilläggets omfattning
över 5 år	0,30 euro/h
över 10 ”	0,36 ”
över 15 ”	0,44 ”
över 20 ”	0,49 ”
över 25 ”	0,56 ”
över 30 ”	0,62 ”
över 35 ”	0,70 ”

Till företagets eller den regionala enhetens huvudförtroendeperson och arbetarskyddsfullmäktig, som är medlem i Byggnadsförbundet, betalas en separat ersättning enligt antalet arbetstagare han eller hon företräder såsom bestämts i 29 § i kollektivavtalet. De separata ersättningarna uppgår 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter till:

Antalet företrädde arbetstagare	euro/månad
10–50 arbetstagare	78,72
51–100 arbetstagare	98,39
Över 100 arbetstagare	147,51

Prestationslönerna förhöjs med 4,0 %.

Pågående ackord höjs med 4,0 % för de timmar som återstår av ackordet.

År 2024 höjs lönerna 15.5.2024 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter. Den allmänna förhöjningen är 2,0 %, tabellönerna höjs med 2,0 %

Lönerna enligt lönegrupp uppgår från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 15.5.2024 till:

Lönegrupp	euro/h
1.	12,09
2.	12,61
3.	13,16
4.	13,72
5.	14,31
6.	15,68

Unga arbetstagares timlöner är från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 15.5.2024 följande:

under 17 år	9,93 euro/h
under 18 år	10,36 euro/h

De separata tilläggen som avses i 14 § i kollektivavtalet är från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 15.5.2024 följande: Skifttillägget uppgår till 1,53 euro per timme i kvällsskift och 2,64 euro per timme i nattskift. Miljötillägget uppgår till 0,78 euro per timme och gruvarbetstillägget till 2,40 euro per timme.

Tilläggen uppgår eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 15.5.2024 till:

Tjänstetid	tilläggets omfattning
över 5 år	0,31 euro/h
över 10 ”	0,37 ”
över 15 ”	0,45 ”
över 20 ”	0,50 ”
över 25 ”	0,57 ”
över 30 ”	0,63 ”
över 35 ”	0,71 ”

Till företagets eller den regionala enhetens huvudförtroendeperson och arbetarskyddsfullmäktig, som är medlem i Byggnadsförbundet, betalas en separat ersättning enligt antalet arbetstagare han eller hon företräder såsom bestämts i 29 § i kollektivavtalet. De separata ersättningarna uppgår från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 15.5.2024 till:

Antalet företrädda arbetstagare	euro/månad
10–50 arbetstagare	80,29
51–100 arbetstagare	100,36
Över 100 arbetstagare	150,46

Prestationslönerna förhöjs med 2,0 %. Pågående ackord höjs med 2,0 % för de timmar som återstår av ackordet.

2.2 Tidlöner

Tidlönerna enligt kollektivavtalet ska höjas på det sätt som sagts i punkt 2.1.

2.3 Prestationslöner

Efter att de nya lönebestämmelserna träder i kraft ska alla nya ackordspriser och prissättningen för delackord och produktionspremiearbete som tas i bruk basera sig på de nya prissättningsgrunderna. I delackord och i produktionspremiearbete kan löneförhöjningen förverkligas genom att förhöja enbart lönens fasta del eller bara lönens rörliga del eller genom att förhöja bägge så att inkomsten når den förhöjning per timme som den allmänna förhöjningen förutsätter. Ifall man lokalt inte kan komma överens om förverkligandet av löneförhöjningen för delackord, tillämpas den allmänna förhöjningen på bägge lönedelar i samma förhållande.

2.4 Förhöjning av genomsnittlig timförtjänst

Vid användningen av den genomsnittliga timförtjänst som efter att kollektivavtalet träder i kraft ska beräknas varje kvartal ska den förhöjas så att den allmänna förhöjningen blir beaktad till den del den inte ingår i den genomsnittliga timförtjänsten.

När avtalet träder i kraft iakttas ovan nämnda principer vid förhöjningen av skifttilläggen för arbetstagare som regelbundet arbetar i skiftarbete.

2.5 Övergångsbestämmelse

Justeringarna av prestationslönearbetets prissättningsgrunder och normlönerna som det nya kollektivavtalet förutsätter och de möjliga extra förhöjningar som förorsakas av detta ska utföras så snabbt som möjligt med tanke på beräkningarna, dock senast inom två månader efter att höjningarna trätt i kraft.

Under övergångsperioden betalas de gamla tidlönerna och prestationslönerna förhöjda med den allmänna förhöjningen. Efter att de slutgiltiga justeringarna utförts betalas ett möjligt tillägg till lönen retroaktivt fr.o.m. den tidpunkt som nämns i 2.1 punkten.

3. Avtalade textändringar utöver de gällande kollektivavtalsbestämmelserna

8 § Övertids-, söndags- och nödarbete

Kollektivavtalsenligt övertidsarbete

När en person håller en med arbetsskiftsförteckningen förenlig ledig dag för att veckovilan ska förverkligas i regelbundet 1- och 2-skiftsarbete, då kollektivavtalsenligt övertidsarbete är arbete som överskrider den ordinarie arbetstiden per vecka enligt arbetstidsschemat för ifrågavarande vecka upp till 40 veckotimmar.

9 § Förkortning av arbetstiden

I punkt 4 Intjänad ledighet läggs till:

Som utförda ordinarie arbetsdagar räknas även fem vardagar lång extra ledighet utan lön för arbetstagare som fyllt 55 år. (Ändras också i 24 §)

Punkt 5 Hur ledigheten ges ändras enligt följande:

Om man med arbetstagaren kommit överens om att förkortningsledighet ska hållas, anses ledigheten ha hållits trots sjukdom, om det inte är fråga om ett olycksfall som inträffat på arbetsplatsen.

Läggs till:

Tillämpningsanvisning: Om man vid företaget avtalat om att arbetstiden kan förkortas med så kallade halva pekkanendagar, intjänas förkortning av arbetstiden för utförd ordinarie arbetstid. Ringa och sporadiska avvikelser från den ordinarie arbetstiden har ingen inverkan på beräkningen av förkortningen av arbetstiden. I avvikelser från arbetstiden bör ingripas på annat sätt.

11 § Lönegrupper

Placering i lönegrupper

Första stycket ändras:

Arbetsgivaren placerar arbetstagarna i ovan nämnda lönegrupper när anställningsförhållandet inleds. Lönegruppen kan justeras under sex månader från början av anställningsförhållandet. Lönegruppen kan justeras även när arbetstagaren har avlagt en yrkesexamen inom branschen med anknytning till arbetet. Om en person har avlagt en yrkesexamen inom branschen och utför arbetsuppgifter enligt examen, är personens lönegrupp i tidlönearbete minst 4. Av en arbetstagare som avlagt en yrkesexamen kan dessutom förutsättas tre års arbetserfarenhet av arbete i yrket.

12 § Personlig lönedel

Den första meningen i det andra stycket ändras:

Den personliga lönedelen fastställs i början av anställningsförhållandet och justeras senast efter sex månader på basis av faktorer som är viktiga med tanke på arbetet.

21 § Lön för sjukdomstid

Det sista stycket i punkten Sjukfrånvaro med arbetstagarens anmälan ändras:

Förfarandet med egen anmälan tillämpas också vid frånvaro som orsakas av tillfällig vård av ett barn under 10 år som insjuknat.

22 § Läkareundersökningar

Följande läggs till punkten Lagstadgade läkarundersökningar:

Arbetstagaren ska lämna in den bedömning av arbetsförmågan som gjorts under de lagstadgade kontrollerna till arbetsgivaren.

Syftet med en periodisk kontroll är att utreda arbetstagarens hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmåga. Kontrollens innehåll och omfattning grundar sig på en bedömning av en expert inom hälso- och sjukvården av vilka åtgärder som är nödvändiga på basis av verkliga risker och exponeringar i arbetet. Då omfattningen av den periodiska kontrollen övervägs ska man beakta vilka särskilda krav arbetstagarens arbetsuppgifter ställer och arbetstagarens personliga hälsotillstånd.

En periodisk kontroll inom byggbranschen förutsätter att arbetstagaren besöker mottagningen.

27 § Lönebetalning

Punkt 1 ändras:

Lönerna utbetalas två gånger i månaden, om inte annat avtalas lokalt om betalningssätt. Vid företag som är medlemmar i RTT kan slutlikviden betalas på följande normala lönebetalningsdag enligt företagets praxis.

28 §

Förtroendepersonernas och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbete

För att förtroendepersonerna ska kunna sköta sina uppgifter ordnas för huvudförtroendepersoner och arbetarskyddsfullmäktig befrielse från arbetet enligt följande:

Antalet personer som representeras	Befrielsens omfattning
10–20	2 timmar i veckan
21–50	4 timmar i veckan
51–100	8 timmar i veckan
101–150	12 timmar i veckan
151–300	16 timmar i veckan
301–600	24 timmar i veckan
över 600	helt befriad

Längden på den befrielse som beviljas huvudförtroendepersonen och arbetarskyddsfullmäktig och den ersättning som betalas för denna bestäms utgående från antalet anställda arbetstagare på arbetsplatsen den sista dagen i juni. (tidpunkten för ersättningen i 29 § ändras på motsvarande sätt)

Avtal om uppsägningsskydd

IV Särskilda bestämmelser

19 § Återanställning

Arbetsgivaren fullgör sin återanställningsskyldighet genom att meddela en arbetstagare om en ledig arbetsmöjlighet genom att använda de kontaktuppgifter som arbetstagaren uppgett för arbetsgivaren i samband med uppsägningen.

Informeringen kan ske per telefon, textmeddelande, e-post eller motsvarande, på ett sätt som kan verifieras i efterhand. Arbetstagaren är skyldig att meddela att han eller hon är villig att ta emot en arbetsmöjlighet som omfattas av återanställningsskyldigheten inom fem kalenderdagar efter att meddelandet skickats via samma kommunikationssätt som arbetsgivaren använt eller på annat verifierbart sätt. Om arbetstagaren inte besvarar erbjudandet om arbete inom den utsatta tiden, tolkas det som att personen inte tar emot arbetet.

Dessutom bevaras den gamla texten, varvid arbetsgivaren även kan välja förfaringssättet med meddelande från myndigheten.

4. Kollektivavtalets läsbarhet

Det avtalas om att grunda en arbetsgrupp som går igenom kollektivavtalet och utarbetar ett förslag på hur avtalets läsbarhet kan förbättras.

Parterna kommer överens om arbetet i arbetsgruppen under kollektivavtalsperioden, då man diskuterar de ärenden som blivit på hälft under förhandlingsomgången, till exempel deltidsarbete.

5. Bilageavtal

Programmet "Lär känna arbetslivet och förtjäna" fortsätter under avtalsperioden:

Sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och förtjäna"

1. Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas på elever i grundskolor och gymnasier, vilkas arbetsförhållande grundar sig på sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och förtjäna".

2. Ett arbetsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som varar två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden mellan 1.6 och 31.8. Orienteringsperioden kan också vara tre eller fyra veckor.

3. För utfört sommarpraktikprogram betalas för två veckor en engångslön på 395 €, vari ingår semesterersättningen för orienteringsperioden. På motsvarande sätt, om orienteringsperioden varar tre eller fyra veckor, betalas en engångslön på 592,50 € eller 790 €.

4. Bestämmelser i det gällande kollektivavtalet om löner, lönebestämningsgrunder eller andra förmåner med värde i pengar tillämpas inte på grundskole- eller gymnasieelever vilkas arbetsförhållande baserar sig på det sommarpraktikprogram som avses i denna paragraf. Med undantag av den ordinarie arbetstiden längd tillämpas inte kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid på dem, om bestämmelserna skulle försvåra det praktiska genomförandet av sommarpraktikprogrammet.

Under avtalsperioden förnyas följande delar av underteckningsprotokollet:

Praktikanter och studerande

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

6. Annat som man kommit överens om

När en arbetstagares arbetsavtal ändras till följd av ett beslut om förtida pension och arbetstagaren övergår till deltidsarbete, fastställs arbetstidsförkortningen enligt det protokoll som kollektivavtalsparterna undertecknat 28.8.2002.

Termen förtroendeman stryks ur kollektivavtalet och ersätts med termen förtroendeperson.

7. Ersättning för resekostnader

Reseersättningarna enligt 17 § i kollektivavtalet under avtalsperioden 2023–2025 bestäms utgående från Skatteförvaltningens beslut som gäller dessa.

8. Gamla protokollsanteckningar

Förtroendepersonens rätt att få information

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

Förbundens gemensamma ställningstagande om lättföretagande

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.

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 anlita 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.

Arbetstider som avviker från det normala

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

Protokollsanteckning:

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

Årliga utvecklingssamtal

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

Uppsägning och permittering av vice förtroendeperson och vice arbetarskyddsfullmäktig

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

Ersättarens anställningsskydd

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

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

Helsingfors den 4 april 2023

Byggproduktindustrin RTT rf

Juha Luhanka

Riikka Jäntti

Byggnadsförbundet rf

Matti Harjuniemi

Kimmo Palonen

**BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT rf
BYGGNADSFÖRBUNDET rf**

ARBETSTIDEN I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

Protokoll

Tidpunkt 21.12.2000

Plats Byggnadsförbundet rf

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

1 §

Tillämpningsområde

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

2 §

Utjämningsperiod

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

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

3 §

Semester

Semester ges i huvudsak enligt semesterlagen.

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

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

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

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

4 §

Övertidsarbete

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

5 §

Övergång från en arbetstidsform till en annan

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

Överskridande utjämningsledigheter kan arbetas in.

Tillämpningsanvisning:

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

6 §**Ersättning för förkortning av arbetstiden**

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

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

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

7 §**Underjordiskt gruvarbete**

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

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

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

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

8 §

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

9 §

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

BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT rf

Raimo Taivalkoski

Pekka Vänttinen

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

Juha Färm

**BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT rf
BYGGNADSFÖRBUNDET rf**

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

Protokoll

Tidpunkt 21.12.2000

Plats Byggnadsförbundet rf

Närvarande	Raimo Taivalkoski	Byggproduktindustrin rf
	Pekka Vääntinen	”
	Pekka Hynönen	Byggnadsförbundet rf
	Hannu Koski	”
	Mauri Kivistö	”
	Juha Färm	”

INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE

1 §

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

Protokollsanteckning:

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

2 §

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

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

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

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

Protokollsanteckning:

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

3 §

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

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

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

4 §

Arbetstagaren får semester i enlighet med semesterlagen och kollektivavtalet.

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

5 §

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

6 §

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

7 §

Det här avtalet iakttas som en del av kollektivavtalet.

8 §

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

BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT rf

Raimo Taivalkoski

Pekka Vääntinen

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Mauri Kivistö

Juha Färm

**BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT rf
BYGGNADSFÖRBUNDET rf**

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

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

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

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

1 §

Tillämpningsområde

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

2 §

**Sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och
förtjäna"**

Sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och förtjäna" gäller grundskoleelever och gymnasister. Programmets bestämmelser är följande:

1. Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas på elever i grundskolor och gymnasier, vilkas arbetsförhållande grundar sig på sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och förtjäna".

2. Ett arbetsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som varar två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden mellan 1.6 och 31.8. Orienteringsperioden kan också vara tre eller fyra veckor.

3. För utfört sommarpraktikprogram betalas för två veckor en engångslön på 395 €, vari ingår semesterersättningen för orienteringsperioden. På motsvarande sätt, om orienteringsperioden varar tre eller fyra veckor, betalas en engångslön på 592,50 € eller 790 €.

4. Bestämmelser i det gällande kollektivavtalet om löner, lönebestämningsgrunder eller andra förmåner med värde i pengar tillämpas inte på grundskole- eller gymnasieelever vilkas arbetsförhållande baserar sig på det sommarpraktikprogram som avses i denna paragraf. Med undantag av den ordinarie arbetstiden längd tillämpas inte kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid på dem, om bestämmelserna skulle försvåra det praktiska genomförandet av sommarpraktikprogrammet.

3 §

Yrkesutbildning och läroavtalselever

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

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

4 §

Inlärning i arbetet

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

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

5 §

Samarbete vad gäller utbildnings- och praktikplatser

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

6 §

Giltighet

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

Helsingfors den 4 juni 1999

BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT rf

Pekka Vänttinen

BYGGNADSFÖRBUNDET RF

Hannu Koski Mauri Kivistö

ALLMÄNT AVTAL

KAPITEL 1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Bakgrund

Byggproduktindustrin RTT rf och Byggnadsförbundet strävar båda efter att främja förhandlingsrelationer och avtalsverksamhet samt påverka förberedandet av möjligheterna till trepartsavtal i samhälleliga beslut.

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

Grundläggande rättigheter

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

Direktionsrätt

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

Förhandlingar mellan parter och begäran om utlåtanden

Om någotdera av förbunden föreslår arbetsmarknadsförhandlingar skall de såvitt möjligt inledas utan dröjsmål.

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

Förhandsanmälan om arbetskonflikter

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

Organisations- o.d. förändringar

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

Laghänvisningar

I den utsträckning som det inte har avtalats annorlunda i det här avtalet iakttas lagen om lagen om samarbete inom företag (334/2007) och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), som inte utgör en del av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklingsverksamhet

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

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

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

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

Genomförande av samarbetet

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

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

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om tillsättande av ett samarbetsorgan som behandlar ärenden beträffande utvecklingsverksamhet. Samarbetsorganet kan ersätta separata samarbetskommittéer och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer enligt lagen om samarbete, lagen om tillsyn över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård (1383/2001) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), i den omfattning man lokalt kommer överens om.

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

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

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan, genom vilka man upprätthåller arbetsförmågan hos personerna i

arbete och förmågan att klara sig i arbetet, tas in i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet eller i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Enligt överenskommelse kan ovan nämnda principer också tas in i den utvecklingsplan som ska göras upp på arbetsplatsen eller i någon annan motsvarande plan. Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen ska delta i uppgörandet, genomförandet och uppföljningen av planen.

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

KAPITEL 3

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1

Bestämmelser som gäller förtroendepersoner

Val av förtroendemän

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

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

Utöver valet av huvudförtroendeperson ska på framställan av fackavdelningen lokalt avtalas om till vilken avdelning eller enhet som motsvarar avdelningen man väljer en förtroendeperson. Då ska beaktas att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Vid bedömningen ska även beaktas bl.a. antalet arbetstagare på avdelningen och förtroendepersonens möjligheter att även med beaktande av skiftarbete möta

arbetstagarna på avdelningen. Lokalt kan man avtala om att ovan nämnda förtroendeperson sköter arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

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

För förrättandet av val av representanter för arbetstagarna ska arbetsgivaren lämna ut en förteckning över de arbetstagare som är anställda vid företaget, den regionala enheten eller verksamhetsstället och deras kontaktuppgifter (telefonnummer, e-post). Alternativt kan arbetsgivaren överlämna uppgifterna direkt till det elektroniska valsystemet.

Protokollsanteckning:

Den som tar emot uppgifterna förbinder sig att iaktta dataskyddsförordningen och Finlands lagstiftning vad gäller användning och förvaring av uppgifterna samt att ovan nämnda uppgifter endast används för det syfte de utlämnats för, det vill säga för valet av representanter för arbetstagarna.

Varje arbetstagare har rätt att förbjuda att hans eller hennes uppgifter lämnas ut. Om en arbetstagare förbjuder att hans eller hennes uppgifter lämnas ut för ett elektroniskt val, anses personen i fråga ändå ha en faktisk möjlighet att delta i valet av personalrepresentanter, och valet kan inte klandras för detta.

Uppgifter

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

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

Förhandlingsordning

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

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

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

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

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

3.2

Bestämmelser om arbetarskyddet

För verkställandet av arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef. Arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktige fastställs enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Uppgifter

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

Ombud

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

Kommission

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

Tillämpningsområdets begränsning

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

3.3

Meddelanden

Fackavdelningen eller motsvarande ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om valda förtroendepersoner, om att en ersättare vikarierar för huvudförtroendepersonen, om att en arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombud verkar i förtroendepersonsuppgifter eller om att förtroendepersoner verkar i arbetarskyddsuppgifter. Arbetarskyddsfullmäktigen ska skriftligen meddela arbetsgivaren om när suppleanten fungerar som arbetarskyddsfullmäktigens ställföreträdare. Arbetsgivaren meddelar de förtroendevalda vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

KAPITEL 4

ESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEPERSONERNAS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSSOMBUDETS STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För skötseln av sina uppgifter ordnas för huvudförtroendepersonen och arbetarskyddsfullmäktigen en tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från sitt arbete. För annan förtroendeperson än huvudförtroendepersonen, arbetarskyddsombudet och andra företrädare för personalen som deltar i samarbetet mellan företaget och personalen enligt detta avtal ordnas vid behov tillfälligt befrielse från arbetet.

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

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

huvudförtroendepersonen och arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfallet under ovan nämnda tider.

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

Ersättning för inkomstbortfall

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

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

Vid beräkningen av ersättningen för inkomstbortfallet används den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalet.

4.2

Ställning

Arbetsförhållandet

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

Lokaler

Arbetsgivaren anvisar huvudförtroendepersonen och arbetarskyddsfullmäktigen en ändamålsenlig plats för förvaring av de förnödenheter som de behöver i sitt uppdrag. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett särskilt arbetsrum arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötseln av uppgifterna

nödvändiga diskussionerna kan föras. För skötseln av uppdragen har huvudförtroendepersonen och arbetarskyddsfullmäktig rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. utrustning. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

En förtroendepersons eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig eller avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av ifrågavarande uppgift. Medan förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen sköter uppdraget eller på grund av det får han eller hon inte flyttas till ett arbete med lägre lön än det han eller hon hade när han eller hon blev vald. Han eller hon får inte heller flyttas till ett arbete med lägre status, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som svarar mot hans eller hennes yrkeskompetens. Om den valda huvudförtroendepersonens eller arbetarskyddsfullmäktigens ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska annat arbete ordnas för honom eller henne med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskompetens. Ett sådant arrangemang får inte innebära att hans eller hennes inkomster minskar. Huvudförtroendepersonens och arbetarskyddsfullmäktigens inkomstutveckling bör svara mot inkomstutvecklingen i företaget.

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

Upprätthållande av yrkesskickligheten

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

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendepersonens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av denna förblir självständig. Om rörelsen som överläts eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendepersonen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som avses i punkt 4.3 i detta avtal, från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överläts löper ut.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionstekniska uppsägningsgrunder

Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, får huvudförtroendepersonen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt avbryts. Om det kan konstateras i samråd med huvudförtroendepersonen eller arbetarskyddsfullmäktigen att han eller hon inte kan erbjudas arbete som svarar mot hans eller hennes yrke eller som annars är lämpligt för honom eller henne, är det möjligt att avvika från denna regel.

Individuellt skydd

En annan förtroendeperson än huvudförtroendepersonen kan sägas upp eller permitteras enligt 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast om arbetet helt upphör och arbetsgivaren inte kan erbjuda honom eller henne arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap eller annars lämpar sig för honom eller henne eller utbilda honom eller henne till ett annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

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

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

Kandidatskydd

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

Efterskydd

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

Ersättningar

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

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

4.4

Suppleanter

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

KAPITEL 5

ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHET

Lönestatistik- och personaluppgifter

Ifall man inte lokalt kommer överens om annat har huvudförtroendepersonen rätt att för skötseln av sina uppdrag få information som motsvarar EK:s kvartalsstatistik angående arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med löneuppgifterna som samlas in från företaget. Löneuppgifter som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.

Om arbetsplatsen inte har en lönestatistik med sådant innehåll ska det avtalas särskilt om de löneuppgifter som ges till huvudförtroendepersonen.

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

Huvudförtroendepersonen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med i företaget gällande system för arbetsprissättning och regler för hur miljötilläggen i olika löneformer fastställs och beräknas. Huvudförtroendepersonen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få information om de underleverantörer som är verksamma inom deras verksamhetsområde och om den arbetskraft på arbetsplatsen som är anställd hos underleverantörerna.

Uppgifter om utomstående arbetskraft

Huvudförtroendepersonen, förtroendepersonen och arbetarskyddsfullmäktigen ska ges skriftliga upplysningar om den arbetskraft i form av underentreprenörer och hyrd arbetskraft som finns inom dennes verksamhetsområde. Uppgifterna ska finnas tillgängliga när arbete påbörjas.

Arbetsboksavläsning

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

Uppgifternas konfidentiella karaktär

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

Författningar

Arbetsgivaren anskaffar för arbetarskyddsfullmäktigens, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorgans bruk de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga för skötseln av deras respektive uppgifter.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

- Efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska ställning som baserar sig på bokslutet.
- Minst två gånger per räkenskapsår en enhetlig utredning av företagets ekonomiska situation, av vilken framgår framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur.
- Årligen en personalplan som innehåller uppskattningar av förväntade förändringar i personalens antal, kvalitet och ställning.
- Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

I företag med minst 30 regelbundet anställda ges företagets bokslutsuppgifter som avses i lagen om samarbete inom företag till personalens företrädare på begäran i skriftlig form.

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

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

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

Sekretess

När företagets arbetstagare eller personalens representanter i enlighet med detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter får dessa uppgifter behandlas endast mellan de arbetstagare och representanter för personalen vilka saken berör, om inte arbetsgivaren och de som är berättigade att erhålla information avtalar annorlunda sinsemellan. När arbetsgivaren meddelar om sekretesskyldigheten ska han eller hon precisera vilka uppgifter som omfattas av sekretesskyldigheten och hur lång tid uppgifterna ska hemlighållas. Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet, presenteras grunderna för sekretesskyldigheten för vederbörande arbetstagare eller företrädare för personalen.

KAPITEL 6

PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

En registrerad underförening till förbundet som är part i kollektivavtalet och dess avdelning eller arbetsrumskommitté på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller i andra avtalade lokaler ordna möten om arbetsmarknadsfrågor eller frågor om arbetsförhållandena på arbetsplatsen i enlighet med 30 § i kollektivavtalet eller vad som avtalats enligt etablerad praxis på arbetsplatsen.

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

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

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

Då arbetsgivaren ger en arbetare yrkesutbildning eller skickar honom till utbildning som ansluter sig till hans yrke, ersätts de direkta kostnader utbildningen ger upphov till samt förtjänstförlusten för ordinarie arbetstid beräknad enligt medeltimförtjänst. Sker utbildningen helt utanför arbetstid, ersätts de direkta kostnader som föranleds av utbildningen. Att det är fråga om en utbildning enligt denna paragraf konstateras innan anmälan görs till utbildningen.

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

7.2 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbete på arbetsplatsen anordnas av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, samarbetsorganen mellan centralorganisationerna eller mellan deras medlemsförbund eller av arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annan plats.

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

Gemensam utbildning som avses här omfattar kurser arbetarskyddssamarbete. En medlem i arbetarskyddskommittén, arbetarskyddsfullmäktigen, vice fullmäktigen och arbetarskyddsombudet kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en kurs.

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

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på den utbildning som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Om medverkan i en utbildning kan också avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga. Parterna uppmuntrar till att man i samarbete vidtar åtgärder för att ordna utbildningsutbud beträffande deltagandesystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp hur det ovan nämnda utbildningsutbudet förverkligas.

7.3

Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetstagare ges möjlighet att delta i kurser som ordnas av FFC och Byggnadsförbundet rf och som pågår en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet upphör, ifall det är möjligt utan att det medför kännbara störningar i produktionen eller för företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall underrättas huvudförtroendepersonen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. I dylika fall rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då inget hinder för deltagande föreligger.

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

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning bör han eller hon med arbetsgivaren komma överens om de åtgärder deltagandet orsakar samt uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättning till arbetstagaren enligt detta avtal. Samtidigt ska omfattningen av dessa ersättningar bestämmas.

7.4

Ersättningar

För en kurs som anordnas i FFC:s utbildningsinstitut eller vid ett utbildningstillfälle organiserat av Byggnadsförbundet och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendeperson, vice huvudförtroendeperson, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, medlem av arbetarskyddskommissionen och ett arbetarskyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall; till ovan nämnda förtroendepersoner för högst en månad och till personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. Under samma förutsättningar betalas ersättning till en fackavdelnings ordförande för deltagande i utbildning som ansluter sig till förtroendepersonsverksamhet och som arrangeras i ovan nämnda kurscentraler för högst en månad, ifall han eller hon arbetar inom ett företag med minst 100 anställda inom ifrågavarande bransch och den fackavdelning han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom ska den måltidsersättning som parterna 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.

Båda parterna anser det vara önskvärt att representanter för arbetsgivaren deltar i kursernas innehåll.

7.5

Sociala förmåner

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

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

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 dylikt avtal kallas i praktiken i allmänhet underleverans eller underentreprenad.

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

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

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

8.2

Underleverans

Om företaget på grund av underleverans exceptionellt blir tvungen att minska på sin arbetskraft ska företaget sträva efter att placera de berörda arbetstagarna i övriga uppgifter inom företaget och, om det inte är möjligt, uppmana underleverantören, om han eller hon behöver arbetskraft, att anställa de

arbetstagare som blivit befriade från sina uppgifter och som lämpar sig för underleveransarbete med behållna löneförmåner.

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

8.3

Hyrd arbetskraft

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

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

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

KAPITEL 9

AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal träder i kraft 1.5.2020 och gäller som en del av kollektivavtalet.

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 §

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren, vid uppsägning från arbetstagarens sida samt de förfaranden som iakttas vid uppsägning eller permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker. Avtalet gäller inte anställningsförhållanden som avses i lagen om grundläggande yrkesutbildning (630/98).

Tillämpningsanvisning

Allmänt tillämpningsområde

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

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

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

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

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

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

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

2 §

Grunder för uppsägning

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

Strävan har varit att ovan precisera begreppet saklig och vägande grund genom att ge några exempel på sådana fall då det enligt avtalet kan vara tillåtet att avsluta ett anställningsförhållande genom uppsägning.

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

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

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

3 § Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Tillämpningsanvisning

Fastställande av hur länge en anställning varat

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

Utöver anställningens kontinuitet ska man även utreda den tid som kvalificerar till anställningstid som förlänger uppsägningstiden.

För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (1438/2007) eller civiltjänstlagen (1446/2007) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden, förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga tjänstgöringstiden beaktas alltså inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd.

Beräkning av bestämd tid

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

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

Exempel 1

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

2. En tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter en angiven dag upphör den dag under den avsedda veckan eller månaden som till sin benämning eller ordningsnummer motsvarar den sagda dagen. Om motsvarande dag inte finns i den månad då terminen skulle ha löpt ut, räknas den sista dagen i samma månad som terminens sista dag.

Exempel 2

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

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

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

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

4 §

Försummelse att iaktta uppsägningstid

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

Om en arbetstagare avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstid, är arbetstagaren att åt arbetsgivaren erlægga ett engångsbelopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erläggs åt arbetstagaren, med iakttagande av vad som är stadgat i 2 kap. 17 § arbetsavtalslagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

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

Tillämpningsanvisning:

I fråga om sådana överträdelser som avses i avtalspunkten handlar det om försummelse av den andra avtalsparten.

5 §

Anmälan om uppsägning

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

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

6 §

Meddelande om uppsägningsgrunder

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

II

UPPSÄGNING AV ORSAK SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

7 §

Tillämpningsområde

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

8 §

Meddelande om uppsägning

Uppsägning ska tillställas tjänstemannen inom skälig tid efter att uppsägningsgrunden har kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 §

Hörande av arbetstagare

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

Tillämpningsanvisning:

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

10 §**Domstolsbehandling**

Om man inte i en uppsägningstvist lyckas nå enighet kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. I enlighet med 15 § i lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/74) ska stämningsansökan tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att ett anställningsförhållande har upphört.

11 §**Skiljemannaförfarande**

En konfliktsituation som gäller arbetsavtalets uppsägande kan i enlighet med 11 § i lagen om rättegång i arbetsdomstolen lämnas för avgörande genom skiljemannaförfarande.

12 §**Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal**

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

13 §**Ersättningens belopp**

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

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

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

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

Tillämpningsanvisning:

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

Om en överenskommelse träffas om arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning, ska även göras ett avdrag från den avtalade ersättningen på det sätt som anges i föregående stycke.

III

PERMITTERING

14 §

Permittering

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

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

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

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

Tillämpningsanvisning:

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

15 §

Förhandsutredning

Arbetsgivaren skall på basis av tillgängliga uppgifter ge arbetstagaren ett förhandsmeddelande om grunderna för permitteringen samt en uppskattning av dess omfattning, på vilket sätt den genomförs, beräknad begynnelsedag och längd. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan informationen ges till förtroendepersonen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren har fått kännedom om permitteringsbehovet. Efter att ha gett utredningen, före meddelandet om permittering, ska arbetsgivaren reservera arbetstagarna eller förtroendepersonen möjlighet att bli hörda om utredningen som getts.

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

16 §

Permitteringsvarsel

Meddelande om permittering ges arbetstagaren personligen. Om meddelandet inte kan tillställas personligen får det sändas per post eller elektroniskt med iakttagande av den varseltid som nämns i 14 § 1–2 stycket ovan.

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

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

Anmälningsskyldigheten som avses i 14 § 1–2 stycket ovan finns emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet eller om hindret för arbetet beror på fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Avvikelser i permitteringsmeddelandets tider

I de fall som nämns i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt lagen. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att ge särskilt meddelande om permittering när lönebetalningen upphör.

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

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella fall

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

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

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringstiden har arbetstagaren rätt att få sin lön för uppsägningstiden. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod, ifall annat inte har avtalats.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen utan avbrott fortgått minst 200 dagar har han eller hon rätt att som ersättning få sin lön för uppsägningstiden, så som avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas på

den första av arbetsgivarens normala lönebetalningsdagar efter att arbetsavtalet har upphört, om inte något annat avtalas.

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

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

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Om det hos arbetsgivaren under tiden för meddelande om permittering uppkommer nytt arbete, kan ett meddelande om återkallande av permitteringen ges innan permitteringen börjar. I det fallet blir meddelandet om permittering utan betydelse och permitteringar som verkställs senare bär grunda sig på nya meddelanden om permittering.

2. Senareläggning av permittering

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

Exempel:

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

Arbetsgivaren kan således utan att ge en ny anmälan om permittering senarelägga permitteringen med 7 dagar, dvs. så att permitteringen inleds 24.4.

3. Avbrytande av permittering

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

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

Meddelande om att arbetet återupptas

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

Annat arbete under permitteringen

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

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

Bostad under permitteringen

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permittering vad som sägs i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Enligt denna bestämmelse har en arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån rätt att använda lägenheten under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl, såsom permittering. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användningen av bostaden tidigast från och med den andra kalendermånaden som följer efter att lönebetalningsskyldigheten upphört.

Vederlaget får vara högst ett belopp som motsvarar de maximala boendeutgifterna enligt lagen om allmänt bostadsbidrag (938/2014). Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 §

Turordning vid minskning av arbetskraften

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

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

Tillämpningsanvisning:

Bestämmelserna om uppsägningsskydd för de specialgrupper som avses i det allmänna avtalet och 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen har företräde framför bestämmelserna i detta avtals 17 §.

18 §

Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendepersonen och Arbetskraftsmyndigheterna

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

19 § Återanställning

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

Arbetsgivaren fullgör sin återanställningsskyldighet genom att meddela en arbetstagare om en ledig arbetsmöjlighet genom att använda de kontaktuppgifter som arbetstagaren uppgett för arbetsgivaren i samband med uppsägningen. Informeringen kan ske per telefon, textmeddelande, e-post eller motsvarande, på ett sätt som kan verifieras i efterhand. Arbetstagaren är skyldig att meddela att han eller hon är villig att ta emot en arbetsmöjlighet som omfattas av återanställningsskyldigheten inom fem kalenderdagar efter att meddelandet skickats via samma kommunikationssätt som arbetsgivaren använt eller på annat verifierbart sätt. Om arbetstagaren inte besvarar erbjudandet om arbete inom den utsatta tiden, tolkas det som att personen inte tar emot arbetet.

Tillämpningsanvisning:

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

20 § Påföljdssystem

Utöver det som avtalats i 13 § 4 stycket kan arbetsgivaren inte dömas till andra än i avtalet avsedda ersättningar eller till att betala plikt som avses i 7 § i lagen om kollektivavtal till den del saken gäller brott mot på kollektivavtal baserade, men i och för sig samma skyldigheter för vilka ersättning fastställts i detta avtal.

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

I övrigt iakttas beträffande påföljdssystemet tidigare praxis.

21 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft 1.5.2020 och gäller som en del av kollektivavtalet.

SEMESTERLÖNEAVTALET

De undertecknande förbunden har med stöd av semesterlagens (162/2005) 30 § ingått följande kollektivavtal om beräkningen av semesterlön och semesterersättning:

1 §

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på i 11 § i semesterlagen avsedda arbetstagare.

2 §

Semesterlön och semesterersättning

- 1) Beräkningsgrunden för en arbetstagares semesterlön och semesterersättning är den genomsnittliga timförtjänsten, vilken erhålls så att under semesterkvalifikationsåret till arbetstagaren erlagd eller till betalning förfallen lön för den tid under vilken han varit i arbete, med undantag av förhöjning, som utöver grundlönen erläggs för nödarbete och enligt lag eller avtal betald övertidsersättning, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2) En arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera den i punkt 1) avsedda genomsnittliga timförtjänsten med den i nedanstående tabell ingående koefficienten, som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen:

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

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

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

Ifall arbetstagaren har intjänat kompletterande extra lediga dagar enligt 7 a § i semesterlagen vid frånvaro på grund av sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering, bestäms lönen för de extra lediga dagarna så att den genomsnittliga timförtjänsten enligt 15 § 2 punkten i kollektivavtalet multipliceras med åtta timmar och 21,5 dagar och resultatet divideras med 25 ($GTF \times 8 \text{ h} \times 21,5 \text{ d} / 25 =$ lönen för en extra ledig dag).

3 §

Med arbetstid jämställd tid

Vid fastställande av semesterns längd räknas som likställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagaren har beviljats befrielse från arbetet för att delta i det egna fackförbundets förbunds möte eller i förbundsfullmäktiges eller förbundskommittés eller ett motsvarande förvaltningsorgans möte. Likaså anses likställd med arbetad tid även den tid för vilken befrielse har beviljats för deltagande i Finlands Fackförbunds Centralorganisation, FFC rf:s representantmöte eller förbunds möte. Arbetstagaren ska, när han eller hon ber om befrielse, visa upp en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagande i mötet.

4 §

Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft 1.5.2018 och gäller tills vidare.

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

AVTAL OM UPPBÖRDEN AV FACKFÖRENINGSAVGIFTER

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

1 §

Inkassering 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 Byggproduktindustrin RTT rf medlemsavgiftens belopp.

Detta avtal träder i kraft 1.3.2022 och gäller tills vidare. Detta avtal kan sägas upp med en (1) månads uppsägningstid att upphöra samtidigt som kollektivavtalet.

Helsingfors den 28 februari 2022

BYGGPRODUKTINDUSTRIN RTT RF

BYGGNADSFÖRBUNDET RF

BILAGA**Arbets tid i de olika arbetstidsformerna 2023–2025**

Arbets tid	2023	2024	2025
Arbetsveckor/år	47,14	47,29	47,14
Antalet dagar per år sammanlagt	365	366	365
lördagar och söndagar	105	104	104
söckenhelger som förkortar arbetstiden	9	10	9
semester (arbetsdagar)	25	25	25
arbetstidsförkortningsdagar	12,5	12,5	12,5
Arbetsdagar sammanlagt/år			
1- och 2-skiftsarbete	213,5	214,5	214,5
intermittent 3-skiftsarbete	213,5	214,5	214,5
kontinuerligt 3-skiftsarbete	206	207	207
Arbetstimmar sammanlagt/år			
1- och 2-skiftsarbete	1708	1716	1716
intermittent 3-skiftsarbete	1708	1716	1716
kontinuerligt 3-skiftsarbete	1648	1656	1656
Arbetstimmar sammanlagt/vecka			
1- och 2-skiftsarbete	36,2	36,3	36,4
intermittent 3-skiftsarbete	36,2	36,3	36,4
kontinuerligt 3-skiftsarbete	35,0	35,0	35,1

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

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

RAKENNUSTIETO>

www.rakennustietokauppa.fi

ISBN 978-952-267-462-3



9 789522 674623