

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.

**INFRASTRUKTURBRANSCHENS
KOLLEKTIVAVTAL
1.3.2023–28.2.2025**

INFRASTRUKTURBRANSCHENS KOLLEKTIVAVTAL

1.3.2023-28.2.2025

ISBN 978--952--267--456--2
ISBN 978--952--267--457--9 (pdf)

Kustantaja Rakennustieto Oy
Ombrytning: Taittopalvelu Yliveto Oy
Tryck: Tryck Kari Ky, Jyväskylä 2023

INNEHÅLL

Infrastrukturbranschens kollektivavtal	13	TES.
Underteckningsprotokoll	76	AKP.
Avtal om uppsägningskydd och permittering inom infrastrukturbranschen	79	MISS.
Utbildningsavtal	85	KTS.
Avtal om arbetstagarnas representanter och samarbete på företag i infrastrukturbranschen	89	TED.
Avtal om uppbörd av fackföreningsavgifter	111	AYM.
Avtal om användningen av utomstående arbetskraft	113	UTS.
Kollektivavtal om arbetstiden i fortgående tvåskiftsarbete och i kontinuerligt treskiftsarbete	116	VTS.
Kollektivavtal om arbetstidsbestämmelser gällande områdesentreprenader för underhåll	121	HTS.
Kollektivavtal om arbetstiden i muddringsarbete	125	RTS.

Innehållsförteckning

I	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	13
1 §	Avtalets tillämpningsområde	13
2 §	Avtalets bindande verkan, skyldighet att iakttä bestämmelserna och arbetsfredsförpliktelse	13
3 §	Bifogade avtal	13
4 §	Arbetsledningsrätt, organisering och anställningsskydd.....	14
5 §	Lokala avtal	14
6 §	Förtroendemännen och förbundets funktionärer	15
7 §	Medling av meningsskiljaktigheter.....	15
8 §	Giltighetstid	16
II	ARBETSTID.....	17
9 §	Ordinarie arbetstid, arbetstidens förläggning och beredskap	17
10 §	Lokala avtal om genomsnittlig ordinarie arbetstid	19
11 §	Skiftarbete och periodarbete.....	22
12 §	Vilotider.....	23
13 §	Arbetstidsschema och ändring av arbetstidsschema	24
14 §	Övertids-, nöd-, söndags- och nattarbete.....	25
15 §	Ersättning för avvikande arbetstider.....	27
16 §	Helgdagsersättning	28
17 §	Arbetsstidsförkortning	29
	1. Tillämpningsområde.....	29
	2. Rätt till ledig tid	29
	3. Beviljandet av ledig tid.....	30
	4. Ersättning av inkomstbortfall.....	30
	5. Dagar som jämföras med arbetsdagar.....	31
	6. Särskild lönedel till arbetstagare med kortare arbetstid 31	
III	LÖNER.....	32
18 §	Begrepp.....	32

19 §	Lönegruppering och grundtimlöner.....	33
	1. Arbetstagarens lönegrupp.....	33
	2. Lönegrupper.....	34
	3. Grundtimlöner.....	37
	4. Minderåriga, skolelever och studerande.....	37
20 §	Arbetsbaserad lön och arbetsbaserat tillägg.....	38
	1. Avtal om arbetsbaserat tillägg.....	38
	2. Avtal om arbetsbaserade tillägg.....	39
	3. Faktorer som höjer det arbetsbaserade tillägget.....	40
	4. Tillägg för arbete som utförs med skyddsutrustning....	41
21 §	Lön för mobilkran-, lyftkorgsbil-, teleskoptruck- och lastkranförare samt arbetsbaserat tillägg för tunnel- och bergsskyddsarbete.....	41
	1. Effektiv arbetstid.....	41
	2. Arbetsbaserat tillägg till mobilkranförare för maskinens effektiva arbetstid.....	42
	3. Arbetsbaserat tillägg till förare i billiftrar och teleskoptruckar för maskinens effektiva arbetstid.....	43
	4. Arbetsbaserat tillägg till lastkranförare för maskinens effektiva arbetstid.....	43
	5. Arbetsbaserat tillägg i tunnel- och bergsskyddsarbete.....	44
22 §	Produktionspremielön, ackordlön och premielön.....	44
	1. Produktionspremielön.....	44
	2. Ackordlön.....	45
	3. Premielön.....	46
23 §	Väntetidslön.....	46
24 §	Utryckningspenning.....	47
25 §	Ersättningslöner.....	47
26 §	Löneutbetalningen.....	48

IV SOCIALA BESTÄMMELSER OCH BESTÄMMELSER OM ARBETSSÄKERHET.....

27 §	Semester.....	49
	1. Rätt till semester.....	49

	2. Semesterpremie	49
	3. Lön för extra lediga dagar	51
28 §	Lön för sjukdomstid.....	51
	1. Definitioner.....	51
	2. Period då lön för sjukdomstid betalas ut.....	51
	3. Karensdag.....	52
	4. Lönebelopp under sjukdomstiden.....	52
	5. Konstaterande av arbetsförmåga.....	53
	6. Företagshälsovårdstjänster	54
	7. Anmälan om sjukfrånvaro.....	54
	8. Innehållande av lön för sjukdomstid.....	55
	9. Återkommande arbetsförmåga	55
	10. Sjukdagpenning eller annan ersättning.....	56
	11. Upprätthållande av arbetsförmågan, hantering av sjukfrånvaro och korrekt tillämpning av bestämmelser om lön för sjukdomstid	57
29 §	Skötsel av sjukt barn under föräldrarnas arbetstid	57
30 §	Moderskaps- och faderskapsledighet	58
31 §	Hälsokontroller och läkarbesök	58
	1. Lagstadgade hälsokontroller	58
	2. Läkarbesök	60
32 §	Övrig frånvaro.....	62
	1. Arbetstagarens vigsel-, 50- och 60-årsdag.....	62
	2. Nära anhörigas begravningsdag	63
	3. Uppbådsdag	63
	4. Reservövning och befolkningsskyddskurs	63
	5. Ledighet utan lön för arbetstagare över 55 år	64
33 §	Grupplivförsäkring.....	64
34 §	Personalutrymmen och förvaring av verktyg	64
	1. Personalutrymmen.....	64
	2. Verktygsskydd	64
	3. Försäkringsplikt och ansvar för verktyg.....	65
35 §	Skyddsutrustning.....	65

V	RESEARBETE OCH ERSÄTTNING FÖR UTGIFTER	67
36 §	Resor för uppgifter på arbetsplatsen	67
	1. Resor som förutsätter övernattninng.....	67
	2. Dagliga resor	69
37 §	Resor från den egentliga arbetsplatsen.....	70
38 §	Användning av egen bil	71
39 §	Bestämmelser om resor	72
	1. Resedygn.....	72
	2. Utgångspunkten för beräkning av resans längd	72
	3. Beräkning av resans längd	72
	5. Utredning om resa	72
	6. Betalning	72
	7. Transport på arbetsgivarens order.....	73
40 §	Lokala avtal om bestämmelserna om resor.....	73
41 §	Arbete utomlands.....	73

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	76
-------------------------------	----

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING

INOM INFRASTRUKTURBRANSCHEN	79	
1 §	Prövotid	79
2 §	Permittering	80
3 §	Uppsägning	80
4 §	Arbetslag.....	81
5 §	Förhandlingar om arbetskraftsminskning	81
6 §	Skyldighet att erbjuda arbete under tiden för anställningsförhållandet	82
7 §	Ordningsföljden vid minskning av arbetskraft.....	83
8 §	Återanställning.....	83
9 §	Följder av felaktigt förfaringssätt	84

UTBILDNINGSAVTAL	85	
1 §	Yrkesutbildning	85
2 §	Gemensam utbildning.....	85

3 §	Fackföreningsutbildning, bevarande av anställningsförhållandet och anmälningstider	86
4 §	Ersättningar	87
5 §	Sociala förmåner	88

AVTAL OM ARBETSTAGARNAS REPRESENTANTER OCH SAMARBETE PÅ FÖRETAG I INFRASTRUKTURBRANSCHEN

89		
1 §	Tillämpningsområde.....	89
2 §	Arbetsgivarens representanter och deras uppgifter.....	89
	1. Arbetarskyddschef	89
3 §	Arbetstagarnas representanter och deras uppgifter.....	90
	1. Företags- eller arbetsplatspecifik förtroendeman.....	90
	2. Vice förtroendeman	90
	3. Arbetarskyddsfullmäktig.....	90
	4. Vice arbetarskyddsfullmäktig.....	92
	5. Kontaktperson.....	92
4 §	Uppgiften som ersättare	93
5 §	Samarbetsorgan och samarbetsuppgifter	93
6 §	Personalrepresentanternas behörighet.....	95
7 §	Val av personalrepresentanter	96
	1. Val av företagsspecifik förtroendeman	96
	2. Val av arbetsplatspecifik förtroendeman	97
	3. Val av arbetarskyddsfullmäktig.....	97
8 §	Anordnande av val.....	97
9 §	Personalrepresentanternas anställningsförhållande	99
	1. Skyldigheter.....	99
	2. Förflyttning och utveckling i arbetet.....	99
	3. Inkomsten och dess utveckling.....	100
	4. Anställningsskydd	100
	5. Kandidat- och efterskydd.....	101
	6. Ersättning för upphörande av arbetsförhållande i strid mot avtalet.....	101
10 §	Personalrepresentanternas befrielse från arbetet	102

	1. Förtroendeman.....	102
	2. Arbetarskyddsfullmäktig.....	103
11 §	Personalrepresentanternas ersättningar	104
	1. Ersättning för förtroendemannens inkomstbortfall och särskild ersättning.....	104
	2. Ersättning för arbetarskyddsfullmäktigens inkomstbortfall och särskild ersättning.....	106
12 §	Personalrepresentanternas rätt till information	108
13 §	Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens rätt att delta i utbildning.....	109
14 §	Lokaler	110
15 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter och förhandlingsordning	110

AVTAL OM UPPBÖRD AV FACKFÖRENINGSAVGIFTER.....111

1 §	Uppbörd av medlemsavgift.....	111
2 §	Redovisning och utredning av medlemsavgiften	111
3 §	Medlemsavgiftens belopp.....	112

AVTAL OM ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE

ARBETSKRAFT.....113

1 §	Allmänt	113
2 §	Underentreprenad.....	113
3 §	Maskinuthyrning	114
4 §	Hyrd arbetskraft	114
5 §	Beställarens utredningsskyldighet och ansvar	115

KOLLEKTIVAVTAL GÄLLANDE ARBETSTIDEN I FORTGÅENDE TVÅSKIFTSARBETE OCH I

KONTINUERLIGT TRESKIFTESARBETE.....116

1 §	Tillämpningsområde.....	116
2 §	Arbetstider i medeltal per vecka.....	116
3 §	Utjämningsperiod.....	116

4 §	Arbetstidens utjämningsystem och arbetstidsschema samt ändringar i dessa.....	117
5 §	Måltider vid två- och treskiftesarbete.....	117
6 §	Övergång från en arbetstidsform till en annan	118
7 §	Tillägg för arbetstidsutjämnning.....	118
8 §	Betalningstidpunkten för tilläggen.....	119
9 §	Semester.....	119
10 §	Avvikande avtal.....	120

KOLLEKTIVAVTAL GÄLLANDE UNDERHÅLLET

OMRÅDESENTREPRENADER.....	121	
1 §	Arbets tid.....	121
2 §	Arbetskiftsförteckning	122
3 §	Kvälls- och nattarbetstillägg.....	122
4 §	Beredskap	123
5 §	Dagliga resekostnader	124
6 §	Löneutbetalningen.....	124
7 §	Resultatlön	124

KOLLEKTIVAVTAL OM ARBETSTIDEN I

MUDDRINGSARBETE	125	
1 §	Tillämpningsområde.....	125
2 §	Arbets tid.....	125
3 §	Övertidersättningar	125
4 §	Anmälan till förbundet	126

INFRASTRUKTURBRANSCHENS KOLLEKTIVAVTAL för tiden 1.3.2023–28.2.2025

TES.

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Avtalets tillämpningsområde

Detta kollektivavtal tillämpas i arbetsavtalsförhållande för arbetstagare i schakt- och vattenbyggnadsarbeten anställda hos medlemmar i INFRA rf med undantag för arbeten utförda av medlemmar i INFRA rf då asfaltbranschens kollektivavtal tillämpas på arbetet i fråga.

2 § Avtalets bindande verkan, skyldighet att iakttä bestämmlselserna och arbetsfredsförpliktelse

Detta kollektivavtal är bindande för de förbund och deras underorganisationer som undertecknat avtalet samt arbetstagare, som är, eller under avtalets giltighetstid har varit medlemmar i dessa organisationer.

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

Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att underföreningar som är deras medlemmar, arbetsgivare och arbetstagare som avtalet gäller inte vidtar stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämlselserna i kollektivavtalet.

3 § Bifogade avtal

Såsom en del av detta avtal tillämpas

1. Avtal om uppsägningskydd och permittering inom infrastrukturbranschen
2. Utbildningsavtal

3. Avtal om arbetstagarnas representanter och samarbete på företag i infrastrukturbranschen
4. Avtal om uppbörd av fackföreningsavgifter
5. Avtal om användningen av utomstående arbetskraft
6. Kollektivavtal om arbetstiden i fortgående tvåskiftsarbete och i kontinuerligt treskiftsarbete
7. Kollektivavtal om arbetstidsbestämmelser gällande områdesentreprenader för underhåll
8. Kollektivavtal om arbetstiden i muddringsarbete

4 § Arbetsledningsrätt, organisering och anställningsskydd

Arbetsgivaren har rätt att anställa och avskeda arbetstagare samt leda och övervaka arbetet. Arbetstagaren ska utföra sitt arbete omsorgsfullt och följa de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet.

Arbetsgivarna och arbetstagarna har rätt att fritt besluta om huruvida de ansluter sig till fackliga organisationer.

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

5 § Lokala avtal

I de fall vilka omnämnes i kollektivavtalet kan ett företag inom infrastrukturbranschen vilket hör till Infra rf eller till någon av dessa distriktsföreningar ingå lokala överenskommelser med arbetstagare eller förtroendemän i enlighet med förhandlingsordningen i detta kollektivavtal. I frågor som berör arbetsskyddssamarbete representeras arbetstagarna av en arbetarskyddsfullmäktig istället för förtroendemannen.

Ett avtal som ingåtts mellan förtroendemannen och arbetsgivaren är bindande för arbetsgivaren och för alla de arbetstagare vilka förtroendemannen representerar.

Avtalet kan ingås för en viss tid eller tills vidare.

Avtalets uppsägningstid är högst tre månader. Avtalsparterna kan komma överens om en kortare uppsägningstid. Ifall ett lokalt avtal gäller utjämning av arbetstiden enligt ett arbetstidsschema, kan avtalet inte sägas upp så att det upphör att gälla under pågående utjämningsperiod.

Avtalet kan uppgöras skriftligen ifall någondera avtalspart så kräver. Ett skriftligt avtal är en del av kollektivavtalet. Det tillämpas också efter att kollektivavtalets giltighetstid löpt ut.

6 § Förtroendemännen och förbundets funktionärer

De bestämmelser som gäller förtroendemannen definieras i avtalet om arbetstagarnas representanter och samarbete vid företag i infrastrukturbranschen som bifogats detta kollektivavtal och som de undertecknade förbunden har godkänt.

Byggnadsförbundets rf funktionär har - i frågor som berör tillämpningen av detta kollektivavtal - rätt att besöka arbetsplatsen, efter att ha avtalat om besöket med arbetsplatsens ledning.

7 § Medling av meningsskiljaktigheter

Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uppkommer konflikter med anledning av tillämpningen eller tolkningen av detta kollektivavtal, bör man på arbetsplatsen sträva till medling genom förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Såvida tvisten inte kan biläggas på arbetsplatsen kan någondera parten överföra frågan för avgörande till de undertecknade förbunden. Härvid bör såvida förbunden inte anser detta vara onödigt på arbetsplatsen uppgöras ett memorandum över ärendet, av vilket framgår vad meningsskiljaktigheten gäller samt parternas åsikter i frågan. Memorandum ska undertecknas av bägge parter i två exemplar, en för vardera parten.

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

8 § Giltighetstid

Kollektivavtalet träder i kraft 1.3.3022 och gäller till 28.2.2025.

II ARBETSTID

I anställningsförhållanden iakttas utöver bestämmelserna i arbetstidslagen de villkor för arbetstiden som avtalas här. Bestämmelserna i arbetstidslagen iakttas som en del av kollektivavtalet.

9 § Ordinarie arbetstid, arbetstidens förläggning och beredskap

1. Den regelbundna arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar i veckan. Man kan avtala om arbetstid i medeltal enligt bestämmelserna i 10 §.

2. I ettskiftesarbete inleds arbetet kl. 7.00 och avslutas kl. 16.00.

3. Då det på grund av arbetets inledande eller avslutande, effektiv användning av maskinerna eller eljest för arbetsarrangemangen är nödvändigt, kan arbetstiden ordnas på sätt som avviker från ovan nämnda allmänna tider för arbetets inledande och avslutande.

Arbetstagaren måste få meddelande om dylika ändringar i arbetstiden två arbetsskift eller två lediga dagar på förhand. I brådskande fall, vilka gemensamt konstateras, kan arrangemanget verkställas utan förhandsmeddelande.

4. Lördag är ledig dag utan lön, ifall det inte på grund av arbetets natur eller produktionstekniska orsaker föreligger behov av att utföra arbete på lördagen. Lördagen ersätts med ledighet någon annan dag samma vecka eller därpå följande vecka.

5. I de bifogade avtalen finns närmare bestämmelser om hur den ordinarie arbetstiden ordnas i två- och treskiftesarbete som en del av processen i en industrianläggning, i områdesentreprenader gällande underhåll och i muddringsarbete.

6. Gällande motorfordonsförare tillämpas arbetstidslagen i fråga om arbetstiden och EU-rådets förordning om kör- och vilotider (EEG nr 561/2006) i fråga om körtiden. Förare av ett motorfordons arbetstid kan överstiga 60 timmar i veckan.

7. Ett arbetstidsschema ska upprättas i enlighet med 13 §.

8. a) Om beredskap och ersättning för det ska det avtalas med arbetstägaren innan beredskapen inleds. Beredskapstiden får inte på ett orimligt sätt störa arbetstägarens fritid.

När man kommer överens om beredskap ska man komma överens om storleken på ersättningen för den beredskapstiden och tid för att anlända till arbetet efter att kallelse getts. Arbetstägaren är skyldig att anlända till arbetet vid den överenskomna tidpunkten.

Om flera arbetstägare samtidigt är i beredskap kan man på förhand avtala om vem av arbetstägarna som först kallas till arbete.

Man kan avtala lokalt om ersättning och andra detaljer för beredskap för arbetstägare eller en viss grupp arbetstägare. I det fallet kräver beredskapen arbetstägarens medgivande.

b) För beredskap betalas ersättning enligt följande:

- från 15 maj 2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter minst 25,81 euro/beredskapsdygn.
- från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 15 maj 2024 minst 26,33 euro/beredskapsdygn.

Ersättningen betalas oberoende av om arbete utförts under dygnet.

Vid fastställande av ersättningens belopp ska de begränsningar för arbetstägarens fritid som förorsakas av beredskapen beaktas.

c) Beredskapstid utgör inte arbetstid och beredskapsersättningen utgör inte lön för utfört arbete. En arbetstägare kan vara i beredskap högst sju dygn i följd om inget annat avtalats.

10 § Lokala avtal om genomsnittlig ordinarie arbetstid

1. Ingående av lokala avtal

Ett lokalt avtal skall alltid göras skriftligen. Ett lokalt avtal görs i första hand med den förtroendemann som representerar arbetstagarna. Ett lokalt avtal kan ingås med en arbetsgrupp eller med en enskild arbetstagare, om han på grund av sina arbetsuppgifters karaktär i regel måste arbeta ensam. Ett lokalt avtal som ingåtts med en arbetsgrupp eller en enskild arbetstagare kan inte så i konflikt med ett lokalt avtal som ingåtts med arbetsgivaren och förtroendemannen. Förtroendemannen måste informeras om lokala avtal på personnivå. En arbetstagare som inte ingått avtal är berättigad att tillämpa sin tidigare arbetstid, om han meddelar om detta till arbetsgivaren senast två dagar före det lokala avtalet skall tillämpas.

2. Arbetstidsarrangemang

a) Högst 10 timmar per dygn och 50 timmar i veckan

Lokalt kan avtalas att arbetstiden per dag är högst 10 timmar och arbetstiden per vecka högst 50 timmar. Arbetstiden bör utjämnas till i medeltal 40 timmar per vecka under en period på 26 veckor. Ett lokalt avtal skall alltid göras skriftligen.

I ett lokalt avtal ska avtalas om

- perioden för utjämning av arbetstiden
- den maximala ordinarie arbetstiden
- ersättning för avvikande arbetstider till de delar de avviker från bestämmelserna i 15 §
- jämna lönebetalningar, om man avtalar om att lönen per löneperiod motsvarar den ordinarie lönen för den genomsnittliga arbetstiden
- under vilken tid arbetstagaren ges information om outjämnade arbetstimmar. Informationen ska ges åtminstone mitt i utjämningsperioden och då utjämningsperioden slutar.

Vid beräkning av utjämningen av arbetstiden räknas som ordinarie arbetstid också den tid under vilken arbetstagaren på grund av sjukledighet är förhindrad att utföra arbete och arbetsgivaren betalar lön för sjuktiden.

b) Högst 12 timmar per dygn och/eller över 50 timmar i veckan

Lokalt kan undantagsvis avtalas att arbetstiden per dag är högst 12 timmar och/eller arbetstiden per vecka över 50 timmar. Arbetstiden bör utjämnas till i medeltal 40 timmar per vecka under en period på 26 veckor. Ett lokalt avtal skall alltid göras skriftligen.

Arbetsgivaren bör sända ett lokalt avtal till båda förbunden för fastställande senast en vecka innan ifrågavarande arbetstid tas i bruk. Förbunden skall inom en vecka besluta om huruvida de fastställer avtalet. Underlåtande att fastställa avtalet kan bara ske om härtill motiverande orsak föreligger.

Det är fråga om skiftarbete om arbetet utförs i två skift och skiftena byts regelbundet. Förutsättningen är att arbetsskiftena infaller efter varandra, överlappar varandra i högst en timme eller har en paus på högst en timme mellan sig. För det senare skiftet betalas ett tillägg för kvällsskift enligt 15 §. Mellan klockan 23 och 06 betalas dock i stället för tillägg för kvällsskift ett nattarbetstillägg enligt 15 §, om man inte lokalt avtalar om annat.

Vid beräkning av utjämningen av arbetstiden räknas som ordinarie arbetstid också den tid under vilken arbetstagaren på grund av sjukledighet är förhindrad att utföra arbete och arbetsgivaren betalar lön för sjuktiden.

I ett lokalt avtal ska avtalas om

- perioden för utjämning av arbetstiden
- den maximala ordinarie arbetstiden
- ersättning för avvikande arbetstider till de delar de avviker från bestämmelserna i 15 §

- jämna lönebetalningar, om man avtalar om att lönen per löneperiod motsvarar den ordinarie lönen för den genomsnittliga arbetstiden
- ett tillägg i pengar som betalas för arbete som utförs på lördagar
- under vilken tid arbetstagaren ges information om utjämnade arbetstimmar. Informationen ska ges åtminstone mitt i utjämningsperioden och då utjämningsperioden slutar.

3. Utjämningsystem för arbetstiden och ändring av arbetstidsschemat

Arbetsgivaren ska på förhand göra upp en plan för utjämning av arbetstiden. I planen ska minst den ordinarie arbetstiden för varje vecka framgå. En genomsnittlig arbetstid ska göras upp för den period då den ordinarie arbetstiden jämnas ut enligt det reglerade eller avtalade genomsnittet.

Då arbetsgivaren bereder eller ämnar verkställa ändringar i utjämningsystemet för arbetstiden ska arbetsgivaren ge förtroendemannen eller, om en sådan inte valts, arbetsskyddsombudet eller, om arbetsplatsen också saknar arbetsskyddsombud, arbetstagarna tillfälle att framföra sin åsikt. Tillräcklig tid skall reserveras för genomgång av utkastet.

Om ändring i planen för utjämning av arbetstiden ska meddelas till arbetstagarna i god tid.

Ett arbetstidsschema ska upprättas i enlighet med 13 §.

Arbetstidsscheman och arbetstider för genomsnittlig arbetstid som har avtalats lokalt ändras i första hand genom avtal. Ifall en överenskommelse inte kan nås, har arbetsgivaren rätt att göra ändringar i arbetstidsschemat på basen av vägande skäl gällande organiseringen av arbetet. Arbetstagaren måste få meddelande om dylika ändringar i arbetstiden två arbetsskift eller två lediga dagar på förhand. I brådskande fall, vilka gemensamt konstateras, kan arrangemanget verkställas utan förhandsmeddelande.

4. Övriga bestämmelser

Arbetstagaren har rätt till ersättningar för dagliga resekostnader enligt 36 § eller 37 § oberoende av arbetsskiftens längd. Rätten till löneersättning och ersättning för förlorad inkomst bestäms på basen av arbetstidsschema.

Permitteringen av en arbetstagare kan inte inledas innan arbetstiden har utjämnats till i genomsnitt 40 timmar per vecka.

Ifall arbetstagarens arbetsförhållande avbryts innan arbetstiden har utjämnats till i medeltal 40 timmar per vecka, beräknas hur många timmar totalt arbetstiden i medeltal per vecka överskrider 40 timmar per vecka, varvid en ersättning som motsvarar lönen för den regelbundna arbetstiden betalas för de timmar med vilka timantalet överskrids.

11 § Skiftarbete och periodarbete

1. Treskiftesarbete kan ordnas så att den regelbundna arbetstiden per vecka enligt ett på förhand uppgjort arbetstidsschema under en period på fem veckor utjämnas till i medeltal 40 timmar.

I tvåskiftesarbete inleds arbetet kl 6.00 och avslutas senast 24.00. Skiftena växlar veckovis.

2. Varutransportarbete, lastning och lossning av fartyg och järnvägsvagnar, maskinellt skogsförbättringsarbete samt bevakningsarbete och därmed sammanhängande uppvärmningsarbete kan organiseras som periodarbete enligt arbetstidslagens 7 §.

I periodarbete är arbetstiden högst 80 timmar under en två veckors period och högst 120 timmar under en tre veckors period. Övertidsarbete beräknas i enlighet med 14 § 1 punkten.

Ett arbetstidsschema ska upprättas i enlighet med 13 §. I fråga om periodarbete måste arbetstidsschemat åtminstone innehålla uppgifter om när den dagliga arbetstiden inleds samt om arbetstagarens lediga dagar.

12 § Vilotider

1. I mitten av ett 8-timmars arbetsskift ordnas en matpaus på en timme. Arbetstagarnas matpauser kan också ordnas i turer. Man kan lokalt avtala om en halvtimmes matpaus.

2. Motorfordonsförare skall för varje arbetsperiod om 5 timmar 30 minuter ges en minst 30 minuter lång paus i en eller två delar. Motorfordonsförare skall dock erhålla en minst 45 minuter lång paus efter fyra och en halv timmes körtid, om inte hans vilotid påbörjas då. Pausen kan ersättas med minst 15 minuter långa pauser som hålls mellan körtidens inledande och avslutande eller omedelbart efter körtiden i enlighet med bestämmelserna i föregående mening.

3. Arbetstagaren har rätt att hålla en kaffepaus på 12 minuter under såväl den första som den andra hälften av arbetsskiftet. Då arbetstagares arbete räcker över åtta timmar, hålls efter åtta timmar en kaffepaus på 15 minuter och då arbetet fortsätter en 15 minuters kaffepaus varannan timme. Om övertidsarbetet endast räcker en kort tid hålls ingen paus. Kaffepauserna inräknas i arbetstiden.

Motorfordonsförare kan hålla kaffepauserna som en del av de obligatoriska pauser som avses i arbetstidslagen eller förordningen om kör- och vilotider enligt punkt 2 ovan.

4. Då det regelbundna arbetsskiftets längd avviker från åtta timmar, kan man lokalt komma överens om att förlägga pauserna på ett sätt som avviker från föregående punkt. Om arbetsskiftet räcker högst 6 timmar, kan man också till andra delar lokalt avtala om pauser på sätt som avviker från vad som sägs i punkterna 1 och 3 förutom i fråga om motorfordonsförare.

13 § **Arbetstidsschema och ändring av arbetstidsschema**

1. För varje arbetsplats ska minst en vecka innan ifrågavarande period inleds uppgöras ett skriftligt arbetstidsschema som visar när arbetstagarens regelbundna arbetstid inleds och avslutas samt vilotidernas tidpunkter.

Därefter får arbetsskiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

Arbetstidsschemat måste uppgöras för en så lång tid som möjligt, dock minst för en vecka.

För arbete där den ordinarie arbetstidens förläggning inte varierar får man ge ett arbetstidsschema som gäller tills vidare.

2. Vid genomsnittlig ordinarie arbetstid ska arbetstidsschemat uppgöras för samma tid som utjämningsystemet om inte detta på grund av utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Arbetstidsschemat måste dock uppgöras för en så lång tid som möjligt, dock minst för en vecka. Utjämningsystemet för arbetstiden och arbetstidsschemat kan finnas i samma dokument.

3. I fråga om periodarbete måste arbetstidsschemat åtminstone innehålla uppgifter om när den dagliga arbetstiden inleds samt om arbetstagarens lediga dagar.

4. Om arbetstagaren är borta från arbetet så att han eller hon erhåller ersättningslön eller ersättning för förlorad förtjänst för längre tid än den period för vilken arbetstidsschemat är uppgjort, beräknas ersättningen för de arbetsdagar som infaller efter arbetstidsschemat enligt den arbetstid som anges i 9 §.

14 § Övertids-, nöd-, söndags- och nattarbete

1. Övertids- och nödarbete definieras och ersätts enligt arbetstidslagen.

För de två första timmar med vilka den ordinarie arbetstiden per dygn överskrids betalas lönen förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbete per vecka betalas för de 8 första timmarna en med 50 procent och för de följande timmarna en med 100 procent förhöjd lön. Om arbetstagare gjort övertidsarbete per dygn samma arbetsdag som han gjort 8 timmar övertidsarbete per vecka, betalas åt honom för övertidsarbetet per dygn en med 100% förhöjd lön.

Då arbete inom ramen för periodarbete enligt 11 § 2 punkten har fortgått under hela perioden på två eller tre veckor, betalas lönen för de första 12 eller 18 timmarna med vilka den regelbundna arbetstiden överskridits inklusive inledande och avslutande arbeten, förhöjd med 50 procent och för därpå följande arbetstimmar förhöjd med 100 procent.

2. Arbetsveckan börjar på måndagen.

I treskiftesarbete inleds arbetsveckan på söndagen när arbetstagaren enligt arbetstidsschemat anländer till sitt arbete.

Arbetsdygnet börjar när arbetsskiftet enligt arbetstidsschemat börjar.

När arbetsskiftet pågår oavbrutet då ett arbetsdygn övergår i ett annat och arbetstagarens ordinarie arbetstid per dygn har överskridits under det första arbetsdygnet och arbetstagaren inte har fått en sådan dygnsvila som avses i 25 § i arbetstidslagen, hör alla arbetstimmar till det arbetsdygn då arbetet påbörjades.

Söndagsersättning betalas för arbete som utförts mellan kl. 00 och kl. 24 söndagar eller helgdagar.

3. I övrigt än eldnings- och bevakningsarbete betalas för arbete som utförts på påsklördag, oavsett om det är övertidsarbete, en med 50 % förhöjd lön för högst 8 timmar. Om arbete samtidigt är övertidsarbete, betalas dessutom övertidsersättning.

4. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att helt eller delvis byta ut lönen för övertid mot motsvarande ledig tid under arbetstagarens regelbundna arbetstid. Längden på den lediga tid som motsvarar övertidsarbetet beräknas i tillämpliga delar enligt vad ovan stadgas om penningersättningar för övertidsarbete.

Tillämpningsdirektiv:

Arbetstagaren beviljas ledig tid under sin ordinarie arbetstid och för denna tid betalas lön för ordinarie tid. Ledighetens längd beräknas på samma sätt som ersättningen för övertid. Om arbetstagaren och arbetsgivaren har kommit överens om att byta ut en timmes övertid som skulle berättiga till 50 % övertidstillägg, mot ledig tid har arbetstagaren rätt till 1,5 timmar ledig tid. Den lediga tiden bör ges inom sex månader efter att övertidsarbetet utförts, ifall ingenting annat avtalats. Arbetsgivaren och arbetstagaren skall sträva till att avtala om när den lediga tiden tas ut. Om någon överenskommelse inte kan nås, bestämmer arbetsgivaren tidpunkten, om inte arbetstagaren kräver ersättningen i pengar. Avtal om att byta ut övertid mot ledig tid bör alltid ingås skriftligt.

5. Vid tillämpning av genomsnittlig ordinarie arbetstid är övertidsarbete per dygn sådant arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstid per dygn som antecknats i arbetstidsschemat. För de två första timmarna betalas lönen förhöjd med 50 % och för därpå följande timmar lönen förhöjd med 100 %. Övertidsarbete per vecka är arbete som utförts utöver den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetstidsschemat och som inte är övertidsarbete per dygn. För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna en med 50 procent och för de följande timmarna en med 100 procent förhöjd lön.

Om arbetstiden under utjämningsperioden inte jämnas ut till den avtalade genomsnittliga arbetstiden, får arbetstagaren betalt för de outjämnade timmarna på samma sätt som för övertidsarbete per vecka.

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

Granskningsperioden för den maximala arbetstiden för motorfordonsförare är 6 månader.

7. Nattarbete får utföras i enligt bestämmelserna i arbetstidslagens 8 §. Man kan dock lokalt avtala om att nattarbete också eljest får utföras ifall arbetet inte kan utföras under arbetsplatsens regelbundna arbetstid, eller om det på annat sätt är nödvändigt av produktionstekniska eller andra särskilda orsaker.

15 § Ersättning för avvikande arbetstider

I egentligt skiftesarbete betalas

a) tillägg för kvällskift

- från 15 maj 2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter 1,38 euro per timme.
- från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 15 maj 2024 1,41 euro per timme.

b) tillägg för nattskift

- från 15 maj 2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter 2,59 euro per timme.
- från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 15 maj 2024 2,64 euro per timme.

För arbete som inte utgör skiftes-, övertids- eller nödarbete, men som utförs under tider som avviker från de normala arbetsdagar som i praktiken tillämpats på arbetsplatsen, betalas separat tillägg enligt följande:

a) för arbete som utförs kl. 16.00–23.00 betalas ett kvällstillägg

- från 15 maj 2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter 1,38 euro per timme.
- från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 15 maj 2024 1,41 euro per timme.

b) för arbete som utförs kl. 23.00–06.00 betalas ett nattillägg

- från 15 maj 2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter 2,59 euro per timme.
- från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 15 maj 2024 2,64 euro per timme.

16 § Helgdagsersättning

Åt arbetstagare, vars arbetsförhållande fortgått oavbrutet minst sex veckor före ifrågavarande söckenhelg, betalas för nyårsdagen, trettondagen, långfredag, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, julafton och juldagen en helgdagsersättning i form av ersättningslön enligt 25 §, om söckenhelgen annars hade varit en arbetsdag för arbetstagaren.

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

Helgdagsersättning betalas för söckenhelger som infaller under semester, betald sjukledighet eller betald familjeledighet, men dock inte om söckenhelgen infaller på en lördag eller söndag.

Helgdagsersättning betalas för söckenhelger och självständighetsdagen om dessa infaller under lediga skift för arbetstagare i skiftesarbete, dock inte om söckenhelgen eller självständighetsdagen infaller på en lördag eller söndag.

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

För självständighetsdagen betalas lön enligt lagen om firandet av självständighetsdagen som en allmän högtidsdag och ledig dag. Om en arbetstagare på grund av sjukdom inte har rätt till lagstadgad lön för självständighetsdagen, betalas han helgdagsersättning för självständighetsdagen som infaller under den betalda sjukledigheten.

17 § Arbetstidsförkortning

1. Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser tillämpas i arbetsförhållanden där den regelbundna arbetstiden är 40 timmar per vecka.

Bestämmelserna om arbetstidsförkortning tillämpas inte på skolelever och studerande som under sina skollov utför arbete.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan genom arbetsavtal komma överens om att den regelbundna arbetstiden per vecka i medeltal är under 40 timmar. Om den arbetstid som arbetstagaren i verkligheten har utfört, trots kollektivavtalet, i medeltal är 40 timmar per vecka, omfattas arbetstagaren av bestämmelserna om arbetstidsförkortning.

2. Rätt till ledig tid

Arbetstagaren tjänar in 8 timmar ledig tid för varje period på 18 arbetsdagar. Årligen förkortas arbetstiden med högst 96 timmar.

Arbetstagare som i kontinuerligt skiftesarbete arbetar med brytning, förstärkning och injektionsarbete under jord samt lastning och transport av brytningsprodukter under jord tjänar in 8 timmar ledig tid för varje period på 16 arbetsdagar utan 96 timmars begränsning.

Som arbetsdagar räknas alla dagar

- då arbetstagaren varit i arbete minst 8 timmar,
- för vilka arbetsgivaren enligt kollektivavtalet är skyldig att betala lön och

- då arbetstiden enligt utjämningsystemet utjämnas till i medeltal 40 timmar per vecka.

Semesterdagar räknas inte som arbetsdagar.

3. Beviljandet av ledig tid

Den ledighet som intjänats under kalenderåret skall beviljas arbetstagaren senast före utgången av året då den lediga tiden intjänats.

Arbetsgivare och arbetstagare kan avtala om att avvika från det ovan nämnda och att intjänad ledighet beviljas i sin helhet senast före utgången av april följande år.

Den lediga tiden beviljas vid av arbetsgivaren bestämd tidpunkt i form av ett arbetsskift lång ledighet eller genom att förkorta den dagliga eller veckovisa arbetstiden. Arbetsgivaren meddelar på förhand om tidpunkten för den lediga tiden i så god tid som möjligt. Då ledigheten ges i form av ett arbetsskift lång ledighet skall meddelande om detta i mån av möjlighet ges senast en vecka på förhand.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan även sinsemellan komma överens om att ledighet för arbetstidsförkortning inte hålls. Då betalas arbetstagaren ersättning för arbetstidsförkortning enligt punkt 4.

4. Ersättning av inkomstbortfall

Inkomstbortfallet på grund av arbetstidsförkortningen ersätts genom att betala arbetstagaren lön för den lediga tiden utgående från arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst. Den genomsnittliga timförtjänsten beräknas i enlighet med 28 § 4 punkten.

I stället för ovan nämnda kan man på basen av ett lokalt avtal ersätta inkomstbortfallet för den av arbetstidsförkortningen förorsakade lediga tiden med en ersättning för arbetstidsförkortning vars storlek är 4,7 % av den lön som arbetsgivaren exklusive övertidsersättningar och ersättningar för nödarbete erhållit eller skall erhålla. Ersättningen för arbetstidsförkortning utbetalas i samband med varje ordinarie löneutbetalning.

Man kan inte avtala om att ersättningen för arbetstidsförkortning ingår i lönen.

Då anställningsförhållandet upphör betalar arbetsgivaren en ersättning för den lediga tid som arbetstagaren har tjänat in men ännu inte har fått ut.

Om en arbetstagare då hans anställningsförhållande upphör har tagit ut mer arbetstidsförkortningsledighet än vad han har hunnit tjäna in och fått ersättning för denna tid, har arbetsgivaren rätt att från slutlönen dra av denna ersättning.

5. Dagar som jämställs med arbetsdagar

Arbetstidsförkortningsledighet är likställd med arbetsdagar och tjänar in semester.

6. Särskild lönedel till arbetstagare med kortare arbetstid

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 en ersättning för arbetstidsförkortning som motsvarar 4,7 procent av den lön som har betalats eller har förfallit till betalning för den tid arbetstagaren varit i arbete exklusive ersättning för övertid och nödarbete.

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

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.

En arbetstagare som övergår från heltidsarbete till deltidsarbete och som i samband med att deltidsarbetet infördes ersattes för arbetstidsförkortning enligt den nya arbetstiden har inte rätt till en separat procentbaserad ersättning.

III LÖNER

18 § Begrepp

Tidsbaserad lön

Den tidsbaserade lönen består av grundtimlön och arbetsbaserat tillägg.

Ersättningslön

Med ersättningslön avses lön som betalas för kollektivavtalsenliga söckenhelger, lediga dagar som enligt avtal berättigar till lön eller för resetid. Se 25 §.

Lönegruppering

Arbetstagarens grundtimlön bestäms på basis av hans placering i lönegrupperingen. Grupperingen sker på basis av arbetstagarens yrkesskicklighet. Med detta avses hur krävande arbetsuppgifter klarar av.

Premielön

Med premielön avses en avlöningsform där premiens storlek bestäms på det sätt man kommit överens om med arbetstagaren eller en grupp arbetstagare. Se 22 §.

Grundtimlöner

Grundtimlönen är arbetstagarens minimilön enligt kollektivavtalet.

Produktionspremielön

Med produktionspremielön avses en avlöningsform där man utöver grundtimlönen avtalat om en produktionspremie vars storlek bestäms på basis av arbetstagarens eller gruppens arbetsprestationer. Premiens storlek kan bindas till en målsättning som uppställts för arbetsprestationen i fråga om mängd, tid, kvalitet eller annat motsvarande. Se 22 §.

Arbetsbaserad lön och arbetsbaserat tillägg

Den arbetsbaserade lönen består av arbetstagarens grundtimlön och ett arbetsbaserat tillägg om vilket arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan överenskommit. Om det arbetsbaserade tillägget kan man avtala lokalt gällande ett arbete eller ett projekt för en viss tid eller tills vidare. Den arbetsbaserade lönen kan också utgöras av lön som avtalats enligt arbetsavtalet.

Ackordlön

Med ackordlön avses att arbetstagarens eller gruppens lön fastställs enbart på basis av arbetstagarens eller gruppens prestation. Lörens storlek kan bindas till en målsättning som uppställts för arbetsprestationen i fråga om mängd, tid kvalitet eller annat motsvarande. Se 22 §.

19 § Lönegruppering och grundtimlöner

1. Arbetstagarens lönegrupp

Fastställande av lönegrupp då arbetsförhållandet inleds

Lönegruppen fastställs enligt den kompetens som visats vid anställningen. I början av arbetsförhållandet görs ett preliminärt fastställande och det egentliga fastställandet av lönegruppen görs senast en månad efter att arbetsförhållandet inletts. Lönegruppen antecknas på en anställningsblankett eller i ett skriftligt arbetsavtal.

Överföring mellan lönegrupper

Lönegruppen höjs i takt med att arbetstagarens yrkesskicklighet utvecklas exempelvis genom utbildning eller praktik. Överföring till en lägre lönegrupp är exceptionellt och möjligt endast om det har skett ett fel vid fastställandet av lönegruppen eller om arbetstagarens yrkesskicklighet har inte följt med utvecklingen av arbetsinnehållet.

Innan en överföring till en lägre lönegrupp görs skall löntagaren och vid behov den förtroendeman som representerar honom höras beträffande åtgärdens grund.

Om arbetets svårighetsgrad väsentligt understiger arbetstagarens yrkesskicklighet

Om ett arbetsavtal undantagsvis ingås gällande arbete vars svårighetsgrad väsentligt understiger arbetstagarens yrkesskicklighet, kan parterna avtala om att lönegruppen och minimilönen fastställs på basis av den yrkesskicklighet som krävs för arbetet i fråga. Om arbetstagaren senare börjar utföra arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet, hänförs han från denna tidpunkt till den lönegrupp som yrkesskickligheten förutsätter.

2. Lönegrupper

Lönegrupp I

Arbetstagaren förutsätts inte ha någon kännedom om infrastrukturbranschens arbeten.

Lönegrupp II

Arbetstagaren förutsätts ha allmänna kunskaper om infrastrukturbranschens arbeten.

Tillämpningsdirektiv:

En arbetstagare som hör till denna lönegrupp I utför biträdande arbeten inom infrastrukturbranschen. Också arbetstagare som hör till lönegrupp I utför arbeten ovan nämnda arbete, men hans arbetsprestationer kräver noggrannare handledning. För att uppnå den kompetens som krävs i lönegrupp II krävs vanligtvis två års arbete i olika arbeten inom infrastrukturbranschen.

Lönegrupp III

Arbetstagare som utför mindre krävande yrkesarbeten
Arbetstagaren behärskar något yrke inom infrastrukturbranschen.

Tillämpningsdirektiv:

En arbetstagare som hör till denna lönegrupp klarar av att utföra ett arbete / en arbetsdel inom ramen för något yrke utan att han innehar den yrkesskicklighet som krävs för lönegrupp IV.

Till denna lönegrupp hör arbetstagare som genomgått yrkesutbildning inom sin bransch (grundexamen) eller primär yrkesutbildning för vuxna eller en behövlig del av en yrkesexamen för mobilkranförare.

Lönegrupp IV

Yrkesarbetare

Arbetstagaren har genom utbildning och praktik förvärvat sådan kunskap och sådan skicklighet att han

- a) behärskar arbetena inom något yrke mångsidigt och självständigt eller
- b) självständigt klarar av också mer omfattande arbetsuppgifter inom ramen för flera yrken.

Tillämpningsdirektiv:

Till denna yrkesgrupp hör yrkesarbetare med grundläggande yrkeskunskaper.

Till denna yrkesgrupp hör också på basis av sin mångsidighet arbetstagare som inte behärskar alla arbeten inom ett visst yrke, men som innehar den yrkesskicklighet som behövs för lönegrupp III beträffande flera yrken.

Lönegrupp V

Arbetstagare som utför krävande yrkesarbeten

En djupgående eller bred yrkeskunskap: Arbetstagaren klarar

- självständigt avkrävande arbeten inom sitt eget yrke eller
- självständigt och mångsidigt av arbeten inom flera yrken.

Tillämpningsdirektiv:

Arbetsuppgifterna förutsätter yrkesmässig skicklighet på hög nivå, utveckling inom yrket samt teoretiska kunskaper. Detta åskådliggörs bland annat genom

- en snabb arbetstakt,*
- god förmåga att läsa ritningar,*
- skicklighet i utförande: förmåga att lösa problem i anslutning till arbetets utförande och att utveckla lämpliga arbetsmetoder.*

Teoretiska kunskaper och förmåga till praktisk tillämpning behövs exempelvis för arbeten som kräver mätning och arbetsplanering.

Till denna lönegrupp hör på basis av sin mångsidiga yrkesskicklighet också arbetstagare som besitter grundkunskaper i flera yrken, utan att behärska krävande arbeten inom något yrke. Med flera yrken avses i inte närstående parallella yrken.

Arbetstagare som avlagt yrkesexamen hör till denna lönegrupp.

För de arbetstagare som avlagt yrkesexamen förutsätts minst tre års erfarenhet av arbeten inom ifrågavarande yrke.

Lönegrupp VI

Arbetstagare som utför särskilt krävande yrkesarbeten

Särskilda yrkeskunskaper: Arbetstagaren klarar

- att utföra arbeten som medför stort ansvar och som kräver särskilda yrkes- och planeringskunskaper samt tillämpningsförmåga*
- eventuellt att övervaka och leda andra yrkesarbetares arbete.*

Tillämpningsdirektiv:

Till denna lönegrupp hör företagets nyckelpersoner som till exempel

- yrkesarbetare som kan utföra ansvarsfulla och krävande mätuppgifter*
- yrkesarbetare som kan vara förmän för arbetslag eller -grupper*
- yrkesarbetare som klarar av alla de arbeten som kan krävas inom ramen för sitt yrke, som klarar av att handleda andra arbetstagare inom sitt eget yrke.*

Avlagd specialyrkesexamen berättigar en person att höra till denna lönegrupp.

3. Grundtimlöner

Grundtimlönerna 1.5.2023 eller från början av den närmast därpå följande lönebetalningsperioden:

<i>Lönegrupp</i>	<i>Grundtimlön €/h</i>
I	12,64
II.	13,63
III.	14,61
IV.	15,71
V	16,89
VI.	18,25

Grundtimlönerna 15.5.2024 eller från början av den närmast därpå följande lönebetalningsperioden:

<i>Lönegrupp</i>	<i>Grundtimlön €/h</i>
I	12,89
II.	13,90
III.	14,90
IV.	16,02
V	17,23
VI.	18,62

4. Minderåriga, skolelever och studerande

Lön

Om lönen för arbetstagare under 18 år liksom för skolelever och studerande som arbetar under sina ledigheter kan man avtala lokalt på ett avvikande sätt. Lönen bör dock vara minst 75 % av lönen enligt lönegrupp I.

Lönen för en studerande som arbetar under sina ledigheter och som under minst ett läsår studerat inom jordbyggnadsbranschen ska uppgå till åtminstone 75 % av lönen enligt lönegrupp II.

En läroavtalselevs minimilön vid grundläggande yrkesutbildning beror på den kvarvarande studietiden enligt följande tabell:

Kvarvarande studietid	% av grundtimlönen i lönegrupp II	1.5.2023 (13,63 €)
24–36 mån.	70	9,54 €
12–24 mån.	75	10,22 €
0–12 mån.	80	11,59 €

Kvarvarande studietid	% av grundtimlönen i lönegrupp II	15.5.2024 (13,90 €)
24–36 mån.	70	9,73 €
12–24 mån.	75	10,43 €
0–12 mån.	80	11,82 €

Arbetsplatshandledare

I fråga om praktikanter och läroavtalselever avtalar arbetsgivaren och arbetstagaren om arbetshandledning. I detta sammanhang ska arbetsplatshandledarens möjligheter att utföra uppgiften, uppgiftens inverkan på skötseln av hans eller hennes egna arbetsuppgifter och hans eller hennes lön utredas.

20 § Arbetsbaserad lön och arbetsbaserat tillägg

1. Avtal om arbetsbaserat tillägg

Den arbetsbaserade lönen utgörs av grundtimlönen och ett arbetsbaserat tillägg om vars grunder och storlek arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar innan arbetet inleds. Ifall enighet om den arbetsbaserade lönen

storlek inte kan uppnås är arbetstagaren skyldig att ta emot arbetet för den arbetsbaserade lön som erbjuds. På begäran av arbetstagaren ska arbetsgivaren utreda hur nedan i punkt 3 nämnda faktorer för att mäta hur krävande arbetet är har beaktats i lönen. Eventuella meningsskiljaktigheter löses enligt förhandlingsordningen.

I arbetsbaserade tillägg ska man beakta faktorer som påverkar arbetets svårighetsgrad. Vid företagen ska man vara uppmärksam på arbetsbaserade tillägg i förhållande till det arbete som utförs.

Till tidlönesystemet hör att arbetstagaren i regel för ett arbetsbaserat tillägg. Arbetsgivaren måste motivera varför ett arbetsbaserat tillägg undantagsvis inte betalas ut

2. Avtal om arbetsbaserade tillägg

a) *Arbetsbaserat tillägg för en viss tid eller för ett visst arbete*

Avtalet om den arbetsbaserade lönen kan gälla för en viss tid eller för ett visst arbetsprojekt. Om man inte på lokal nivå avtalat om annat gällande lönevillkorets giltighetstid, anses lönevillkoret upphöra efter avtalad tid eller då arbetstagare övergår till ett annat arbete.

b) *Arbetsbaserat tillägg som gäller tills vidare*

Faktorer som påverkar arbetets svårighetsgrad eller en del av dessa faktorer kan beaktas som ett medeltal exempelvis per maskintyp eller arbetslag så att arbetstagarens arbetsbaserade lön är lika stor på alla olika arbetsplatser. I så fall gäller avtalet om det arbetsbaserade tillägget tills vidare. På ett sådant avtal tillämpas kollektivavtalets bestämmelser om lokala överenskommelser.

c) *Lönevillkor som avtalats i arbetsavtal*

Ett lönevillkor som gäller tills vidare kan även ingå i arbetsavtalet, varvid lönevillkoret inte kan sägas upp, utan ändras endast genom ett ömsesidigt avtal.

Lön som gäller tills vidare kan inte utgöras enbart av arbetstagarens grundtimlön. Då man beaktar olika faktorer som påverkar arbetets svårighetsgrad som ett medeltal för olika arbeten betalas alltid ett arbetsbaserat tillägg. Om det inte är fråga om effektiv arbetstid, kan en grundtimlön betalas.

3. Faktorer som höjer det arbetsbaserade tillägget

Följande faktorer höjer det arbetsbaserade tillägget:

a) *Arbetets tekniska svårighetsgrad*

Arbetet är tekniskt mer krävande än vad som är vanligt för arbeten inom ifrågavarande lönegrupp.

För arbetet gäller exceptionellt höga kvalitetskrav.

b) *Arbetets fysiska svårighetsgrad*

Arbetet är tyngre än normalt eller det utförs under svåra förhållanden. Arbetsbelastningen är stor.

Faktorer gällande arbetsförhållandena som skall beaktas är damm, buller, vibrationer, lukt och andra negativa omständigheter ifall de väsentligt avviker från det normala.

Sådana negativa faktorer kan finnas bland annat vid arbete med att riva gamla byggnader, i tunnelarbeten och andra arbeten under jord, vid hantering av hushållsavfall på en avstjälningsplats.

Arbetets fysiska svårighetsgrad kan öka också på grund av att arbetstakten för arbetstagaren är direkt beroende av arbetstakten för andra arbetstagare som utför ackordarbete. Parterna i kollektivavtalet är ense om att arbetets fysiska svårighetsgrad och förhållandena vid krossnings- och brytningsarbete kräver att tillägget höjs.

c) *Ansvar som bör till arbetet*

Ett större ansvar än normalt sammanhänger med arbetsprestationen.

Arbetstagarens arbetsprestation påverkar i hög grad arbetstakten för andra arbetstagare på samma arbetsplats.

De ekonomiska konsekvenserna av misslyckan beträffande uppfyllandet av kvalitetskrav eller att hålla tidtabeller, eller risken för skada är större än vanligt.

Dylika faktorer som ökar svårighetsgraden sammanhänger - ofta vid sidan om andra motsvarande faktorer - exempelvis med en mobilkranförarens uppgifter under körtimmarna eller med en laddares uppgifter som sprängarbetsledare.

Det för arbetstagaren gällande arbetsbaserade tillägget skall höjas då han övergår till arbete där de krav som nämns i punkterna a, b eller c uppfylls. Ett förhöjt tillägg gäller för den tid under vilken arbetstagaren utför arbete som uppfyller nämnda krav.

4. Tillägg för arbete som utförs med skyddsutrustning

För arbete som man behöver göra i skyddsutrustning på grund av ämnen som utgör en fara för hälsan (exempelvis asbest) betalas ett separat tillägg för den tid som arbete utförs i skyddsutrustning. Storleken på tillägget avtalas lokalt. Om inget lokalt avtal har ingåtts betalas tillägg minst enligt följande:

- från 15 maj 2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter 1,06 euro/arbetad timme i skyddsutrustning.
- från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 15 maj 2024 minst 1,08 euro/arbetad timme i skyddsutrustning.

21 § Lön för mobilkran-, lyftkorgsbil-, teleskoptruck- och lastkranförare samt arbetsbaserat tillägg för tunnel- och bergsskyddsarbete

Minimibelopp för det arbetsbaserade tillägget för mobilkran-, lyftkorgsbil- och teleskoptruckförare samt för tunnel- och bergsskyddsarbete har avtalats. De undertecknade förbunden är i övrigt ense om att fasta arbetsbaserade tillägg inte hör till kollektivavtalets lönesystem.

1. Effektiv arbetstid

Effektiv arbetstid är tiden för flyttning av maskinen, uppställning av maskinen, upprättande av lyftplan och lyftarbete. Som effektiv arbetstid

räknas dessutom större reparation och service av maskinen på order av arbetsgivaren som arbetstagaren kan utföra själv. Med reparation och service avses inte till exempel dagliga kontroller.

Lokalt kan man avtala att lönen för mobilkran-, lyftkorgsbil- och teleskoptruckförare för tid som inte är effektiv arbetstid följer lönegrupp III.

2. Arbetsbaserat tillägg till mobilkranförare för maskinens effektiva arbetstid

Åt mobilkransförare betalas från början av den löneperiod som inleds närmast efter den 1 maj 2023 ett arbetsbaserat tillägg för maskinens effektiva arbetstid på minst:

<i>Ljyftförmåga</i>	<i>Arbetsbaserat tillägg €/h</i>
30 ton eller mindre	1,40
mer än 30 ton men under 70 ton	1,78
mer än 70 ton men under 140 ton	1,96
mer än 140 ton men under 200 ton	2,19
200 ton eller mer	2,56

Åt mobilkransförare betalas från början av den löneperiod som inleds närmast efter den 15 maj 2024 ett arbetsbaserat tillägg för maskinens effektiva arbetstid på minst:

<i>Ljyftförmåga</i>	<i>Arbetsbaserat tillägg €/h</i>
30 ton eller mindre	1,43
mer än 30 ton men under 70 ton	1,82
mer än 70 ton men under 140 ton	2,00
mer än 140 ton men under 200 ton	2,23
200 ton eller mer	2,61

Man kan ingå ett lokalt avtal om att det arbetsbaserade tillägget för den effektiva arbetstiden betalas som ett medeltal av ovan nämnda belopp.

För reparation och service som räknas som effektiv arbetstid betalas ett arbetsbaserat minimitillägg enligt en lyftförmåga på 30 ton eller mindre.

3. Arbetsbaserat tillägg till förare i billiftrar och teleskoptruckar för maskinens effektiva arbetstid

Åt förare i billiftrar och teleskoptruckar betalas från början av den löneperiod som inleds närmast efter den 1 maj 2023 ett arbetsbaserat tillägg för maskinens effektiva arbetstid på minst:

<i>Ljftböjd</i>	<i>Arbetsbaserat tillägg €/h</i>
20 m eller under	1,40
över 20 m, men under 60 m	1,78
60 m och över	1,96

Till förare i billiftrar och teleskoptruckar betalas från början av den löneperiod som inleds närmast efter den 15 maj 2024 ett arbetsbaserat tillägg för maskinens effektiva arbetstid på minst:

<i>Ljftböjd</i>	<i>Arbetsbaserat tillägg €/h</i>
20 m eller under	1,43
över 20 m, men under 60 m	1,82
60 m och över	2,00

För reparation och service som räknas som effektiv arbetstid betalas ett arbetsbaserat minimitillägg enligt en lyftförmåga på 20 meter eller under.

4. Arbetsbaserat tillägg till lastkranförare för maskinens effektiva arbetstid

Åt lastkranförare betalas från början av den löneperiod som inleds närmast efter den 1 maj 2023 ett arbetsbaserat tillägg för maskinens effektiva arbetstid på minst:

<i>Ljyftförmåga</i>	<i>Arbetsbaserat tillägg €/h</i>
25 ton eller mindre	1,78
över 25 ton	1,96

Åt lastkranförare betalas från början av den löneperiod som inleds närmast efter den 15 maj 2024 ett arbetsbaserat tillägg för maskinens effektiva arbetstid på minst:

<i>Ljyftförmåga</i>	<i>Arbetsbaserat tillägg €/h</i>
25 ton eller mindre	1,82
över 25 ton	2,00

5. Arbetsbaserat tillägg i tunnel- och bergsskyddsarbete

I tunnel- och bergsskyddsarbete är det arbetsbaserade tillägget på grund av arbetets fysiska svårighetsgrad

- från 15 maj 2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter minst 1,28 euro/timme
- från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 15 maj 2024 minst 1,31 euro/timme.

Tillägget betalas tills det att sprängarbetet har färdigställts för slutlig användning. Andelen specificeras i lönespecifikationen. Ovan nämnda arbetsbaserade tillägg betalas till arbetstagare som utför sprutbetongarbete och injektionsarbete i tunnel och bergsskydd vid nybyggnadsobjekt.

22 § Produktionspremielön, ackordlön och premielön

1. Produktionspremielön

Med produktionspremielön avses en avlöningsform där man utöver grundtimlönen betalar en produktionspremie vars storlek bestäms på basis av arbetstagarens eller gruppens arbetsprestationer.

Produktionspremiens storlek kan bindas till en målsättning som uppställs för arbetsprestationen i fråga om mängd, tid, kvalitet eller annat motsvarande.

Om produktionspremiens grunder och struktur avtalas mellan arbetsgivare och arbetstagare eller en grupp arbetstagare. Det produktionspremierystem som avtalats ersätter ovan beskrivna grunder för fastställande av arbetsbaserad lön.

För arbete med produktionspremielön ska arbetstagarens lön vara minst 20 % högre än grundtimlönen.

Förbunden rekommenderar produktionspremielön särskilt för arbeten där det är svårt att tillämpa direkt ackordprissättning. Produktionspremielön ökar arbetstagarens möjligheter att själv påverka lönen storlek. Löneformen är sporrande och ökar arbetets produktivitet.

2. Ackordlön

Med ackordlön avses att arbetstagarens eller gruppens lön fastställs enbart på basis av arbetstagarens eller gruppens prestation. Premiens storlek kan bindas till en målsättning som uppställs för arbetsprestationen i fråga om mängd, tid, kvalitet eller annat motsvarande.

Om ackordlönegrunder och lönesystemets struktur avtalas mellan arbetsgivare och arbetstagare eller en grupp arbetstagare. Det ackordsystem som avtalats ersätter ovan beskrivna lönesystem.

I ackordarbete skall arbetstagarens lön vara minst 20 % högre än grundtimlönen.

Förbunden rekommenderar ackordlönesystem i arbeten där arbetstagaren eller en grupp arbetstagare självständigt kan bestämma om arbetstakten och där det är lätt att prissätta arbetsprestationen.

3. Premielön

Med premielön avses en avlöningsform där premiens storlek bestäms på det sätt man kommit överens om med arbetstagaren eller en grupp arbetstagare.

I avtalet om premielön kan man bland annat komma överens om följande:

- Den målsatta tidtabellen för arbetet som avtalet gäller
- Arbetsarrangemangen för arbetet
 - För att öka flexibiliteten och produktiviteten i arbetet kan en söckenhelg som infaller mitt i veckan vara en arbetsdag. En söckenhelg då arbetstagaren inte varit ledig ersätts med ledighet eller i pengar i enlighet med arbetstidslagen och ingen separat söckenhelgsersättning betalas ut.
 - I ett avtal om produktivitetshöjande och sporrande lönesättning kan man komma överens om sådan flexibel arbetstid som kollektivavtalet och arbetstidslagen tillåter.
- Den kvalitet som det förutsätts att arbetets slutresultat håller
- Mängd och kvalitet på det material som ska användas i arbetet
- Premiens storlek och hur de avtalade kriterierna för fastställande av premien påverkar fastställandet av premien
- 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 arbetstagarerna. Garantilönen ska vara minst lika stor som grundtimlönen.

23 § Väntetidslön

Såvida i arbetstagarens arbete sker avbrott på grund av maskinfel eller på grund av annan orsak som inte beror på arbetstagaren, bör åt denne under denna tid ordnas, såvitt möjligt, ackord- eller premielönearbete. I fall ackord eller premielönearbete inte kan ordnas, bör grundtimlön utbetalas för väntetiden. Under nämnda väntetid är arbetstagaren dock

skyldig att utföra annat arbete om sådant kan ordnas, och för arbetet erhåller han/hon då lön enligt bestämmelserna om tidlön.

Om en arbetstagare under pågående arbete, av orsak som är avhängig av arbetsgivaren, överförs från premie- eller ackordlönearbete till timarbete, betalas arbetstagarens grundtimlön förhöjd med 20 %, dock för högst fem dagar.

24 § Utryckningspenning

Såvida en arbetstagare efter det denne kommit hem från arbetet kallas till arbete av alarmkaraktär efter sin egentliga arbetstid, betalas åt denne som särskild ersättning en så kallad utryckningspenning i form av två timmars löneersättning. Löneersättningar betalas i lönegrupp I enligt timlönen för lönegrupp I, i lönegrupp II enligt timlönen för lönegrupp II och i övriga lönegrupper enligt för lönegrupp III. Denna bestämmelse berör inte arbete som anknyter till den ordinarie arbetstiden eller förflyttande arbetstider.

Utryckningspenningen är inte lön som utbetalts för den tid man varit i arbete.

För arbete av alarmkaraktär betalas ersättning för de dagliga resekostnaderna såvida arbetstagaren enligt kollektivavtalet är berättigad därtill.

25 § Ersättningslöner

Ersättningslöner betalas i fortsättningen i lönegrupp I enligt lönegrupp I, i lönegrupp II enligt lönegrupp II, i lönegrupp III enligt lönegrupp III och i övriga lönegrupper enligt lönen i lönegrupp IV.

Dessa betalas som kollektivavtalsenliga

- helgdagsersättningar (16 §)
- ersättningar för andra lediga dagar (uppbådsdagar, repetitionsövningar, 50- och 60-årsdagar, vigsel dagar och dagen för en nära anhörigs begravning) (32 §)
- lön för resetid (36 §).

26 § Löneutbetalningen

TES.

Lönen utbetalas varannan fredag eller två gånger i månaden enligt vad man kommer överens om inom företagen. Om löneutbetalningen infaller på ett veckoslut eller en helgdag betalas lönen föregående arbetsdag. Lönens uträkningstid är fem arbetsdagar.

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

Då arbetsförhållandet upphör utbetalas slutlikviden vid den löneutbetalningsdag som infaller efter den på arbetsförhållandets upphörande närmast efterföljande löneberäkningsperiod. Arbetstagaren ska utan oskälig fördröjning lämna tillbaka arbetsgivarens egendom till arbetsgivaren efter att arbetsförhållandet har upphört.

Åt arbetstagare som utför ackordarbete betalas cirka 90 % av arbetets värde i förskott och den återstående delen sedan arbetet blivit färdigt och mottaget.

Lönen skall, med förmedling av ett i Finland verksamt penninginstitut utbetalas till det bankkonto som arbetstagaren angett. När lönen betalas skall arbetsgivaren ge arbetstagaren en uträkning, av vilken beloppet av lönen och de grunder enligt vilka den bestäms skall framgå.

På arbetstagarens begäran kan en rimlig del av den införtjänade nettoförtjänsten betalas åt honom i förskott.

IV SOCIALA BESTÄMMELSER OCH BESTÄMMELSER OM ARBETSSÄKERHET

27 § Semester

1. Rätt till semester

Arbetstagare erhåller semester i enlighet med gällande semesterlag.

Från början av det semesterkvalifikationsår som inleds 1.4.2023 iakttas följande bestämmelser. För semestrar som tjänats in före 1.4.2023 betalas semesterlön enligt bestämmelserna i semesterlagen samt semesterpremie enligt de kollektivavtalsbestämmelser som var i kraft till och med 28.2.2023.

2. Semesterpremie

Med semesterpremie avses den helhet som utgörs av semesterlönen, semesterersättningen och den tidigare semesterpremien. Semesterpremiens belopp är 18,5 % av lön som betalats eller förfallit till betalning för tiden i arbete under semesterkvalifikationsåret inklusive lön som betalats för övertids- och nödarbete.

Semesterpremiens belopp är 14 % av lönen tills det att anställningsförhållandet fortgått i ett år.

Ersättning för arbetstidsförkortning är lön som betalas för tiden i arbete.

Semesterpremie under sjukledighet och familjeledighet

Under sjukledighet och familjeledighet (särskild graviditets-, graviditets- eller föräldraledighet) tjänar arbetstagaren in semester enligt gällande semesterlag. Semesterpremien för semesterdagarna som ackumuleras under denna tid bestäms enligt följande: För varje intjänad semesterdag

under sjukledigheten och familjeledigheten får arbetstagaren 12 gånger sin individuella timlön i semesterpenning.

Om en full semesterkvalifikationsmånad innebär både arbetsdagar och familjeledighetsdagar eller sjukledighetsdagar ska arbetstagaren få en proportionell andel av den semesterpenning som intjänats utifrån dessa.

I heltidsanställningar kan semesterpremien vad gäller sjukledigheter och familjeledigheter beräknas så att man i den förtjänst som utgör grunden för beräkningen av semesterpremien räknar med lönen för sjuktiden till den del lön betalas. Den förtjänst som utgör grunden för beräkning av semesterpremien under tiden för familjeledighet och oavlönad sjukledighet utökas med en kalkylmässig utökning av lönen till den del semester tjänas in under ifrågavarande frånvaron. Med kalkylmässig lön avses den lön som arbetstagaren skulle ha förtjänat om han eller hon hade fått lön under ifrågavarande frånvaro.

Tidpunkt för betalning av semesterpremie

Semesterpremien betalas så att av semesterpremien betalas ett belopp motsvarande sommarsemesterandelen (14 %) innan sommarsemesteren börjar och ett belopp motsvarande vintersemesterandelen (4,5 %) innan vintersemesteren börjar. Man kan komma överens om tidpunkten för utbetalning av semesterpremie med arbetstagaren. Semesterpremien kan inte inkluderas i lönen eller betalas enligt lönebetalningsperiod.

När ett anställningsförhållande upphör betalas till arbetstagaren i samband med slutlikviden den till dess intjänade semesterpenningen i dess helhet.

Till en arbetstagare som under sitt arbetsförhållande varit i arbete mindre än 14 dagar, betalas semesterersättning enligt semesterlagen, om han eller hon själv avslutar sitt arbetsförhållande eller arbetsgivaren häver arbetsavtalet med stöd av 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

3. Lön för extra lediga dagar

Om arbetstagaren har tjänat in extra lediga dagar vid frånvaro på grund av sjukdom, olycksfall eller medicinsk rehabilitering som kompletterar semestern enligt 7 a § i semesterlagen fastställs lönen för en extra ledig dag så att den genomsnittliga timförtjänsten enligt 28 § 4 punkten i kollektivavtalet multipliceras med åtta timmar och 21,5 dagar och den erhållna inkomsten delas med 25 ($GTF \times 8 \text{ h} \times 21,5 \text{ dagar} / 25 = \text{lön för en extra ledig dag}$).

28 § Lön för sjukdomstid

1. Definitioner

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

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

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

2. Period då lön för sjukdomstid betalas ut

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

<i>Anställningsförhållandets oavbrutna längd före arbetsoförmågan började</i>	<i>Tidsperiodens längd</i>
Minst 1 månad	28 dagar
Minst 3 år	35 dagar
Minst 5 år	42 dagar
Minst 10 år	56 dagar

3. Karensdag

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande före arbetsoförmågan har fortgått under sex månader utan avbrott betalas lön för sjukdomstid från början av den andra sjukdagen som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit i arbete.

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande före arbetsoförmågan har fortgått minst sex månader utan avbrott betalas lön för sjukdomstid från början av den första sjukdagen som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit i arbete.

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

4. Lönebelopp under sjukdomstiden

Lön för sjukdomstid betalas utgående från arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst. Den genomsnittliga timförtjänsten beräknas genom att dela den lön som arbetstagaren tjänat under sin ordinarie arbetstid under de senaste sex månaderna innan dagen för insjuknandet med det utförda antalet timmar. Om anställningsförhållandet har fortgått kortare tid än sex månader är beräkningsperioden lika lång som arbetsförhållandet.

Den genomsnittliga timförtjänsten kan beräknas per löneperiod bakåt från slutet av den föregående fulla lönebetalningsperioden från insjuknandet. Om arbetsoförmågan börjar mitt under ett arbetsskift, betalas ordinarie lön till arbetsskiftets slut.

5. Konstaterande av arbetsförmåga

Intyg som arbetsgivaren godkänner

Arbetsförmågan konstateras med ett läkarintyg som utfärdats av företagets arbetsplatsläkare eller ett annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner.

Ett retroaktivt läkarintyg godkänns ifall läkaren på intyget har angivit godtagbara orsaker till att intyget skrivs ut retroaktivt.

Sjukfrånvaro enligt arbetstagarens anmälan

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

Om man inte avtalat om ett förfarande med egen anmälan ska arbetsgivaren eller dennes representant godkänna arbetstagarens anmälan som utredning gällande 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.

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

Okklarheter i fråga om läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjuktiden, då arbetstagaren har företett godtagbar utredning över sin arbetsoförmåga. Ifall arbetsgivaren inte har godkänt det läkarintyg som arbetstagaren åberopar, har arbetsgivaren rätt att hänvisa arbetstagaren till en av arbetsgivaren utsedd läkare för läkarundersökning. I så fall ersätter arbetsgivaren de kostnader som åsamkas av läkarintygets anskaffande.

Okklarheter i fråga om läkarintyg utreds i enlighet med det i kollektivavtalet föreskrivna förhandlingsförfarandet.

6. Företagshälsovårdstjänster

Arbetstagare bör i första hand besöka företagets arbetsplatsläkares mottagning.

Då det gäller olycksfall som inträffat under fritiden bör arbetstagaren utan dröjsmål i första hand uppsöka företagets arbetsplatsläkares mottagning.

Vid företaget ska man lokalt avtala om hur man går till väga om företagshälsovård inte finns tillgänglig under de tider då ordinarie arbete pågår vid företaget.

Ett läkarintyg som är utställt av en annan läkare än företagets arbetsplatsläkare duger som grund för utbetalning av lön för sjuktiden, ifall arbetstagaren för arbetsgivaren företer en godtagbar orsak till att en annan läkare har anlitats. Som godtagbar orsak räknas till exempel långt avstånd mellan arbetsplatshälsovårdsenheten och arbetstagarens arbetsplats, hem- eller vistelseort eller en oskäligt lång väntetid till mottagningen.

7. Anmälan om sjukfrånvaro

Arbetstagaren ska underrätta sin närmaste chef eller en annan av arbetsgivaren utsedd person om sin arbetsoförmåga innan arbetsskiftet

börjar, om det med beaktande av omständigheterna är möjligt. Arbetsgivaren ska instruera arbetstagarna om hur man går till väga för att anmäla sjukfrånvaro.

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

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

8. Innehållande av lön för sjukdomstid

Lön för sjukdomstid betalas inte om arbetstagaren har förorsakat arbetsoförmågan avsiktligen, genom brottslig verksamhet, genom lösaktigt leverne eller med annat grovt förvållande.

Ifall löneförmånerna för sjuktiden avsiktligt missbrukas, utbetalas ingen lön för sjuktiden. Avsiktligt missbruk kan därtill leda till att arbetsförhållandet upphävs på basen av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren är inte skyldig att ersätta arbetsoförmåga som förorsakats av arbetsolyckor i förvärsarbete hos andra arbetsgivare.

9. Återkommande arbetsoförmåga

Om arbetsoförmågan återkommer av samma anledning inom högst 30 dagar från den dag för vilken arbetstagaren senast betalats sjukdagpenning eller lön för sjukdomstid, utgör den nya arbetsoförmågan en helhet med den eller de tidigare perioderna av arbetsoförmåga. Arbetsgivaren är under sjukdomstiden skyldig att betala lön för endast de arbetsdagar som ingår i en av tidsperioderna som fastställs i punkt 2. Lön för sjukdomstid betalas till dess att tidsperioden enligt punkt 2 har uppfyllts. Tidsperioden behöver inte vara oavbruten när arbetsoförmågan återkommer av samma anledning. Lön för

sjukdomstid betalas från och med det första fulla arbetsförmögna dygnet som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag.

Om det är frågan om en arbetsförmåga av en annan anledning eller att arbetsförmågan återkommer av samma anledning men mer än 30 dagar senare, behandlas arbetsförmågan som en ny sjukdom i fråga om lön för sjukdomstid. Då bestäms skyldigheten att betala lön för sjukdomstid på det sätt som fastställs i punkt 2 och 3 ovan.

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

10. Sjukdagpenning eller annan ersättning

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

Om dagpenningen eller därmed jämförbar ersättning inte betalats ut på grund av en anledning som beror på arbetstagaren själv eller om ersättningen betalats ut till ett mindre belopp än arbetstagaren enligt lag skulle vara berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjukdomstiden dra av det belopp som motsvarar dagpenningen eller del därav, som på grund av arbetstagarens försummelse inte betalats ut.

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

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

Företagen kan med hjälp av arbetsplatshälsovården avtala om metoder för att upprätthålla arbetstagarnas hälsa och verksamhetsförmåga. Målsättningen är att upprätthålla arbetsförmågan, att bättre orka med arbetet och att minska sjukfrånvaron. Särskild uppmärksamhet kan fästas vid till exempel att minska olycksfall under fritiden.

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

29 § Skötsel av sjukt barn under föräldrarnas arbetstid

När ett barn under 10 år insjuknar plötsligt ersätts barnets mor eller far eller föräldrarnas make/maka som bor i samma hushåll för inkomstbortfallet för en kort, tillfällig frånvaro som är nödvändig för att ordna vård av barnet. Inkomstbortfallet ersätts enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid. En utredning över frånvaron som arbetsgivaren godkänner ska tillställas denne. Med godkänd utredning avses en utredning enligt bestämmelserna om utbetalning av lön för sjukdomstid.

En förutsättning för att inkomstbortfallet ersätts är att båda föräldrarna förvärvsarbetar. Också ensamstående vårdnadshavare ersätts för inkomstbortfallet samt i sådana fall där den ena föräldern är förhindrad att sköta det sjuka barnet på grund av sjukdom, studier eller boende på annan ort eller därmed jämförbar annan bestående vistelse, förutsatt att arbetstagaren på begäran lämnar en av arbetsgivaren godkänd utredning över hindret. Ersättning för inkomstbortfall för samma sjukdom betalas endast till den ena föräldern.

30 § Moderskaps- och faderskapsledighet

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

Skillnaden betalas från och med den första dagen av moderskaps- eller faderskapsledigheten i enlighet med 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. En förutsättning är att anställningsförhållandet har fortgått minst 6 månader före barnets födsel. Om barnet föds 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 ledighet med lön som kan likställas med moderskaps- eller faderskapsledighet av motsvarande längd. Det gäller inte adoption inom familjen.

31 § Hälsokontroller och läkarbesök

1. Lagstadgade hälsokontroller

Med lagstadgade hälsokontroller avses följande hälsokontroller:

- a) Hälsokontroller som utförs under anställningsförhållandet och som godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan och som avses i statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga (708/2013)
- b) Undersökningar som fastställs i lagen om unga arbetstagare (998/1993)

- c) Undersökningar som avses i strålskyddslagen (592/1991)
- d) Undersökningar som hälsoskyddslagen (763/1994) förutsätter och som beror på att arbetstagaren inom samma företag flyttar till en arbetsplats där ifrågavarande läkarundersökning krävs.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål 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.

Arbetsgivaren betalar vaccination mot hepatit A eller B för arbetstagaren om företagshälsovården bedömer detta vara nödvändigt. Dessutom bekostar arbetsgivaren TBE-vaccin för arbetstagaren om vaccinet i en riskbedömning har konstaterats vara nödvändigt.

När en arbetstagare deltar i en lagstadgad hälsokontroll ersätts hon eller han för nödvändiga resekostnader. Om undersökningar eller efterkontroll sker på annan ort betalar arbetsgivaren även dagtraktamente enligt bestämmelserna om ersättning för resekostnader.

För lagstadgad hälsokontroll som ordnats under ordinarie arbetstid betalas lön för den tid som lades på hälsokontrollen och för inkomstbortfall för restiden enligt de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren går miste om och i enlighet med bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

Lagstadgade hälsokontroller anordnas i första hand under ordinarie arbetstid vid en tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren. Om hälsokontrollen görs utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid betalas lön till arbetstagaren för den tid som lagts på hälsokontrollen. Ingen

ersättning för övertidsarbete betalas ut för den tid som läggs på en lagstadgad hälsokontroll såvida inte arbetsgivaren uttryckligen beordrar arbetstagaren att genomgå en hälsokontroll utanför den ordinarie arbetstiden.

2. Läkarbesök

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfallet för följande läkarbesök.

a) *Ny eller återkommande sjukdom*

Inkomstbortfallet ersätts när

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

b) *Tidigare konstaterad sjukdom*

Inkomstbortfallet ersätts

- för läkarundersökning som förutsätts på grund av kronisk sjukdom, ifall det är fråga om undersökning som utförs av en behörig specialläkare och undersökningen görs för att fastställa lämplig vård,
- om sjukdomen väsentligt försämras och arbetstagaren till följd av detta har varit tvungen att uppsöka läkare,
- för läkarundersökning som utförts av en behörig specialläkare där läkaren fastställer vård i form av hjälpmedel som till exempel anskaffning av glasögon,
- för läkarundersökning för diagnostisering av annan tidigare konstaterad sjukdom, endast ifall läkartider utanför arbetstiden inte finns tillgängliga eller
- för en av läkare ordinerad behandlingsåtgärd som krävs på grund av en cancersjukdom, även om åtgärden inte orsakar arbetsoförmåga. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

c) Laboratorie- och röntgenundersökningar

Inkomstbortfallet ersätts för tiden för en laboratorie- och röntgenundersökning som direkt an knyter till en läkarundersökning för vilken ersättning betalas. Laboratorie- eller röntgenundersökningen bör ha beordrats av en läkare och utgöra en del av ifrågasvarande läkarundersökning. Förlorad arbetstid vid andra laboratorie- och röntgenundersökningar ersätts endast om den anställda saknar möjlighet att utföra dessa utanför arbetstid eller om det på grund av sjukdomens art krävs att laboratorie- eller röntgenundersökningar utförs en viss tid på dygnet. Sådana krav på en viss tidpunkt för undersökningen bör utredas med hjälp av läkarintyg.

d) Läkarundersökningar och undersökningar i ankn ytn ing till graviditet

Inkomstbortfallet ersätts för undersökning som krävs för att skaffa i sjukförsäkringslagen avsett läkarintyg eller intyg från hälsocentral för erhållande av moderskapspenning.

e) Plötslig tandsjukdom

Inkomstbortfallet ersätts om en plötslig tandsjukdom före vidtagna vårdåtgärder förorsakar arbetsoförmåga hos arbetstagaren och om sådan åkomma kräver vård under samma dag eller samma arbetsskift. Inkomstbortfallet ersätts endast om arbetstagaren inte kan få vård utom arbetstid. Arbetsoförmågan och behovet av snabb vård fastställs på basen av intyg utfärdat av tandläkaren.

f) Cancerscreeningar

Ersättning för inkomstbortfall betalas för bröstcancerscreening samt screeningar i syfte att förebygga cancer i livmoderhalsen.

Föru sättn ingar för ersättn ing av inkomstbortfall för läkarbesök

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

Bortsett från plötsliga nya eller återkommande sjukdomar eller olycksfall förutsätts att arbetstagaren endast reserverar besökstid under arbetstid om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall en vecka). Arbetstagaren bör då uppvisa en godtagbar utredning över att han inte kunnat få tid för läkarundersökning utanför arbetstiden. Läkarbesöket ska ordnas så att arbetstid inte förloras i onödan.

Inkomstbortfallet ersätts enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid. Arbetstagaren är skyldig att uppvisa en godtagbar utredning för arbetsgivaren över läkarbesöket (t ex läkarintyg eller kvitto över erlagt läkararvode) samt på arbetsgivarens uppmaning en utredning över hur länge läkarundersökningen samt därtill hörande skäliga väntetider och resor räckte.

Arbetstagaren måste på förhand meddela sin arbetsgivare om läkarbesök. Ifall inte anmälan, på grund av oöverstigliga hinder kan göras på förhand, bör anmälan göras så fort det är möjligt.

Om arbetstagaren får lön för sjukdomstid under tiden för en läkarundersökning, betalas ingen ersättning för inkomstbortfall enligt avtalsbestämmelserna om läkarundersökningar. Ingen ersättning för den tid som går åt till läkarbesöket betalas heller under den karensdag som avses i 28 § 3 punkten.

Inkomstbortfallet ersätts inte om sjukdomen eller olyckan beror på eget grovt förvållande eller uppsåt.

32 § Övrig frånvaro

1. Arbetstagarens vigsel-, 50- och 60-årsdag

En arbetstagar, vars arbetsförhållande pågått minst två månader direkt före den dag han vigs till äktenskap och den dag då han fyller 50 och 60 år, har rätt att få en ledig dag med lön när bemärkelsedagen infaller på hans arbetsdag. För bemärkelsedagen betalas då ersättningslön enligt 25 §. Arbetstagaren skall i god tid meddela sin arbetsgivare om sin bemärkelsedag.

2. Nära anhörigas begravningsdag

En arbetstagare, vars arbetsförhållande pågått minst två månader direkt före en nära anhörigs begravningsdag, har rätt att få ledigt från arbetet med lön när begravningen infaller på hans arbetsdag. För begravningsdagen betalas då ersättningslön enligt 25 §.

Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka/make, barn och adoptivbarn, arbetstagarens föräldrar, bröder och systrar samt makans/makens föräldrar. Ett registrerat partnerskap är likställt med äktenskap.

3. Uppbådsdag

Till en arbetstagare som för första gången deltar i uppbåd för att fullgöra sin värnplikt betalas ersättningslön för högst en arbetsdag enligt 25 §. Om arbetstagaren under uppbådsdagen även är i arbete, betalas han ersättningslön för uppbådet och ordinarie lön för tiden han arbetar. Ersättning för uppbådsdag utgår endast för den dag uppbådet försiggår.

4. Reservövning och befolkningsskyddskurs

Till en arbetstagare, som varit i arbete minst en månad före kallelse till reservövning, betalas en ersättningslön enligt 25 § för 8 timmar för varje dag som ingår i en sedvanlig fredstida reservövning som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han hade varit i arbete. Den reservistlön som betalas ut av staten dras av från ersättningslönen och den kvarvarande skillnaden betalas till arbetstagaren. Befolkningsskyddskurser som grundar sig på inryckningsförståndigande jämfälls med reservövningar.

En förutsättning för att få denna ersättning är att arbetstagaren återvänder till sitt arbete efter befolkningsskyddskursen eller reservövningen.

5. Ledighet utan lön för arbetstagare över 55 år

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

33 § Grupplivförsäkring

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

34 § Personalutrymmen och förvaring av verktyg

1. Personalutrymmen

Personalutrymmena på en byggarbetsplats bör ordnas i enlighet med arbetsministeriets beslut om personalutrymmen på byggarbetsplatser (977/1994).

Arbetsministeriets beslut tillämpas som en del av detta kollektivavtal. För brott mot detta beslut kan krav på bötesstraff framläggas hos arbetsdomstolen bara om en arbetarskyddsfullmäktig, förtroendeman eller arbetstagare har anmält om brister till arbetsgivaren och arbetsgivaren inte utan dröjsmål har åtgärdat bristerna.

2. Verktygsskydd

För förvaring av verktyg bör ett läsbart, tillräckligt utrymme avskilt från måltids- och klädskydd.

3. Försäkringsplikt och ansvar för verktyg

Arbetsgivaren försäkrar arbetstagarens kläder och verktyg mot inbrott och eldsvåda till ett belopp som avtalas lokalt. Arbetsgivarens verktyg bör föras till en för dem avsedd plats varvid arbetsgivaren ansvarar för dem.

Arbetsgivaren ansvarar också för arbetstagarens verktyg förutsatt att dessa förvaras i verktygsskyddet. Arbetsgivaren ansvarar inte för verktyg som förkommit på grund av annan brottslig verksamhet än inbrott.

35 § Skyddsutrustning

Arbetsgivaren ger arbetstagaren tillgång till för arbetsuppgifterna lämpade personlig skyddsutrustning, säkerhetskläder och -handskar samt mössa att ha under skyddshjälmen. Till säkerhetskläder räknas också regnkläder, värmedräkt och skyddsskor om arbetstagaren annat än undantagsvis arbetar i våta förhållanden eller fortgående arbetar i kalla förhållanden.

Arbetsgivaren skaffar optiskt slipade skyddsglasögon till arbetstagare som arbetar i uppgifter vilka kräver särskild noggrannhet och i särskild dammiga förhållanden då arbetstagarens anställningsförhållande varar minst fyra månader. Vid behov fastställer arbetshälsovården huruvida ovan nämnda optiskt slipade skyddsglasögon behövs. Arbetstagaren skaffar glasögonreceptet.

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).

Ovan nämnda skyddsutrustning är arbetsgivarens egendom. Då en arbetstagare erhåller ny säkerhetsutrustning eller då anställningsförhållandet upphör ska den tidigare säkerhetsutrustningen återlämnas till arbetsgivaren. Arbetsgivaren svarar för utrustningens underhåll och renhållning. Man kan också avtala annat lokalt.

Arbetsgivaren avgör vilken skyddsutrustning som kan anses ändamålsenligt och hur de i praktiken delas ut till arbetstagarna. Arbetsgivaren bör ombesörja att arbetstagarna har tillgång till för arbetsuppgifterna lämpade säkerhetskläder och beakta klädernas underhåll och renhållning.

Dagtraktamente, nattresepenning, måltidsersättning, separat ersättning, ersättningar för dagliga resekostnader och ersättningar för användning av egen bil justeras under kollektivavtalsperioden samtidigt som Skatteförvaltningen fattar beslut om grunderna för och beloppen av resekostnadsersättningar.

36 § Resor för uppgifter på arbetsplatsen

Dessa bestämmelser tillämpas på arbetstagare, som inte har ett egentligt (fast) arbetsställe och som kontinuerligt utför arbete på arbetsplatser.

1. Resor som förutsätter övernattning

a) *Dagtraktamente*

Arbetstagare som övernattar under arbetsresan erhåller dagtraktamente 48 euro per resedygn.

b) *Logi*

Arbetsgivaren ordnar, utan ersättning, en med beaktande av omständigheterna skälig inkvartering till arbetstagarens förfogande.

Ifall det inte är fråga om inkvartering i resandehem/hotell, skall det i utrymmet där inkvarteringen ordnas eller i dess omedelbara närhet finnas möjlighet att tillreda måltider och tvätta sig.

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

Från denna huvudregel kan man avvika om det på grund av omständigheterna är omöjligt att ordna ett eget rum eller om ordnandet av ett eget rum orsakar orimliga kostnader. Detta ska innan

inkvarteringen inleds gemensamt konstateras med förtroendemannen eller de arbetstagare som ska inkvarteras.

Man kan vid företaget utarbeta skriftliga inkvarteringsbestämmelser, där man fastställer förutsättningarna för inkvartering och övriga detaljer som gäller inkvartering.

Ifall man avtalat om att arbetsgivaren inte ordnar logi för arbetstagaren, betalar arbetsgivaren utöver dagtraktamentet dessutom 15 euro i nattresepenning till arbetstagaren.

c) Ersättning för resekostnader

Då arbetet på en arbetsplats inleds och avslutas betalar arbetsgivaren resekostnaderna enligt taxan för ett allmänt kommunikationsmedel från arbetstagarens bostad till arbetsplatsen.

I researbete ersätts arbetstagaren för resekostnader till bostaden och tillbaka vid jul, midsommar samt semester ifall den inte infaller under nämnda helger. På samma sätt ersätts också resor till bostaden och tillbaka då arbetstagaren reser hem i sjukdomsfall om vilka gemensamt konstateras att det är ändamålsenligt att arbetstagaren reser hem för att tillfriskna.

Resekostnader ersätts inte ifall arbetsgivaren har ordnat transport.

d) Lön för resetid

Då arbetet på en arbetsplats inleds och avslutas betalar arbetsgivaren arbetstagaren lön för resetid i form av ersättningslön enligt 25 § för högst 12 timmar.

e) *Särskilt veckoslutstillägg under pågående arbetskommendering*

Till arbetstagare vars arbetsplats befinner sig på mer än 200 kilometers avstånd från arbetstagarens bostad betalar arbetsgivaren ett särskilt tillägg på 48 euro för vartannat veckoslut räknat från det att arbetskommenderingen inleddes.

Tillägget betalas inte för veckoslut för vilka arbetsgivaren har ordnat med transport eller betalar dagtraktamente, ersättning för hemresa eller ersättning för resekostnader enligt punkt c.

Det särskilda tillägget utgör inte lön för arbetstid.

2. Dagliga resor

a) *Ersättning för dagliga resekostnader*

Då arbetstagaren dagligen reser mellan bostaden eller den arbetsplatslogi som arbetsgivaren har ordnat och arbetsplatsen betalas ersättning för dagliga resekostnader på basen av avståndet mellan bostaden och arbetsplatsen enligt följande:

över 5 km	3,48	euro
över 10 km	4,72	euro
över 20 km	9,43	euro
över 30 km	12,57	euro
över 40 km	14,13	euro
över 50 km	18,85	euro
över 70 km	22,96	euro
över 90 km	26,68	euro
över 120 km	31,40	euro

Ovan nämnda ersättningar betalas inte ifall arbetsgivaren har ordnat transport.

b) *Måltidsersättning*

Om arbetstagaren inte erhåller dagtraktamente och dagligen reser till en arbetsplats som ligger på mer än 40 kilometers avstånd från startpunkten, betalas en måltidsersättning på 12 euro till arbetstagaren. Betalning av måltidsersättning förutsätter dessutom att arbetstagaren inte har tillgång till av arbetsgivaren anordnad arbetsplatsbespisning på stället där arbetet utförs eller i dess omedelbara närhet. Med arbetsplatsbespisning som arbetsgivaren ordnat avses av arbetsgivaren ordnad bespisning, där arbetstagarna kan köpa måltider till ett pris som högst motsvarar måltidsförmånens penningvärde.

37 § Resor från den egentliga arbetsplatsen

Dessa bestämmelser tillämpas då arbetstagaren gör en tillfällig resa utanför sin egentliga (fasta) arbetsplats för att utföra uppgifter inom ramen för sitt arbete.

a) *Dagtraktamente*

Arbetstagaren betalas 48 euro per resedygn som dagtraktamente för resa som räcker över 10 timmar och för resa som förutsätter övernattnig. En förutsättning är att arbetstagaren reser till en särskild arbetsplats som ligger på mer än 50 kilometers avstånd från arbetstagarens bostad eller egentliga arbetsplats, beroende på varifrån resan företagits. Den särskilda platsen för arbetets utförande ska dessutom ligga på längre än fem kilometers avstånd både från den egentliga arbetsplatsen och bostaden.

b) *Logi*

Om en arbetsresa förutsätter övernattnig ska logi ordnas enligt bestämmelserna i punkt b) i 36 § 1 punkten.

Om man avtalat att arbetsgivaren inte ordnar logi, betalar arbetsgivaren 15 euro i nattresepenning till arbetstagaren.

c) *Ersättning för dagliga resekostnader*

Då arbetstagaren gör en tillfällig resa utanför den egentliga (fasta) arbetsplatsen och han inte är berättigad till dagtraktamente enligt punkt a, betalas till honom en ersättning för dagliga resekostnader enligt tabellen i 36 § 2 punkten.

d) *Måltidsersättning*

Om arbetstagaren inte erhåller dagtraktamente och reser till en arbetsplats som ligger på mer än 40 kilometers avstånd från startpunkten, betalas en måltidsersättning på 12 euro till arbetstagaren. Betalning av måltidsersättning förutsätter dessutom att arbetstagaren inte har tillgång till av arbetsgivaren anordnad arbetsplatsbespisning på stället där arbetet utförs eller i dess omedelbara närhet. Med arbetsplatsbespisning som arbetsgivaren ordnat avses av arbetsgivaren ordnad bespisning, där arbetstagarna kan köpa måltider till ett pris som högst motsvarar måltidsförmånens penningvärde.

38 § Användning av egen bil

Om användning av arbetstagarens egen bil skall alltid överenskommas på förhand. Då en överenskommelse gjorts betalas 53 cent/km som ersättning för användning av egen bil till arbetstagaren. Ifall flera personer färdas i bilen, betalas en tilläggsersättning på 4 cent per person och kilometer.

Ifall arbetstagaren erhåller kilometerersättning för resor till arbetsplatsen med egen bil, har han inte samtidigt rätt till de ersättningar för resekostnader som omnämns i 36 § och 37 § och inte heller till ersättningar för dagliga resekostnader.

39 § Bestämmelser om resor

1. Resedygn

Med resedygn avses en tidsperiod om högst 24 timmar, som börjar då arbetstagaren beger sig på arbetsresa från sin arbetsplats eller bostad, och slutar då arbetstagaren återvänder från sin arbetsresa till sin arbetsplats eller bostad. Då resetiden överstiger det sista fulla resedygnet med mer än 6 timmar betalas ett dagtraktamente på 45 euro.

2. Utgångspunkten för beräkning av resans längd

Resans längd beräknas från arbetstagarens bostad till arbetsplatsen, ifall ingenting annat avtalats lokalt. Arbetstagarens bör utreda platsen för sin bostad i samband med uppgörande av arbetsavtal. Om arbetstagaren flyttar då resor mäts med bostaden som utgångspunkt, ska man avtala om att ändra utgångspunkten för beräkning av en resas längd.

3. Beräkning av resans längd

Resans längd mäts enligt kortaste allmänna väg från utgångspunkten för beräkning av resans längd till arbetsplatsen.

5. Utredning om resa

De kostnader som resan medför samt andra detaljer i anslutning till resan bör vid behov utredas innan resan inleds.

6. Betalning

Ersättningar som sammanhänger med resa betalas i samband med varje lönebetalning på basen av den utredning, såsom exempelvis en reseräkning, som arbetsgivaren kräver.

7. Transport på arbetsgivarens order

Om en arbetstagare transporterar andra arbetstagare till arbetsplatsen eller därifrån med ett fordon som arbetsgivaren äger eller innehar, betalas arbetstagarens grundtimlön som ersättning för den tid som använts för transporten. Ersättningen som betalas är inte lön betalad för tid i arbete och tiden som använts för transporten räknas inte in i arbetstiden.

Betalning av ersättningen förutsätter antingen en uttrycklig order av arbetsgivaren eller att omständigheterna i övrigt är sådana att det är frågan om en skyldighet att framföra fordonet som kan jämföras med arbetsgivarens order. Ingen ersättning betalas till exempel då arbetsgivaren har gett en bil för arbetstagarnas bruk och arbetstagarna kommer överens sinsemellan om att samåka eller då arbetsgivaren har ordnat frivillig samåkning.

40 § Lokala avtal om bestämmelserna om resor

Man kan avvika från bestämmelserna i detta kapitel på basis av företagets resestadga om vilken ett lokalt avtal slutits eller på basen av ett skriftligt lokalt avtal. Detta förutsätter att man med beaktande av helheten i fråga om alla arbetstagare uppnår förmåner som motsvarar nivån enligt kollektivavtalet.

41 § Arbete utomlands

1. Om arbetsobjektet är beläget utanför Finlands gränser, tillämpas finsk arbetsrättslagstiftning och socialskyddslagstiftning samt gällande kollektivavtal för infrastrukturbranschen, såvida inte de lokala förhållandena och de speciella krav de ställer föranleder annat.

2. Åt arbetstagare betalas förutom lön också ersättning för de kostnader, som orsakas av särförhållanden i den grad dessa överstiger motsvarande kostnader i hemlandet. Arbetsgivaren och arbetstagaren skall komma överens om ersättningsens storlek innan arbetet inleds.

3. Ett skriftligt arbetsavtal eller avtal om utlandskommendering ska göras upp före arbetstagarens avresa till det land där arbetet utförs. I avtalet bör förutom de uppgifter som förutsätts enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen också framgå uppgifter om dagtraktamentets storlek och grund (dvs. för vilka dagar dagtraktamente utgår), vilka resor till hemorten som arbetsgivaren bekostar och kostnadsersättningen under vistelsen i det land där arbetet utförs samt inkvarteringsarrangemangen och uppskattning om deras standard.

4. Arbetstagaren har rätt till utlandsdagtraktamentet för det land där arbetet ska utföras enligt skattestyrelsens vid tidpunkten gällande beslut.

Arbetsgivaren bekostar arbetstagarens resor till arbetsobjektet då utlandskommenderingen påbörjas och tillbaka till hemorten då den har avslutats. Beträffande övriga hemresor, lön för restiden samt resekostnadsersättningar under tiden för arbetets utförande på arbetsorten ingår arbetstagaren och arbetsgivaren en separat överenskommelse.

Arbetsgivaren ställer, utan ersättning, en med beaktande av omständigheterna skälig bostad till arbetstagarens förfogande.

5. Arbetstagarens socialskydd bestäms enligt lagar och internationella avtal.

6. Om arbetsobjektet finns i Norden eller ett EU-land, kan arbetsgivare och arbetstagare avtala följande om den lagstiftning som ska tillämpas på arbetsavtalet, om inget annat följer av lagstiftningen i det land där arbetet ska utföras:

a) På arbetsavtalet tillämpas den lag och de allmänna arbetsvillkor som gäller i det land där arbetet utförs.

b) På arbetsavtalet tillämpas Finlands lag och det gällande kollektivavtalet för infrastrukturbranschen. I fråga om arbetstider och arbetstidstillägg tillämpas den lag och de allmänna arbetstidsbestämmelser som gäller i det land där arbetet utförs.

c) På arbetsavtalet tillämpas Finlands lag och det gällande kollektivavtalet för infrastrukturbranschen.

7. Arbetstiden kan genom ett lokalt avtal enligt 10 § ordnas så att antalet arbetstimmar i genomsnitt utjämnas till 40 timmar per vecka under en högst sex månader lång utjämningsperiod.

8. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan inte sinsemellan ingå överenskommelser om arbetstidsarrangemang vilka strider mot obligatoriska arbetstidsbestämmelser i det land där arbetet utförs.

9. När en genomsnittlig arbetstid på 40 timmar per vecka tillämpas ska ett skriftligt arbetstidsschema göras upp på förhand för hela utjämningsperioden. Arbetstidsschemat kan ändras under utjämningsperioden endast genom ömsesidig överenskommelse.

10. För övertid eller nödarbete som utförs utöver den dagliga arbetstiden som gäller enligt arbetstidsschemat, betalas timlönen förhöjd med 50 procent för de två första timmarna, och därefter förhöjd med 100 procent.

För övertid eller nödarbete som utförs utöver den veckovisa arbetstiden som gäller enligt arbetstidsschemat, betalas timlönen förhöjd med 50 procent för de åtta första timmarna och därefter förhöjd med 100 procent.

11. Dessutom har man kommit överens om att sådana arbetskonflikter som utlyses av arbetsmarknadsorganisationen i Finland inte berör arbeten utanför Finlands gränser.

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

INFRASTRUKTURBRANSCHENS KOLLEKTIVAVTAL

AKP.

Datum 9.3.2023

Ort Helsingfors

Närvarande	Från Infra rf	Från
	Paavo Syrjö	Byggnadsförbundet rf
	Jussi Tuohino	Matti Harjuniemi
	Tiina Olin	Kimmo Palonen
	Pia Kilpeläinen	Matti Korhonen
		Katja Syrjänen

1 Avtalsperiod

Kollektivavtalet träder i kraft 1.3.2022 och gäller till 28.2.2025.

2 Löneförhöjningar

Arbetstagarnas löner höjs med en allmän förhöjning på 4 procent 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter samt med en förhöjning på 2 procent från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 15.5.2024. Kollektivavtalens tabellöner och tillägg som betalas i pengar höjs med motsvarande procenter. Även prestationslönerna höjs med motsvarande procenter.

3 Ändringar i texten

1. Ändring gällande betalning av söckenhelgersättning i skiftesarbete i 16 §
2. Tillägg av gemensam tolkning i underpunkt b) i 20 § 3 punkten
3. Arbetsbaserat tillägg till lastkranförare i 21 § 4 punkten

Lönebestämmelsen om lastkranförare träder i kraft så att den gäller arbetsavtal som ingåtts efter 7.3.2023. Vad gäller arbetsavtal som ingåtts före 7.3.2023 behöver den avtalade lönen inte ändras, såvida den totala lönen eller den arbetsbaserade lönen utgör minst tabellönen utökad med tillägget enligt 4 punkten.

4. Tillägg gällande lönebetalning enligt 26 §
5. Precisering gällande betalning av semesterpremie i 27 §
6. Tillägg gällande lagstadgade hälsokontroller i 31 §
7. Bestämmelser om kontaktperson (Avtal om arbetstagarnas representanter och samarbete på företag i infrastrukturbranschen)

4 Annat

Principen om kontinuerliga förhandlingar

Genom kontinuerliga förhandlingar strävar man efter att främja förtroliga relationer på förbunds- och företagsnivå. INFRA rf och Byggnadsförbundet rf träffas under avtalsperioden och utreder behoven av att förnya kollektivavtalet.

Parterna avtalar att under avtalsperioden gå igenom åtminstone behoven av att förnya kollektivavtalsbestämmelserna om löner och resor samt utreda möjligheterna att utöka användningen av prestationslöner. Under förbundens ledning kan man prova ett lokalt tillämpat lönesystem.

Parterna avtalar att under avtalsperioden uppdatera parternas gemensamma tillämpningsguide för lönesystemet och utarbeta gemensamma tillämpningsanvisningar för lönesystemet för banarbete och kaptener på muddringsfartyg.

Dessutom avtalar parterna att under avtalsperioden utarbeta gemensamma anvisningar för arbetstidsarrangemang. Samtidigt är det möjligt att utreda och utveckla lösningar gällande arbetstiderna där man kombinerar ett produktivt arbete med beaktandet av arbetstagarnas behov vad gäller arbetstider. Förbunden kan under avtalsperioden avtala om att genomföra försök kring arbetstidsarrangemangen. Då parterna utarbetar gemensamma anvisningar, avtalar de samtidigt om situationer där arbetstidsarrangemanget kan genomföras i enlighet med de genomsnittliga arbetstiderna per vecka enligt kollektivavtalets bilageavtal (Kollektivavtal om arbetstiden i fortgående tvåskiftsarbete och i kontinuerligt treskiftsarbete) med tillämpning av en utjämningsperiod enligt 3 § i avtalet i fråga.

Rekommendation för Lär känna arbetslivet och tjäna en slant

INFRA rf och Byggnadsförbundet rf godkänner att rekommendationen för Lär känna arbetslivet och tjäna en slant följs.

Uppsägning av bilageavtal

INFRA rf och Byggnadsförbundet rf avtalar att kollektivavtalets bilageavtal i fortsättningen är i kraft på samma sätt som kollektivavtalet. Bilageavtalen upphör utan separat uppsägning att gälla samtidigt som kollektivavtalet.

Parterna granskar under avtalsperioden möjligheterna att överföra innehållet i bilageavtalen till kollektivavtalet i syfte att underlätta tillämpningen av kollektivavtalet. Samtidigt kan man uppdatera eller förnya kollektivavtalets struktur till nödvändiga delar.

INFRA rf

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING INOM INFRASTRUKTURBRANSCHEN

De undertecknade förbunden har kommit överens om att anställningsskyddet för arbetstagare som arbetar inom infrastrukturbranschen och förfaringssätten i samband med detta bestäms enligt arbetsavtalslagen, som iakttas som en del av detta avtal, med nedanstående undantag.

MISS.

I avtalets 5 § har man därtill frångått vad som enligt lagen om samarbete i företag stadgas om till samarbetsförfarandet hörande ärenden samt vad som i arbetsavtalslagens 5. kapitel 3 § och 9. kapitel 3 § stadgas om ärenden som hör till arbetsgivarens upplysningsplikt.

1 § Prövotid

1. Prövotidens längd är högst 4 månader i fråga om anställningsförhållanden som gäller tills vidare eller anställningsförhållanden för en viss tid då avtalstiden är minst 8 månader.

I ett arbetsavtal kan man inte avtala om en prövotid då arbetstagaren inom två år återkommer till samma arbetsgivare för att utföra motsvarande uppgifter som han tidigare utfört hos arbetsgivaren.

2. I fråga om anställningsförhållanden för en viss tid där den avtalstiden är mindre än åtta månader får prövotiden utgöra högst hälften av avtalstiden.

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

2 § Permittering

1. Tiden för meddelande om permittering är

- minst fem arbetsdagar om anställningsförhållandet varat oavbrutet mindre än 9 månader och
- minst två veckor om anställningsförhållandet har varat oavbrutet 9 månader eller mer.

Om meddelande om permittering har getts under arbetsskiftens två första timmar räknas ifrågavarande dag som den första dagen av tiden för meddelande om permittering.

2. Inledandet av permitteringen kan bindas till färdigställandet av ett visst arbete eller till arbetssäsongens utgång.

3. Arbetsgivaren kan återta meddelande om permittering eller en gång flytta tidpunkten för verkställandet av permitteringen utan att åter iakttä tiden för meddelande om permittering. Meddelande om återtagande eller framskjutande av en permittering bör ges senast den arbetsdag som infaller närmast före den dag då arbetet skulle ha upphört. Arbetsgivaren och arbetstagarna kan komma överens om annat i fråga om bestämmelserna i denna punkt.

4. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om utförande av tillfälligt arbete under pågående permittering, varvid permitteringen fortgår omedelbart efter att arbetet utförts utan skild tid för meddelande om permittering.

3 § Uppsägning

1. När en arbetsgivare säger upp en arbetstagare ska arbetsgivaren iakttä minst följande uppsägningstider:

Arbetsförhållandet fortgått	Uppsägningstid
högst 1 år	2 veckor
1—3 år	3 veckor
över 3 år—7 år	6 veckor
mer än 7 år	10 veckor

2. När en arbetstagare säger upp sig ska arbetstagaren iaktta minst följande uppsägningstider:

Arbetsförhållandet fortgått under 6 månader	Uppsägningstid 5 arbetsdagar
6 månader–under 10 år	2 veckor
10 år eller mer	4 veckor

MISS.

3. Om meddelande om uppsägning har getts under arbetsskiftets två första timmar räknas ifrågavarande dag som den första dagen då uppsägningstidens längd räknas ut.

4. Ett arbetsavtal kan sägas upp så att det upphör vid färdigställandet av ett visst arbete eller då arbetssäsongen slutar. Meddelande om uppsägning skall i så fall ges så att tiden mellan meddelandet och arbetsavtalets upphörande åtminstone motsvarar uppsägningstiden. Den exakta tidpunkten då anställningsförhållandet upphör ska då meddelas senast en arbetsdag innan anställningsförhållandet upphör.

4 § Arbetslag

Om ett arbetslag har utfört ett avtalsenligt arbete och man är tvungen att minska arbetslagets storlek på grund av att arbetet minskat, ska arbetsgivaren minst två dagar före minskningen meddela arbetslaget om att arbetslagets storlek minskas och hur många personer minskningen gäller. Om arbetslaget på basis av sitt reglemente kan enas om vem eller vilka som berörs av minskningen skall arbetsgivaren välja ut de arbetstagare som minskningen gäller bland de som senast anslutit sig till arbetslaget.

5 § Förhandlingar om arbetskraftsminskning

1. Då det är fråga om inom branschen sedvanlig variation i behovet av arbetskraft, hör permitteringar och uppsägningar av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker inte till tillämpningsområde för förhandlingsplikten som avses i samarbetslagen eller i 5 kapitlet 3 § och 9 kapitlet 3 § i arbetsavtalslagen.

I dessa situationer skall arbetsgivaren i samband med meddelandet om uppsägning ge arbetstagaren en utredning över vad åtgärden grundar sig på, dess följder och alternativ.

Åtgärden skall så fort som möjligt meddelas till den förtroendemän som representerar arbetstagaren i fråga.

MISS.

2. På beslut som avviker från den normala verksamheten och som inverkar på personalens storlek, i regel vid flera arbetsplatser, tillämpas samarbetslagen samt 5 kap. 3 § och 9 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

6 § Skyldighet att erbjuda arbete under tiden för anställningsförhållandet

1. Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda permitterade arbetstagare eller arbetstagare som hotas av uppsägning arbete enligt arbetsavtalet eller annat arbete som motsvarar arbetstagarens utbildning, yrkeskunskap eller erfarenhet.

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete för personer med arbetsavtal som gäller tills vidare (även permitterade) begränsar sig till arbetsplatser till vilka arbetstagaren med beaktande av för orten sedvanliga arbetsresor dagligen kan resa till arbetet från sin stadigvarande bostad.

Den geografiska begränsningen gäller inte arbetstagare i egentligt researbete.

Till skyldigheten att erbjuda arbete hör också sådant arbete som arbetsgivaren efter utbildning kan erbjuda och för vars utförande arbetstagaren med beaktande av arbetstagarens yrkesskicklighet, arbetserfarenhet och förmåga kan utbildas inom ramen för sedvanliga arrangemang med beaktande av infrastrukturbranschens karaktär och företagets storlek.

2. Om en offentlig myndighet i entreprenadavtalet eller på annat sätt har ställt villkor beträffande användningen av arbetskraft, bestäms arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete i enlighet med de begränsningar som sysselsättningsvillkoren innebär.

3. Om ett avtal gällande underentreprenad eller -leverans måste hävas på grund av oförmåga att betala löner hos det företag som erbjuder tjänsterna i fråga, har beställaren rätt att anställa underentreprenörens eller -leverantörens arbetstagare med ett arbetsavtal för en viss tid för att färdigställa ifrågavarande arbete, utan hinder på basis av den i 8 § avsedda skyldigheten att erbjuda egna arbetstagare arbete eller återanställning.

4. Arbetsgivaren kan anställa läroavtalselever i anställningsförhållanden utan att skyldigheten att erbjuda de egna arbetstagarna arbete eller återanställningsskyldigheten i enlighet med 8 § utgör ett hinder, om man vid företaget har avtalat om det vid ett samarbetsförfarande enligt samarbetslagen.

7 § Ordningföljden vid minskning av arbetskraft

Om arbetstagare sägs upp eller permitteras av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker, ska arbetsgivaren i mån av möjlighet sist säga upp eller permittera för företagets verksamhet viktiga yrkesmän och personer som i arbete hos samma arbetsgivare förlorat en del av sin arbetsförmåga. Därutöver skall man dessutom fästa uppmärksamhet vid arbetsförhållandets längd och arbetstagarens försörjningsplikt.

8 § Återanställning

Om arbetsgivaren har sagt upp arbetsavtal av orsaker som inte har samband med arbetstagarens person och inom sex månader från det att arbetet har upphört behöver arbetskraft för samma eller liknande arbetsuppgifter, ska arbetsgivaren hos arbetskraftsmyndigheterna på orten för den arbetsplats där det arbete som kan erbjudas finns, höra sig för om huruvida det inom det avstånd som avses i 6 § i detta avtal finns arbetstagare som sagts upp från ovan nämnda arbetsplats som söker arbete via ifrågavarande arbetskraftsmyndighet. Om så är fallet ska arbetet i första hand erbjudas dessa arbetssökande.

9 § Följder av felaktigt förfaringssätt

Åsidosättande av bestämmelserna om förfaringssätt medför inte i kollektivavtalslagen avsedd skyldighet att gälda plikt. Arbetsgivaren kan inte heller ådömas plikt för brott mot skyldigheter för vilka skadestånd, ersättning eller gottgörelse kan ådömas.

MISS.

INFRA rf

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

UTBILDNINGSAVTAL

1 § Yrkesutbildning

För yrkesutbildning eller utbildningstillfällen som ansluter till yrket betalas följande:

- a) För utbildning som sker under ordinarie arbetstid
 - ersätts de direkta kostnaderna som förorsakats av utbildningen samt
 - betalas inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid för kurs- och resetiden.
- b) För utbildning som sker utanför den ordinarie arbetstiden
 - ersätts de direkta kostnaderna som förorsakats av utbildningen samt
 - betalas grundtimlön eller ges ledighet som motsvarar tiden för kursen, dock högst för åtta timmar per utbildningsdag. För tid som använts till resor betalas ingen ersättning.

KTS.

Att det rör sig om sådan utbildning som avses här ska konstateras före anmälan till kursen.

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.

2 § Gemensam utbildning

Med gemensam utbildning avses till exempel utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen eller utbildning som är nödvändig för arbetarskyddssamarbetet. Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som gäller medinflytandesystemen och lokala avtal.

Gemensam utbildning som avses här omfattar grundkurser och specialkurser inom arbetarskyddet. Personer som kan delta i en grundkurs enligt detta avtal är medlem av arbetarskyddskommission, en

arbetarskyddsfullmäktig, en vice fullmäktig och
arbetarskyddsombudsman samt för specialkurs den
arbetarskyddsfullmäktige.

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

KTS.

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

De som deltar i utbildningen betalas ersättning enligt 1 §.

Deltagande i utbildning avtalas lokalt antingen i samarbetsorganet eller mellan arbetsgivare och förtroendeman beroende på utbildningens art. Om deltagande i utbildning kan avtalas mellan arbetsgivaren och vederbörande person.

Förbunden följer upp hur utbildningsutbudet förverkligas.

3 § Fackföreningsutbildning, bevarande av anställningsförhållandet och anmälningstider

Arbetstagarer bereds möjlighet att delta i FFC:s och dess medlemsförbunds kurser som pågår en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, om det är möjligt utan att orsaka kännbara olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömning av olägenhet ska arbetsplatsens storlek beaktas. Ifall tillstånd att delta i kurs inte beviljas bör förtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar informeras om orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Då avtalas en annan möjlig tidpunkt då det inte finns hinder för deltagande i kursen.

Parterna rekommenderar att man tillsammans gör en årlig plan för deltagandet i kurser.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Om kursen varar högst en vecka, ska anmälan göras minst tre veckor före kursen börjar och, om det handlar om en längre kurs, minst sex veckor innan kursen börjar.

Deltagandet i kurser får inte medföra kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenheter beaktas företagets storlek. Ifall tillstånd att delta i kurs inte beviljas bör förtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar informeras om orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Då avtalas en annan möjlig tidpunkt då det inte finns hinder för deltagande i kursen.

Innan personen deltar i ovan avsett utbildningstillfälle ska man komma överens med arbetsgivaren om åtgärder som deltagandet ger upphov till, samt särskilt på förhand konstatera huruvida det är fråga om utbildning för vilken arbetstagaren i enlighet med detta avtal får ersättning av arbetsgivaren. Samtidigt ska man konstatera hur stora dessa ersättningar är.

4 § Ersättningar

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

Dessutom betalas till kursarrangören en måltidsersättning, om vars storlek överenskommit mellan Byggnadsförbundet rf och

Byggnadsindustrin RT som ersättning för måltidskostnaderna i fråga om de arbetstagare som avses i föregående stycke, för varje kursdag för vilken ersättning för inkomstbortfall betalas.

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

KTS.

5 § Sociala förmåner

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

INFRA rf

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

AVTAL OM ARBETSTAGARNAS REPRESENTANTER OCH SAMARBETE PÅ FÖRETAG I INFRASTRUKTURBRANSCHEN

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal iakttas vid företag och arbetsplatser där arbetsgivaren är bunden av infrastrukturbranschens kollektivavtal som ingåtts mellan de undertecknade förbunden.

TED.

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

2 § Arbetsgivarens representanter och deras uppgifter

1. Arbetarskyddschef

Arbetarskyddschefen som utsetts av arbetsgivaren ska, med beaktande av arbetsplatsens karaktär och omfattning, vara tillräckligt bra insatt i arbetarskyddsfrågorna på arbetsplatsen.

Arbetarskyddschefens uppgift vid sidan av andra uppgifter inom arbetarskyddssamarbetet är att

- sätta sig in i regler, bestämmelser och anvisningar som berör arbetarskyddet,
- organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet,
- sätta sig in i planer och förhållanden på arbetsplatsen som gäller arbetssäkerheten och hälsosamheten, uppfölja deras utveckling och vid behov genomföra åtgärder för att behandla missförhållanden eller brister som han eller hon märkt,
- vid behov anskaffa behövligt material och information om arbetarskydd,

- vid behov göra förslag till arrangemang av intern inspektionsverksamhet på arbetsplatsen, samt
- organisera ett tillfredsställande informationsutbyte mellan arbetstagare, linjeorganisation och företagshälsovård.

3 § Arbetstagarnas representanter och deras uppgifter

1. Företags- eller arbetsplatspecifik förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal, såvida inte annat framgår av avtalets text, en företagsspecifik och arbetsplatspecifik förtroendeman.

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att vara Byggnadsförbundet rf:s representant i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet. Förtroendemannen representerar arbetstagarna i ärenden som hänför sig till tillämpningen av kollektivavtalet, arbetslagstiftningen och arbetsreglementet och i frågor som i allmänhet gäller förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Förtroendemannen har också till uppgift att förmedla information mellan arbetsgivare och arbetstagare och för egen del arbeta för att utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen.

2. Vice förtroendeman

När förtroendemannen är förhindrad övertar hans eller hennes ersättare uppgifterna som förtroendeman.

3. Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigens uppgift är att representera alla anställda på arbetsplatsen inom sitt verksamhetsområde i samarbetet beträffande arbetarskyddet samt i förhållandet till arbetarskyddsmyndigheterna samt sörja för att utföra uppgifter som enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet ankommer på honom eller henne.

På en arbetsplats där regelbundet minst tio arbetstagare arbetar ska arbetstagarna bland sig utse en arbetarskyddsfullmäktig och två ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen till sina företrädare. Även på andra arbetsplatser kan arbetstagarna bland sig utse ovan nämnda arbetarskyddsfullmäktig och ersättare. Arbetstagare i arbetstagar- och tjänstemannaställning kan välja en gemensam arbetarskyddsfullmäktig om inte de i tjänstemannaställning vill välja en egen arbetarskyddsfullmäktig.

Med arbetsplats avses en helhet som utgörs av en eller flera verksamhetsställen eller verksamhetsenheter beroende på vad som är regionalt och verksamhetsmässigt ändamålsenligt för samarbetet med beaktande av verksamhetens art och omfattning samt antalet arbetstagare vid verksamhetsställena eller verksamhetsenheterna.

Inom företaget kan man utse en företagsspecifik arbetarskyddsfullmäktig samt vid behov arbetsplatspecifika arbetarskyddsfullmäktige.

Medlemmarna i arbetsplatsens samarbetsorgan eller arbetarskyddskommissionen kan ingå ett lokalt avtal om vad som avses med arbetsplats. Om företaget har flera samarbetsorgan eller arbetarskyddskommissioner har dessa gemensamt beslutanderätt. Ett lokalt avtal förutsätter att alla medlemmar i samarbetsorganet eller arbetarskyddskommissionen är överens i frågan.

Arbetsgivare och arbetstagare kan lokalt avtala om att man med arbetsplats avser

- företagets fasta verksamhetsställe och företagets arbetsplatser i anslutning till det,
- ett regionkontor och företagets arbetsplatser i anslutning till det eller
- en arbetsplats som består i minst två år där minst 20 arbetstagare arbetar regelbundet under samma ansvariga arbetsledare.

Om man inte lokalt avtalar annat, avses med arbetsplats:

- Det område där 20 eller fler arbetstagare regelbundet arbetar som administrativ hör under samma ansvariga arbetsledare och som bildar en funktionell helhet.
- När arbetstagarna arbetar på olika arbetsplatser med färre än 20 arbetstagare inom ett omfattande område bildar dessa en gemensam arbetsplats.

Vid flerbranschföretag definieras arbetsplats så att funktioner i infrastrukturbranschen bildar en självständig helhet som är separat från övriga funktioner.

TED.

Med arbetsplatsspecifik arbetarskyddsfullmäktig avses inte en sådan gemensam arbetarskyddsfullmäktig enligt 43 c § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet som utses särskilt för en byggarbetsplats.

4. Vice arbetarskyddsfullmäktig

Då en arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad sköter vice fullmäktige sådana uppdrag som hör till arbetarskyddsfullmäktigen och som inte kan skjutas fram att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktigen inte längre är förhindrad.

5. Kontaktperson

Arbetarskyddsfullmäktige på en gemensam arbetsplats kan väljas till kontaktperson om det är fråga om en gemensam byggplats där ett företag inom infrastrukturbranschen är huvudverkställare och arbetsplatsen har en total styrka på minst 30 arbetstagare. En förutsättning för att bli vald till kontaktperson är att arbetarskyddsfullmäktige arbetar för den aktör som är huvudverkställare och är medlem i Byggnadsförbundet samt att det på arbetsplatsen inte finns någon arbetsplatsspecifik förtroendeman.

Kontaktpersonen sköter utöver arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter följande uppgifter:

- förmedlar information mellan arbetstagarna på arbetsplatsen, de företag som arbetar på arbetsplatsen och representanterna för dessa företags arbetstagare,
- är arbetstagarnas representant under diskussioner om de allmänna spelreglerna för arbetsförhållandena på arbetsplatsen och
- bistår vid behov arbetstagare som inte representeras av förtroendemannen.

4 § Uppgiften som ersättare

Förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen ska meddela arbetsgivaren om förhinder och om att dennes ersättare tar över uppgifterna. Vice förtroendeman eller vice fullmäktig har när han eller hon sköter uppgiften samma rättigheter och skyldigheter som förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen.

TED.

5 § Samarbetsorgan och samarbetsuppgifter

För realiseringen av arbetarskyddssamarbetet finns på arbetsplatsen en av arbetsgivaren utsedd arbetarskyddschef som ansvarar för samarbetet, en arbetarskyddsfullmäktig som representerar arbetstagarna och tjänstemännen i samarbetet eller, om dessa grupper har valt varsin fullmäktig, arbetarskyddsfullmäktige som representerar dessa grupper, samt för dessa valda två vicefullmäktige samt ett eller flera arbetarskyddsombud.

Om val av andra samarbetsorgan för främjande av arbetarskyddet samt om en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens löners art, omfattning, antalet arbetstagare och tjänstemän, uppgifternas art samt övriga omständigheter.

Om inget annat har avtalats om samarbete, ska en arbetarskyddskommission inrättas på arbetsplatsen för två kalenderår i sänder.

Arbetarskyddskommissionen består av arbetsplatsens arbetarskyddschef, tjänstemännens utsedda representant samt arbetstagarnas utsedda

arbetarskyddsfullmäktig och första vice fullmäktig. Om en större arbetarskyddskommission avtalas lokalt mellan ovan nämnda parter.

Arbetarskyddskommissionen sammanträder vid behov, dock minst en gång per kvartal.

Till ordförandens, eller då han eller hon är förhindrad, viceordförandens uppgifter hör att sammankalla mötet. Dessutom måste kommissionen sammankallas ifall arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktige eller minst en fjärdedel av begär det för ett ärende de anmält.

I arbetarskyddssamarbetet ska man, oberoende av samarbetsform, och med beaktande av arbetsplatsens storlek, verksamhetens karaktär och andra omständigheter

- årligen göra upp en verksamhetsplan som beaktar planeringen av företagets arbetarskydd jämte utvecklingsförslag,
- behandla arbetsförhållandena och deras utveckling och göra utvecklingsförslag,
- behandla behovet, förverkligandet och uppföljningen av arbetarskyddsundersökningar i anknytning till arbetsförhållandena,
- behandla organiseringen av granskningen av arbetsplatsens hälsosamhet och säkerhet,
- behandla behovet av en intern arbetarskyddsinspektion på arbetsplatsen och framföra förslag om det samt följa upp dess verkställande,
- behandla planer på ändring och förnyelse som påverkar arbetsförhållandena, samt ge uttalanden om dem och följa upp deras förverkligande,
- behandla och göra förslag om att organisera utbildning, arbetshandledning och introduktion som anknyter till arbetarskyddet,
- behandla verkställandet av företagshälsovården och göra förslag om dess utveckling,
- behandla informationen om arbetarskyddet på arbetsplatsen samt
- behandla andra ärenden som är nödvändiga för arbetarskyddet.

För att effektivisera verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan på arbetsplatserna förutsätts samarbete mellan företagshälsovården,

arbetarskyddsorganisationen, linjeledningen och personaladministrationen. I företagshälsovårdens verksamhetsplan framförs principerna för verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan. Detta garanterar att verksamheten påbörjas i rätt tid och verkställs effektivt.

Inom ramen för det samarbete som avses i detta avtal har parterna i uppgift att:

- delta tillsammans med företagshälsovårdens, linjeledningens och personalförvaltningen i planeringen, förverkligandet och uppföljningen av verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan,
- främja forandet av en positiv anda kring verksamheten,
- uppfölja hur de anställda klarar sig i arbetet och
- vid behov göra upp instruktioner för att styra dem som behöver verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan till expertvård.

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen har i uppgift att delta i planeringen av verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan när företagshälsovårdens verksamhetsplan och individuella åtgärdsplaner görs upp samt delta i förverkligandet av planerna och uppföljningen av dem.

6 § Personalrepresentanternas behörighet

En förtroendemän som avses i detta avtal ska vara medlem i Byggnadsförbundet rf och anställd vid företaget i fråga samt insatt i arbetsförhållandena inom infrastrukturbranschen.

Den företagsspecifika förtroendemannen och den arbetstagar som valts till hans eller hennes personliga ersättare ska ha arbetat i företagets tjänst minst sex månader, om företaget har varit verksamt i infrastrukturbranschen under minst denna tid. Den företagsspecifika förtroendemannen vid ett företag som bedriver infrastrukturverksamhet ska i regel utses bland arbetstagar i infrastrukturbranschen.

En person som är anställd vid företaget kan väljas till arbetarskyddsfullmäktig.

En arbetarskyddsfullmäktig kan också väljas till förtroendeman och vice versa dock med beaktande av de behörighetskrav som gäller förtroendemen.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren så avtalar, sköter den företagsspecifika förtroendemannen också arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter om arbetsplatsen har färre än 10 arbetstagare i enlighet med 29 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

TED.

Arbetarskyddsfullmäktige på en gemensam arbetsplats kan väljas till kontaktperson om det är fråga om en gemensam byggplats där ett företag inom infrastrukturbranschen är huvudverkställare och arbetsplatsen har en total styrka på minst 30 arbetstagare. En förutsättning för att bli vald till kontaktperson är att arbetarskyddsfullmäktige arbetar för den aktör som är huvudverkställare och är medlem i Byggnadsförbundet.

7 § Val av personalrepresentanter

1. Val av företagsspecifik förtroendeman

En företagsspecifik förtroendeman är det primära sättet att sköta arbetstagarnas representation. Företagets arbetstagare som arbetar i infrastrukturbranschen har rätt att bland sig utse en företagsspecifik förtroendeman och en vice förtroendeman.

Valet av den företagsspecifika förtroendemannen förrättas i november-december för två år i sänder. Den företagsspecifika förtroendemannens mandatperiod börjar när förtroendemannalets resultat har konstaterats och meddelats skriftligen till arbetsgivaren. Val av en företagsspecifik förtroendeman förrättas också vid en annan tidpunkt, om den företagsspecifika förtroendemannen säger upp sig eller bli uppsagd från arbetet under sin mandatperiod eller om det inte finns någon förtroendeman i företaget.

Längden på förtroendemannens mandatperiod ska i dessa fall avtalas med arbetsgivaren innan valet, dock så att förtroendemannens mandatperiod är minst ett och högst två år.

2. Val av arbetsplatsspecifik förtroendeman

För en arbetsplats kan man välja en arbetsplatsspecifik förtroendeman om det är motiverat med beaktande av företagets storlek, verksamhetsprincipen och antalet arbetstagare om arbetar för samma arbetsgivare på arbetsplatsen (minst fem arbetstagare) och arbetsplatsens varaktighet.

3. Val av arbetarskyddsfullmäktig

Val av arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktige sker utom arbetstid i november-december det år som föregår deras mandattid.

8 § Anordnande av val

Det rekommenderas att valet förrättas på följande sätt, om inte arbetsgivaren och arbetstagen skriftligen avtalar om annat. Om man avviker från följande bestämmelser ska man i synnerhet säkerställa att valhemligheten bevaras och att röstberättigade har möjlighet att delta i valet.

Valet förrättas utanför arbetstiden vid varje arbetsplats och minst två veckor på förhand ska man avtala med arbetsgivaren om detta för att utreda nödvändiga detaljer och frågor kring arrangemangen. En vecka före den avtalade valdagen överlämnar arbetsgivaren till valarrangörerna en förteckning över företagets arbetsplatser samt över de valbara arbetstagare som arbetar där och deras kontaktuppgifter (telefonnummer, e-post). Alternativt kan arbetsgivaren överlämna uppgifterna direkt till det elektroniska valsystemet.

Arbetstagen har rätt att för förrättande av val kostnadsfritt använda en för ändamålet lämplig lokal som arbetsgivaren förfogar över. Valförrättningen får inte onödigt störa arbetsplatsens verksamhet. Valet ska förrättas så att samtliga arbetstagare vid företaget har möjlighet att delta.

Om nominerade kandidater samt om tid och plats för valet ska avtalas med arbetsgivaren och de ska delges samtliga arbetstagare genom ett tillkännagivande. Samtidigt ska meddelas hur de nominerade kandidaterna underrättas. Kandidater kan också nomineras vid mötet för nominering av kandidater till vilket man vid behov skriftligen kan sända kandidater. Alla arbetstagare som arbetar vid företaget i infrastrukturbranschen har rätt att nominera kandidater.

TED.

I fråga om valet av arbetarskyddsfullmäktig avtalas lokalt vem som sköter valförrättningen. Om man inte lokalt avtalar om annat, sköter samarbetsorganet eller arbetarskyddskommissionen genomförandet av valet och medlemmarna i samarbetsorganet eller arbetarskyddskommissionen som representerar löntagarna den egentliga valförrättningen och rösträkningen. På medlemmarna i samarbetsorganet eller arbetarskyddskommissionen tillämpas härvid bestämmelserna i 12 § 2 punkten.

14 dagar ska reserveras för nomineringen av kandidater. Det ska gå minst sju dagar mellan att tidsfristen för kandidatnomineringen går ut och att valförrättningen börjar.

Valet är ett majoritetsval med slutna sedlar. Valet förrättas i form av poströstning om arbetstagarna inte kan delta i sedelröstningen på grund av långa avstånd eller av annan anledning. Arbetsgivaren står för de direkta kostnaderna som föranleds av en poströstning. Valet kan också hållas elektroniskt.

Var och en som deltar i valet har en röst till sitt förfogande. Lotten avgör om rösterna fördelas jämt.

Om endast en kandidat har nominerats för varje uppgift behöver inget val förrättas. Val behöver inte heller förrättas om företagets samtliga arbetstagare har kommit till valmötet och valet är enhälligt.

Valresultatet ska meddelas arbetsgivaren skriftligen.

9 § Personalrepresentanternas anställningsförhållande

1. Skyldigheter

Förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen är i sitt anställningsförhållande till arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sina förtroendemanna- eller arbetarskyddsuppgifter vid sidan av arbetet eller om han eller hon befriats från arbetet. Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen är skyldig att själv följa de allmänna arbetsvillkoren, arbetstiderna, arbetsledningens order samt andra ordningsbestämmelser.

2. Förflyttning och utveckling i arbetet

En arbetstagare som är verksam som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte medan han eller hon sköter uppdraget eller på grund av uppdraget förflyttas till ett sämre betalt arbete än det som han eller hon utförde innan han eller hon blev vald till förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig. Han eller hon får inte heller flyttas till ett sämre arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap.

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av skötseln av uppdraget som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig. Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen får inte sägas upp från sitt arbete på grund av sina uppgifter som förtroendeman respektive arbetarskyddsfullmäktig.

Efter att en från arbetet helt befriad förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag har upphört ska han eller hon tillsammans med arbetsgivaren reda ut, ifall upprätthållandet av personens yrkeskunnande i det tidigare eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar sådan utbildning som krävs enligt utredningen. Vid fastställande av utbildningens innehåll ska uppmärksamhet fästas vid befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

3. Inkomsten och dess utveckling

Om den till förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig valda personens egentliga arbete försvårar skötseln av de uppgifter som ankommer på en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig och om man på grund av detta ordnar annat arbete för honom eller henne, får ett sådant arrangemang inte leda till att hans eller hennes inkomster sjunker.

TED.

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens löneutveckling ska motsvara den genomsnittliga löneutvecklingen i företaget för arbetstagare som arbetar inom infrastrukturbranschen.

En granskning görs halvårsvis på basis av de uppgifter som ska överlämnas enligt 12 § 2 punkten i detta avtal.

4. Anställningsskydd

Om företaget eller arbetsplatsens arbetskraft minskas eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, får en sådan åtgärd inte beröra förtroendemannen såvida inte företagets verksamhet helt läggs ner. Såvida inte gemensamt konstateras att man inte kan erbjuda förtroendemannen arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskaper eller annat lämpligt arbete, kan man dock avvika från denna regel.

Om arbetskraften på arbetsplatsen minskas eller permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, kan denna åtgärd riktas mot arbetarskyddsfullmäktigen endast om man inte kan erbjuda honom eller henne arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunnande.

Skyldigheten att erbjuda arbete vid uppsägning och permittering av företagets vice förtroendeman och vice arbetarskyddsfullmäktig fastställs enligt de avtalade bestämmelserna om uppsägning och permittering så att man undersöker om det finns möjlighet att erbjuda dem arbete inom pendlingsregionen. Det ges en skriftlig utredning av undersökningen. För bestämmelsen av detta förfarande iakttas bestämmelserna i 9 § i MISS (avtal om uppsägningskydd).

En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne utan samtycke av majoriteten av de arbetstagare som han eller hon representerar och som förutsätts i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen.

Rätten att häva förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens anställningsförhållande bestäms enligt de grunder som framkommer i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Vid bedömning av grunderna för hävning av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än de övriga arbetstagarna.

TED.

5. Kandidat- och efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd ska också tillämpas för en företagspecifik förtroendemannakandidat eller arbetarskyddsfullmäktigekandidat som nominerats med understöd av minst en av företagets valbara arbetstagare och vars uppställande i val skriftligen har meddelats arbetsgivaren. Kandidatskyddet tar emellertid tidigast vid tre veckor innan den överenskomna valdagen och upphör för den som inte blivit vald efter att valresultatet konstaterats.

Om inget val av förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig ordnas på den överenskomna dagen på grund av en anledning som beror på arbetstagarna, upphör kandidatskyddet denna dag.

Bestämmelserna om anställningsskydd ska även tillämpas på en arbetstagare som verkat som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig under sex månader efter den tidpunkt då hans eller hennes uppdrag som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig upphörde.

6. Ersättning för upphörande av arbetsförhållande i strid mot avtalet

Om en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal upphört i strid mot detta avtal, ska arbetsgivaren betala

förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen ersättning i form av lön för minst 10 och högst 30 månader. Vid fastställandet av ersättningens belopp ska omständigheter som nämns i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen tas i beaktande.

10 § Personalrepresentanternas befrielse från arbetet

1. Förtroendeman

TED.

För utförandet av förtroendemannauppgifterna ordnas för förtroendemannen regelbunden befrielse från arbetet enligt följande:

Antalet arbetstagare som förtroendemannen representerar:

färre än 15

15–29

30–99

100–199

200–299

300–399

400–499

Regelbunden befrielse:

efter behov högst

1 timme per vecka

2 timmar per vecka

6 timmar per vecka

9 timmar per vecka

12 timmar per vecka

24 timmar per vecka

32 timmar per vecka

Förtroendemannen kan vara helt befriad från arbetet när han eller hon representerar fler än 500 arbetstagare.

I de företag där den företagsspecifika förtroendemannen är representant för personalgruppen vid samarbetsförfaranden enligt samarbetslagen och företagets personal uppgår till 30 eller fler, läggs 20 procent till förtroendemannens ovan nämnda befrielse från arbetet.

En företagsspecifik förtroendeman kan sköta förtroendemannauppgifterna utanför sin arbetsplats om behovet av detta gemensamt konstateras med arbetsgivarens representant.

Om förtroendemannen har befriats från sitt arbete för regelbundet återkommande tidsfrister, ska han eller hon utföra förtroendemannauppgifterna under denna tid. Arbetsledningen ska dock ge förtroendemannen befrielse från arbetet för att sköta brådskande ärenden även under övrig tid som med tanke på arbetet anses lämpligt.

2. Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och arbetarskyddskommissionens medlem bör om möjligt på förhand komma överens med arbetsgivaren om arbetsuppgifter som utförs utanför ordinarie arbetstid, ifall uppgiften inte beror på direktiv från arbetarskyddsmyndighet eller inträffat olycksfall.

TED.

Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att utan på förhand lämna en särskild utredning i varje enskilt fall få befrielse från sitt arbete för att sköta uppgifter som ankommer på arbetarskyddsfullmäktigen enligt följande tabell:

Antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar

färre än 15

15–29

30–99

100–199

200–299

300–399

400–499

Regelbunden befrielse:

efter behov högst

1 timme per vecka

2 timmar per vecka

6 timmar per vecka

9 timmar per vecka

12 timmar per vecka

24 timmar per vecka

32 timmar per vecka

Arbetarskyddsfullmäktig kan vara helt befriad från arbetet när han eller hon representerar fler än 500 arbetstagare.

I de företag där arbetarskyddsfullmäktigen är representant för personalgruppen vid samarbetsförfaranden enligt samarbetslagen och

företagets personal uppgår till 30 eller fler, läggs 20 procent till förtroendemannens ovan nämnda befrielse från arbetet.

Om arbetarskyddsfullmäktigen har använt hela den befrielse utan särskild utredning som avses ovan och bevisat att han eller hon behöver mer befrielse för att sköta fullmäktigeuppgifterna bestäms, befrielsen i enlighet med bestämmelserna i 34 §

TED.

Tidpunkten för befrielsen ska avtalas med den vederbörliga arbetsledningen, om inte befrielsen är nödvändig på grund av en avvikande händelse på arbetsplatsen, som till exempel ett arbetsolycksfall. När befrielsen ges bör faktorer som hör samman med arbetsarrangemangen beaktas.

Om arbetarskyddsfullmäktigens verksamhetsområde är exceptionellt stort, till exempel på grund av att arbetsställena finns långt ifrån varandra, så att arbetarskyddsfullmäktigen är tvungen att använda mycket tid till att ta sig mellan de olika arbetsplatserna, ska detta tas i beaktande när mängden befrielse avtalas.

Arbetarskyddsfullmäktigen ska föra en tidbok över utförandet av sina uppgifter och anteckna datum för utförande av uppgifterna, uppgifternas art och tid. Tidbokens innehåll ska visas upp på begäran av samarbetsorgan eller arbetarskyddskommissionen eller dess medlem.

11 § Personalrepresentanternas ersättningar

1. Ersättning för förtroendemannens inkomstbortfall och särskild ersättning

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemannen går miste om när han eller hon sköter sina förtroendemannauppgifter.

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

från 15 maj 2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter

<i>Antalet representerade arbetstagare</i>	<i>€/ två veckors löneperiod</i>
8–50 arbetstagare	36,34
51–100 arbetstagare	45,43
fler än 100 arbetstagare	68,09

från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 15 maj 2024

<i>Antalet representerade arbetstagare</i>	<i>€/ två veckors löneperiod</i>
8–50 arbetstagare	37,07
51–100 arbetstagare	46,34
fler än 100 arbetstagare	69,45

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

När den företagsspecifika förtroendemannens ersättare sköter förtroendemannens uppgifter när denne själv är förhindrad, t.ex. under semester eller sjukdom, i minst två veckor, betalas den särskilda ersättningen till vice förtroendemannen.

Om företaget inte har någon verksamhet under minst två veckor på grund av t.ex. permitteringar, semester eller därmed jämförbara orsaker, betalas ingen särskild ersättning för denna tid.

Om arbetstagaren sköter flera representationsuppdrag, är han eller hon endast berättigad till en särskild ersättning.

Ovan nämnda ersättningar är lön som betalas för tiden för arbete.

TED.

Arbetsplatspecifik förtroendeman

En arbetsplatspecifik förtroendeman betalas särskild ersättning enligt antalet arbetstagare som han eller hon representerar enligt följande:

från 15 maj 2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter

<i>Antalet representerade arbetstagare</i>	<i>€/ två veckors löneperiod</i>
25 arbetstagare eller fler	36,34

från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 15 maj 2024

<i>Antalet representerade arbetstagare</i>	<i>€/ två veckors löneperiod</i>
25 arbetstagare eller fler	37,07

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

2. Ersättning för arbetarskyddsfullmäktigens inkomstbortfall och särskild ersättning

Arbetsgivaren ersätter arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och arbetarskyddskommissionens eller motsvarande samarbetsorgans medlem samt dess sekreterare för inkomstbortfall som skötseln av ifrågavarande uppgifter under arbetstid medför. Till sekreteraren betalas dessutom ett sekreterararvode såsom avtalas lokalt. Om uppgifter som avtalats med arbetsgivaren sköts utanför den ordinarie arbetstiden, betalas övertidsersättning för tid som förlorats på detta sätt eller så avtalas om annan tilläggsersättning.

Arbetarskyddsfullmäktigen ersätts för inkomstbortfall till följd av att han eller hon under sin arbetstid sköter uppgifter i anslutning till arbetarskyddet. Med inkomstbortfall avses den lön som arbetstagaren om han eller hon hade varit i arbete hade tjänat in under motsvarande tid. Inkomstbortfallet ersätts enligt tidlön eller ackord- eller premielön beroende på den löneform enligt vilken lön hade betalats om arbetstagaren hade varit i arbete.

Till en företagsspecifik arbetarskyddsfullmäktig, som är medlem i Byggnadsförbundet rf, utbetalas en separat ersättning utgående från hur många arbetstagare han eller hon representerar.

från 15 maj 2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter

<i>Antalet representerade arbetstagare</i>	<i>€/ två veckors löneperiod</i>
8–50 arbetstagare	36,34
51–100 arbetstagare	45,43
fler än 100 arbetstagare	68,09

TED.

från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 15 maj 2024

<i>Antalet representerade arbetstagare</i>	<i>€/ två veckors löneperiod</i>
8–50 arbetstagare	37,07
51–100 arbetstagare	46,34
fler än 100 arbetstagare	69,45

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

Om arbetstagaren sköter flera representationsuppdrag, är han eller hon endast berättigad till en särskild ersättning.

Separat ersättning till kontaktpersonen

Från och med 15 maj 2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter 36,34 euro/två veckors löneperiod.

Från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 15 maj 2024 37,07 euro/två veckors löneperiod.

12 § Personalrepresentanternas rätt till information

1. Om det uppstår oklarheter eller tvister gällande arbetstagarens lön eller andra ärenden som berör anställningsförhållandet bör alla uppgifter som inverkar på behandlingen av ärendet lämnas till förtroendemannen.

2. En företagsspecifik förtroendeman har rätt att halvårsvis få uppgifter om den arbetskraft som han eller hon representerar, deras förtjänstnivå samt sammansättning och utveckling. Den företagsspecifika förtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde få upplysningar om underentreprenörer och den hyrda arbetskraftens arbetsgivare och antalet arbetstagare i deras tjänst som finns på arbetsplatsen. Huvudförtroendemannen, förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska ges skriftliga upplysningar om den arbetskraft i form av underentreprenörer och hyrd arbetskraft som finns inom dennes verksamhetsområde. Uppgifterna ska finnas tillgängliga när arbete påbörjas.

Parterna rekommenderar att uppgifter om förtjänstnivå samt sammansättning och utveckling lämnas ut om timförtjänsten för den arbetskraft som förtroendemannen representerar som grupp på följande sätt:

- utan särskilda tillägg och förhöjningar:
 - i tidsarbete
 - i ackordsarbete
 - i premiearbete
 - sammanlagt i tids-, ackords- och premiearbete
- med särskilda tillägg:
 - utan övertids- och söndagsförhöjningar
 - utan övertidsförhöjningar
 - med övertids- och söndagsförhöjningar

3. Den företagsspecifika förtroendemannen får ovan nämnda uppgifter på konfidentiell basis för att kunna sköta sitt uppdrag.

4. Arbetarskyddsfullmäktigen och vice fullmäktigen har för utförandet av sina uppgifter rätt att få se sådana dokument och förteckningar som arbetsgivaren i enlighet med förordningar och bestämmelser om arbetarskyddet måste upprätthålla och spara. Han eller hon har även rätt att ta del av utlåtanden och forskningsresultat rörande arbets säkerhet och hälsa och att få kopior av samtliga ovan avsedda handlingar.

5. 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.

13 § Förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigens rätt att delta i utbildning

Arbetsgivaren ger utan att avbryta anställningsförhållandet en förtroendeman som avses i detta avtal möjlighet att delta i högst en månad långa kurser om arbets säkerhet, förtroendemannaverksamhet och annat samarbete som ordnats av FFC eller Byggnadsförbundet rf och som godkänts av de undertecknade förbunden, om det inte föranleder kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att delta i utbildning som avses i 2 § i utbildningsavtalet.

Kännbar olägenhet kan enbart bedömas i enskilda fall eller separat för varje person eller kurs tidpunkt. Om ledighet inte beviljas, ska arbetsgivaren också meddela orsaken till detta.

Om personen inte kan delta i kursen vid önskad tidpunkt utan att kännbar olägenhet uppstår, avtalas en annan möjlig tidpunkt då det inte finns några hinder för deltagande i kursen.

Förbunden rekommenderar att man tillsammans gör en årlig plan för deltagande i kurser. Förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen ska underrätta arbetsgivaren om deltagande i kurser i ett så tidigt skede som möjligt.

Deltagandet i en sådan kurs får inte på basis av anställningsförhållandet förorsaka en reduktion av personens framtida fritidsförsäkringar och inte heller minska semester- eller pensionsskyddsförmåner.

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen kan delta i högst en kurs per kalenderår. Med kurs avses en undervisningshelhet som kan ordnas i flera delar. Till exempel är både grundkurs och fortsättningskurs undervisningshelheter som kan innehålla flera utbildningstillfällen.

TED.

14 § Lokaler

Arbetsgivaren anvisar förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen de lokaler, det kontorsmaterial och den utrustning som allmänt används inom företaget och som behövs för utförandet av deras uppgifter. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

15 § Avgörande av meningsskiljaktigheter och förhandlingsordning

Om en arbetstagar inte har erhållit sin lön eller kunnat komma överens direkt med arbetsledningen i frågor som gäller arbetsvillkor, kan personen begära att förtroendemannen sköter ärendet. Om de inte lyckas utreda ärendet, kan förtroendemannen överlämna det till den företagsspecifika huvudförtroendemannen i de fall där det krävs enligt detta avtal.

Om en meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte kan avgöras lokalt, iakttas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten gäller avslutande av anställningsförhållandet för en i avtalet avsedd förtroendemann, ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden till upphörandet bestridits.

INFRA rf

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

AVTAL OM UPPBÖRD AV FACKFÖRENINGSAVGIFTER

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

1 § Uppbörd av medlemsavgift

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

AYM.

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

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

3 § Medlemsavgiftens belopp

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

INFRA rf
BYGGNADSFÖRBUNDET rf

AYM.

AVTAL OM ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

1 § Allmänt

Inom infrastrukturbranschen anlitas utomstående arbetskraft genom underentreprenad, maskinuthyrning och hyrd arbetskraft.

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

Vid en maskinuthyrning överläter en utomstående företagare en schaktningsmaskin, ett fordon eller en mobilkran med förare för beställarens bruk så att arbetet sker under beställarens ledning och övervakning.

UTS.

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

Till avtalen om underentreprenad eller anlitande av hyrd arbetskraft ska fogas ett villkor enligt vilket underentreprenören eller det företag som anlitar hyrd arbetskraft förbinder sig att tillämpa kollektivavtalet för branschen samt arbets- och sociallagstiftningen.

2 § Underentreprenad

Om företagets egen arbetskraft undantagsvis måste minskas på grund av en underentreprenad, ska arbetsgivaren bemöda sig om att placera de arbetstagare som hotas av uppsägning i andra uppgifter. Om arbetsgivaren inte kan erbjuda annat arbete, ska han eller hon uppmana underentreprenören, om denne behöver arbetskraft, att anställa de uppsagda arbetstagarna med tidigare löneförmåner.

Ett arbetsavtal får inte formuleras så att det blir ett ackordsavtal mellan två självständiga företagare när det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

3 § Maskinuthyrning

Inom infrastrukturbranschen används maskinuthyrning till exempel i uppgifter som kräver yrkeskompetens och en schaktningsmaskin, ett fordon eller en mobilkran. Detta avtal hindrar inte att utomstående arbetskraft anlitas i form av maskinuthyrning.

4 § Hyrd arbetskraft

UTS.

Företagen ska inskränka användningen av hyrd arbetskraft till enbart utjämning av arbetstoppar eller i övrigt till sådana tidsmässigt eller kvalitativt begränsade uppgifter som på grund av arbetets brådskande natur, begränsade varaktighet, kvalifikationskraven, behovet av specialredskap eller av andra liknande skäl inte kan utföras av företagets egna arbetstagare.

Anlitande av hyrd arbetskraft är inte förenligt med detta avtal, om hyrda arbetstagare arbetar i normalt arbete inom företaget jämsides med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning under en längre tid utan grundad anledning.

Omställningsförhandlingar enligt 16 § 2 mom. i samarbetslagen behöver inte föras då man har för avsikt att anlita hyrd arbetskraft för ett behov som avses i denna punkt för minst en vecka och högst två månader. I övriga fall iakttas samarbetslagen. Principerna för anlitande av hyrd arbetskraft behandlas i en dialog enligt samarbetslagen.

Företaget ska avstå från att anlita hyrd arbetskraft innan de permitterar eller säger upp sina egna arbetstagare.

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

5 § Beställarens utredningsskyldighet och ansvar

Om beställaren har uppfyllt sin utredningsskyldighet på det sätt som krävs i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006; nedan ”beställaransvarslagen”) bestäms beställarens ansvar i enlighet med beställaransvarslagen. Då en lönefordran uppstår måste beställaren visa vilka utredningar som har anskaffats från underleverantören eller underentreprenören, eller utgående från vilken motivering i beställaransvarslagen beställaren har ansett att dessa inte behövde anskaffas.

Om beställaren har försummat sin utredningsskyldighet i enlighet med beställaransvarslagen, ansvarar denne för att den lön och semesterersättning samt eventuella inestående ackordsrater som underentreprenören eller -leverantören har tjänat in på beställarens arbetsplats i samband med genomförandet av arbetet utbetalas.

Beställaren ansvarar endast för sådana fordringar som förtroendemannen eller arbetstagaren meddelar beställaren eller dennes representant senast 14 kalenderdagar efter den tidpunkt då fordran enligt kollektivavtalet borde ha utbetalats till arbetstagaren. Före utbetalningen bör för beställaren klart uppvisas grunden för fordran och beloppet.

INFRA rf

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

UTS.

KOLLEKTIVAVTAL GÄLLANDE ARBETSTIDEN I FORTGÅENDE TVÅSKIFTESARBETE OCH I KONTINUERLIGT TRESKIFTESARBETE

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller fortgående tvåskiftes- och kontinuerligt treskiftesarbete då arbetet utförs som en del av processen i en industrianläggning.

Med fortgående tvåskiftesarbete avses arbete som utförs i två skift sju dagar i veckan.

Med kontinuerligt treskiftesarbete avses arbete som utförs i tre skift, totalt 24 timmar per dygn sju dagar i veckan.

VTS.

Söckenhelgsveckor beaktas på samma sätt som övriga arbetsveckor, vilket medför att också söckenhelgerna utjämnar arbetstiden. Semesterdagar kan inte användas för utjämning av arbetstiden

2 § Arbetstider i medeltal per vecka

I fortgående tvåskiftesarbete är den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 36,4 timmar per vecka.

I kontinuerligt treskiftesarbete är den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 34,9 timmar per vecka.

3 § Utjämningsperiod

Arbetstiden bör under kalenderåret utjämnas till de genomsnittliga arbetstider per vecka som fastställs i 2 §.

4 § Arbetstidens utjämningsystem och arbetstidsschema samt ändringar i dessa

Arbetstidens utjämningsystem och arbetstidsschemat bestäms enligt 9 § och 13 § i kollektivavtalet.

Arbetskiftsförteckningen skall skriftligen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbetskiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

Vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen avser omständigheter som inte kan förutses och som arbetsgivaren inte har kunnat ta i beaktande när arbetskiftsförteckningen gjordes upp.

Om grunden för ändringar i gällande arbetstidsschema, ändringarnas effekter och alternativ förs förhandlingar med arbetstagaren och den förtroendeman som representerar arbetstagarna. Om ingen förtroendeman finns kan förhandlingarna föras med arbetsgruppen.

VTS.

Förutom lön betalas arbetstagaren dessutom helgdagsersättning för midsommarafton, självständighetsdagen, julafton och juldagen om de ingår i arbetskiftsförteckningen. Helgdagsersättning betalas inte för en helgdag som infaller på en lördag eller söndag.

Arbetsdygnet börjar när arbetsskiftet enligt arbetstidsschemat börjar. Söndagsarbetsdygnet börjar dock kl. 6.00 eller när produktionsdygnet börjar såvida inget annat avtalas lokalt.

5 § Måltider vid två- och treskiftesarbete

Arbetstagaren ska i fortgående tvåskiftesarbete ges tillfälle att inta måltid på en för detta ändamål reserverad plats eller under arbetet. I fortgående

tvåskiftesarbete kan man också ge 30 minuter vilotid som inte är arbetstid.

Vid kontinuerligt treskiftesarbete ordnas möjlighet att äta på en för ändamålet reserverad plats i samband med arbetet.

Arbetstagaren kan vid den tid som är lämpligast med tanke på arbetets utförande inta kaffe eller förfriskningar på arbetsplatsen.

Arbetstiden räknas från det att maskinen startas eller arbetet inleds till dess att maskinen stängs eller arbetet avslutas. Vilotid räknas börja på motsvarande sätt när maskinen stängs av eller arbetet avbryts tills arbetstagaren är tillbaka på sin arbetsplats färdig att återuppta arbetet.

För att undvika avbrott i arbetet kan vilotiden tas i tur.

VTS.

I fråga om fortlöpande tvåskiftsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete tillämpas inte bestämmelserna om pauser i 12 § i infrastrukturbranschens kollektivavtal.

6 § Övergång från en arbetstidsform till en annan

Vid övergång från en arbetstidsform till en annan bestäms arbetstiden och de särskilda tillägg som skall betalas för den efter övergången enligt bestämmelserna för då gällande arbetstidsform.

7 § Tillägg för arbetstidsutjämning

I fortgående tvåskiftesarbete ersätts det inkomstbortfall som förorsakas av arbetstidsutjämningen så att arbetstagaren för varje ordinarie arbetstimme i fortgående tvåskiftesarbete erhåller ett tillägg vars storlek är 4,9 % av den arbetstagares lön exklusive övertidsersättningar och ersättningar för nödarbete samt tillägg för arbetstidsutjämning.

I kontinuerligt treskiftesarbete ersätts det inkomstbortfall som förorsakas av arbetstidsutjämningen så att arbetstagaren för varje ordinarie arbetstimme i kontinuerligt treskiftesarbete erhåller ett tillägg vars storlek är 14,0 % av den arbetstagares lön exklusive övertidsersättningar och ersättningar för nödarbete samt tillägg för arbetstidsutjämning.

Som ordinarie arbetstid anses också den tid under vilken arbetstagaren på grund av sjukledighet är förhindrad att utföra arbete och arbetsgivaren betalar lön för sjuktiden.

Om arbetstiden ordnas som fortgående tvåskiftesarbete så att man arbetar 12 timmars arbetsskift och arbetstiden under ett kalenderår utjämnas till i genomsnitt högst 34,9 timmar i veckan, betalas ett tillägg för arbetstidsutjämning såsom i kontinuerligt treskiftesarbete, eller till i genomsnitt högst 36,4 timmar i veckan, betalas ett tillägg för arbetstidsutjämning såsom i fortgående tvåskiftesarbete.

VTS.

Bestämmelsen om en arbetstid på högst 34,9 timmar träder i kraft så att tillägget för arbetstidsutjämning från och med den 1 mars 2022 uppgår till 9 procent, från och med den 1 mars 2023 till 11,5 procent och från och med den 1 mars 2024 till 14 procent.

8 § Betalningstidpunkten för tilläggen

Betalningstidpunkten för intjänade tillägg avtalas lokalt i enlighet med vad ifrågavarande system för arbetsskift förutsätter.

9 § Semester

Lediga dagar enligt arbetstidsschemat jämföras med arbetade dagar vid beräkning av semester, dock så att lediga dagar enligt arbetstidsschemat minskas med de sedvanliga lediga dagarna som under ifrågavarande kalendermånad infaller för arbetstagare som arbetar dagtid.

10 § Avvikande avtal

I fråga om bestämmelserna om fortlöpande tvåskiftsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete kan man lokalt ingå ett avvikande avtal med den förtroendeman som representerar arbetstagarna. Om ingen förtroendeman har valts kan avtalet även ingås av en arbetsgrupp. Ett lokalt avtal måste uppfylla minimivillkoren i detta avtal.

INFRA rf

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

VTS.

KOLLEKTIVAVTAL GÄLLANDE UNDERHÅLLETS OMRÅDESENTREPRENADER

För områdesentreprenader gällande underhåll kan lokala avtal avvika från 9 § i arbetstidsbestämmelserna ingås enligt följande:

1 § Arbetstid

1. Lokala avtal om arbetstid kan ingås enligt följande två alternativ:

a) Under vintersäsongen 1.10 –31.5 kan den ordinarie arbetstiden per dygn kan vara högst 10 timmar och arbetstiden per vecka högst 50 timmar. Arbetstiden bör utjämnas till i medeltal 40 timmar per vecka under en period på 52 veckor. Vid arbete med banunderhåll begränsas inte förlängningen av den ordinarie arbetstiden.

I samband med varje löneutbetalning ges arbetstagaren uppgifter om outjämnade arbetstimmar.

HTS.

b) Arbetstiden kan avtalas som periodarbete enligt arbetstidslagen så att arbetstiden under en tre veckors period är högst 120 timmar. Då arbetet har fortgått som periodarbete hela avsedda tre veckors period ersätts de 18 första timmarna som överskrider 120 timmar inledande och avslutande arbeten medräknat, med 50 procent förhöjd lön och de därpå följande timmarna med 100 procent förhöjd lön.

2. Arbetstagaren ska under de 24 timmar som följer på inledandet av arbetsskiftet ges en minst sju timmar lång sammanhängande viloperiod.

3. Utjämningsledigheter jämföras med arbetstid vid uträkning av semester och övertid.

2 § Arbetsskiftsförteckning

En arbetsskiftsförteckning som åtminstone innefattar tidpunkten när den dagliga arbetstiden inleds, lediga dagar och beredskap ska upprättas för minst två och högst fyra veckor åt gången.

Arbetsskiftsförteckningen skall skriftligen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbetsskiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen. Omslag i väderleken som äventyrar trafiksäkerheten anses utgöra vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

Arbetsskiftsförteckningen kan dock inte ändras efter det att arbetstagarens arbetsskift har inletts.

3 § Kvälls- och nattarbetstillägg

HTS.

För arbete som inte utgör skiftes-, övertids- eller nödarbete, men som utförs under tider som avviker från de normala arbetsdagar som i praktiken tillämpats på arbetsplatsen, betalas separat tillägg enligt följande:

- a) för arbete som utförs kl. 16.00–23.00 betalas ett kvällstillägg
 - från 15 maj 2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter 1,38 euro per timme.
 - från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 15 maj 2024 1,41 euro per timme.

- a) för arbete som utförs kl. 23.00–06.00 betalas ett nattillägg
 - från 15 maj 2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter 2,59 euro per timme.
 - från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 15 maj 2024 2,64 euro per timme.

För arbete som utförts på en lördag och som inte är skift-, övertids- eller nödarbete betalas

- från 15 maj 2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter 3,85 euro per timme.
- från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 15 maj 2024 3,93 euro per timme.

Lördagstillägg betalas inte på påsklördag, om arbetstagaren har rätt till den förhöjning som enligt 14 § 3 punkten i kollektivavtalet betalas på påsklördag.

4 § Beredskap

1. Om beredskap och ersättning för det ska det avtalas med arbetstagaren innan beredskapen inleds. Beredskapstiden får inte på ett orimligt sätt störa arbetstagarens fritid.

När man kommer överens om beredskap ska man komma överens om storleken på ersättningen för den beredskapstiden och tid för att anlända till arbetet efter att kallelse getts. Arbetstagaren är skyldig att anlända till arbetet vid den överenskomna tidpunkten.

Om flera arbetstagare samtidigt är i beredskap kan man på förhand avtala om vem av arbetstagarna som först kallas till arbete.

Man kan avtala lokalt om ersättning och andra detaljer för beredskap för arbetstagare eller en viss grupp arbetstagare. I det fallet kräver beredskapen arbetstagarens medgivande.

2. För beredskap betalas ersättning enligt följande:

- från 15 maj 2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter minst 25,81 euro/beredskapsdygn.
- från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 15 maj 2024 minst 26,33 euro/beredskapsdygn.

Ersättningen betalas oberoende av om arbete utförts under dygnet.

Vid fastställande av ersättningens belopp ska de begränsningar för arbetstagarens fritid som förorsakas av beredskapen beaktas.

3. Beredskapstid utgör inte arbetstid och beredskapsersättningen utgör inte lön för utfört arbete. En arbetstagare kan vara i beredskap högst sju dygn i följd om inget annat avtalats.

4. Om en arbetstagare, som inte är i beredskap, efter att denne kommit hem från arbetet kallas till arbete av alarmkaraktär efter sin egentliga arbetstid, betalas åt denne ett separat tillägg i form av en s.k. uttryckningspenning på två timmars löneersättning. Löneersättningar betalas i lönegrupp I enligt timlönen för lönegrupp I, i lönegrupp II enligt timlönen för lönegrupp II och i övriga lönegrupper enligt för lönegrupp III. Utryckningspenningen är inte lön som utbetalts för den tid man varit i arbete.

5 § Dagliga resekostnader

Om arbetstagaren efter arbetsskiftets slut återkallas till arbetet, betalas dagliga resekostnadsersättningar till honom/henne.

HTS.

6 § Löneutbetalningen

Genom lokalt avtal kan man överenskomma om jämna lönebetalningar så att lönen per löneperiod motsvarar den ordinarie lönen för arbetstiden i medeltal.

7 § Resultatlön

Man kan ingå lokala avtal om resultatlön. Resultatlönens storlek kan bindas till kvantitativa, tidsmässiga, kvalitativa eller andra motsvarande målsättningar för arbetsprestationen. Vid ingående av avtal om resultatlön tillämpas bestämmelserna i 5 § i kollektivavtalet.

INFRA rf

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

KOLLEKTIVAVTAL OM ARBETSTIDEN I MUDDRINGSARBETE

Undertecknade kollektivavtalsparter har på basis av 9 § arbetstidslagen i anslutning till infrastrukturbranschens kollektivavtal följande om arbetstiden i muddringsarbete:

1 § Tillämpningsområde

Med muddringsarbete avses arbete som utförs med muddringsfartyg, borrhåm, flytande lyftkranar, bogserare och jordtransportpråmar samt arbeten med att montera sjömärken och fyrar.

2 § Arbetstid

Man kan enligt 10 § i infrastrukturbranschens kollektivavtal ingå lokala avtal om att arbetstiden i genomsnitt utgör 40 timmar per vecka. Utjämningsperiodens längd är högst 4 veckor och i arbete som utförs utomlands högst 8 veckor. Arbetstiden per dygn får uppgå till högst 12 timmar.

RTS.

3 § Övertidsersättningar

För de timmar som överskrider den ordinarie arbetstiden betalas en arbetstagare övertidsersättning i form av lön förhöjd med 50 procent för de 12 första timmarna under en tvåveckorsperiod, för de 18 första timmarna under en treveckorsperiod, för de 24 första timmarna under en fyraveckorsperiod, för de 30 första timmarna under en femveckorsperiod, de 36 första timmarna under en sexveckorsperiod, för de 42 första timmarna under en sjuveckorsperiod och för de 48 första timmarna under en åttaveckorsperiod. För följande timmar betalas lön förhöjd med 100 procent. Inledande och avslutande arbeten som avses i 20 § i arbetstidslagen räknas in i dessa timmar.

Om perioden har brutits på grund av att arbetstagarens anställningsförhållande har upphört eller att han inte har kunnat vara i arbete på grund av semester, sjukdom eller annan giltig orsak, räknar man ut hur många timmar arbetstagaren för varje arbetsdag har utfört arbete utöver arbetstiden enligt gällande arbetstidsschema och betalar övertidsersättning för övertidstimmarna så som slagits fast i föregående stycke.

4 § Anmälan till förbundet

Arbetsgivaren bör sända ett lokalt avtal för fastställande till båda förbunden senast en vecka innan ifrågavarande arbetstid tas i bruk. Ett lokalt avtal kan även upprättas så att det gäller flera arbeten eller en längre tid exempelvis för muddringssäsong. Förbunden skall inom en vecka besluta om huruvida de fastställer avtalet. Underlåtande att fastställa avtalet kan bara ske om härtill motiverande orsak föreligger.

RTS.

INFRA rf

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

RAKENNUSTIETO>

www.rakennustietokauppa.fi

ISBN 978-952-267-456-2



9 789522 674562