

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

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

**KOLLEKTIVAVTAL**  
**för SKIDCENTER-**  
**BRANSCHEN**

**TURISM- OCH RESTAURANGFÖRBUNDET MARA RF**

1.11.2016–31.10.2017

**Kollektivavtal för  
skidcenterbranschen  
1.11.2016–31.10.2017**

## Innehållsförteckning

§ 1 Tillämpningsområde .....	1
§ 2 Direktionsrätt och organisationsrätt .....	1
§ 3 Arbetsavtal och provotid .....	2
§ 4 Upphörande av anställningsförhållande och permittering .....	3
§ 5 Lön .....	4
§ 6 Löneutbetalning .....	6
§ 7 Arbetskiftsförteckning .....	6
7 § a. Förlängning av den ordinarie maximiarbetstiden fr.o.m. 1.1.2017 .....	7
§ 8 Arbetstid .....	8
§ 8 a. Utjämningschema för den ordinarie arbetstiden .....	10
8 § b. Årsarbetstidssystem som baserar sig på lokala avtal (s.k. arbetstidsbank)....	13
§ 9 Extra tilläggsfridagar dvs. Z-dagar.....	18
§ 10 Arbetstidstillägg och omständighetstillägg.....	20
§ 11 Förhöjd lön .....	21
§ 12 Lön för sjukdomstid .....	23
§ 13 Läkarundersökningar.....	26
§ 14 Moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet.....	28
§ 14 a Lön för moderskaps-, adoptions- och faderskapsledighet .....	28
§ 15 Tillfällig frånvaro .....	29
§ 16 Semester och semesterlön.....	31
§ 17 Semesterpremie .....	42
§ 18 Ersättning för resekostnader .....	44
§ 19 Arbetsplatsmåttid.....	45
§ 20 Arbetskläder .....	45
§ 22 Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.....	46
§ 23 Medlemsavgifter till fackföreningen .....	47
§ 24 Sammankomster på arbetsplatsen .....	48
§ 25 Arbetsplatsvisa avtal.....	48
§ 26 Stridsåtgärder.....	49
§ 27 Förhandlingsordning.....	49
§ 28 Avtalets giltighetstid.....	49
<b>FÖRTROENDEMANNAAVTAL .....</b>	<b>50</b>
§ 1 Tillämpningsområde .....	50
§ 2 Förtroendeman .....	50
3 § Vice huvudförtroendeman .....	50
§ 4 Förtroendemannaoorganisation .....	51
§ 5 Val av förtroendeman .....	51
§ 6 Förtroendemannens uppgifter .....	52
§ 7 Uppgifter som ska ges förtroendemannen.....	53
§ 8 Befrielse från arbete .....	54
§ 9 Ersättning för inkomstbortfall och resekostnader.....	55

§ 10 Verksamhetsutrustning och -utrymmen .....	56
§ 11 Mötesrätt.....	56
§ 12 Utbildning av förtroendeman.....	56
§ 13 Anställningsskydd.....	57
§ 14 Förhandlingsordning .....	58
<b>AVTAL OM ARBETARSKYDDSSAMARBETE .....</b>	<b>59</b>
§ 1 Avtalets syfte och tillämpningsområde.....	59
§ 2 Arbetarskyddschef .....	59
§ 3 Arbetarskyddsfullmäktig, ersättare och arbetarskyddsombud.....	59
§ 4 Val av arbetarskyddsfullmäktig, ersättare och arbetarskyddsombud .....	60
§ 5 Anmälning av uppgifter till registerförare.....	61
§ 6 Arbetarskyddsfullmäktigs och arbetarskyddsombuds uppgifter .....	61
§ 7 Arbetarskyddsfullmäktigens och arbetarskyddsombudets rätt att få uppgifter ....	62
§ 8 Arbetarskyddskommission .....	63
§ 9 Val av arbetarskyddskommission samt arbetarskyddskommissionens sammansättning .....	63
§ 10 Arbetarskyddskommissionens uppgifter .....	64
§ 11 Arbetarskyddsverksamhet på en gemensam arbetsplats och en arbetsplats med gemensamma risker .....	65
§ 12 Arbetarskyddssamarbete vid ensamarbete.....	67
§ 13 Samarbete i fråga om företagshälsovård .....	68
§ 14 Verksamhet för bevarande av arbetsförmågan.....	68
§ 15 Befrielse från arbete.....	69
§ 16 Ersättning för inkomstbortfall och resekostnader .....	70
§ 17 Verksamhetsutrustning och -utrymmen .....	71
§ 18 Mötesrätt.....	72
§ 19 Utbildning för arbetarskyddsfullmäktig .....	72
§ 20 Anställningsskydd.....	72
§ 21 Tystnadsplikt.....	74
§ 22 Förhandlingsordning .....	74
§ 23 Avtalets giltighet.....	74
<b>AVTAL OM SAMARBETE.....</b>	<b>75</b>
<b>I AVTALETS SYFTE OCH TILLÄMPNINGSSOMRÅDE .....</b>	<b>75</b>
1 §.....	75
<b>II SAMARBETSFÖRFARANDE .....</b>	<b>75</b>
§ 2 Extra företrädare för personalen.....	75
§ 3 Genomförande av samarbetsförfarande i vissa fall.....	75
§ 4 Förhandlingsdelegation.....	75
<b>III INFORMATION.....</b>	<b>76</b>
§ 5 Företagets interna information.....	76
§ 6 Information personalen emellan.....	77

IV UTVECKLING AV FÖRETAGET.....	77
§ 7 Utvecklingsverksamhet.....	77
§ 8 Samarbete.....	77
§ 9 Arbetarskydd .....	78
§ 10 Undersökningar.....	78
§ 11 Utbildning .....	78
§ 12 Arbetsgrupp för utveckling av ett visst projekt.....	79
V ÖVRIGA BESTÄMMELSER.....	79
§ 13 Befrielse och ersättningar.....	79
§ 14 Tystnadsplikt .....	80
§ 15 Förhandlingsordning.....	80
§ 16 Avtalets giltighet .....	80
Löneuppgörelse 1.11.2016.....	81
Tabellöner 1.11.2016.....	81
Kravnivågruppering av arbeten i skidcenter .....	82
Protokoll om arbetsvillkoren för skidlärare.....	82
Skidlärarnas kravnivågruppering .....	84
PROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR SKIDCENTERBRANSCHEN.....	85
Liite 1: PROTOKOLL OM INFÖRANDE AV EN ÖVERLEVNADSKLAUSUL ...	87
Promemoria om meningsskiljaktighet (mall) .....	91
Arbetsavtal Arbetstagare i skidcenterbranschen.....	93
Arbetsavtal Skidlärare.....	95
Avtal om införande av en arbetstidsbank Arbetstagare i skidcenterbranschen..	96
Avtal om arbetstidsbank Arbetstagare i skidcenterbranschen .....	97

## § 1 Tillämpningsområde

Detta kollektivavtal tillämpas på de tjänstemän och arbetstagare som omfattas av arbetstidslagen och arbetar i företag som är verksamma i skidcenterbranschen (nedan arbetstagare).

Det här avtalet gäller inte de som hör till företagsledningen, såsom verkställande direktörer, biträdande direktörer, kontorschefer, chefer för självständiga avdelningar och motsvarande som representerar arbetsgivaren när anställnings- och lönevillkor för de arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal fastställs. Avtalet gäller inte heller chefer som bara tillfälligt deltar i det arbete som de arbetstagare som arbetar under hans eller hennes ledning utför. Dessutom gäller avtalet inte utförande av vissa kortvariga arbetsprestationer.

Som en del av detta avtal tillämpas följande avtal:

- Allmänt avtal (AAC-FFC) 15.11.1990
- Förtroendemannaavtal (MaRa-PAM) 1.1.2008
- Utbildningsavtal (MaRa- Hotell- och Restaurangpersonalens Förbund) 1.1.1994
- Rekommendation rörande förebyggande av missbruksproblem, handläggning av missbruksfrågor och vårdhänvisning på arbetsplatserna (FFC, EK m.m.) 12.1.2006)
- Avtal angående utvecklingen av personalbispisning (AAC-FFC) 12.2.1976
- Protokoll om strejkböter (AAC-FFC) 26.1.1988
- Avtal angående utvecklingen av personalbispisning (AAC-FFC) 3.4.1989
- Avtal om arbetarskyddssamarbete (MaRa- PAM) 01.12.10
- Avtal om samarbete (MaRa- PAM) 01.12.10
- Avtal om inläring i arbete (FHR-PAM) 8.3.2006

## § 2 Direktionsrätt och organisationsrätt

Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. Arbetsgivaren anställer och säger upp arbetstagare.

När ett anställningsförhållande inleds ska arbetsgivaren vid sidan av inskolningen berätta om trygga och hälsosamma sätt att utföra arbetet, vad som omfattas av företagshälsovården på arbetsplatsen, praxisen på arbetsplatsen i fråga om sjukfrånvaron, eventuella arbetarskyddsrisiker och arbetarskyddsorganisationen.

Deltidsanställda ska erbjudas mera arbete enligt 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen på skidcenterarbetstagarens egen arbetsplats (=skidcentret).

Förtroendemannen och arbetsgivaren utreder arbetskraftsbehov på arbetsplatsen och principerna för användning av arbetskraft. Arbetsgivaren och förtroendemannen ska före utgången av verksamhetsperioden tillsammans utarbeta en personalplan för nästa verksamhetsperiod.

Arbetsgivaren eller dennes företrädare förklarar för en nyanställd arbetstagare kort organisations- och förhandlingsförhållandena inom branschen och uppger vem som fungerar som arbetstagarnas förtroendemana på arbetsplatsen samt var han eller hon är anträffbar.

Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.

Kollektivavtalsparterna i skidcenterbranschen är Servicefacket PAM på arbetstagersidan och Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf på arbetsgiversidan.

### § 3 Arbetsavtal och prøvotid

Kollektivavtalsparterna rekommenderar skriftliga arbetsavtal enligt en modell som följer med som bilaga.

Om arbetsavtalet har ingåtts muntligt är arbetsgivaren skyldig att ge arbetstagaren skriftlig information om de centrala villkoren i anställningsförhållandet enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren och de arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare kan avtala om en prøvotid på högst fyra månader. I visstidsanställningar kan prøvotiden vara fyra månader, dock högst hälften av längden på ett anställningsförhållande. Prøvotiden börjar när arbetet inleds.

Prøvotidsvillkoret tillämpas inte om anställningen har varat längre än sammanlagt 12 månader under tre kalenderår och om arbetstagaren återvänder till samma eller motsvarande arbetsuppgifter inom tolv månader fr.o.m. det att det senaste anställningsförhållandet upphörde.

Under prøvotiden kan vardera parten häva avtalet utan att iakta uppsägningstiden, i vilket fall anställningsförhållandet upphör när arbetsdagen tar slut.

---

#### TILL EXEMPEL

Arbetstagaren har inlett arbetet den 1 december. Parterna har avtalat om en prøvotid på fyra månader. Den sista dagen under prøvotiden är den 31 mars.



## § 4 Upphörande av anställningsförhållande och permittering

### 1. Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är

När anställningsförhållandet har	Uppsägningstid
Högst ett år	14 dagar
Längre än ett år	1 månad
Längre än 4 år - högst 8 år	2 månader
Längre än 8 år - högst 12 år	4 månader
Längre än 12 år	6 månader

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är:

När anställningsförhållandet har	Uppsägningstid
Högst 5 år	14 dagar
Längre än 5 år	1 månad

Uppsägningstiden räknas fr.o.m. den dag som följer efter uppsägningen.

#### EXEMPEL 1. UPPSÄGNINGSTIDEN ÄR 14 DAGAR.

Anställningsförhållandet sades upp den 10 januari. Uppsägningstiden räknas fr.o.m. den 11 januari. Anställningsförhållandets sista dag är den 24 januari.

#### EXEMPEL 2. UPPSÄGNINGSTIDEN ÄR FLERA MÅNADER.

När uppsägningstiden räknas i månader är anställningsförhållandets sista dag den dag vars ordningsnummer motsvarar ordningsnumret för dagen för uppsägningen. Om det inte finns en motsvarande dag i den månaden under vilken uppsägningstiden upphör, upphör anställningsförhållandet på månadens sista dag.

uppsägning	Uppsägningstid	anställningsförhållandets sista dag
1.3.	1 mån.	1.4.
31.12.	2 mån.	28.2.

### 2. Ersättningar

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiderna ovan är skyldig att betala arbetstagaren full lön för uppsägningstiden. Om arbetstagaren

säger upp sig utan att iaktta uppsägningstiden är han eller hon skyldig att betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla beloppet på arbetstagarens slutlön med beaktande av begränsningar av kvittningsrätten enligt arbetsavtalslagen.

Om den som säger upp arbetsavtalet låter bli att iaktta uppsägningstiden bara till en del täcker betalningsskyldigheten bara den motsvarande delen av lönen för uppsägningstiden.

Om en arbetstagare säger upp anställningsförhållandet innan tidsfristen löper ut är han eller hon skyldig att betala arbetsgivaren ersättning för att arbetsavtalet upphör i förtid.

- Storleken på ersättningen motsvarar lönen för två veckor eller,
- om den försummade arbetsperioden är kortare än två veckor, lönen för en motsvarande tid.

I fråga om arbetstagare med timlön kan ersättningen per arbetsdag som högst uppgå till ett belopp som motsvarar lönen för 7,5 timmar och i fråga om arbetstagare med månadslön beräknas den dagslön som utgör grunden för ersättningen enligt en regel om beräkning av lön för en del av månaden.

Ersättningen ska kvitteras enligt 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

Om arbetsgivaren säger upp en visstidsanställds anställningsförhållande före slutet av den överenskomna arbetsperioden, bestäms arbetsgivarens skadeståndsskyldighet utifrån arbetsavtalslagen.

### 3. Permittering

Tiden för permitteringsmeddelandet är minst 14 dagar.

I fråga om förhandsinformationen och permitteringsmeddelandet följer arbetsgivaren arbetsavtalslagen.

När arbetsgivaren konstaterar permitteringsbehovet på grund av t.ex. väderleksförhållanden ska arbetsplatsens förtroendemän och arbetsgivaren förhandla om de arbetstagare som ska permitteras. Permittering av en visstidsanställd bestäms utifrån arbetsavtalslagen.

## § 5 Lön

1. Arbetstagarens lön bestäms utifrån bestämmelserna nedan och den kravnivågruppering och de lönetabeller som följer med som bilagor.

2. Vid beräkning av den tid i branschen som avses i lönetabellen beaktas arbetad tid i motsvarande arbetsuppgifter i sin helhet. Arbetad tid i andra arbetsuppgifter beaktas i skäligen omfattning om arbetet delvis motsvarar den krävda yrkeserfarenheten.

Vid sidan om den arbetade tiden beaktas den tid som är likställd med arbetad tid enligt 7 § i semesterlagen. Vårdledighet och tid för fullgörande av värnplikt beaktas inte.

För att kunna uppnå ett erfarenhetsår krävs det

- ett års arbete om den förverkligade arbetstiden är 60 timmar per tre veckor eller mera
- två års arbete om den förverkligade arbetstiden understiger 60 timmar per tre veckor.

Även praktikanttiden räknas in i tiden i branschen.

Arbetsgivaren och arbetstagaren utreder vilken erfarenhet som ska beaktas vid beräkningen av erfarenhetsår i samband med att arbetsavtalet ingås eller senast före den första löneutbetalningen. En utredning som företes senare berättigar inte till beaktande av tidigare arbetserfarenhet.

När en arbetstagare har rätt till lön enligt nästa årsnivå iakttas detta från och med början av nästa lönebetalningsperiod.

När arbetstagaren förflyttas till en ny arbetsuppgift på en högre kravnivå, bestäms den nya tabelllönen enligt den årsnivå som är högre än, men närmast den föregående tabelllönen.

3. Lönen för en arbetstagare som är yngre än 18 år är 80 procent av tabelllönen för kravgrupp A.

4. I början av anställningsförhållandet har arbetstagaren en praktikanttid på sex månader under vilken lönen ska motsvara minst 90 procent av tabelllönen.

Den eventuella praktikanttiden förkortas av arbetstagarens arbetserfarenhet som har definierats enligt 2 punkten. Vid beräkningen av praktikanttiden och den arbetserfarenhet som förkortar praktikanttiden relateras den arbetade tiden i andra uppgifter dock inte mot den krävda yrkeserfarenheten enligt § 5 punkt 2.

5. Månadslön kan betalas till en arbetstagare vars arbetstid under en period på tre veckor är 112,5 timmar. Talet 159 är divisorn för månadslönen. Den lägsta timlönen till en deltidsanställd fås genom att månadslönen till arbetstagargruppen i fråga divideras med detta tal.

6. Annat arbete än arbete på skidcenter: Om arbetstagaren under en lönebetalningsperiod utför annat än normalt/traditionellt arbete på ett skidcenter ska arbetsgivaren och arbetstagaren separat avtala om ersättningen för detta arbete.

## § 6 Löneutbetalning

1. Lön betalas två gånger i månaden. Lönen kan betalas en gång i månaden om arbetsgivaren och förtroendemannen så avtalar enligt § 25 i kollektivavtalet.

Lönedagen är senast den sjunde vardagsarbetsdagen efter en avslutad lönebetalningsperiod om arbetsgivaren och förtroendemannen lokalt avtalar om saken.

I samband med löneutbetalningen ska arbetstagaren få en uträkning över vilka belopp som lönen består av och för vilken tidsperiod den betalas. Av uträkningen ska det framgå lönen för den ordinarie arbetstiden, olika tillägg, ersättningar för söndagsarbete och övertidsarbete och eventuella andra ersättningar.

2. Om löneutbetalningen inleds, avbryts eller upphör under en pågående lönebetalningsperiod beräknas lönen för en del av månaden till en anställd med månadslön genom att arbetstagarens månadslön divideras med talet 25. Vid utbetalning av denna dagslön betraktas även de extra fridagar som avses i § 8 5 punkten som arbetade dagar om de ingår i anställningstiden.

3. Ersättningen för det arbete som avses i § 10 och 11 i detta kollektivavtal ska betalas senast inom en månad räknat från det när den treveckorsperiod under vilken sådant arbete har utförts upphörde. Anspråk på utebliven ersättning ska göras inom den lagstadgade tidsfristen.

## § 7 Arbetsskiftsförteckning

1. En arbetsskiftsförteckning över varje treveckorsperiod ska utarbetas i förväg och sättas på anslagstavlan eller annan motsvarande plats så att arbetstagarna kan se den minst en vecka innan treveckorsperioden börjar.

2. Uppgifterna om när arbetsskiften inleds och avslutas samt om lediga dagar ska antecknas i arbetsskiftsförteckningen. Arbetsskiftsförteckningen ska utarbetas så att de inledande och avslutande arbeten som utförs före och efter ett arbetsskift inte behöver utföras som övertidsarbete.

3. Arbetsskiftsförteckningen kan bara ändras med arbetstagarens och arbetsgivarens samtycke eller av tvingande skäl i anknytning till organisering av arbetet, t.ex. oväntade ändringar i väderleksförhållanden. Förtroendemannen eller en företrädare för personalen och en representant för arbetsgivaren konstaterar om det är frågan om tvingande skäl på arbetsplatsen.

Förhandlingar om vädrets inverkan på arbetsskiften förs arbetsplatsvis.

4. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en överföring av arbetstimmar mellan två på varandra följande treveckorsperioder från en treveckorsperiod till en annan utan att de påverkar mängden mertidsarbete eller övertidsarbete. Det ska finnas en särskild förteckning över de överförda timmarna och utförande av dem vid ett senare skede.

Man kan komma överens om överföringen av arbetstimmar ifall man i anställningsförhållandet iakttar utjämnings-schemat för arbetstid enligt a- eller b-punkten i § 8 i kollektivavtalet.

Man får inte komma överens om att överföra arbetstimmar mellan perioder i samband med anställningen, och inte heller under prövotiden, om inte förtroendemannen också godkänner avtalet.

## 7 § a. Förlängning av den ordinarie maximiarbetstiden fr.o.m. 1.1.2017

Den ordinarie maximiarbetstid som nämns nedan i kollektivavtalet förlängs utan att inkomstnivån förändras. Förlängningen av den ordinarie maximiarbetstiden genomförs fr.o.m. 1.1.2017 på följande sätt:

### 1. A. Förlängning av arbetstiden enligt lokalt avtal

Förlängningen av arbetstiden genomförs i första hand genom att man lokalt kommer överens med förtroendemannen enligt 25 § om hur den årliga arbetstiden ska förlängas med 24 timmar.

Om det inte finns någon förtroendeman vid företaget, avtalas frågan lokalt med hela personalen. När avtalet inte ingås med en förtroendeman krävs att hela personalen tillsammans fattar ett gemensamt beslut för att avtalet ska träda i kraft.

Arbetstiden för en heltidsanställd kan förlängas med högst 24 timmar per kalenderår och för en deltidsanställd i förhållande till arbetstiden utan att inkomstnivån förändras.

## 1. B. Ensidigt genomförande av förlängningen av arbetstiden

Om parterna inte når ett lokalt avtal i frågan, förlängs arbetstiden genom att

- a. arbetstiden för en heltidsanställd med månadslön stiger till 114 timmar per tre veckor utan att inkomstnivån förändras. Om ett utjämningsystem för arbetstiden enligt kollektivavtalet tillämpas på en arbetstagare med månadslön, ökar även det totala antalet målsatta timmar under utjämningsperioden på motsvarande sätt som den nya maximiarbetstiden.
- b. arbetstiden för en arbetstagare med timlön förlängs så att arbetsgivaren kan förordna arbetstagaren att utan lön delta i utbildning, kompetensutveckling, informationstillfällen, evenemang för att utveckla arbetshälsan eller motsvarande evenemang som ordnas i en eller i flera delar utom arbetstiden. Dessa ska ordnas före det ordinarie arbetsskiftets början eller genast efter dess slut. Alternativt kan de ordnas som hela arbetsdagar. När tidpunkten för en tillställning eller ett evenemang meddelas ska man följa samma bestämmelser som när arbetsskiftsförteckningen utarbetas. För att beräkna den maximala arbetstiden per kalenderår som förlängts på detta sätt multipliceras 24 timmar med förhållandet mellan den arbetstid som avtalats i arbetstagarens arbetsavtal och den totala arbetstiden. Förlängningen av arbetstiden fastställs utifrån den arbetstid som avtalats i det arbetsavtal som arbetstagaren följer den 1 januari.

## § 8 Arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden är 112,5 timmar under en tidsperiod på tre veckor. Den ordnas så att det i genomsnitt ingår fem arbetsdagar i varje hel arbetsvecka.

Arbetsgivaren ska avtala med en deltidsanställd om minimiarbetstiden för en treveckorsperiod.

2. Med en arbetsvecka avses tiden från måndag kl. 00.00 till söndag kl. 24.00.

3. Mellan lediga dagar får det som högst finnas sju arbetsdagar.

4. Den ordinarie arbetstiden per arbetsdag är högst 7,5 timmar under en treveckorsperiod som på grund av semester, sjukdom eller annat skäl inte blir full.

5. Arbetstagaren ska mot varje arbetsvecka på fem dagar få två lediga dagar varav den ena är en veckovilodag (V) på minst 30 timmar och den andra är en extra fridag (X) på minst 24 timmar. Veckovilodagen

ska ges för varje hel arbetsvecka. Den extra fridagen (X) kan beviljas antingen under den veckan under vilken den är intjänad eller i samband med andra lediga dagar under en treveckorsperiod.

Ifall den extra fridagen ges under den vecka under vilken den är intjänad ska den i mån av möjlighet ges i samband med veckovilodagen.

6. Den faktiska ordinarie arbetstiden per dag får inte överskrida 10 timmar om annat inte avtalas med arbetstagaren. Det är inte tillåtet att i oskälig grad låta arbetstagaren utföra arbetsskift som är längre än 10 timmar.

7. Arbetsskift som är kortare än 4 timmar bör undvikas. En representant för arbetsgivaren och förtroendemannen konstaterar grunderna för avvikelser på arbetsplatsen.

8. Arbetsgivaren försöker ordna arbetet på så sätt att de som arbetar med kameraövervakningen kan turas om så att det inte i fråga om kameraövervakningen förekommer arbetsskift som är längre åtta timmar.

9. Vilotiden mellan dagliga arbetsskift ska ordnas så att den är minst 8 timmar.

10. Om den dagliga oavbrutna arbetstiden överskrider sex timmar ska arbetstagaren få en vilotid på minst en halvtimme eller ett tillfälle att inta sin måltid under arbetstiden. Vilotiden räknas inte in i arbetstiden om arbetstagaren fritt kan avlägsna sig från arbetsplatsen under den.

En representant för arbetsgivaren och förtroendemannen ska förhandla om vilotider och måltider på arbetsplatsen.

11. Parterna rekommenderar att arbetstagarna ska få ledigt vart femte veckoslut så att de får två på varandra följande lediga dagar antingen på fredag och lördag eller på lördag och söndag. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att bevilja ledigheten också i form av en kombination som består av en söndag och följande måndag.

Ifall veckoslutsledigheter inte ges vart femte veckoslut ska vart sjätte veckoslut (lördagen och söndagen) vara ledigt om annat inte avtalades i samband med att årsarbetstidssystemet togs i bruk.

Om arbetstagaren så vill eller i fall av sjukdom eller i andra sådana tvingande fall kan man avvika från detta.

12. Arbetet avslutas kl. 15.00 på julafton och inleds tidigast kl. 11.00 på juldagen, om annat inte avtalas med arbetstagaren.

## § 8 a. Utjämningschema för den ordinarie arbetstiden

### 1. Ordinarie arbetstid och utjämningsperiod

En heltidsanställds ordinarie arbetstid kan ordnas till 112,5 timmar i genomsnitt på så sätt att arbetstiden jämnas ut till att motsvara antalet ovan under sex på varandra följande treveckorsperioder (utjämningsperiod). Den ordinarie arbetstiden under en enskild treveckorsperiod får vara högst 135 timmar.

Längden på den utjämningsperiod som ska iakttas samt tidpunkten för dess början och slut ska framgå av arbetsskiftsförteckningen.

Veckovilodagen (V) ska ges varje arbetsvecka.

Det går att överföra högst två X-dagar från varje treveckorsperiod inom en utjämningsperiod till andra tidpunkter så att den överförda X-dagen ges i samband med en annan ledighet. En överförd X-dag jämställs med en arbetsdag i fråga om intjänande av X-, V- och Z-dagar samt semester.

Mellan lediga dagar får det som högst finnas sju arbetsdagar.

Arbetstiden jämnas ut antingen genom att förkorta arbetstiden per dag eller genom att bevilja separata utjämningsledigheter under utjämningsperioden. Under en utjämningsperiod ska det dock beviljas minst tre utjämningsledigheter. Utjämningsledigheterna antecknas i arbetsskiftsförteckningen och de jämställs med arbetsdagar i fråga om intjänande av X-, V- och Z-dagar och semester samt när lön för en del av en månad betalas.

Utgjämningsledigheterna får inte överlappa lediga dagar eller semester.

---

#### EXEMPEL 1.

Utgjämnning av arbetstid



Längden på den utjämningsperiod som ska iaktas är sex treveckorsperioder. Antalet arbetstimmar under en utjämningsperiod är sammanlagt 6 x 112,5 timmar, alltså 675 timmar. Under en utjämningsperiod har det beviljats sammanlagt fyra utjämningsledigheter.

1. perioden: 115 t	2. perioden: 135 t	3. perioden: 105 t
tre X-dagar	en X-dag	tre X-dagar
tre V-dagar	tre V-dagar	tre V-dagar
		en utjämningsledighet
4. perioden: 90 t	5. perioden: 120 t	6. perioden: 110 t
fem X-dagar	två X-dagar	fyra X-dagar
tre V-dagar	tre V-dagar	tre V-dagar
tre		

## 2. Mertids- och övertidsarbete under en treveckorsperiod

Det arbete som under en treveckorsperiod har utförts efter 135 timmar ersätts som mertids- och övertidsarbete enligt följande:

- 7,5 timmar som mertidsarbete med enkel timlön,
- med lön förhöjd med 50 procent för de 18 första timmarna och,
- för de efterföljande timmarna med lön förhöjd med 100 procent,

de timmar som berättigar till övertidsersättning per period iaktas inte när man räknar det totala antalet timmar under utjämningsperioden.

Den periodvisa ersättningen för mertids- eller övertidsarbete kan inte bytas ut mot motsvarande ledig tid.

## 3. När anställningen upphör mitt under utjämningsperioden

Om ett anställningsförhållande på grund av skäl som beror på arbetstagen upphör under en pågående utjämningsperiod innan arbetstiden har jämnats ut till den ordinarie maximiarbetstiden kan underskottet i antalet arbetstimmar dras av från arbetstagarens lön. Ett eventuellt överskott ersätts i pengar i form av en enkel timlön.

Om anställningsförhållandet upphör av skäl som beror på arbetsgivaren dras underskottet inte av från lönen.

Eventuellt mertids- och övertidsarbete ersätts i fråga om de arbetstimmar som överskrider den genomsnittliga ordinarie arbetstiden enligt följande:

- fram till 120 timmar i genomsnitt som mertidsarbete i form av en enkel timlön,
- hälften av de resterande timmarna med en lön förhöjd med 50 procent och hälften med en lön förhöjd med 100 procent.

#### EXEMPEL 2.

Mertids- och övertidsarbete när ett anställningsförhållande upphör under en pågående utjämningsperiod

Anställningsförhållandet för en heltidsanställd, vars ordinarie arbetstid under en treveckorsperiod är 112,5 timmar, upphör efter tre treveckorsperioder under en pågående utjämningsperiod på 18 veckor av skäl som beror på arbetsgivaren.

1. perioden: 129 h	2. perioden: 128 h	3. perioden: 109 h
--------------------	--------------------	--------------------

Periodernas sammanlagda antal arbetstimmar är 366, alltså 122 timmar per treveckorsperiod i genomsnitt. Då är antalet utförda mertidsarbetstimmar per period 7,5 i genomsnitt (120-112,5) och antalet utförda perioder tre. Arbetstagaren får en ersättning för mertidsarbete i form av lönen för 3 x 7,5 timmar, alltså för 22,5 timmar. Antalet övertidstimmar per period är två i genomsnitt (122-120), alltså sammanlagt sex timmar (3 x 2) varav hälften, alltså tre timmar ersätts med en lön förhöjd med 50 procent och hälften, alltså tre timmar med en lön förhöjd med 100 procent.

#### 4. När en utjämningsperiod upphör

Ett underskott i antalet arbetstidstimmar på grund av skäl som beror på arbetstagaren kan dras av från arbetsgivarens lön när utjämningsperioden upphör. Ett eventuellt överskott i antalet arbetstimmar vid utgången av en utjämningsperiod ersätts i fråga om de arbetstimmar som utförts utöver den ordinarie maximiarbetstiden enligt följande:

- 7,5 timmar som mertidsarbete med enkel timlön,
- med lön förhöjd med 50 procent för de 18 första timmarna och,
- de efterföljande timmarna med en lön förhöjd med 100 procent.

#### EXEMPEL 3.

Mertids- och övertidsarbete vid utgången av en utjämningsperiod

Längden på en utjämningsperiod är sex treveckorsperioder och den ordinarie maximiarbetstiden under utjämningsperioden är 675 timmar. Arbetstagaren har arbetat i 634 timmar innan den sista treveckorspe-

rioden börjar. Således finns det 41 timmar (675 t.-634 t.) kvar för den sista treveckorsperioden. Arbetstagaren har dock utfört 81 timmar under den sista perioden. Då ersätts mertids- och övertidsarbetet (81 t.-41 t. = 40 timmar) enligt följande:

- 7,5 timmar i form av mertidsarbete med enkel timlön,
- 18 timmar med lön förhöjd med 50 procent och
- 14,5 timmar med lön förhöjd med 100 procent.

8 § b. Årsarbetstidssystem som baserar sig på lokala avtal (s.k. arbetstidsbank)

1. Att ta i bruk, ansluta sig till och frigöra sig från systemet

1. Arbetsgivaren och en sådan förtroendeman som avses i § 25 i kollektivavtalet ska avtala om ibruktagandet av arbetstidssystemet på arbetsplatsen. Ifall det inte finns någon förtroendeman kan arbetstagarna bland sig välja en arbetstagare som är medlem i Servicefacket som deras företrädare vid förhandlingar om ett avtal om årsarbetstidssystemet. Servicefacket PAM rf:s uppgift är att göra den företrädare som valts förtrogen med årsarbetstidssystemet. Ett avtal som ingåtts av någon annan än en förtroendeman ska sändas till de organisationer som har undertecknat detta avtal för kännedom.

2. Systemet kan tillämpas på heltidsanställda vars anställningar gäller tills vidare eller för viss tid på minst ett år.

3. När ett årsarbetstidssystem används ska arbetstiden per tre veckor jämnas ut till 112,5 timmar i genomsnitt under en tidsperiod på högst ett år.

4. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska skriftligen och separat avtala om att arbetstagaren ansluter sig till systemet. I samband med anslutningen till systemet ska arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om längden på utjämningsperioden och om maximiantalet arbetstimmar per treveckorsperiod med beaktande av det som har avtalats i punkt 2.1. Samtidigt ska de avtala om en preliminär tidpunkt för när utjämningsleligheterna tas ut. I fråga om en enskild arbetstagare kan utjämningsperioden också vara kortare än det som har avtalats om med förtroendemannen eller en företrädare för personalen.

5. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om vilka penningbelopp som arbetstagaren utöver arbetstimmarna vill få ändrade till arbetstidsutjämningsledighet.

6. Arbetsgivaren lämnar de avtal i anknytning till detta system som denne ingått med arbetstagarna till en förtroendeman som företräder

arbetstagarna för kännedom.

7. Arbetstagare som hör till systemet kan bara permitteras av tvingande och oförutsedda skäl som varken beror på arbetstagaren eller arbetsgivaren.

8. Förtroendemannen eller arbetsgivaren kan säga upp systemet. Då upphör det med en uppsägningstid på tre (3) månader och det pågående systemet iakttas fram till utgången av utjämningsperioden.

9. Arbetstagaren eller arbetsgivaren kan säga upp systemet för en enskild arbetstagares del. Då upphör det med en uppsägningstid på tre (3) månader och det pågående systemet iakttas fram till utgången av utjämningsperioden.

10. Arbetsgivaren eller arbetstagaren kan för en enskild arbetstagares del säga upp systemet av skäl som beror på arbetstagarens hälsa och har att göra med hans eller hennes ork i arbetet och har konstaterats av företagshälsovården. Då upphör systemet med en uppsägningstid på en (1) månad och arbetstagarens anslutning till systemet upphör vid utgången av uppsägningstiden.

11. Om man i enlighet med punkt 1 har avtalat om att införa ett årsarbetstidssystem med en annan företrädare som valts eftersom det inte finns någon förtroendemann och denna inte längre är i företagets tjänst, kan det lokala avtalet om årsarbetstidssystemet sägas upp också av Servicefacket PAM rf.

12. Om tillämpningen av och delaktighet i årsarbetstidssystemet har utgjort grunden för en visstidsanställning och det på grund av att systemet har upphört eller på grund av att arbetstagare har frigjort sig från det inte längre på grund av arbetets säsongkaraktär är möjligt att erbjuda alla arbetstagare ordinarie arbete ska en eventuell minskning av arbetskraften i första hand riktas till de arbetstagare som har haft anslutningen till årsarbetstidssystemet som ett villkor för deras visstidsanställning.

## 2. Organisering av arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden kan vara högst 150 timmar per tre veckor. Av vägande skäl går det att tillfälligt avvika från det maximala antalet arbetstimmar med arbetstagarens och arbetsgivarens samtycke.

2. Det antal arbetstimmar som under en treveckorsperiod överskrider 112,5 timmar ersätts i form av ledig tid som ges ut under utjämningsperioden.

3. Arbetstiden ordnas enligt bestämmelserna i § 8 i kollektivavtalet med följande avvikelser:

- c. en extra fridag (X) kan i samband med annan ledighet ges under utjämningsperioden,
- d. den oavbrutna minimiarbetstiden per dygn är 4 timmar,
- e. den faktiska ordinarie arbetstiden per dag får inte överskrida 12 timmar om annat inte avtalas med arbetstagararen.

4. Tidpunkten för inledande och avslutande av den utjämningsperiod som iakttas ska framgå av arbetsskiftsförteckningen.

5. Arbetsskiftsförteckningen utarbetas för minst tre veckor i sänder.

6. Semesterns förkortande inverkan på arbetstiden under en treveckorsperiod enligt § 16 i kollektivavtalet räknas in i arbetstiden under semestertiden. Under en sjukledighet räknas 7,5 timmar per arbetsdag och 37,5 timmar per vecka in i arbetstiden.

3. Mertids- och övertidsarbete under en treveckorsperiod

1. Utförda arbetstimmar som under en treveckorsperiod överskrider 150 timmar ersätts med en lön förhöjd med 100 procent.

2. För arbete som har utförts under en utjämningsledighet betalas lön förhöjd med 50 procent.

4. Belopp som kan överföras till systemet

1. Utöver den utförda arbetstid som antingen överskrider eller underskrider (s.k. minustimmar) 112,5 timmar kan det avtalas om överföring av olika slags penningbelopp som kan bytas ut mot arbetstimmar till utjämnings-schemat.

2. Sådana belopp kan bestå av arbetstidsersättningar (till exempel ersättningar för söndagsarbete, tillägg för kvälls- och nattarbete, grunddelar och förhöjningsdelar för övertidsarbete, semesterpremie). Dessutom kan man avtala om en överföring av Z-dagar och sparad ledighet till utjämnings-schemat.

5. Utjämning av systemet

1. De arbetstimmar som har överförts till systemet och som överskrider 112,5 timmar samt de penningbelopp som ska bytas ut mot arbetstimmar ges ut i form av hela lediga dagar (utjämningsledighet) under en utjämningsperiod. På initiativ av arbetstagararen kan annat avtalas om tidpunkten för ledigheterna under en utjämningsperiod.

2. Det penningbelopp som överförs till systemet byts ut mot arbetstimmar enligt den lön som gäller när de överförs.
3. Om antalet arbetstimmar som byts ut mot ledighet inte är jämnt delbart med 7,5 timmar kan resten ges ut i form av en förkortning av arbetstiden per period eller i form av en delvis ledig dag.
4. Utjämningsledigheterna är tid som är likställd med arbetad tid.

#### TILL EXEMPEL

En arbetstagare har under en treveckorsperiod utfört 150 arbetstimmar varav två arbetsskift på 7,5 timmar inföll på söndagar. Arbetstagarens lön är 10 euro per timme. Även ersättningen för söndagsarbete ska enligt avtal överföras till systemet. Till utjämnings-schemat överförs sammanlagt (150-112,5) 37,5 timmar + 15 x 10 euro (150 euro) som efter att ha bytts ut mot timmar motsvarar 15 timmar. Således har sammanlagt 52,5 timmar som ska ges i form av ledig tid överförts till systemet. Arbetstiden jämnas ut genom att arbetstagaren får sju hela lediga dagar under utjämningsperioden vid en tidpunkt som parterna har avtalat om.

## 6. Lön

1. Arbetstagaren får för tiden för ledigheten den lön som gäller vid den aktuella tidpunkten.

2. Om arbetsgivarens arbetsuppgifter ändras efter en överföring av arbetstimmar och/eller penningbelopp till systemet på så sätt att hans eller hennes lön under tiden för ledigheten är lägre än tidigare betalas honom eller henne lön av samma storlek som gällde när ledigheterna intjänades, med beaktande av en eventuell löneförhöjning enligt kollektivavtalet.

## 7. Insjuknande under utjämningsledighet

1. Om arbetstagaren insjuknar under en pågående utjämningsledighet har han eller hon rätt att avbryta ledigheten för den tid som sjukledigheten varar. Då beaktas frånvaron som en sjukledighet fr.o.m. den dag som följer efter insjuknandet. Arbetstagaren ska visa upp en utredning om insjuknandet enligt kollektivavtalet och meddela om sin vilja att avbryta utjämningsledigheten.

2. Arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för de utjämningsledigheter som har överförts på det här sättet. Om de överförda utjämningsledigheterna på grund av tidpunkten för utgången av utjämningsperioden inte kan tas ut före utgången av utjämningsperioden kan de beviljas un-

der den följande utjämningsperioden.

8. Om ett utjämningsschema avbryts under en pågående utjämningsperiod

1. Om ett utjämningsschema av skäl som beror på arbetstagaren avbryts under en pågående utjämningsperiod innan arbetstiden har jämnats ut till den ordinarie maximitiden kan underskottet i antalet arbetstimmar dras av från arbetstagarens lön. Ett eventuellt överskott ersätts i pengar i form av en enkel timlön.

2. Om ett utjämningsschema avbryts av skäl som beror på arbetsgivaren dras inte underskottet av från arbetstagarens lön. Ett eventuellt överskott ersätts utifrån ett avtal om en situation när en utjämningsperiod upphör.

9. Mertids- och övertidsarbete vid utgången av en utjämningsperiod

1. Om övertidsarbetet per period har ersatts i form av pengar enligt punkt 3 beaktas inte de timmar som ersatts som övertidsarbete vid beräkningen av det sammanlagda antalet timmar per utjämningsperiod.

2. Om ett underskott som beror på arbetstagaren har bildats vid utgången av en utjämningsperiod kan underskottet dras av från arbetstagarens lön.

3. Om ett överskott har samlats vid utgången av en utjämningsperiod ersätts det enligt följande:

- de utförda arbetstimmarna divideras med det sammanlagda antalet arbetsdagar och de utjämningsledigheter som tagits ut,
- utfört arbete som i genomsnitt överskrider 7,5 timmar per dygn ersätts fram till åtta timmar genom att en ersättning för mertidsarbete som motsvarar en enkel timlön betalas för en halvtimme,
- utfört arbete som i genomsnitt överskrider åtta timmar per dygn ersätts fram till tio timmar genom att som ersättning för övertidsarbete betala lön förhöjd med 50 procent,
- arbete som i genomsnitt utförts över 10 timmar ersätts med lön förhöjd med 100 procent.

10. Arbetstidsbokföring

Arbetsgivaren ska utöver den arbetstidsbokföring som avses i arbetstidslagen föra bok över varje arbetstagares arbetstid som har överförts till utjämningsschema och dess grunder.

## § 9 Extra tilläggsfridagar dvs. Z-dagar

1. Arbetstagaren intjänar Z-dagar för varje full semesterkvalifikationsmånad under anställningen med undantag av juli. De tre första månaderna under en praktikanttid enligt 5 § 4 punkten i kollektivavtalet berättigar dock inte till Z-dagar.

Som dagar likställda med arbetade dagar betraktas samma dagar som i fråga om intjänandet av semester med undantag av tiden för moderkaps-, faderskaps- eller föräldraledighet.

I fråga om en permittering kan det mellan den 1 maj och den 31 oktober dock finnas högst 30 arbetsdagar som är dagar likställda med arbetade dagar.

2. När den ordinarie arbetstiden är 112,5 timmar är värdet på en Z-dag 7,5 timmar. Den arbetsavtalsenliga arbetstiden kan på grund av tillämpningen av utjämnings-schemat för arbetstiden även fullföljas under en längre tidsperiod.

3. Värdet på en Z-dag för andra än heltidsanställda bestäms genom att arbetstiden under de två kalendermånader som föregår förtjänstmånaden divideras med talet 42. Även en sådan frånvarotid för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön räknas in i arbetstiden. Till dessa arbetstagare kan Z-dagen betalas i form av en ersättning i pengar i samband med den löneutbetalning som följer efter att Z-dagen har intjänats eller den kan ges i form av en ledig dag med lön. Värdet på en Z-dag kan dock vara högst 7,5 timmar.

Ifall den arbetade tiden vid ingången av förtjänstmånaden är kortare än två kalendermånader ska värdet på en Z-dag räknas enligt den förverkligade arbetstiden under förtjänstmånaden. Då beräknas arbetstiden genom att de utförda arbetstimmar under en förtjänstmånad divideras med antalet dagar måndag-fredag som ingår i tiden för anställningen under samma månad.

4. De intjänade Z-dagarna ges i form av hela lediga dagar om arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan inte avtalar annorlunda.

Z-dagarna kan ges på två alternativa sätt

- antingen så att de Z-dagar som har intjänats under januari-juni ges senast före utgången av december och de Z-dagar som har intjänats under augusti-december ges senast före utgången av maj
- eller så att det avtalas om att Z-dagarna eller en del av dem blir överförda och ges senast före utgången av maj följande år. Då ska de ges i form av en sammanhängande ledighet, om annat inte avtalas.



När ett årsarbetstidssystem tillämpas går det att avvika från detta sätt enligt ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Parterna rekommenderar att Z-fridagarna samlas ihop till en sammanhängande ledighet i synnerhet på de verksamhetsställen där säsongfluktuationen är stark.

5. Längden på en Z-dag som har antecknats i arbetsskiftförteckningen är minst 24 timmar.

En heltidsanställds arbetstid förkortas med 7,5 timmar under den treveckorsperiod under vilken Z-dagen ges. Den extra tilläggsfridagen minskar inte på antalet övriga lediga dagar under denna period.

6. Arbetsgivaren ska före han eller hon antecknar Z-dagarna i arbetsskiftförteckningen höra arbetstagarens åsikt om förläggningen av dem.

Intjänade Z-dagar får inte förläggas så att de överlappar med semestern eller någon annan frånvaro som är känd när arbetsskiftförteckningen utarbetas.

7. Den extra tilläggsfridagen minskar inte på lönen till en arbetstagare med månadslön för den lönebetalningsperiod där den förläggs.

8. Om arbetstagarna blir tvungna att arbeta på Z-dagar får de lön förhöjd med 50 procent för det.

9. När ett anställningsförhållande upphör ersätts de Z-dagar som inte har tagits ut i pengar.

---

#### TILL EXEMPEL

Ett arbetsskift som följer efter Z-dagen kan som tidigast börja 24 timmar efter att det arbetsskift som föregick Z-dagen har avslutats.

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
8-16	9-15	22-06	Z	06-14	X	V

---

## § 10 Arbetstidstillägg och omständighetstillägg

### 1. Söndagsarbete och arbete som utförs på helgdagar och helgaftnar

För arbete som utförts på söndagar eller andra kyrkliga högtidsdagar samt första maj och självständighetsdagen betalas lön förhöjd med 100 procent. Även tillägg för kvälls- och nattarbete samt omständighetstillägg höjs på motsvarande sätt.

För arbete som har utförts på juldagen betalas lön förhöjd med 150 procent. Även tillägg för kvälls- och nattarbete samt omständighetstillägg höjs på motsvarande sätt.

För arbete som utförs på nyårsafton, valborgsmässoafton, påskafton, midsommarafton och julafton efter kl. 15.00 betalas en lön förhöjd med 50 procent. Även tillägg för kvälls- och nattarbete höjs på motsvarande sätt.

### 2. Tillägg för kvälls- och nattarbete

För arbete som under ordinarie arbetstid utförs mellan kl. 18.00 och 21.00 betalas tillägg för kvällsarbete dock för högst två timmar enligt lönebilagan.

För arbete som utförs mellan 21.00 och 06.00 betalas tillägg för nattarbete enligt lönebilagan.

### 3. Miljötillägg

Till arbetstagare som arbetar med snöläggning betalas omständighetstillägg för tiden för snöläggningen enligt lönebilagan. Förflyttning av stängsel för snöläggning jämföras med arbetet med snöläggningen.

För den tid under vilken arbetstagaren har klättrat upp i en ljusstolpe betalas omständighetstillägg enligt lönebilagan.

### 4. Utryckningsarbete

För underhålls- och reparationsarbete som baserar sig på en kallelse av arbetsgivaren, sker utanför arbetstiden och är nödvändig med tanke på skidcentrets verksamhet betalas vid sidan om lönen för den tid som har använts för arbetet även en ersättning som motsvarar en enkel timlön för två timmar. Då ersätts resekostnaderna enligt 18 §.

## 5. Beredskap

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att arbetstagaren ska befinna sig i sin bostad eller någon annanstans så att han eller hon är anträffbar och vid behov kan kallas till arbetet. Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden. Längden på beredskapstiden och upprepad beredskap får inte oskäligt störa arbetstagarens fritid.

När arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om beredskapen ska de också avtala om ersättningen för den. Vid fastställande av ersättningens belopp ska de begränsningar för arbetstagarens fritid som förorsakas av beredskapen beaktas. Åtminstone hälften av den tid som används för beredskap i arbetstagarens bostad ska ersättas antingen i pengar eller i form av en motsvarande ledighet som ges under ordinarie arbetstid.

## 6. Tillägg till skiftesansvarig

När arbetstagaren arbetar som av arbetsgivaren utsedd skiftesansvarig (eller dess vikarie) ska han eller hon för de timmar då han eller hon är ansvarig få en lön som betalas till arbetstagare i löneklass C och som motsvarar hans eller hennes egna erfarenhetsår.

## § 11 Förhöjd lön

### 1. Mertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som under en treveckorsperiod utförs utöver den arbetsavtalsenliga arbetstid som antecknats i arbetstidsförteckningen fram till 120 timmar.

För utförande av mertidsarbete krävs samtycke av arbetstagaren.

Mertidstimmarna ersätts med grundtimlön.

### 2. Övertidsarbete

Övertidsarbete är arbete som överskrider 120 timmar under en treveckorsperiod.

För utförande av övertidsarbete krävs samtycke av arbetstagaren.

Som övertidsersättning betalas för de 18 första timmarna som överstiger 120 timmar lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

När man beräknar övertidsersättningen betraktas inte de timmar som arbetats under X- och Z-dagar som en del av periodens arbetstimmar, då de ersätts separat enligt § 11 punkt 4 i kollektivavtalet.

### 3. Mertids- och övertidsarbete under en knapp treveckorsperiod

Den tid som berättigar till ersättning för mertids- eller övertidsarbete ska under en treveckorsperiod som inte på grund av sjukdom eller annan orsak som var känd när arbetsskiftsförteckningen utarbetades blir full beräknas enligt följande:

i fråga om mertidsarbete

- Med vilket antal timmar överskrider den genomsnittliga arbetstiden 7,5 timmar per arbetsdag?
- Grundtimlön betalas för de timmar som överskrider 7,5 timmar fram till åtta timmar.

i fråga om övertidsarbete

- Med vilket antal timmar överskrider den genomsnittliga arbetstiden 8 timmar per arbetsdag?
- för de två första timmar som överskrider 8 timmar betalas lön förhöjd med 50 procent.
- och för de efterföljande timmarna med lön förhöjd med 100 procent.

Ifall en treveckorsperiod inte har blivit full av sådana skäl som inte var kända när arbetsskiftsförteckningen utarbetades betalas ingen ersättning för övertidsarbete förutsatt att om antalet arbetstimmar under en treveckorsperiod hade förverkligats skulle antalet arbetstimmar under treveckorsperioden som högst ha motsvarat den ordinarie maximiarbetstiden enligt kollektivavtalet.

Om en treveckorsperiod blivit ofullständig på grund av anställningsförhållandets korthet (även för s.k. extra anställda) fastställs tiden som berättigar till övertidsersättning på samma sätt.

Beräkningsregeln för en ofullständig period tillämpas dock inte på en arbetsperiod som på grund av semester blir ofullständig, utan i dessa fall förfars såsom bestäms i § 16 punkt 8 i kollektivavtalet.

### 4. Arbete som utförs på en ledig dag

Arbete som utförs på en veckovilodag (V)

Arbetstagaren och arbetsgivaren ska avtala om arbete som utförs på en veckovilodag. För arbete som utförs på en veckovilodag betalas lön förhöjd med 100 procent. Även tillägg för kvälls- och nattarbete samt omständighetstillägg höjs på motsvarande sätt.

Utöver ersättningen för arbete som utförs under veckovila betalas en ersättning för söndagsarbete ifall arbetet utförs

- på en söndag
- på en annan kyrklig helgdag
- på första maj
- på självständighetsdagen.

Arbete som utförs på en extra fridag (X) och på en Z-dag

För arbete som utförts på en X- eller Z-dag betalas lön förhöjd med 50 procent. Även tillägg för kvälls- och nattarbete samt omständighetstillägg höjs på motsvarande sätt.

Arbete som utförs på en X- eller Z-dag ersätts inte för andra gången i form av övertidsarbete per period.

En extra fridag (X) som har uteblivit på grund av att treveckorsperioden inte blev full ersätts genom att lönen för en arbetsdag höjs med 50 procent. Om längden på en arbetsdag varierar beräknas ersättningsbeloppet enligt den genomsnittliga arbetstiden.

## 5. Byte av förhöjd lön mot ledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att delvis eller helt byta lönen för mertids- och övertidsarbete eller för arbete som utförs på en X- eller Z-dag mot en motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden.

Bestämmelsen ovan om förhöjd lön ska även iakttas vid beräkning av längden på en ledighet som motsvarar övertidsarbetet.

Ledig tid ska ges inom sex månader från och med att mertids- eller övertidsarbetet utfördes, om annat inte avtalas.

Man ska sträva efter att avtala om tidpunkten för ledigheten. Om man inte kommer överens bestämmer arbetsgivaren tidpunkten för ledigheten, om arbetstagaren inte kräver att få ersättningen i pengar.

## § 12 Lön för sjukdomstid

1. Arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid om

- arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst en månad,
- arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycka är förhindrad att utföra arbete och
- arbetstagaren inte har förorsakat arbetsoförmögenheten uppsåtligen eller av grovt vållande eller

- arbetstagaren har beordrats i karantän enligt lagen om smittsamma sjukdomar.

Lön för sjukdomstid betalas utifrån anställningsförhållandets längd enligt följande:

Anställningsförhållandets längd före tidpunkten för insjuknande	Längden på den avlönade perioden
över 1 månad och högst 2 månader	karenstiden enligt sjukförsäkringslagen, alltså dagen för insjuknande och 9 därpå följande vardagar
över 2 månader	för en tidsperiod på 4 veckor (28 kalenderdagar)
Längre än 3 år	för en tidsperiod på 5 veckor (35 kalenderdagar)
Längre än 5 år	för en tidsperiod på 6 veckor (42 kalenderdagar)
Längre än 10 år	för en tidsperiod på 8 veckor (56 kalenderdagar)

En arbetstagare med månadslön får sin grundmånadslön för den avlönade sjukdomstiden. När löneutbetalningen under sjukdomstiden avbryts beräknas lönen för en del av månaden enligt § 6 i kollektivavtalet. En arbetstagare med timlön får sin grundtimlön för de arbetstimmar som har antecknats i arbetsskiftsförteckningen. Om det inte har utarbetats någon arbetsskiftsförteckning över sjukdomstiden betalas lönen utifrån den förverkligade genomsnittliga arbetstiden under de tre hela treveckorsperioder som föregick insjuknandet, dock för högst 7,5 timmar per arbetsdag.

2. Om arbetstagaren inom 30 dagar efter att ha återvänt till arbetet insjuknar på nytt i samma sjukdom beräknas den tid som berättigar till lönen för sjukdomstiden som om det vore frågan om en och samma sjukdomstid.

Lönen för sjukdomstiden betalas dock om samma sjukdom återkommer på det sätt som avses ovan för minst den karenstid som avses i sjukförsäkringslagen.

3. Arbetsgivaren betalar lönen för sjukdomstiden direkt till arbetstagaren. Då ansöker arbetsgivaren om ersättning enligt sjukförsäkringslagen efter att ha fått de behövliga utredningarna av arbetstagaren.

4. Om dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen av skäl som beror på arbetstagaren inte betalas eller om den är lägre än normalt minskar ar-

betsgivarens skyldighet att betala lön med ett belopp som motsvarar det obetalda beloppet.

Från lönen för sjukdomstiden dras av den sjukersättning (dagpenning eller annan ersättning som kan jämföras med den) som arbetstagaren får för samma arbetsförmåga och för samma tidsperiod.

- Sjukersättningen betalas av en sjukförsäkring som får garantiavgifter av arbetsgivaren,
- enligt lagen om olycksfallsförsäkring, lagen om pension för arbetstagare eller trafikförsäkringslagen eller
- på grundval av en annan försäkring som arbetsgivaren helt eller delvis har bekostat.

Enligt lagen betalas sjukdagpenning inte till personer som har fyllt 68 år eller till personer som inte har fyllt 16 år. Personerna i denna ålder får full lön för sjukdomstid om förutsättningarna för löneutbetalningen i övrigt uppfylls.

5. Arbetstagaren är skyldig att skyndsamt meddela om sitt insjuknande och när han eller hon uppskattningsvis tillfrisknar. Anmälan ska göras personligen enligt arbetsgivarens anvisningar.

Arbetstagaren ska på begäran visa upp ett läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning om sin arbetsförmåga. Om arbetsgivaren utser vilken läkare som ska anlitas svarar arbetsgivaren för kostnaderna för anskaffandet av läkarintyget.

I fråga om sjukdomsfall som varar högst tre kalenderdagar kan utredningen även ges i form av ett intyg från företagshälsovårdare, hälsovårdare eller sjuksköterska förutsatt att

- det är fråga om en epidemiartad sjukdom (t.ex. förkylning eller mag-sjuka) och
- arbetstagaren inte arrangerat företagshälsovård som inkluderar läkartjänster,
- trots begäran och på grund av att vården inte har klassificerats som brådskande eller på grund av andra tvingande skäl har arbetstagaren inte fått mottagningstid hos läkare inom den offentliga hälso- och sjukvården.

Om sjukdomen fortsätter eller återkommer inom 30 dagar fr.o.m. att den föregående perioden av arbetsförmåga upphörde ska arbetstagaren dock på begäran visa upp ett läkarintyg.

5 a Lokalt avtal om anmälan om sjukfrånvaro

Man kan lokalt enligt 25 § avtala om ett förfarande där arbetstagaren kan anmäla en kort arbetsförmåga och anledningen till den till arbets-

givaren utan intyg från läkare eller hälsovårdare som intygar arbetsförmågan. Ett sådant arbetsplats-specifikt avtal kan gälla arbetstagarens egen sjukfrånvaro i högst tre kalenderdagar och endast kortvariga sjukdomar som inte kräver läkarvård (t.ex. förkylning, magsjuka).

Anmälan om arbetsoförmåga ska göras utan dröjsmål enligt 12 § 5 punkten.

Arbetsgivaren kan kräva att arbetstagaren lämnar in ett läkarintyg redan från och med den första dagen, om arbetsgivaren har grundad anledning att anse detta nödvändigt. En sådan anledning kan till exempel hänföra sig till återkommande fall av kort sjukfrånvaro, ett händelseförlopp på arbetsplatsen före frånvaron eller misstanke om rusmedelsmissbruk.

När man avtalar om förfarandet kan man beakta bland annat följande:

- avtalets syfte
- vem som omfattas av förfarandet: t.ex. gäller förfarandet inte personer som omfattas av åtgärder efter vårdhänvisning eller arbetstagare som tidigare har konstaterats ha problem med arbetsförmågan
- hur och till vem anmälan görs
- för hur lång tid rätt till frånvaro beviljas per gång
- förfarandets giltighetstid på försök
- tillämpning av förfarandet när sjukfrånvaron infaller på en ledig dag eller under semestern
- att förutse missbruk och möjligheten att utesluta arbetstagare från förfarandet eller frågå grunderna för betalning av lön för sjukdomstid vid fall av missbruk
- hur man ska göra om sjukdomen fortsätter
- hur många gånger per år får man anmäla frånvaro genom detta förfarande
- läkarordinerad frånvaro kan inte förlängas genom detta förfarande
- hur avtalet följs upp

6. Arbetstagaren ska på begäran av arbetsgivaren även annars gå med på att genomgå en läkarundersökning hos arbetsgivarens egen läkare eller en läkare som utsetts av arbetsgivaren. Då är det arbetsgivaren som ersätter kostnaderna för anskaffandet av läkarintyget.

7. En sjukledig arbetstagare ska iaktta de givna vårdanvisningarna och se till att han eller hon med sitt förfarande inte förlänger sin arbetsoförmåga.

## § 13 Läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet i följande fall förutsatt att ar-



betstagaren inte har lyckats få tid för undersökningar utanför arbetstiden och att de har ordnats så att onödig förlust av arbetstid har undvikits:

- en läkarundersökning som är nödvändig för konstaterande av en eventuell sjukdom och en anknytande laboratorie- och röntgenundersökning som har ordinerats av läkare,
- de undersökningar som förutsätts för att få moderskapspenning och de medicinska undersökningar som föregår förlossningen,
- de bröstcancerscreeningar och screeningar i syfte att förebygga cancer i livmoderhalsen som avses i statsrådets förordning 1339/2006,
- för tiden som åtgått till behandlingsåtgärden av en plötslig tandsjukdom om tandsjukdomen har medfört arbetsoförmåga som kräver vård under samma dag eller arbetsskift. Arbetsoförmågan och behovet av brådsakande vård bevisas med ett intyg som utfärdas av tandläkaren.
- arbetstagaren genomgår en läkarundersökning med anledning av en tidigare konstaterad sjukdom; detta gäller i följande fall:
- arbetstagaren behöver söka sig till en läkarundersökning eftersom sjukdomen väsentligt förvärras,
- en kronisk sjukdom kräver läkarundersökning och det är fråga om en undersökning av läkare inom ett specialområde i syfte att bestämma vård,
- en läkarundersökning av en specialist i området som genomförs i syfte att ordinera hjälpmedel, t.ex. glasögon,
- en läkarundersökning i syfte att bestämma vård av en annan tidigare diagnostiserad sjukdom, om läkartjänsten inte finns tillgänglig utanför arbetstiden och
- arbetsoförmåga på grund av en vårdåtgärd med anledning av en cancersjukdom.

Inkomstbortfallet ersätts också när arbetstagaren genomgår följande lagstadgade undersökningar:

- de undersökningar som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård och som har godkänts i verksamhetsplanen för företagshälsovård,
- undersökningar i anknytning till lagen om unga arbetstagare eller strålsäkerhetslagen och
- undersökningar som lagen kräver och som beror på att arbetstagaren inom företaget förflyttas till andra uppgifter.

Arbetsgivaren ska till arbetstagaren betala direkta kostnader för resor till de nämnda undersökningarna eller till efterundersökningar samt dagtraktamente, om de genomförs på en annan ort. Ifall undersökningen genomförs under arbetstagarens lediga tid betalas honom eller henne en ersättning för tilläggskostnaderna som motsvarar minimidagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

## § 14 Moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet

1. Arbetstagarens rätt till moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet och partiell vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

2. Ifall en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet utöver den lagstadgade moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten, betraktas en sådan frånvaro inte som tid likställd med tid i arbetet när förmåner som är förknippade med anställningen definieras, om annat inte föreskrivs i lag eller särskilt avtalas.

### § 14 a Lön för moderskaps-, adoptions- och faderskapsledighet

1. En moderskapsledig arbetstagare får en lön för moderskaps- och adoptionsledighet som motsvarar skillnaden mellan grundlönen och den moderskapspenning som hon får enligt sjukförsäkringslagen för en tidsperiod på tre månader om

- anställningsförhållandet utan avbrott har fortgått minst 12 månader innan moderskapsledigheten började och
- arbetstagaren återvänder till arbetet efter moderskaps-, föräldra- eller vårdledigheten.

2. För utbetalningen av lönen krävs att arbetstagaren visar upp en tillförlitlig redogörelse över det moderskapspenningsbelopp som hon får.

3. Om moderskapspenning av skäl som beror på arbetstagaren inte betalas eller den betalas till ett mindre belopp än det som arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen hade rätt till, minskar arbetsgivarens skyldighet att betala lön med ett belopp som motsvarar den moderskapspenning eller den del av moderskapspenningen som blev obetald av skäl som beror på arbetstagaren.

4. Lönen betalas till arbetstagaren på företagets normala lönedagar efter att moderskapsledigheten har inletts. Lönen för moderskapsledigheten betalas på samma sätt som lönen för sjukdomstiden (§ 12 ).

5. Om moderskapsledigheten inleds mindre än ett år efter att arbetstagaren återvänder till arbetet efter en minst sex månader lång annan oavlönad ledighet än familjeledighet, har arbetsgivaren ingen skyldighet att betala lön för tiden för moderskapsledigheten.

6. Ifall en arbetstagare som fick lön för tiden för moderskapsledigheten inte återvänder till arbetet efter att hennes familjeledighet har upphört får arbetsgivaren återkräva den utbetalda lönen för moderskapsledigheten.

7. Enligt det som nämns ovan får arbetstagaren också lön för en faderskapsledighet på högst sex vardagar.

## § 15 Tillfällig frånvaro

1. Arbetstagaren har rätt till tillfällig oavlönad frånvaro från arbetet om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig av oförutsedda och tvingande skäl som hans eller hennes familj på grund av en sjukdom eller ett olycksfall har drabbats av.

2. När arbetstagarens barn eller ett annat barn som permanent bor i hans eller hennes hushåll och som inte har fyllt 10 år plötsligt insjuknar får arbetstagaren lön för 1-3 kalenderdagar enligt bestämmelserna om lönen för sjukdomstiden om

- en kort frånvaro är nödvändig för att arbetstagaren ska kunna ordna vård åt barnet eller vårda barnet,
- arbetstagaren skyndsamt har anmält frånvaron och, om möjligt, dess längd samt
- en utredning över frånvaron har getts såsom krävs i kollektivavtalet.

Barnets förälder som inte bor i samma hushåll med barnet har samma rätt.

Lönen kan betalas till andra än sådana som lever ensamt med barnet förutsatt att

- den andra personen som permanent bor tillsammans med barnet inte har möjlighet att ordna vård åt barnet eller själv vårda barnet på grund av sitt förvärsarbete och sin arbetstid, beväringstjänst, frivillig militärtjänst för kvinnor eller civiltjänstgöring, reservens obligatoriska repetitionsövningar eller kompletterande tjänstgöring och
- en utredning om den andras hinder har lämnats ut på begäran.

Det som står ovan gäller också ett handikappat barn över tio år om ordnande eller behov av vård kräver det och resten av förutsättningarna ovan uppfylls.

3. Man strävar efter att arrangera arbetstagaren möjlighet till kortvarig tillfällig frånvaro på grund av en nära anhörigs bortgång eller begravning. Med en nära anhörig avses här en make/maka, föräldrar, far- och morföräldrar, barn, bröder och systrar samt svärföräldrar.

4. Om en medlem i kommunfullmäktige eller -styrelse eller en valnämnd eller valbestyrelse som har tillsatts för statliga val eller för kommunalval under sin arbetstid deltar i möten i de nämnda organen får han eller hon skillnaden mellan lönen och den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar till den del ersättningen eventuellt understiger löne-

beloppet. Skillnaden betalas ut efter att arbetstagaren har företett en utredning över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalat.

5. En arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet eller sammanlagt har fortgått minst 12 månader får en ledig dag med lön på sin egen 50- eller 60-årsdag om bemarkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.

6. En arbetstagare får en ledig dag med lön för sin egen vigsel.

7. Om en värnpliktig arbetstagare deltar i uppbåd för värnpliktiga eller uppbåd för det frivilliga försvaret minskar inte hans eller hennes inkomster. I fråga om frånvaro på grund av en läkarundersökning i anknytning till uppbådet iakttas bestämmelserna om en läkarundersökning som är nödvändig för konstaterande av arbetstagarens sjukdom i § 13.

8. Ifall en arbetstagare deltar i reservens repetitionsövningar, betalas åt honom eller henne skillnaden mellan lönen och reservistlönen för de dagar han eller hon deltagit i övningarna.

9. För en medlem Servicefacket PAM rf:s avtalsutskott, utskott, styrelse och fullmäktige ges möjlighet att delta i de ovannämnda förvaltningsorganens möten samt i förbundsmötet om arbetsarrangemangen inte utgör ett särskilt vägande hinder för deltagandet. Arbetstagaren ska anmäla om sitt deltagande i mötet om möjligt innan arbetsskiftsförteckningen som innehåller tidpunkten för mötet ifråga upprättas eller så fort som möjligt samt förete en behörig utredning om den tid som han eller hon behöver för deltagandet.

10. Arbetstagaren och arbetsgivaren ska avtala om frånvaron ovan. Frånvaron enligt denna paragraf minskar inte på semesterförmånerna.

## § 16 Semester och semesterlön

### 1. Semester

Semesterförmånerna bestäms utifrån semesterlagen och kollektivavtalet.

### 2. Intjänande av semester

1. En arbetstagare intjänar semester för varje full kvalifikationsmånad om anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret (1.4-31.3) har fortgått

- mindre än ett år 2 vardagar
- minst ett år 2,5 vardagar.

Vid beräkning av längden på semestern ges en del av en dag i form av en hel semesterdag.

2. En full semesterkvalifikationsmånad är en kalendermånad under vilken:

- a. arbetstagaren har arbetat minst 14 dagar eller
- b. arbetstagaren har arbetat minst 35 timmar.

Arbetstagaren intjänar semester antingen enligt alternativ a) eller alternativ b).

Arbetstagaren intjänar semester enligt alternativ a) om han eller hon enligt sitt arbetsavtal arbetar minst 14 dagar per månad under varje kalendermånad.

### 3. Dagar likställda med arbetade dagar

I fråga om intjäning av semester ska även dagar likställda med arbetade dagar beaktas.

Vid fastställande av semester betraktas de dagar under vilka arbetstagaren har varit på semester och de dagar under vilka arbetstagaren enligt arbetstidsschemat har varit ledig i syfte att jämna ut arbetstiden per period till den maximala arbetstiden enligt kollektivavtalet (utjämningsledighet) som dagar likställda med arbetade dagar.

För en arbetstagare som enligt sitt arbetsavtal arbetar färre än 14 dagar per månad men minst 35 timmar i månaden tas för semesterns del enbart i beaktande de timmar som arbetstagaren enligt avtalet skulle ha arbetat utan semester.

När längden på semestern som ges utgående från semesterkvalifikationsåret bestäms, betraktas som likställda med arbetsdagar även de dagar under vilka arbetstagaren medan anställningsförhållandet fortgår har varit förhindrad från att arbeta av följande orsaker:

- a. de övriga anställda på arbetsplatsen har haft semester,
- b. repetitionsövning eller extra tjänstgöring eller kompletterande tjänstgöring enligt 37 § i civiltjänstlagen,
- c. sjukdom eller olycksfall, dock inte mera än sammanlagt 75 arbetsdagar under ett semesterkvalifikationsår; om ett dylikt hinder utan avbrott fortsätter efter utgången av semesterkvalifikationsåret betraktas sammanlagt högst 75 arbetsdagar i fråga om denna sjukdom eller detta olycksfall som dagar likställda med arbetade dagar,
- d. medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall ges på ordination av en läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan, dock högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår; om ett dylikt hinder utan avbrott pågår efter utgången av semesterkvalifikationsåret betraktas sammanlagt högst 75 arbetsdagar som dagar likställda med arbetade dagar,
- e. läkarundersökning som avses i arbetarskyddslagen eller som har beordrats av arbetsgivaren eller som beror på en sjukdom eller ett olycksfall,
- f. moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen under den tid som fastställs i semesterlagen, tillfällig vårdledighet enligt 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 7 § i arbetsavtalslagen, på grund av ett sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller på grund av att han eller hon hörs som vittne, vilket han eller hon enligt lagen inte har haft rätt att avsäga sig eller vilket man endast kunde ha avsagt sig av ett särskilt skäl som anges i lagen,
- g. på grund av en myndighets förordnande i syfte att förhindra att en sjukdom sprids,
- h. resor på grund av arbete, om sådana resdagar inte annars betraktas som hans eller hennes arbetsdagar,
- i. av andra skäl, om arbetsgivaren enligt lagen eller kollektivavtalet har varit skyldig att trots frånvaron betala lön för sådana dagar (t.ex. Z-dagar),
- j. permittering, dock högst 30 arbetsdagar i sänder,
- k. på grund av en förkortning av arbetsveckor som motsvarar en permittering eller på grund av ett annat motsvarande arbetstidsarrangemang, dock högst för sex månader åt gången; när ett sådant arbetstidsarrangemang utan avbrott fortsätter efter utgången av semesterkvalifikationsåret räknas en ny period på sex månader från ingången av följande semesterkvalifikationsår,
- l. en studieledighet enligt lagen om studieledighet (273/1979), dock högst 30 arbetsdagar per kvalifikationsår, och förutsatt att arbetstagaren

- omedelbart efter studieledigheten återgår till arbetet,
- m. deltagande i teoretisk utbildning som förutsätts i ett gällande läroavtal,
  - n. deltagande i utbildning som krävs för arbetet och som arbetsgivaren gett sitt samtycke till, dock så att bara 30 arbetsdagar i sänder kan betraktas som dagar likställda med arbetade dagar och
  - o. deltagande i PAM:s representantskaps-, styrelse-, utskotts- eller kommittémöten.

I fall som avses i c)- och d)-punkten betraktas högst 105 kalenderdagar per semesterkvalifikationsår och i fall som avses i f) punkten betraktas 42 kalenderdagar i sänder samt i fall som avses i m)-punkten betraktas 42 kalenderdagar per semesterkvalifikationsår som dagar likställda med arbetade dagar för arbetstagare som arbetar mindre än 14 dagar men minst 35 timmar per månad.

Vid beräkning av frånvarotiden anses frånvaron ha börjat den första dagen för frånvaro från arbetet och upphört den dag frånvarogrundern upphört att gälla, om det i förväg har avtalats eller beslutats om denna dag, och i annat fall den frånvarodag som föregick återgången till arbetet. Som likställda med arbetade timmar betraktas härvid de timmar under vilka arbetstagaren enligt avtal utan frånvaron skulle ha varit i arbete.

#### 4. Att spara semester

Arbetstagarens rätt till sparad ledighet bestäms utifrån 27 § i semesterlagen (162/2005).

#### 5. Hur semester ges och antecknas i arbetsskiftsförteckningen

1. Sommarsemesterperioden är 2.5 - 30.9. Vintersemesterperioden är 1.10 - 30.4. I samband med att semester ges försöker arbetsgivaren beakta tiderna för skolelevernas sommarlov, om inte praktiska hinder föreligger på grund av att skidcentret utvecklas till ett ställe som är verksamt året runt.

2. Arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern under en semesterperiod. Innan beslut om tidpunkten fattas ska arbetstagaren beredas tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten för semestern.

Om arbetstagaren ger sitt samtycke kan semestern ges senast före ingången av den följande semesterperioden. I mån av möjlighet ska man sträva efter att ordna semestrarna så att de cirkulerar rättvist.

3. Semestrarna ska i regel vara sammanhängande. Om arbetstagaren ger sitt samtycke kan den del av sommarsemesterperioden som överskrider 12

vardagar ges som en sammanhängande semester i en eller flera delar. Vintersemesteren kan delas upp bara med arbetstagarens samtycke.

4. Arbetsgivaren ska om möjligt meddela tidpunkten för semesteren en månad innan semesteren eller en del av den börjar, dock senast två veckor innan. Tidsfristen för en förhandsanmälan om att semesteren ska flyttas på grund av en sjukdom, en förlossning eller ett olycksfall är två veckor eller, om detta inte är möjligt, minst en vecka. Arbetstagaren kan inte utan arbetstagarens samtycke flytta semester efter att ha meddelat tidpunkten för den.

5. Söndagar, kyrkliga högtidsdagar, självständighetsdagen, midsommarafton, första maj, julafton eller påsklördagen betraktas inte som semesterdagar.

6. Semesteren får inte antecknas så att den börjar eller slutar så att de lediga dagar som arbetstagaren har intjänat eller kommer att intjäna överlappar med semesteren.

7. Det är tillåtet att avvika från ett cirkulerande eller fast system för hur lediga dagar ges.

8. Varje dag mellan måndag och fredag som räknas in i semesteren förkortar arbetstiden per period med 7,5 timmar i ett arbetstidsschema som omfattar 112,5 timmar. I fråga om deltidsanställda och arbetstagare som omfattas av något annat arbetstidsschema beräknas semesterens förkortande inverkan enligt principerna ovan i förhållande till hans eller hennes arbetstid.

9. Om semesterens sista dag är en lördag ska den söndag som följer därpå vara en ledig dag. Denna lediga dag minskar inte de lediga dagar som har intjänats eller kommer att intjänas.

---

#### TILL EXEMPEL

---

Semesterens sista dag är en lördag. Då är den söndag som följer därpå en ledig dag.




## 6. Semester och lediga dagar

Om arbetstagaren har arbetat under fem arbetsdagar per vecka (måndag-fredag) får semestern inte antecknas att börja på en lördag utan lördagen och söndagen ska antecknas som V- och X-dagar. Den första semesterdagen är en måndag.


Om semestern börjar senast på en fredag har arbetstagaren inte intjänat några lediga dagar.


Om arbetstagarens sista semesterdag är en måndag får han eller hon två lediga dagar på den veckan.

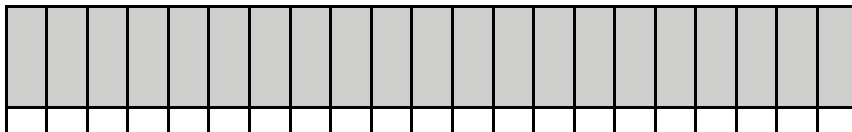

Om arbetstagarens sista semesterdag är en tisdag intjänar han eller hon två lediga dagar för denna vecka.


Om den sista semesterdagen infaller på en onsdag eller någon annan dag senare under veckan intjänar arbetstagaren inga lediga dagar denna vecka.


## 7. Semesters inverkan på arbetstid

### EXEMPEL 1.

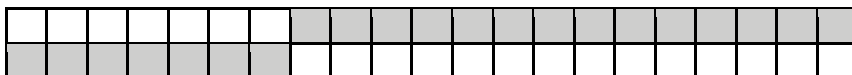
En sommarsemester på 12 dagar och en ordinarie arbetstid på 112,5 timmar per tre veckor.



Perioden innehåller sammanlagt 10 semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med  $10 \times 7,5$  timmar, alltså med sammanlagt 75 timmar. Den resterande arbetstiden under perioden  $(112,5-75) = 37,5$  timmar

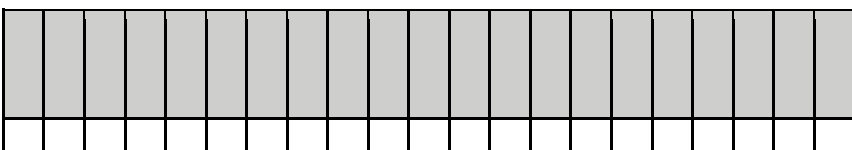
### EXEMPEL 2.

En sommarsemester på 24 dagar och en ordinarie arbetstid på 112,5 timmar per tre veckor.



Perioden innehåller sammanlagt 20 semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med  $20 \times 7,5$  timmar, alltså med sammanlagt 150 timmar. Den resterande arbetstiden under perioden  $(225-150) = 75$  timmar.

### EXEMPEL 3. (PÅSK)



Perioden innehåller sammanlagt sex semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med  $6 \times 7,5$  timmar, alltså med sammanlagt 45 timmar. Den resterande arbetstiden under perioden  $(112,5-45) = 67,5$  timmar.

## 8. Mertids- och övertidsarbete under en arbetstidsperiod som omfattar semester

Om det sammanlagda antal timmar som består av semesterns förkortande inverkan på arbetstiden och den förverkligade arbetstiden under perioden överskrider 112,5 timmar ersätts det mertids- och övertidsarbete som har utförts under perioden på följande sätt:

- fram till 120 timmar i form av mertidsarbete och
- de efterföljande timmarna med en lön förhöjd med 100 procent.

När ett utjämningschema för arbetstiden är i bruk ersätts det antal timmar som överskrider den ordinarie maximiarbetstiden per en treveckorsperiod med en lön förhöjd med 100 procent.

## 9. Förflyttning av semester

Semestern flyttas på begäran av arbetstagaren med anledning av

- en sjukdom,
- ett olycksfall eller
- en förlossning.

### 9.1. Arbetsoförmåga innan semestern eller en del av den börjar

Arbetsgivaren är skyldig att framskjuta semestern förutsatt att

- arbetstagaren anmäler om sin arbetsoförmåga innan semestern börjar,
- arbetstagaren begär att semestern flyttas före semestern inleds och
- arbetsoförmågan konstaterats innan semestern börjar. Arbetstagaren är skyldig att på begäran av arbetsgivaren bevisa sin arbetsoförmåga med ett läkarintyg.

Om arbetstagaren har haft ett lagligt hinder med anledning av vilket han eller hon inte har kunnat underrätta arbetsgivaren om sin arbetsoförmåga och begära att semestern ska flyttas innan den började är arbetsgivaren skyldig att beakta anmälan och begäran trots att de har lämnats in senare. Ett villkor är att arbetstagaren inte onödigt har dröjt med att underrätta arbetsgivaren efter att hindret upphörde.

Om arbetstagaren innan hans eller hennes semester börjar lämnar in ett läkarintyg eller en annan tillförlitlig utredning om hans eller hennes arbetsoförmåga till arbetsgivaren, anses detta som en begäran om att flytta semestern senare, om arbetstagaren inte meddelar annat. Utan en sådan utredning som nämns ovan är arbetsgivaren inte skyldig att flytta semestern, även om arbetsgivaren är medveten om arbetstagarens arbetsoförmåga.

Under ovan nämnda förutsättningar har arbetstagaren rätt att flytta sin

semester, om arbetstagaren när semestern inleds är medveten om att han eller hon under sin semester tvingas till sjukvård eller annan motsvarande vård som leder till arbetsförmåga.

Förflyttningen berör hela den semester eller semesterdel som skulle ha hållits.

## 9.2. Arbetsförmåga under semestern

En arbetstagare har enligt semesterlagen rätt att flytta sjukdagar som infaller under semestern då arbetstagaren är arbetsförmögen under sin semester.

Arbetstagaren ska utan oskäligt dröjsmål begära att semesterdagarna flyttas och på begäran lägga fram ett läkarintyg över sin arbetsförmåga.

Efter att tiden som arbetsförmögen har upphört fortsätter semestern normalt och de dagar som arbetstagaren begärde att ska skjutas fram flyttas till en senare tidpunkt.

Arbetstagaren har rätt till lön för sjuktid enligt 12 § i kollektivavtalet.

## 9. 3. Beviljande av förflyttad semester

En flyttad sommarsemester ska om möjligt ges före utgången av semesterperioden dock senast före utgången av kalenderåret.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om tidpunkten för en flyttad semester är det möjligt att flytta semestern till nästa kalenderår. Då ska den tas ut före nästa semesterperiod.

En flyttad vintersemester ska ges senast vid utgången av det kalenderår som följer närmast efter att det semesterkvalifikationsår som berättigar till semester tagit slut.

Ifall det inte är möjligt på grund av att arbetsförmågan fortsätter ge semester inom ovan nämnda tidsgränserna, ersätts den outtagna semestern med semesterersättning.

## 10. Semesterlön

Semesterlönen betalas ut innan semestern börjar.

Alternativt kan semesterlönen betalas också på företagets normala lönedag om arbetstagaren inte begär att få semesterlönen innan semestern börjar.

## 1. Arbetstagare med månadslön

Dagslönen för semestertiden till en arbetstagare med månadslön fås genom att den månadslön som gäller när semestern inleds divideras med talet 25. Dagslönen multipliceras med antalet intjänade semesterdagar.

En semesterlön som har beräknats utifrån grundmånadslönen jämnas ut följande lönedag.

På semesterlönen till en arbetstagare med månadslön läggs en viss andel av det sammanlagda beloppet av de arbetstids- och omständighetstillägg som har betalats ut under semesterkvalifikationsåret:

Utbetalda under semesterkvalifikationsåret (1.4–31.3)	Anställningsförhållandet har före den 31.3 pågått mindre än ett år	Anställningsförhållandet har före den 31.3 pågått minst ett år
arbetstids- och omständighetstillägg (dock inte ersättningar för mertids- och övertidsarbete)	9 %	11,5 %

### TILL EXEMPEL

#### Beräkning av semesterlön

Månadslönen är 1 700 € när semestern börjar + det sammanlagda beloppet av tillägg per timme 800 € (11,5 %) under semesterkvalifikationsåret.

När en sommarsemester på 24 dagar börjar betalas

Grundlönen  $1\,700\ \text{€} / 25 \times 24 = 1\,632\ \text{€}$

Tilläggs andel  $11,5\ \% \times 800\ \text{€} = 92\ \text{€}$

Sommarsemesterlönen  $1\,632\ \text{€} + (92\ \text{€} / 30 \times 24) = 1\,705,60\ \text{€}$

När en vintersemester på 6 dagar börjar betalas

Grundlönen  $1\,700\ \text{€} / 25 \times 6 = 408\ \text{€}$

Vintersemesterlönen  $408\ \text{€} + (92\ \text{€} / 30 \times 6) = 426,40\ \text{€}$

## 2. Timavlönade arbetstagare

Semesterlönens andel av semesterkvalifikationsårets (1.4 - 31.3.) inkomster är

- 9 procent om anställningsförhållandet före utgången av semesterkvalifikationsåret har pågått mindre än ett år
- 11,5 procent om anställningsförhållandet före utgången av semesterkvalifikationsåret har pågått minst ett år

Semesterlönen beräknas så att den motsvarar en viss procentuell andel av semesterkvalifikationsårets inkomster som består av

- a. lönen för den arbetade tiden (exklusive den förhöjda delen för övertids- och nödarbete) och
- b. de följande kalkylerade löneposter som beräknas för de frånvarotider som berättigar till semester:
  - utöver lönen för sjukdomstiden sammanlagt för högst 75 arbetsdagar,
  - medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall ges på ordination av en läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan; sammanlagt för högst 75 arbetsdagar,
  - för tiden under vilken arbetet är förhindrat på grund av en myndighets förordnande i syfte att förhindra att en sjukdom sprids,
  - för tiden för särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt för tillfällig vårdledighet och frånvaro som beror på tvingande familjeskäl,
  - för tiden för permittering för sammanlagt 30 arbetsdagar per varje permittering och
  - för tillfällig frånvaro enligt kollektivavtalet och för läkarundersökning.

I fråga om arbetstagare som arbetar mindre än 14 dagar men minst 35 timmar per månad ökar den kalkylerade lönen för sjukdoms- eller rehabiliteringstiden utöver den redan utbetalda lönen för sammanlagt högst 105 kalenderdagar per semesterkvalifikationsår och för permittering för högst 42 kalenderdagar per permittering.

Den kalkylerade lönen bestäms utifrån den timlön som gäller när frånvaron börjar och det avtalade antalet timmar per tre veckor eller om den saknas utifrån den förverkligade arbetstiden under en full treveckorsperiod som föregick frånvaron. Dessutom beaktas löneförhöjningar som har skett under frånvarotiden.

## TILL EXEMPEL

En deltidsanställd vars timlön är 10 € och minimiarbetstid 50 timmar per 3 veckor.

Semesterrätt 2,5 dagar x 12 månader

Lön betalad för arbete under semesterkvalifikationsåret 8 000 €

Lön för sjukdomstid på 4 veckor 670 €, därtill 7 oavlönade sjukdagar under arbetsdagar.

Inkomst under semesterkvalifikationsåret:

8 000 €

670 €

233 € (kalkylerad lön för de 7 oavlönade sjukdagarna)

8 903 €

Semesterlönen  $8\,903\text{ €} \times 11,5\% = 1\,023,85\text{ €}$

---

## 11. Semesterersättning

a) semesterersättning när ett anställningsförhållande fortsätter

En arbetstagare som enligt sitt avtal under ett semesterkvalifikationsår arbetar så pass sällan eller en så kort tid att han eller hon därför inte intjänar fulla semesterkvalifikationsmånader är berättigad till en semesterersättning som motsvarar semesterlönen.

Om arbetstagaren inte är berättigad till semester är han eller hon berättigad till en semesterersättning som ska betalas ut senast den 30 september.

När en arbetstagare inleder fullgörandet av sin militärtjänst, frivillig militärtjänst eller civiltjänst får han eller hon en semesterersättning som motsvarar de intjänade semesterdagarna.

b) semesterersättning när ett anställningsförhållande upphör

Arbetstagaren är berättigad till en semesterersättning när hans eller hennes anställningsförhållande upphör. Semesterersättningen betalas då i stället för semesterlönen.

Om arbetstagaren under de månader under vilka anställningsförhållandet började och slutade har arbetat minst 14 dagar eller 35 timmar sammanlagt och fått varken semester eller semesterersättning för den tiden räknas dessa ihop till en full semesterkvalifikationsmånad.

En arbetstagare som vid slutet av anställningsförhållandet inte är berättigad

tigad till semester varken på grund av antalet arbetsdagar eller arbetstimmar per månad får en semesterersättning på 9 procent av inkomsterna för den arbetade tiden (exklusive förhöjningsdelen för övertids- eller nödarbete). Om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år är ersättningen 11,5 procent.

## 12. Semesterbokföring

Arbetsgivaren ska föra bok över semestrarna. Bokföringen ska innehålla bl.a.

- semestrarnas tidpunkter och längder,
- grunderna för uträkningen av längderna på semestrarna för varje arbetstagare, såsom till exempel antalet månader som berättigar till semester, anställningsförhållandets längd osv.
- en semesterlönespecifikation som anger de tillägg som betalas utöver grundmånadslönen och, i fråga om timanställda, även eventuella övertidsarbeten samt en ersättning för en eventuell kostförmån och storleken på den slutliga semesterlönen eller semesterersättningen.

## § 17 Semesterpremie

### 1. Förutsättningar för utbetalning

En arbetstagare är berättigad till semesterpremie

- när han eller hon inleder sin semester vid en anmäld eller avtalad tidpunkt,
- när han eller hon återvänder till arbetet genast efter att semestern upphört samt
- till semesterlön och semesterersättning när arbetstagaren går i ålderspension, invalidpension, individuell förtidspension eller förtida ålderspension.

Att återvända till arbetet likställs med en frånvaro med anledning av

- skäl som avses i 7 § i semesterlagen,
- arbetsgivarens samtycke,
- särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet,
- force majeure (ett allmänt fortskaffningsmedel har gått sönder),
- att de övriga anställda på arbetsplatsen har haft semester,
- reservövningar eller extra tjänstgöring,
- sjukdom eller olycksfall,
- ett kommunalt förtroendeuppdrag som man enligt lag inte har rätt att avsäga sig,
- bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom,
- av andra skäl, om arbetsgivaren enligt lagen eller kollektivavtalet har



- varit skyldig att trots frånvaron betala lön för dessa dagar,
- permittering,
- deltagande i teoretisk utbildning som förutsätts i ett gällande läroavtal och
- frånvaro enligt utbildningsavtalet.

Det räcker med att något av dessa skäl förelåg den dag under vilken arbetstagaren borde ha återvänt till arbetet från sin semester.

Semesterpremie betalas till en arbetstagare som, när semestern upphör, är studieledig, alterneringsledig eller vårdledig efter att han eller hon enligt en förhandsanmälan som avses i lagen eller en ändring av förhandsanmälan som har gjorts på lagliga grunder eller ett avtal med arbetsgivaren har återvänt till arbetet.

En arbetstagare som återvänder till arbetet efter att ha fullgjort sin militärtjänst, frivilliga militärtjänst eller civiltjänst får semesterpremie av den semesterlön och/eller semesterersättning som han fick när han inledde sin tjänstgöring.

En arbetstagare vars arbetsavtal av skäl som inte beror på honom eller henne upphör under semester och som av denna anledning är förhindrad att återvända till arbetet från sin semester är berättigad till en semesterpremie i fråga om den semester som han eller hon har haft eller avtalat om.

## 2. Storlek

Semesterpremien är 50 procent av en semesterlön som har beräknats enligt kollektivavtalet. Semesterpremien räknas på penninglönen för semestertiden, inklusive eventuella naturaförmåner som betalas i pengar, såsom kostförmånen. Andra naturaförmåner som betalas under semestern beaktas inte.

När en arbetstagare får en semesterlön som motsvarar en viss procentuell andel av hans eller hennes inkomster under ett semesterkvalifikationsår är han eller hon berättigad till semesterpremie bara till den del av semesterlönen som motsvarar semesterdagarna.

### TILL EXEMPEL

En arbetstagare som intjänar semester enligt 35-timmarsregeln har inlett sitt anställningsförhållande den 5 april föregående år. Under två månader har han eller hon arbetat mindre än 35 timmar. Arbetstagarens semester rättighet är alltså  $10 \times 2 = 20$  dagar. Lönen för semesterkvalifikationsåret är 6 000 euro. Semesterlönen är nio procent av 6 000 euro, alltså 540 euro.

Semesterpremie:

$50 \% \times 540 \text{ €} \times 20 \text{ (antalet semesterdagar)} / 24 \text{ (det maximala antalet semesterdagar)} = 225 \text{ €}$

---

### 3. Tidpunkt för utbetalning

Semesterpremien betalas på den följande lönebetalningsdagen efter en avslutad semester.

Om det i samband med att semestern delas upp är svårt att dela upp semesterpremien kan semesterpremien betalas på en gång efter att huvuddelen av semestern har upphört. Om villkoren för utbetalningen inte uppfylls till alla delar dras semesterpremiens överbetalda belopp av från arbetstagarens lönefordran.

Genom arbetsplatsvisa avtal enligt § 25 i kollektivavtalet kan man avtala om utbetalning av hela semesterpremien vid en annan tidpunkt eller att semesterpremien ges i form av en motsvarande ledighet.

## § 18 Ersättning för resekostnader

### 1. Resekostnader

När en arbetstagare på order av arbetsgivaren blir tvungen att resa ersätts resekostnaderna antingen

- enligt företagets resereglemente eller om det saknas
- enligt skattestyrelsens beslut.

### 2. Företagets resereglemente

I företagets resereglemente bestäms grunderna för och nivån på dagtraktamenten och andra ersättningar för resekostnader utifrån ett gällande beslut av skattestyrelsen.

Företagets resereglemente kan avvika från skattestyrelsens anvisningar i följande fall:

1. När arbetstagaren företar en arbetsresa inom ett företag som är regionalt begränsat och verksam i flera kommuner.

I övriga företag betalas dagtraktamente när arbetsresan sträcker sig utanför den ort där företaget är verksamt, företagets nära verksamhetsområde eller en särskild plats för arbetets utförande.

2. När arbetstagaren deltar i företagets eller företagsgruppens interna ut-

bildning och arbetsgivaren betalar kostnaderna för måltider etc.

Dagtraktamente för den tid som användes för resan betalas dock till arbetstagare som reser från en annan ort eller från ett område som ligger utanför företagets verksamhetsområde.

## § 19 Arbetsplatsmåltid

Arbetstagaren ska ordnas möjlighet att inta en måltid om den dagliga oavbrutna arbetstiden överskrider sex timmar. Ifall arbetsgivaren har möjlighet att ordna måltiderna och ett utrymme som lämpar sig för måltider ska högst en ersättning som motsvarar beskattningsvärdet tas ut av arbetstagaren för måltiderna. I fråga om de företag som omfattas av kollektivavtalet för arbetstagare i turism- och kosthållsbranschen iakttas de beskattningsvärden som har fastställts för dessa företag.

## § 20 Arbetskläder

1. Arbetsgivaren skaffar och sköter arbetskläder som lämpar sig för snöläggning, spårning och annat arbete som regelbundet utförs utomhus när omständigheterna kräver det. Detsamma gäller även skyddskläder som krävs i servicearbete inomhus. Annars skaffar och sköter arbetsgivaren arbetskläder bara ifall denna kräver en enhetlig klädsel. Arbetskläderna består av en overall, handskar och ett bländskydd. Arbetstagaren och arbetsgivaren ska avtala om användningen av arbetskläderna utanför arbetstiden. Arbetskläderna ska vara personliga. Lokala avvikelser från detta kan göras med motiveringen att anställningarna är korta.

2. Arbetsgivaren utrustar arbetstagarna med obligatoriska störthjälmor och behövliga undermössor. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också ingå lokala avtal om personliga störthjälmor.

En företrädare för arbetsgivaren och förtroendemannen förhandlar om arbetskläderna och deras lämplighet och användning på arbetsplatsen.

De skor som behövs med tanke på arbetarskyddet (även sommarskor) och annat arbetarskydd i anknytning till att röra sig (halkskydd) omfattas av arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatsen.

## § 21 Grupplivförsäkring

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

## § 22 Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig

### 1. Ersättningar

Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen får ersättning för de uppgifter som de utför utanför arbetstiden enligt följande:

Antal arbetstagare	Ersättning €/mån. fr.o.m. 1.11.2016
20-199	71
200-299	105
300-399	133
400-499	160
500-599	177
600-699	194
700 –	210

### 2. Befrielse från arbete

Huvudförtroendemannen får sådan regelbunden befrielse från arbetet som förtroendemannaavtalet förutsätter enligt följande:

Antal arbetstagare	Antal timmar som är befriade från arbete / 3 veckor
30-50	6
51-71	9
71-90	12
91-110	14
111-150	20
151-200	25
201-300	38
301-400	52
401-500	69
501-800	104
över 800	helt befriad från arbetet

Arbetarskyddsfullmäktigen får sådan regelbunden befrielse från arbetet som avtalet om arbetarskyddssamarbetet förutsätter enligt följande:

Antal arbetstagare	Antal timmar som är befriade från arbete / 3 veckor
10-29	4
30-50	6
51-70	9
71-90	12
91-110	14
111-150	20
151-200	25
201-300	38
301-400	48
401-500	59
501-600	68
601-700	79
701-800	91
över 800	helt befriad från arbetet

### 3. Beräkning av antal arbetstagare

Vid fastställande av ersättningar och befrielsens längd beräknas antalet arbetstagare enligt följande:

- i antalet arbetstagare beaktas de heltidsanställda vars anställningsförhållande gäller tills vidare och
- de arbetsdagar som under ett kalenderår utförs av de heltidsanställda vars anställningsförhållande gäller för viss tid räknas ihop och ändras till att motsvara det antal arbetsdagar som utförs av de tillsvidareanställda och detta kalkylerade personalantal läggs på det antal som nämns i den föregående punkten,
- de deltidanställda beaktas i förhållande till deras genomsnittliga arbetstid och de heltidsanställda i förhållande till deras arbetstid.

Antalet arbetstagare beräknas utifrån det föregående kalenderåret.

Beräkningen kan även göras så att de utförda arbetstimmar under ett kalenderår divideras med talet 12 och detta antal divideras med talet 159. Detta tal motsvarar det kalkylerade och genomsnittliga antalet heltidsanställda.

### § 23 Medlemsavgifter till fackföreningen

Om arbetstagaren ger sin fullmakt innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna till Servicefacket PAM i samband med löneutbetalningen och

ger ett intyg över det innehållna beloppet för beskattningen vid utgången av året.

Avgifterna innehålls enligt avtalet mellan centralorganisationerna (AAC-FFC).

## § 24 Sammankomster på arbetsplatsen

Servicefacket PAM:s underföreningar och avdelningar eller motsvarande som finns på arbetsplatsen kan hålla möten om anställningsfrågor förutsatt att

- avtal om att ett möte kommer att hållas på arbetsplatsen eller en annan plats som avses i denna paragraf ingås med arbetsgivaren tre dagar före mötet, om möjligt,
- arbetsgivaren anvisar en lämplig och ändamålsenlig mötesplats som är i hans eller hennes besittning,
- arrangören svarar för ordning och reda i möteslokalerna.

Arrangörerna har rätt att till mötet inbjuda representanter för ett förbund som utgör part i kollektivavtalet, för dess underförening samt för berörda centralorganisationer.

## § 25 Arbetsplatsvisa avtal

Följande bestämmelser iakttas när arbetsplatsvisa avtal ingås, om förbunden inte avtalar annorlunda:

1. Avtalsparter kan vara arbetsgivaren eller hans eller hennes företrädare, å ena sidan, och arbetstagaren, arbetstagarna eller förtroendemannen, å andra sidan, om inte annat avtalas i den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen.
2. Avtalet ska ingås skriftligt.
3. Avtalet kan gälla tills vidare eller för viss tid.

Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader. Ett avtal för viss tid som har varit i kraft över nio månader kan sägas upp på samma sätt som ett avtal som gäller tills vidare. Efter att ett sådant avtal, som är lika bindande som kollektivavtalet, har upphört iakttas bestämmelserna i kollektivavtalet för branschen.

Om ett avtalat arrangemang är bundet vid en viss tidsperiod pågår arrangemanget i alla fall fram till slutet av denna period

## § 26 Stridsåtgärder

Alla åtgärder som riktar sig mot detta kollektivavtal i sin helhet eller mot någon enskild bestämmelse i detta är förbjudna.

## § 27 Förhandlingsordning

Enligt ett tillämpningsprotokoll till förtroendemannaavtalet ska arbetsgivaren och arbetstagarerna först förhandla om meningsskiljaktigheterna i anknytning till kollektivavtalet.

Om enighet inte nås rekommenderar kollektivavtalsparterna arbetsgivaren och arbetstagarerna att utarbeta en promemoria om meningsskiljaktigheten i två exemplar.

De lokala parterna ska föra tvistefrågan över till förbunden för avgörande.

De lokala förhandlingarna ska inledas senast inom en vecka fr.o.m. att ärendet har anhängiggjorts och förbundsförhandlingarna senast inom två veckor.

Om enighet inte nås vid förbundsförhandlingar kan ärendet överlämnas till arbetsdomstolen för avgörande.

## § 28 Avtalets giltighetstid

1. Avtalet gäller till och med 31.10.2017.
2. Avtalet fortsätter att gälla ett år i sänder om det inte skriftligen sägs upp senast två månader innan det ska upphöra.
3. I samband med uppsägningen ska detaljerade förslag till ändringar lämnas in skriftligen. Annars är uppsägningen ogiltig.
4. Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller någondera parten konstaterar att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

Helsingfors den 19 augusti 2016

Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf Servicefacket PAM rf

# FÖRTROENDEMANNAAVTAL

## § 1 Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på skidcenterbranschen.

## § 2 Förtroendeman

Med förtroendeman avses här huvudförtroendeman, regional huvudförtroendeman och förtroendeman för verksamhetsstället som fackavdelningen har valt.

Förtroendemannen ska vara anställd hos företaget och omfattas av kollektivavtalet för skidcenterbranschen.

Med fackavdelning avses i detta avtal en avdelning av en registrerad underförening till Servicefacket PAM som fungerar inom ett företag och inom skidcenterbranschen.

Bestämmelserna i förtroendemannaavtalet berör de förtroendemän som valts enligt förhandlingsordningen i § 5, under den tid då de efter att fackavdelningen meddelat arbetsgivaren om det sköter sina förtroendemannaaupdrag.

Förtroendemannen är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning som de övriga arbetstagarna. Förtroendemannen är skyldig att själv följa de allmänna arbetsvillkoren, arbetstiderna, arbetsledningens order samt andra ordningsbestämmelser.

## 3 § Vice huvudförtroendeman

En vice huvudförtroendeman kan väljas för huvudförtroendemannen och den regionala huvudförtroendemannen.

Arbetsgivaren underrättas om vice huvudförtroendemannen på samma sätt som om huvudförtroendemannen.

Huvudförtroendemannen eller fackavdelningen underrättar arbetsgivaren om och när vice huvudförtroendemannen vikarierar för huvudförtroendemannen. Huvudförtroendemannen ersätts inte av vikarien ifall denne enbart tillfälligt är förhindrad från att sköta sina uppgifter.

Vice huvudförtroendemannen innehar förtroendemannaställning, dvs. de rättigheter och skyldigheter som avses i förtroendemannaavtalet, under den tid som han eller hon fungerar som huvudförtroendemannens vikarie enligt det meddelande som getts arbetsgivaren.



Huvudförtroendemannaersättningen betalas till vicehuvudförtroendemannen för den tid som denne fungerar som huvudförtroendeman. Vice huvudförtroendemannen får en huvudförtroendemannaersättning för den tid under vilken han eller hon vikarierar som huvudförtroendeman.

#### § 4 Förtroendemannaorganisation

Ifall företaget bara har ett verksamhetsställe ska man välja en huvudförtroendeman för företaget.

Ifall företaget har flera verksamhetsställen som bildar en regionalt och verksamhetsmässigt ändamålsenlig helhet ska man välja en huvudförtroendeman för företaget.

Om företaget har flera verksamhetsställen som inte bildar en regionalt och verksamhetsmässigt ändamålsenlig helhet delas företaget upp i ändamålsenliga helheter för vilka det ska väljas regionala huvudförtroendemen. Avtal om hur företaget delas upp i regionalt och verksamhetsmässigt ändamålsenliga helheter ska ingås lokalt. Ifall enighet inte nås löser förbunden meningsskiljaktigheten.

Därtill kan man på sådana verksamhetsställen som har minst tjugo arbetstagare välja förtroendemen för verksamhetsstället. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen (eller den regionala huvudförtroendemannen) kan dock skriftligen komma överens om att antalet arbetstagare på verksamhetsstället som krävs för valet av en förtroendeman kan vara mindre eller större än det som nämns här.

Ett avtal om förtroendemannaorganisationen som gjorts på ovan nämnt sätt kan ingås antingen för viss tid eller tills vidare, i vilket fall avtalet ömsesidigt kan sägas upp att upphöra med en uppsägningstid på tre (3) månader. Vid utgången av uppsägningstiden iaktas dock den kraftvarande organisationen till slutet av den pågående mandatperioden.

Huvudförtroendemannen företräder företagets hela personal, den regionala huvudförtroendemannen personalen i den region och verksamhetshelhet som han eller hon företräder och förtroendemannen på verksamhetsstället personalen på det ifrågavarande verksamhetsstället.

#### § 5 Val av förtroendeman

Företagets anställda som är medlemmar i en fackavdelning väljer en förtroendeman.

Fackavdelningen har rätt att förrätta förtroendemanna valet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren reserverar av fackavdelningen utsedda personer

tillfälle att förrätta valet.

Företagets alla anställda som är medlemmar i fackavdelningen ska beredas tillfälle att delta i valet oberoende av om de arbetar på ett annat verksamhetsställe, i olika skift eller t.ex. är lediga.

Att ett val ordnas och förrättas får dock inte störa arbetet. Arbetsgivaren ska underrättas om val som arrangeras på arbetsplatsen senast 14 dygn före förrättandet av valet.

Företagets alla anställda som är medlemmar i fackavdelningen och arbetar i skidcenterbranschen kan delta i valet av en förtroendeman. Företagets anställda som är medlemmar i fackavdelningen, arbetar i skidcenterbranschen och omfattas av verksamhetsområdet för den förtroendeman som ska väljas kan delta i valet av en regional huvudförtroendeman och verksamhetsställets egen förtroendeman.

Fackavdelningen ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om att en förtroendeman har blivit vald och om att en förtroendeman har avgått eller avskedats. Först efter det skriftliga meddelandet har den som valts till förtroendeman en ställning enligt avtalet.

Förtroendemannen ska även meddela arbetsgivaren ifall han eller hon fortsätter i sina uppgifter utan förtroendemannaval. Meddelandet ska ges senast inom ett år från det att den mandatperiod som förbundet meddelat upphört.

Till förtroendeman kan bara väljas en person som är i arbetstagarställning.

## § 6 Förtroendemannens uppgifter

En förtroendeman företräder fackavdelningen i frågor i anknytning till tillämpningen av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen, förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i allmänhet och företagets utveckling.

Förtroendemannen företräder arbetstagarna i frågor i anknytning till lokala avtal när kollektivavtalet eller lagstiftningen kräver det. Ett avtal som förtroendemannen inom ramen för sin behörighet har ingått är bindande även för de arbetstagare som han eller hon företräder.

Förtroendemannens uppgift är också att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen och för att upprätthålla arbetsfreden.

Förtroendemannen ser till att arbetstagarerna inte påbörjar stridsåtgärder som riktar sig mot kollektivavtalet, och att de inte annars heller bryter mot kollektivavtalet och att de iakttar kollektivavtalets bestämmelser.

Skötseln av förtroendemannauppgifterna ska helst arrangeras så att det inte stör arbetet.

## § 7 Uppgifter som ska ges förtroendemannen

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter i frågor i anknytning till en arbetstagarens lön eller anställningsförhållande ska förtroendemannen få alla detaljerade och grundliga uppgifter av betydelse för utredningen av fallet.

Efter att ett arbetsavtal har ingåtts, dock senast inom en månad fr.o.m. att ett nytt anställningsförhållande har inletts, ska arbetsgivaren underätta huvudförtroendemannen eller den regionala huvudförtroendemannen om arbetstagarens förnamn och efternamn, verksamhetsställe, anställningens art (heltidsanställning, deltidsanställning, visstidsanställning) och anställningsdatum.

En arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete inom företag (334/2007) ska därtill iaktta bestämmelserna om utredningar om anlitande av utomstående arbetskraft i lagen.

Förutom ovan nämnda uppgifter har huvudförtroendemannen eller den regionala huvudförtroendemannen rätt att skriftligen eller på annat överenskommet sätt få följande uppgifter om företagets arbetstagarer:

- a. följande uppgifter ska ges årligen:
  - förnamn och efternamn,
  - lönegrupp eller motsvarande som arbetstagaren eller arbetet omfattas av,
- b. följande uppgifter ska ges halvårsvis:
  - antalet heltids- och deltidsanställda i företaget,
  - information om visstidsanställda och den avtalade längden på anställningsförhållandet,
  - antalet personer som under den ifrågavarande halvårsperioden separat kallats in till arbetet eller omfattningen av annan tillfällig personal,
  - uppsagda och permitterade arbetstagarer,
- c. följande uppgifter ska ges kvartalsvis:
  - de nyanställdas förnamn och efternamn, anställningsdatum och lönegrupp.

Den regionala huvudförtroendemannen får de uppgifter som nämns i denna paragraf till den del de berör hans eller hennes eget verksamhetsområde.

Huvudförtroendemannen eller den regionala huvudförtroendemannen ges på hans eller hennes begäran en utredning över vilka slags uppgifter som insamlas i samband med anställningen.

Huvudförtroendemannen eller den regionala huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med nöd- och övertidsarbetet och förteckningar som gjorts upp över löneförhöjningar som betalats för detta arbete. Förtroendemannens rätt till sådan information som avses i lagen eller i centralorganisationsavtalen har inte reducerats genom bestämmelserna ovan.

Förtroendemannen bör hålla de uppgifter, som han eller hon enligt ovanstående får för att kunna sköta sina uppgifter, konfidentiella.

## § 8 Befrielse från arbete

För skötseln av förtroendemannauppgifterna ska huvudförtroendemannen eller den regionala huvudförtroendemannen få regelbunden befrielse från arbetet enligt § 22 punkt 2 i kollektivavtalet.

Arbetstagarna räknas in i antalet anställda oberoende av om de är organiserade eller inte.

Befrielsen är avsedd enbart för att sköta förtroendemannauppgifter.

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan avtala om att slå samman den befriade tiden från flera treveckorsperioder till en längre ledighet.

Om tidpunkten för befrielsen ska man överenskomma med arbetsgivaren eller dennes representant.

Ifall det sker förändringar i antalet anställda på arbetsplatsen, varvid förtroendemannens tid för befrielse från arbete inte motsvarar den förändrade situationen, och förändringen inte är tillfällig, justeras befrielsetiden till att motsvara antalet anställda.

På en regionalt omfattande arbetsplats ska arbetsgivaren och huvudförtroendemannen eller den regionala huvudförtroendemannen därtill avtala om den befrielse som används för resor mellan verksamhetsställen. Den minskar inte på befrielsen enligt tabellen ovan.

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen (eller den regionala huvud-

förtroendemannen) kan avtala om att en del av befrielsen från arbetet enligt tabellen ovan ges till andra förtroendemän.

Om huvudförtroendemannen (eller den regionala huvudförtroendemannen) också är arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig är han eller hon, utöver det som sägs ovan, även berättigad till den befrielse från arbetet som enligt avtal är avsedd för en arbetarskyddsfullmäktig.

## § 9 Ersättning för inkomstbortfall och resekostnader

Arbetsgivaren ersätter de inkomster som förtroendemannen förlorar när han eller hon sköter sina förtroendeuppdrag under sin ordinarie arbetstid. Som ersättning för inkomstbortfall betalas lönen jämte omständighets- och skiftarbetsstillägg för den tid under vilken förtroendemannen utför sina förtroendemannauppgifter under sin arbetstid.

Huvudförtroendemannen (eller den regionala huvudförtroendemannen) får en månatlig ersättning för de uppgifter som utförs utanför arbetstiden enligt § 22 punkt 1 i kollektivavtalet. Utöver denna ersättning får huvudförtroendemannen inte den ersättning för skötseln av uppgifter i anknytning till förtroendemannaställningen utanför den ordinarie arbetstiden som eventuellt baserar sig på annan lagstiftning.

Ifall det sker förändringar i antalet anställda på arbetsplatsen, varvid ersättningen för arbete som ska utföras utanför arbetstid inte motsvarar den förändrade situationen, och förändringen inte är tillfällig, justeras ersättningen till att motsvara antalet anställda.

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen (eller den regionala huvudförtroendemannen) kan avtala om att en del av den ovan nämnda ersättningen ges till andra förtroendemän.

Om huvudförtroendemannen (eller den regionala huvudförtroendemannen) också är arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig är han eller hon utöver det som sägs ovan även berättigad till den ersättning som enligt avtal är avsedd för en arbetarskyddsfullmäktig.

Om förtroendemannen på verksamhetsstället utför uppgifter som överenskommit med arbetsgivaren utanför sin ordinarie arbetstid, betalas övertidsersättning eller en annan särskilt överenskommen ersättning för denna tid.

Parterna rekommenderar att förtjänstutvecklingen för en huvudförtroendemann som är helt befriad från arbetet följer branschens allmänna förtjänstutveckling.

Förtroendemannens resekostnader kan alternativt ersättas

- enligt skattestyrelsens beslut eller
- enligt företagets resereglemente eller ett eventuellt avtal om ersättning för resekostnader till förtroendemannen som gäller i ett enskilt företag.

Om förtroendemannen med arbetsgivarens samtycke använder sin egen bil för resor betalar arbetsgivaren förtroendemannen en kilometersättning enligt den punkt som nämns ovan.

Om huvudförtroendemannen (eller den regionala huvudförtroendemannen) med arbetsgivaren har avtalat om en övernattningskostnad på främmande ort ersätter arbetsgivaren kostnaderna för den överenskomna login.

## § 10 Verksamhetsutrustning och -utrymmen

Förtroendemannen får tillräckligt med förvaringsutrymme för de dokument som han eller hon behöver med beaktande av omständigheterna på arbetsplatsen och rätten att använda arbetsgivarens kontorsutrymmen och sedvanliga kontorsredskap vid behov.

Med sedvanliga kontorsredskap avses också de datorer och därtill hörande program samt den internetanslutning (e-post) som företaget använder. Vid bedömningen kan man beakta bl.a. företagets storlek, omfattningen av förtroendemannens uppgifter och behov och den tid som uppgifterna kräver. Avtal om praktiska arrangemang ingås lokalt.

Med beaktande av företagets storlek, de data- och informationssystem som företaget använder och andra omständigheter på arbetsplatsen avtalar arbetsgivaren och förtroendemannen om ett arrangemang som passar för parterna genom vilket förtroendemannen regelbundet kan informera de anställda i företaget om frågor som hör till förtroendeuppdraget. Förtroendemannen har rätt att erbjuda arbetstagarna medlemskap i fackavdelningen och föreningen.

## § 11 Mötesrätt

I företag där arbetarskyddsorganisationen är uppbyggd på det viset att regionala arbetarskyddsfullmäktige företräder regionala områden ska de ges tillfälle att sammanträda för att behandla gemensamma frågor. De ska i detalj avtala om hur ofta de sammanträder och om de praktiska mötesarrangemangen med arbetsgivaren. Arbetsgivaren ersätter de kostnader och det inkomstbortfall som föranleds av mötet.

## § 12 Utbildning av förtroendeman

En förtroendeman har rätt att delta i utbildning enligt utbildningsavtalet

mellan förbunden.

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen ska under den tid som förtroendeuppdraget varar utreda om upprätthållandet av yrkeskunskapen i tidigare eller motsvarande arbete förutsätter sådan yrkesutbildning som även ordnas för de övriga anställda.

### § 13 Anställningsskydd

En arbetstagare som är förtroendeman får inte medan han eller hon sköter detta uppdrag eller av den här orsaken flyttas till ett lägre avlönat arbete än det som han eller hon utförde innan han eller hon blev vald till förtroendeman. Han eller hon får inte heller sägas upp från sitt arbete på grund av förtroendemannauppdraget.

Mellan förtroendemannen och arbetsgivaren kan av olika skäl uppstå problem som, då de tillspetsas, kan leda till att arbetsgivaren överväger att upphäva förtroendemannens anställningsförhållande. Efter att förbunden har blivit informerade om detta ska de skyndsamt inleda förhandlingar i syfte att reda ut vilka orsaker, omständigheter och fakta som har förorsakat läget. Syftet med förhandlingarna är att försöka nå ett gemensamt ställningstagande om de förutsättningar som finns för att återställa det förtroende mellan förtroendemannen och arbetsgivaren som utgör grunden för anställningsförhållandet. Detta gäller även viceförtroendeman.

Enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) får förtroendemannen inte sägas upp av skäl som beror på honom eller henne utan samtycke av de arbetstagare som han eller hon företräder. Av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker får arbetsgivaren säga upp eller permittera förtroendemannen bara ifall förtroendemannens arbete upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna med sådant arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i arbetsavtalslagen.

Verksamhetsställets egen förtroendeman omfattas av detta uppsägnings- och permitteringsskydd så länge även andra arbetstagare arbetar på verksamhetsstället.

En förtroendemens arbetsavtal får inte hävas eller anses hävt i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1-3 § i arbetsavtalslagen.

En huvudförtroendemannakandidat (eller en kandidat till regional huvudförtroendeman) vars kandidatur skriftligen har meddelats till arbetsgivaren åtnjuter det nämnda uppsägnings- och permitteringsskyddet för

förtroendemannen. Kandidatskyddet börjar tidigast tre månader innan mandatperioden inleds och upphör för deras del som inte blev valda efter att den som har ordnat valet har konstaterat valresultatet.

När arbetsgivaren överlåter sin rörelse eller en del av den får förtroendemannen behålla sin ställning, trots överlåtelsen, om den överlåtna rörelsen eller en del av den förblir självständig.

Om den överlåtna rörelsen eller en del av den förlorar sin självständighet och mottagaren har en förtroendemannaaorganisation upphör förtroendemannaauppdraget i den överlåtna rörelsen eller i en del av den i samband med överlåtelsen. Om mottagaren inte har en förtroendemannaaorganisation fortsätter förtroendemannaauppdraget för den del av personalen som flyttade i samband med överlåtelsen.

Huvudförtroendemannen och den regionala huvudförtroendemannen har ett uppsägningskydd enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen. Det är i kraft sex månader efter att förtroendemannaauppdraget har upphört.

Enligt 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen ska en förtroendeman vars arbetsavtal har upphävts i strid med grunderna i arbetsavtalslagen få en ersättning som motsvarar lönen för minst 10 och högst 30 månader. Ersättningen ska bestämmas enligt de grunder som avses i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och då ska även arbetstagarens ställning som förtroendeman beaktas. Förbunden kan i enskilda fall avtala om en ersättning som är lägre än tio månaders lön.

## § 14 Förhandlingsordning

Om arbetstagaren inte har fått en fråga som gäller hans eller hennes avlöning eller övriga arbetsvillkor direkt utredd med arbetsgivaren kan han eller hon lämna över frågan till arbetsplatsens förtroendeman och arbetsledning för behandling.

Om de inte lyckas utreda frågan kan förtroendemannen lämna över den till huvudförtroendemannen (eller den regionala huvudförtroendemannen).

Ifall meningsskiljaktigheten inte kan avgöras lokalt iakttas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.



# AVTAL OM ARBETARSKYDDSSAMARBETE

## § 1 Avtalets syfte och tillämpningsområde

Syftet med avtalet är att främja iakttagandet av lagstiftningen om arbetarskyddet och företagshälsovården på arbetsplatserna. Målet för arbetarskyddet och det samarbete som gäller arbetarskyddet är att utveckla säkerheten, hälsosamheten och det mentala välmåendet i arbetet och arbetsförhållandena.

Detta avtal tillämpas på företag som omfattas av tillämpningsområdet för kollektivavtalet för skidcenterbranschen.

Utöver detta avtal ska bestämmelserna i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) och arbetarskyddslagen (738/2002) iakttas.

## § 2 Arbetarskyddschef

Arbetsgivaren ska utse en arbetarskyddschef om han eller hon inte själv fungerar som arbetarskyddschef. Om företaget har flera verksamhetsställen kan en gemensam arbetarskyddschef utses för dem om det är ändamålsenligt.

Arbetarskyddschefen ska med hänsyn till arbetsplatsens karaktär och storlek ha tillräckligt god förtroenhet med arbetarskyddsfrågorna på arbetsplatsen. Han eller hon ska ha tillräckliga kunskaper och verksamhetsförutsättningar för att sköta sina uppgifter.

Arbetarskyddschefen har som uppgift att bistå arbetsgivaren och cheferna i uppgifter som hänför sig till inhämtande av sakkunskap om arbetarskydd samt till samarbetet med arbetstagarerna och arbetarskyddsmyndigheterna. Arbetarskyddschefen ska på arbetsplatsen vidta nödvändiga åtgärder för att ordna och upprätthålla samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna samt arbeta för att utveckla arbetarskyddssamarbetet.

## § 3 Arbetarskyddsfullmäktig, ersättare och arbetarskyddsombud

På en arbetsplats där minst tio arbetstagare regelbundet arbetar ska arbetstagarerna bland sig utse en arbetarskyddsfullmäktig och två ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen. Även på en mindre arbetsplats har arbetstagarerna rätt att bland sig utse nämnda fullmäktige.

Ifall företaget bara har ett verksamhetsställe ska man för företaget välja

en arbetarskyddsfullmäktig och två ersättare.

Om företaget har flera verksamhetsställen som inte bildar en regionalt och verksamhetsmässigt ändamålsenlig helhet delas företaget upp i ändamålsenliga helheter för vilka det ska väljas regionala arbetarskyddsfullmäktige och åt dessa vicefullmäktige.

Om företaget har flera verksamhetsställen som bildar en regionalt och verksamhetsmässigt ändamålsenlig helhet ska man för företaget välja en arbetarskyddsfullmäktig och vicefullmäktige. Avtal om hur företaget delas upp i regionalt och verksamhetsmässigt ändamålsenliga helheter ska ingås lokalt. Ifall enighet inte nås löser förbunden meningsskiljaktigheten.

Om företaget har flera verksamhetsställen väljs därtill arbetarskyddsombud till sådana verksamhetsställen som har minst 10 anställda.

Personer i chefsposition kan välja en arbetarskyddsfullmäktig och två vicefullmäktige, som företräder företagets chefer. Om cheferna inte har valt en egen arbetarskyddsfullmäktig ska den arbetarskyddsfullmäktig som arbetstagarna har valt företräda dem.

#### § 4 Val av arbetarskyddsfullmäktig, ersättare och arbetarskyddsombud

Arbetsgivaren ska vid behov informera arbetstagarna om deras rätt att välja arbetarskyddsombud.

Arbetarskyddsfullmäktigen, ersättarna och arbetarskyddsombuden ska i ett av arbetstagarna anordnat val väljas för en mandatperiod på två kalenderår. Av grundad anledning får det också i arbetarskyddskommissionen eller i ett motsvarande samarbetsförfarande avtalas att mandatperioden omfattar fyra kalenderår.

Avtal om platsen och tiden för valet ska i förväg ingås med arbetsgivaren. Valet får inte störa arbetsplatsens verksamhet i onödan. Valet ska ordnas så att alla arbetstagare som arbetar inom verksamhetsområdet för den arbetarskyddsfullmäktig, den ersättare eller det arbetarskyddsombud som ska väljas kan delta i det.

Om cheferna inte väljer en egen arbetarskyddsfullmäktig kan även de rösta i valet.

I valet av chefernas arbetarskyddsfullmäktig och vicefullmäktige kan bara chefer ställa upp och rösta.

För anordnande av val ska arbetsgivaren tillhandahålla arbetstagarna en förteckning över arbetstagarna på arbetsplatsen och vid behov en särskild förteckning över cheferna. Arbetsgivaren får inte förhindra eller försvåra valförrättningen.

Valförrättarna ska omedelbart meddela valresultatet till arbetsgivaren.

Om arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande upphör eller ifall han eller hon säger upp sig från uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig mitt under sin mandatperiod, ska han eller hon ersättas av en vicefullmäktig under resten av mandatperioden.

Arbetarskyddsfullmäktigen eller vicefullmäktigen underrättar arbetsgivaren om och när vicefullmäktigen vikarierar för arbetarskyddsfullmäktigen. Ifall arbetarskyddsfullmäktigen bara under en kort tid är förhindrad att utföra sitt uppdrag krävs det inget vikariat, om brådskande arbetarskyddsuppgifter inte kräver det.

I första hand ersätts arbetarskyddsfullmäktig av I vicefullmäktig och ifall även denna är förhindrad av II vicefullmäktig.

En vicefullmäktig som vikarierar arbetarskyddsfullmäktigen innehar arbetarskyddsfullmäktigens ställning. Ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen betalas till ersättaren för den tid under vilken han eller hon vikarierar arbetarskyddsfullmäktigen. Detta belopp som har betalats till ersättaren dras av från ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen.

## § 5 Anmälning av uppgifter till registerförare

Arbetsgivaren ska enligt bestämmelserna i lagen om personregister för arbetarskyddet (1039/2001) meddela uppgifterna om de personer som har hand om arbetarskyddet som avses i detta avtal till personregister för arbetarskyddet.

## § 6 Arbetarskyddsfullmäktigs och arbetarskyddsombuds uppgifter

Arbetarskyddsfullmäktigen företräder arbetstagarna i frågor i anknytning till säkerheten och hälsosamheten på arbetsplatsen och i frågor som avses i 26 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (20.1.2006/44).

Samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare omfattar bl.a.

- frågor som direkt påverkar arbetstagarnas säkerhet och hälsa samt förändringar i anknytning till dem,
- utvärdering av farorna på arbetsplatsen,
- de utvecklingsmål och utvecklingsprogram som hänför sig till den verk-

samhet som avser att upprätthålla arbetsförmågan,

- frågor som påverkar arbetstagarnas säkerhet, hälsa och arbetsförmåga och som hänför sig till organiseringen och dimensioneringen av arbetet,
- de statistiska uppgifter och andra uppföljningsuppgifter om säkerheten och hälsan i arbetet som hänför sig till arbetet och
- uppföljning av genomförandet och verkningarna av de ärenden som nämns ovan.

Dessutom ska arbetarskyddsfullmäktigen på eget initiativ sätta sig in i sådant som inverkar på säkerheten och hälsan på arbetsplatsen samt i arbetarskyddsbestämmelserna, delta i inspektioner rörande arbetarskyddet vid behov och göra de arbetstagare som han eller hon företräder uppmärksamma på faktorer som främjar säkerheten och hälsan i arbetet.

Vid behov deltar arbetarskyddsfullmäktigen i beredningen av de planer och andra frågor i anknytning till arbetarskyddet som behandlas i arbetarskyddskommissionen.

Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att på de villkor som föreskrivs i lagen avbryta ett arbete om det förorsakar omedelbar och allvarlig fara för arbetstagarens liv eller hälsa.

Arbetarskyddsombudet ska inom sitt verksamhetsområde

- delta i en arbetarskyddsinspektion,
- delta i en undersökning som görs på grund av att det finns risk för ett olycksfall eller en yrkessjukdom eller på grund av arten av ett olycksfall som har inträffat eller detta olycksfalls eventuella inverkan på planeringen och genomförandet av arbetarskyddsarbetet,
- observera hur arbetarskyddsbestämmelserna iakttas och påpeka brott mot dem,
- anmäla de missförhållanden som han eller hon har upptäckt till chefen i första hand och till arbetarskyddsfullmäktigen vid behov samt påminna arbetstagarna om riskfaktorerna och iakttagandet av arbetarskyddsbestämmelserna och
- lämna initiativ till arbetarskyddsfullmäktigen i ärenden som berör utveckling av arbetarskyddet och vara i kontakt med arbetarskyddsfullmäktigen.

## § 7 Arbetarskyddsfullmäktigens och arbetarskyddsombudets rätt att få uppgifter

Enligt 32 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (20.1.2006/44) har arbetarskyddsfullmäktigen rätt att av arbetsgivaren till påseende få de handlingar och förteckningar som arbetsgivaren ska föra i enlighet med bestämmelser-

na om arbetarskyddet. Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att ta del av de handlingar som arbetsgivaren har rörande säkerhet och hälsa i arbetet och som hänför sig till arbetsmiljön och arbetsklimatet. Dessutom har fullmäktigen rätt att av arbetsgivaren få de uppgifter som är nödvändiga för skötseln av hans eller hennes samarbetsuppgifter.

Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att av arbetsgivaren till påseende få ett avtal om ordnande av företagshälsovård eller arbetsgivarens beskrivning av företagshälsovård som han själv har ordnat samt verksamhetsplanen för företagshälsovården.

Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att i den omfattning som hans eller hennes uppgifter förutsätter få kopior av de handlingar som nämns ovan.

Arbetarskyddsombudet ska få de uppgifter som behövs för skötseln av hans eller hennes uppgifter.

## § 8 Arbetarskyddskommission

På en arbetsplats där minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar ska för två kalenderår i sänder inrättas en arbetarskyddskommission. I arbetarskyddskommissionen är både arbetsgivare och arbetstagare företrädare.

Det kan inrättas flera arbetarskyddskommissioner i ett företag om det är ändamålsenligt t.ex. på grund av att företagets verksamhet är omfattande eller för att kunna beakta de lokala förhållandena.

## § 9 Val av arbetarskyddskommission samt arbetarskyddskommissionens sammansättning

Om arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktige(n) inte avtalar annat om antalet medlemmar i arbetarskyddskommissionen och om de olika parternas representation är antalet medlemmar i kommissionen:

Antal anställda i företaget	Antal medlemmar i arbetarskyddskommissionen
20-150	4
151-500	8
över 500	12

Av medlemmarna representerar en fjärdedel arbetsgivaren, en fjärdedel cheferna och hälften arbetstagarna.

Arbetsgivaren utser sina företrädare till arbetarskyddskommissionen.

Arbetskyddschefen är medlem i kommissionen.

Arbetskyddsfullmäktige är medlemmar i kommissionen. De övriga medlemmar som företräder arbetstagarna väljs genom val. Vad gäller valen iakttas till tillämpliga delar samma principer som vid valet av arbetskyddsfullmäktig.

Som ordförande för arbetskyddskommissionen fungerar arbetsgivaren eller dennes företrädare eller en person som väljs bland kommissionens medlemmar.

## § 10 Arbetskyddskommissionens uppgifter

Arbetsgivarens företrädare sköter beredningen av de ärenden som kommissionen behandlar.

Arbetskyddskommissionen ska utarbeta en årlig verksamhetsplan i vilken även arbetsgivarens förslag till utvecklingsmål för arbetskyddet inklusive kostnadskalkylen beaktas. Vid utarbetandet av verksamhetsplanen ska även arbetsplatsens verksamhetsprogram för arbetskyddet beaktas.

Arbetskyddskommissionen ska behandla bl.a.

- bedömning av risker och olägenheter på arbetsplatsen,
- planer som påverkar säkerheten och hälsan på arbetsplatsen,
- arbetskyddets tillstånd och nivå på arbetsplatsen, såsom olägenheter i fråga om arbetskyddet, olycksfall i arbetet och eventuellt våld mot arbetstagare,
- praxis när nya arbetstagare introduceras i arbetet ur säkerhets- och hälsosynvinkeln och behovet av handledning när ny teknik tas i bruk eller arbetet ändras,
- behov, genomförande och uppföljning av undersökningar om arbetskyddet,
- missbrukarrehabilitering i samarbete med företagshälsovården,
- verksamhetsplanen för företagshälsovården och ansökningar om ersättning,
- företagshälsovårdens innehåll,
- åtgärdsförslag i arbetsplatsutredningar,
- information om arbetskyddet på arbetsplatsen och
- behovet av samarbetsutbildning beträffande arbetskyddsutbildning per år och ett förslag till utbildningsplan och budget.

Arbetskyddskommissionen deltar i planeringen, genomförandet och uppföljningen av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan tillsammans med personalen på företagshälsovården och företrädarna för arbetsgivaren.

Därtill kan arbetarskyddskommissionen lägga fram förslag och initiativ till att utveckla arbetarskyddsverksamheten och företagshälsovården.

Arbetarskyddskommissionen sammanträder på initiativ av ordföranden eller, om han eller hon har förhinder, vice ordföranden så ofta som dess uppgifter kräver det. Dessutom ska kommissionen sammankallas ifall arbetarskyddschefen eller arbetarskyddsfullmäktigen eller minst en fjärdedel av medlemmarna i kommissionen begär det för ett anmält ärende.

Såvitt möjligt ska möten hållas under arbetstiden och på så sätt att möjligast många kan delta i dem.

Skriftligt material som ska behandlas vid möten skickas till medlemmarna i kommissionen i samband med kallelsen till mötet eller på ett annat sätt före mötet om det är möjligt. Medlemmarna får de uppgifter som behövs för behandlingen av ett ärende innan ärendet behandlas vid mötet. Företrädarna för personalen får tillfälle att före eller under mötet sinsemellan förbereda sig inför ett ärende som behandlas på det viset som företrädaren för arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen avtalar.

## § 11 Arbetarskyddsverksamhet på en gemensam arbetsplats och en arbetsplats med gemensamma risker

### A Gemensam arbetsplats

#### 1. Definition av en gemensam arbetsplats

Med en gemensam arbetsplats avses en arbetsplats där en arbetsgivare utövar den huvudsakliga bestämmanderätten och fler än en arbetsgivare (utomstående arbetsgivare) samtidigt eller efter varandra är verksamma på så sätt att arbetet påverkar de övriga arbetstagarnas säkerhet eller hälsa. Arbetsgivarna på en gemensam arbetsplats ska alla för sin del och genom tillräckligt samarbete och information se till att deras verksamhet inte riskerar arbetstagarnas hälsa och säkerhet. En utomstående arbetsgivare ska informera den huvudsakliga arbetsgivaren och de andra arbetsgivarna om de olägenheter som hans eller hennes arbete kan förorsaka dem.

#### 2. Skyldigheter för den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam arbetsplats

Den arbetsgivare som har den huvudsakliga bestämmanderätten ska sörja för

- samordning av de olika arbetsgivarnas verksamheter på arbetsplatsen,

- arrangemangen för trafik och rörelse på arbetsplatsen,
- allmän ordning och renlighet på arbetsplatsen,
- annan övergripande planering på arbetsplatsen och
- allmän säkerhet och hälsa när det är fråga om arbetsförhållandena och arbetsmiljön.

Den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten ska säkerställa att utomstående arbetsgivare och deras arbetstagare har fått nödvändiga uppgifter och anvisningar om

- de risker och olägenheter som är förknippade med arbetet,
- de anvisningar som gäller säkerheten på arbetsplatsen och i arbetet och
- åtgärder i anknytning till brandskydd, första hjälpen och evakuering på arbetsplatsen och de personer som utsetts för dessa uppgifter

### 3. Samarbetsparter på en gemensam arbetsplats

Samarbetsparten på en gemensam arbetsplats är den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten eller dess företrädare och den arbetarskyddsfullmäktig som är anställd hos den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten (s.k. gemensam arbetarskyddsfullmäktig).

Andra samarbetsfrågor inom arbetarskyddet behandlas av den arbetsgivare som saken gäller (utomstående arbetsgivare) och den arbetarskyddsfullmäktig som är anställd hos denna.

### 4. Gemensam arbetarskyddschef

Om arbetsgivarna inte har utsett en gemensam arbetarskyddschef sköter den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam arbetsplats arbetarskyddschefens uppgifter.

### 5. Gemensam arbetarskyddsfullmäktigs rättigheter på en gemensam arbetsplats

En gemensam arbetarskyddsfullmäktig har rätt att följa upp och utreda hur den omsorgsplikt och informationsskyldighet som nämns i andra punkten ovan fullgörs på den gemensamma arbetsplatsen. Rätten att få information och röra sig gäller alla arbetsgivare och arbetstagare som är verksamma på den gemensamma arbetsplatsen. Rätten att avbryta ett arbete gäller bara i fråga om anställda hos den egna arbetsgivaren.

Om den gemensamma arbetarskyddsfullmäktigens arbetsuppgifter ökar av de nämnda orsakerna ska det lokalt avtalas om hur detta påverkar den tid som den gemensamma arbetarskyddsfullmäktigen är befriad



från arbetet och ersättningen för inkomstbortfallet.

6. Rättigheterna för en arbetarskyddsfullmäktig som är anställd hos en utomstående arbetsgivare på en gemensam arbetsplats

En arbetarskyddsfullmäktig som är anställd hos en utomstående arbetsgivare ska med beaktande av de allmänna föreskrifterna om tillträde och säkerhet på arbetsplatsen ha rätt att få tillträde till en gemensam arbetsplats under samma förutsättningar som de arbetstagare han eller hon företräder.

7. Behandling av arbetarskyddsärenden på en gemensam arbetsplats i arbetarskyddskommissionen

En arbetarskyddsfullmäktig som är anställd hos en utomstående arbetsgivare har rätt att delta i behandlingen av ärenden i den arbetsgivares som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten arbetarskyddskommission.

## B Arbetsplats med gemensamma risker

De arbetsgivare som är verksamma i gemensamma industri- och affärslokaler eller andra integrerade lokaler (t.ex. affärscentrum) är skyldiga att samarbeta även om det inte finns en arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten i lokalerna. Om deras arbete eller gemensamma verksamhet förorsakar risker för anställda hos andra arbetsgivare ska de genom tillräckligt samarbete sträva efter att informera varandra om de olägenheter och risker som de har observerat och om åtgärder för att avskaffa dem samt om en samordning av funktionerna. Ett typexempel på en arbetsplats med gemensamma risker är ett köpcentrum.

Vid bekämpande av gemensamma risker i affärscentra iakttas rekommendationen om ordnande av samarbete i affärscentra och för bekämpande av gemensamma risker och olägenheter av Suomen kauppa-keskusyhdistys, Förbundet för Finsk Handel, Turism- och Restaurangförbundet MaRa och Servicefacket PAM. När det gäller att bekämpa gemensamma risker kan arbetsgivarna avtala om en gemensam arbetarskyddschef som svarar för samarbetet tillsammans med alla arbetarskyddsfullmäktige i lokalerna.

## § 12 Arbetarskyddssamarbete vid ensamarbete

De lokala parterna i arbetarskyddssamarbetet ska med beaktande av bestämmelserna i 29 § i arbetarskyddslagen uppmärksamma de problem som är förknippade med ensamarbete och lägga fram förslag i

syfte att lösa eventuella problem.

### § 13 Samarbete i fråga om företagshälsovård

Arbetsgivaren ska ordna företagshälsovården enligt bestämmelserna i lagen om företagshälsovård (1383/2001).

För att kunna sköta företagshälsovården planenligt på arbetsplatserna och ersätta kostnaderna krävs det en årlig verksamhetsplan som bl.a. tar upp följande frågor:

- hur företagshälsovården ordnas,
- antalet yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården och företagshälsovården och deras kvalitet,
- lagstadgade verksamhetsformer,
- eventuell sjukvårdsverksamhet,
- frivillig annan förebyggande verksamhet,
- yrkesutbildade personers inom hälso- och sjukvården deltagande i arbetarskyddssamarbetet som sakkunniga,
- företagshälsovårdens lokaler,
- information och handledning i anknytning till arbetshälsa,
- arrangemangen för uppföljning och rehabilitering av handikappade arbetstagare och
- principer för verksamhet för bevarande av arbetsförmågan.

Arbetarskyddskommissionen behandlar verksamhetsplanen för företagshälsovården, ansökan om ersättning samt företagshälsovårdens innehåll enligt bestämmelserna i 12 § i lagen om företagshälsovård. Om det inte finns en utsedd arbetarskyddskommission behandlas de nämnda frågorna tillsammans med arbetarskyddsfullmäktigen.

Arbetsplatsutredningarna utarbetas i samarbete mellan en företrädare för arbetsgivaren, personalen på företagshälsovården och arbetarskyddsfullmäktigen. Åtgärdsförslagen i arbetsplatsutredningarna behandlas i arbetarskyddskommissionen.

### § 14 Verksamhet för bevarande av arbetsförmågan

Med verksamhet för bevarande av arbetsförmågan avses planmässig och målinriktad verksamhet som genomförs i samarbete med företagshälsovården och som främjar och stöder arbets- och funktionsförmågan hos personer i arbetslivet. Verksamheten inriktas på arbetet, arbetsförhållandena och arbetstagarna.

Arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktigen och arbetarskyddskommissionen ska vid utarbetandet av verksamhetsplanen för företagshälsovården och den individuella åtgärdsplanen delta i planeringen av

verksamheten för bevarandet av arbetsförmågan samt delta i förverkligandet och uppföljningen av planerna.

Arbetarskyddskommissionen ska främja en positiv attityd till verksamheten, följa upp hur de anställda klarar sig i arbetet och vid behov utarbeta anvisningar för vägledning av personer i behov av verksamhet för bevarande av arbetsförmågan till expertvård.

## § 15 Befrielse från arbete

Arbetarskyddsfullmäktigen ska för skötseln av sina uppgifter få regelbunden befrielse från arbete enligt § 22 punkt 2 i kollektivavtalet.

Om arbetarskyddsfullmäktigen under någon treveckorsperiod inte använder hela den befriade tid från arbetet som han eller hon enligt tabellen är berättigad till flyttas den resterande tiden inte över till följande treveckorsperiod. På motsvarande sätt, om arbetarskyddsfullmäktigen under någon period blir tvungen att använda mera tid än vad som anges i tabellen, dras denna överskridning inte av från tidsanvändningen under den följande perioden. Arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen kan dock avtala om att slå samman den befriade tiden från flera treveckorsperioder till en längre ledighet.

Befrielsen är avsedd enbart för att sköta arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter.

Arbetarskyddsfullmäktigen och arbetsgivaren eller hans eller hennes företrädare ska avtala om tidpunkten för befrielsen och faktorer i anknytning till ordnandet av arbetet ska beaktas när avtalet ingås. Om arbetarskyddsfullmäktigen inte under denna tid har några arbetarskyddsuppgifter ska han eller hon sköta sina normala arbetsuppgifter.

I fall det sker förändringar i antalet anställda på arbetsplatsen, varvid arbetarskyddsfullmäktigens tid för befrielse från arbete inte motsvarar den förändrade situationen, och förändringen inte är tillfällig, justeras befrielse tiden till att motsvara antalet anställda.

På en regionalt omfattande arbetsplats ska arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen därtill avtala om den befrielse som används för resor mellan verksamhetsställena. Den minskar inte på befrielsen enligt tabellen ovan.

Den tid som är befriad från arbetet minskar inte på grund av att arbetarskyddsfullmäktigen deltar i gemensam utbildning som avses i utbildningsavtalet eller i utbildning som ordnas av fackförbundet.

Arbetskyddsfullmäktigen behöver inte i förväg utreda för arbetsgivaren till vilka arbetskyddsuppgifter han eller hon använder den tid som är befriad från arbetet. Arbetskyddsfullmäktigen ska över utförande av sina uppgifter föra bok, i vilken tidpunkten för utförandet av uppgifterna, uppgifternas art och den tid som användes till dem ska antecknas. Dessa uppgifter ska visas upp i arbetskyddskommissionen på begäran av kommissionen eller dess medlem. Om arbetsplatsen inte har en arbetskyddskommission ska uppgifterna på begäran visas upp för arbetskyddschefen.

Arbetskyddsfullmäktigen ska under den befriade tiden från arbetet vara anträffbar på en avtalad plats på arbetsplatsen om han eller hon inte gör en inspektion eller utför någon annan arbetskyddsuppgift.

Om det visar sig att arbetskyddsfullmäktigen av exceptionella skäl behöver mera befrielse för skötseln av sina uppgifter efter att ha använt hela den befriade tiden från arbetet enligt den nämnda tabellen beviljas mera befrielse efter prövning från fall till fall och den beviljade tiden kan inte dras av från befrielsen under den följande arbetstidsperioden.

Om arbetskyddsfullmäktigen har så pass mycket befrielse att det inte längre är möjligt att ordna de normala arbetsuppgifterna kan arbetsgivaren utan inkomstbortfall ordna honom eller henne annat arbete i anknäring till arbetskyddet.

Det ingås lokala avtal om de allmänna villkoren enligt vilka arbetskyddsombudet får befrielse från arbete för skötseln av sina uppgifter. Om ett sådant avtal inte nås kan arbetskyddsombudet dock avtala om befrielse från arbete från fall till fall med sin chef.

En medlem i arbetskyddskommissionen som företräder arbetstagarna får befrielse från arbete för skötseln av sina nödvändiga arbetskyddsuppgifter.

## § 16 Ersättning för inkomstbortfall och resekostnader

Arbetsgivaren ersätter de inkomster som arbetskyddsombudet förlorar när han eller hon sköter sina arbetskyddsombudsuppgifter under sin ordinarie arbetstid. Som ersättning för inkomstbortfall betalas lönen jämte omständighets- och skiftarbetstilläggen för den tid under vilken arbetskyddsombudet utför arbetskyddsarbete under sin arbetstid.

Arbetskyddsombudets inkomster får inte minska på grund av att han eller hon på grund av sina uppgifter helt eller delvis har befriats från arbetet. Omständighets- och skiftarbetstilläggen beaktas i form av ett medelvärde för den månad som föregick ikraftträdandet av valet.

Arbetskyddsombudet får en månatlig ersättning för de uppgifter som utförs utanför arbetstiden enligt § 22 punkt 1 i kollektivavtalet. Utöver denna ersättning får arbetskyddsfullmäktigen inte den ersättning för skötseln av arbetskyddsfullmäktigens uppgifter utanför den ordinarie arbetstiden som eventuellt baserar sig på annan lagstiftning.

Arbetskyddsombudet och medlemmarna i arbetskyddskommissionen får ersättning för inkomstbortfall som beror på skötseln av nödvändiga arbetskyddsuppgifter. För utförande av nödvändiga arbetskyddsuppgifter utanför arbetstiden betalas en ersättning som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden.

Arbetskyddskommissionens sekreterare får en separat ersättning för mötestiden som beräknas enligt lönen för arbetstiden oberoende av om mötet hålls under arbetstiden eller utanför den.

Arbetsgivaren är skyldig att ersätta en medlem i arbetskyddsorganisationen de direkta kostnader som beror på resor i samband med arbetskyddssamarbetet.

Resekostnaderna kan ersättas

- enligt skattestyrelsens beslut eller
- enligt företagets resereglemente eller ett eventuellt avtal om ersättning för resekostnader till medlemmarna i företagets arbetskyddsorganisation.

Om man med arbetsgivarens samtycke använder egen bil för resor betalar arbetsgivaren en kilometerersättning enligt den punkt som nämns ovan.

Om man med arbetsgivaren har avtalat om övernattnings på främmande ort ersätter arbetsgivaren kostnaderna för den överenskomna login.

## § 17 Verksamhetsutrustning och -utrymmen

Arbetsgivaren skaffar arbetskyddsfullmäktigen de lagar, förordningar och andra föreskrifter och anvisningar för arbetskyddet som är nödvändiga för skötseln av hans eller hennes uppdrag.

Arbetskyddsfullmäktigen får tillräckligt med förvaringsutrymme för de dokument som han eller hon behöver med beaktande av omständigheterna på arbetsplatsen och rätten att använda arbetsgivarens kontorsutrymmen och sedvanliga kontorsredskap vid behov.

Med sedvanliga kontorsredskap avses också de datorer och därtill hörande program samt den internetanslutning (e-post) som företaget an-

vänder. Vid bedömningen kan man beakta bl.a. företagets storlek, omfattningen av uppgifterna och de behov som är förknippade med dessa samt den tid som uppgifterna kräver. Avtal om praktiska arrangemang ingås lokalt.

Med beaktande av företagets storlek, de data- och informationssystem som företaget använder och andra omständigheter på arbetsplatsen avtalar arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen om ett arrangemang som passar för parterna genom vilket arbetarskyddsfullmäktigen regelbundet kan informera de anställda i företaget om frågor som hör till arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter.

## § 18 Mötesrätt

I företag där arbetarskyddsorganisationen är uppbyggd på det viset att regionala arbetarskyddsfullmäktige företräder regionala områden ska de ges tillfälle att sammanträda för att behandla gemensamma frågor. De ska i detalj avtala om hur ofta de sammanträder och om de praktiska mötesarrangemangen med arbetsgivaren. Arbetsgivaren ersätter de kostnader och det inkomstbortfall som föranleds av mötet.

## § 19 Utbildning för arbetarskyddsfullmäktig

En arbetarskyddsfullmäktig har rätt att delta i utbildning enligt utbildningsavtalet mellan förbunden. Arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen och ersättaren ska behandla utbildningsbehovet och -arrangemangen inom två månader från valet.

Arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen ska under den tid som förtroendeuppdraget varar utreda om upprätthållandet av arbetarskyddsfullmäktigens yrkeskunskap i tidigare eller motsvarande arbete förutsätter sådan yrkesutbildning som även ordnas för andra anställda.

## § 20 Anställningsskydd

En arbetstagare som är arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombud får inte medan han eller hon sköter uppdraget eller av den här orsaken flyttas till ett lägre avlönat arbete än det som han eller hon utförde innan han eller hon blev vald. Han eller hon får inte heller på grund av sitt arbetarskyddsuppdrag sägas upp från sitt arbete.

Om arbetarskyddsfullmäktigens egentliga arbete försvårar skötseln av fullmäktigens uppgifter kan arbetsgivaren ordna annat arbete åt honom eller henne. Ett sådant arrangemang får inte medföra en sänkning av arbetarskyddsfullmäktigens förtjänst.

Mellan arbetarskyddsfullmäktigen och arbetsgivaren kan av olika skäl uppstå problem som, då de tillspetsas, kan leda till att arbetsgivaren överväger att upphäva arbetarskyddsfullmäktigens anställningsförhållande. Efter att förbunden har blivit informerade om detta ska de skyndsamt inleda förhandlingar i syfte att reda ut vilka orsaker, omständigheter och fakta som har förorsakat läget. Syftet med förhandlingarna är att försöka nå ett gemensamt ställningstagande om de förutsättningar som finns för att återställa det förtroende mellan arbetarskyddsfullmäktigen och arbetsgivaren som utgör grunden för anställningsförhållandet. Detta gäller även vicefullmäktige.

Arbetarskyddsfullmäktigen får inte av skäl som beror på honom eller henne sägas upp utan samtycke av de arbetstagare som han eller hon företräder enligt 37 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker får arbetsgivaren säga upp eller permittera arbetarskyddsfullmäktigen endast om arbetarskyddsfullmäktigens arbete upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna med sådant arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i arbetsavtalslagen.

En arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller anses hävt i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1-3 § i arbetsavtalslagen.

En kandidat till arbetarskyddsfullmäktig vars kandidatur skriftligen har meddelats till arbetsgivaren åtnjuter det nämnda uppsägnings- och permitteringsskyddet. Kandidatskyddet börjar tidigast tre månader innan mandatperioden inleds och upphör för deras del som inte blev valda efter att den som har ordnat valet har konstaterat valresultatet.

När arbetsgivaren överlåter sin rörelse eller en del av den får arbetarskyddsfullmäktigen behålla sin ställning, trots överlåtelsen, om den överlåtna rörelsen eller en del av den förblir självständig.

Om den överlåtna rörelsen eller en del av den förlorar sin självständighet och mottagaren har en arbetarskyddsorganisation upphör den flyttade arbetarskyddsfullmäktigens uppdrag i den överlåtna rörelsen eller i en del av den i samband med överlåtelsen och han eller hon fortsätter som arbetarskyddsfullmäktig som företräder arbetstagarna på det egna verksamhetsstället. Ifall mottagaren inte har en arbetarskyddsorganisation fortsätter arbetarskyddsfullmäktigens uppdrag för den personalens del som flyttade i samband med överlåtelsen.

Arbetarskyddsfullmäktigen har ett uppsägningskydd enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen. Det är i kraft sex (6) månader efter att uppdraget

som arbetarskyddsfullmäktig har upphört.

En arbetarskyddsfullmäktig vars arbetsavtal har upphävts i strid med grunderna i arbetsavtalslagen ska få en ersättning som motsvarar lönen för minst 10 och högst 30 månader. Ersättningen ska bestämmas enligt de grunder som avses i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och då ska även arbetstagarens ställning som arbetarskyddsfullmäktig beaktas. Förbunden kan i enskilda fall avtala om en ersättning som är lägre än tio månaders lön.

## § 21 Tystnadsplikt

En person som sköter uppgifter inom arbetarskyddssamarbetet ska hemlighålla uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska ställning, affärs- och yrkeshemligheter samt företagssäkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dess kompanjon eller kontrahent och som han eller hon har fått i samband med skötseln av sitt uppdrag. Därtill ska uppgifterna om en privatpersons ekonomiska ställning eller andra personliga uppgifter om en privatperson hemlighållas om den berörda personen inte har gett tillstånd att uppge dessa uppgifter. Tystnadsplikten är i kraft även efter att personen har slutat i sitt uppdrag.

Arbetsgivaren ska före de nämnda uppgifterna ges uppge vilka uppgifter som omfattas av tystnadsplikten och hur länge de ska hemlighållas.

## § 22 Förhandlingsordning

Om meningsskiljaktigheter som gäller tolkning av eller brott mot detta avtal ska det förhandlas enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

## § 23 Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 december 2010. Avtalet är i kraft liksom kollektivavtalet för skidcenterbranschen.



# AVTAL OM SAMARBETE

## I AVTALETS SYFTE OCH TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

### 1 §

Syftet med avtalet är att främja samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen.

Detta avtal tillämpas på företag som omfattas av tillämpningsområdet för kollektivavtalet för skidcenterbranschen.

Förutom detta avtal ska bestämmelserna i lagen om samarbete inom företag (334/2007) iakttas. Bestämmelserna i avtalets II kapitel tillämpas inte på företag där antalet anställda regelbundet understiger 20.

## II SAMARBETSFÖRFARANDE

### § 2 Extra företrädare för personalen

En s.k. extra företrädare för personalen som är anställd i företaget kan företräda personalen i samarbetsförfarandet. De företrädare för personalgrupperna som avses i lagen om samarbete inom företag kan med arbetsgivaren avtala om att företrädarna för personalen kan välja extra företrädare. De ska med arbetsgivaren också avtala om i vilka frågor, i vilken omfattning och, vid behov, hur länge den utsedda företrädaren ska företräda personalen. Om annat inte avtalas är mandatperioden ett år.

### § 3 Genomförande av samarbetsförfarande i vissa fall

Om ett beslut fattas på en annan nivå eller i en annan del av organisationen än där samarbetsförfarandet genomfördes ska företrädarna för personalen meddelas var beslutet ska fattas. Efter att förfarandet har upphört ska man säkerställa att arbetsgivaren när han eller hon fattar beslutet har kännedom om även de saker som personalen har fört fram i samarbetsförfarandet.

### § 4 Förhandlingsdelegation

Arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna kan avtala om att inrätta en delegation.

I företag där antalet anställda regelbundet är över 200 ska en delegation inrättas om alla personalgrupper så vill.

Av ett avtal om en delegation ska det åtminstone framgå följande:

- de frågor som delegationen behandlar,
- delegationens sammansättning,
- delegationens mandatperiod och
- hur delegationen sammanträder.

Avtalet om delegationen kan ingås för viss tid eller så att det gäller tills vidare. Uppsägningstiden för ett avtal som gäller tills vidare är sex månader, om något annat inte avtalas.

### III INFORMATION

#### § 5 Företagets interna information

Personalen ska få information om företagets personalorganisation och de principer och anvisningar som ska iakttas i skötseln av personalfrågorna.

När informationsförfaranden utvecklas ska de behandlas tillsammans med personalen eller dess företrädare.

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

- efter fastställandet av företagets bokslut en redogörelse för företagets ekonomiska ställning som baserar sig på bokslutet,
- minst en gång per räkenskapsår en redogörelse för framtidsutsikterna för företagets verksamhet, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur samt ekonomiska situation,
- årligen en personalplan som innehåller uppskattningar om ändringar som är att vänta i fråga om antal, kvalitet och ställning i anslutning till personalen och
- skyndsamt väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

Arbetsgivaren ska redan i planeringsskedet informera om väsentliga ändringar i fråga om arbetsuppgifter, arbetsplatsen och arbetsförhållandena samt utrustning och anlåtande av utomstående arbetskraft som påverkar personalens ställning. Arbetsgivaren ska också efter att beslutet har fattats informera om beslutets innebörd om det avviker från den plan som presenterades innan beslutet fattades eller om personalen eller dess företrädare begär att få information.

## § 6 Information personalen emellan

En fackavdelning inom Servicefacket har rätt att till sina medlemmar dela ut sina annonser om möten utanför arbetstiden. Fackavdelningen kan dela ut skriftliga meddelanden om anställningar eller arbetsmarknadsfrågor i allmänhet i utrymmen som är avsedda för personalen eller i en annan lokal som fackavdelningen och arbetsgivaren avtalar om.

Om det på arbetsplatsen ges ut en personaltidning har fackavdelningen rätt att gratis i den publicera annonser om möten och andra annonser samt material om arbetsplatsens anställningar eller arbetsmarknadsfrågor i allmänhet.

Arbetsgivaren ska låta fackavdelningen använda anslagstavlan eller en del av den. Fackavdelningen svarar för innehållet på och skötseln av den anslagstavla som den har till sitt föfogande. Fackavdelningen kan förutom om arbetsmarknadsfrågor informera om allmänna frågor på anslagstavlan. Utan samtycke av arbetsgivaren får meddelanden fästas bara på anslagstavlan.

Det material och de meddelanden som avses i denna paragraf får inte kränka en enskild arbetstagare, förman eller arbetsgivare eller i övrigt strida mot god sed. Allmän politik omfattas inte av de frågor som nämns i denna paragraf.

## IV UTVECKLING AV FÖRETAGET

### § 7 Utvecklingsverksamhet

Syftet med utvecklingen av företaget är att öka företagets produktivitet och förbättra välbefinnandet i arbetet. En sådan utveckling innebär bl.a. ändringar av organisationen, verksamhetssätten och -metoderna eller arbetsredskapen.

### § 8 Samarbete

Arbetsgivaren ska behandla alla utvecklingsåtgärder med förtroendemannen innan åtgärder vidtas. Arbetsgivaren kan behandla åtgärder som berör bara några personer direkt med dessa personer.

Om utvecklingsåtgärderna medför väsentliga ändringar i personalens ställning, arbetsuppgifter eller storlek ska arbetsgivaren tillsammans med förtroendemannen utreda de möjligheter och alternativ med vilka kontinuiteten i personalens anställningsförhållanden kan tryggas. Om arbetsgivaren och den berörda personen redan har behandlat frågan

behöver man inte göra den nämnda utredningen.

När en arbetstagare övergår till nya eller ändrade arbetsuppgifter ska arbetsgivaren ordna behövlig tilläggsutbildning eller introduktion. Arbetsgivaren och förtroendemannen utreder och konstaterar yrkesskickligheten och utbildningsbehovet.

## § 9 Arbetarskydd

I utvecklingsverksamheten ska arbetarskyddets krav beaktas. När ändringar planeras ska man sträva efter ett meningsfullt och omväxlande arbete och förbättrade arbetsförhållanden. Särskild uppmärksamhet ska fästas vid att undanröja eller minska på skadliga fysiska och psykiska belastningsfaktorer. De åtgärder som utförs får inte medföra skada för arbetstagarnas hälsa eller säkerhet i arbetet.

## § 10 Undersökningar

Arbetsundersökningar i anknytning till utvecklingsverksamheten ska genomföras öppet. Innan undersökningarna inleds ska arbetsgivaren om undersökningarna underrätta förtroendemannen och de personer vars arbete kommer att omfattas av åtgärderna. Av anmälan ska det framgå föremålet för och syftet med undersökningen, när undersökningen ska göras, undersökningsmetoden, om undersökningen utgör en del av en större utredning, när undersökningen kan leda till praktiska åtgärder och till vems ansvarsområde undersökningen hör. Vid behov ska ytterligare uppgifter om hur undersökningen framskrider och de eventuella ändringarna lämnas ut.

Förtroendemannen ska beredas tillfälle att sätta sig in i det material som har samlats in under undersökningen och i resultaten av undersökningen. Förtroendemannen ska ha tillgång till undersökningsmaterialet jämte dokument.

## § 11 Utbildning

Samarbetet förutsätter att de som svarar för och deltar i utvecklingsverksamheten har tillräckliga färdigheter i utvärdering av utvecklingsåtgärderna och deras konsekvenser. Förtroendemannen och andra som mera permanent deltar i utvecklingsarbetet (såsom arbetarskyddsfullmäktig) får lämplig utbildning i utvecklingsfrågor med beaktande av verksamhetens omfattning.

## § 12 Arbetsgrupp för utveckling av ett visst projekt

Om ett utvecklingsprojekt är betydande och medför väsentliga förändringar i innehållet i personalens arbetsuppgifter eller sättet att utföra arbetet inrättas en arbetsgrupp för utveckling där både arbetsgivaren och personalen är representerade.

Syftet med arbetsgruppen är att samla in målgruppens sakkunskaper i frågan och främja personalens deltagande och möjligheter att påverka. Arbetsgruppen ska inrättas i ett så tidigt skede som möjligt. Gruppen ska före behandlingen av ärendet få de uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av ärendet.

Personalen utser sina egna företrädare bland de personer som arbetar på det verksamhetsställe som ska utvecklas eller som omfattas av den funktion som ska utvecklas. Arbetarskyddsfullmäktigen reserveras tillfälle att delta i behandlingen av arbetarskyddsfrågor i arbetsgruppen.

## V ÖVRIGA BESTÄMMELSER

### § 13 Befrielse och ersättningar

Medlemmar i delegationen och företrädare för personalen som deltar i ett gemensamt möte får nödvändig befrielse från arbetet för mötet och de förberedelser personalföreträdarna emellan som omedelbart anknyter sig till mötet.

Om behovet av befrielse från arbetet i enskilda fall inte annat förutsätter är längden på befrielsen för förberedelserna personalföreträdarna emellan högst

- en timme om antalet anställda är mindre än 200,
- två timmar om antalet anställda är minst 200, men mindre än 500 och
- tre timmar om antalet anställda är minst 500.

Delegationens sekreterare får en separat ersättning för mötestiden som beräknas enligt lönen för arbetstiden oberoende av om mötet hålls under arbetstiden eller utanför den.

Arbetsgivaren ska för samarbetsförfarandet ge en tilläggsföreträdare för personalen som avses i lagen om samarbete inom företag och som har blivit vald enligt detta avtal befrielse från arbetet med lön enligt lagen om samarbete inom företag för den tid som han eller hon behöver för det lagstadgade samarbetsförfarandet och de förberedelser personalföreträdarna emellan som omedelbart anknyter sig till det. Vid bedömningen av behovet att förbereda sig fästs uppmärksamhet vid bl.a. antalet personer som berörs av föremålet för förhandlingarna, ärendets art

och omfattning och var arbetsplatsen ligger.

De företrädare för personalen som inte får ersättning för uppgifter som utförs utanför arbetstiden enligt förtroendemannaavtalet eller avtalet om arbetarskyddssamarbete får en ersättning för samarbetsuppgifter som utförs utanför arbetstiden enligt lagen om samarbete inom företag.

Arbetsgivaren är skyldig att ersätta en företrädare för personalen som deltar i samarbetet enligt detta avtal de direkta kostnader som föranleds av de resor som samarbetet kräver om personalföreträdaren och arbetsgivaren har avtalat om resan.

Resekostnaderna kan ersättas

- enligt skattestyrelsens beslut eller
- enligt företagets resereglemente.

## § 14 Tystnadsplikt

En person som deltar i samarbetet enligt detta avtal ska hemlighålla de uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska ställning, affärs- och yrkeshemligheter samt företagssäkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dess kompanjon eller kontrahent och som han eller hon har fått i samband med skötseln av sitt uppdrag. Därtill ska uppgifterna om en privatpersons ekonomiska ställning eller andra personliga uppgifter om en privatperson hemlighållas om den berörda personen inte har gett tillstånd att uppge dessa uppgifter. Tystnadsplikten är i kraft även efter att personen har slutat i sitt uppdrag.

Arbetsgivaren ska före de nämnda uppgifterna ges uppge vilka uppgifter som omfattas av tystnadsplikten och hur länge de ska hemlighållas.

## § 15 Förhandlingsordning

Om meningsskiljaktigheter som gäller tolkning av eller brott mot detta avtal ska det förhandlas enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

## § 16 Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 december 2010. Avtalet är i kraft liksom kollektivavtalet för skidcenterbranschen.

# Löneuppgörelse 1.11.2016

Lönetabeller fr.o.m. 1.11.2016

Kollektivavtalslösningen innehåller inga löneförhöjningar och lönetablerna är oförändrade. Likaså förblir personalrepresentanternas befrielse från arbetet samt ersättningar oförändrade.

## Tabellöner 1.11.2016

Tabellönerna från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.11.2016 eller närmast efter den:

	0-1 år	över 1 år	över 3 år	över 5 år	över 10 år
A	1577 (9,92)	1607 (10,11)	1654 (10,40)	1701 (10,70)	1731 (10,89)
B	1716 (10,79)	1749 (11,00)	1799 (11,31)	1849 (11,63)	1882 (11,84)
C	1882 (11,84)	1920 (12,08)	1976 (12,43)	2031 (12,77)	2068 (13,01)

## Miljötillägg 1.11.2016

Tillägg för kvällsarbete (kl. 18–21) 0,74 €/timme

Tillägg för nattarbete (kl. 21–06) 2,07 €/timme

Tillägg för snölägningsarbete 1,26 €/timme

Tillägg för uppklattring i en ljusstolpe 0,32 €/timme

## Kravnivågruppering av arbeten i skidcenter

A Assisterande	B Vanligt	C Krävande
Uppgiften består av assisterande uppgifter. Det kunnande och den skicklighet som behövs kan lösas efter en kort handledning. Arbetet utförs enligt klara arbetsorder och arbetsrutiner. Övervakningen baserar sig på att följa upp hur arbetet utförs.	Uppgiften är en typisk yrkesuppgift för branschen. Uppgiften förutsätter att arbetstagararen har yrkeskunskaper och behärskar arbetsmetoder som grundar sig på yrkesutbildning eller yrkeserfarenhet. Arbetet är självständigt till sin natur.	Uppgiften innebär ansvar för ett delområde eller en delverksamhet. Uppgiften förutsätter att arbetstagararen har gedigna kunskaper och färdigheter som grundar sig på yrkesutbildning eller god yrkeserfarenhet.

Chefernas minimilön är tio procent högre än minimilönen i löneklass C.

### Protokoll om arbetsvillkoren för skidlärare

Kollektivavtalet för skidcenterbranschen tillämpas på skidlärare med följande avvikelser.

1. Bestämmelserna om löner gäller inte skidlärare med provisionslön eller motsvarande lön eller skidlärare vars arbetstid enligt arbetsavtalet kommer att understiga 150 timmar under skidsäsongen. Efter att detta antal timmar har uppnåtts tillämpas bestämmelserna om lönerna fr.o.m. början av nästa lönebetalningsperiod.
2. Arbetstagararens timlön för den avtalade arbetstiden ska under en utjämningsperiod eller skidsäsong som minst motsvara tabellönen enligt kollektivavtalet med beaktande av tillägg och ersättningar. Om arbetsavtalet har ingåtts för kortare tid ska arbetstagararen under den period när avtalet är i kraft tjäna åtminstone tabellönen enligt kollektivavtalet med beaktande av tilläggen och ersättningarna. Då får skidlärarna inte tilläggen enligt § 10 och 11.
3. I fråga om skidlärare som helt eller nästan uteslutande utför söndagsarbete kan man avtala om lönen och dess grunder med avvikelse från den nämnda tabellen över timlönerna.
4. Bestämmelsen om praktikantlönen enligt § 5 punkt 4 i kollektivavtalet



tillämpas inte.

5. Med avvikelse från § 5 punkt 2 i kollektivavtalet räknas kalendermånader med minst 18 arbetsdagar till godo vid beräkningen av arbetserfarenhet.

---

#### EXEMPEL 1.

Avtalslön 15 € per timme. Avtalade arbetstider består av veckoslut under en säsong enligt följande:

Fredag 8 timmar

Lördag 8 timmar

Söndag 8 timmar

Sammanlagt 24 timmar =  $24 \times 15 = 360$  € / veckoslut

Lön enligt kollektivavtalet 10 €/timme

$24 \times 10 = 240$  €

Ersättning för söndagsarbete  $8 \times 10 = 80$  €

Minimilönen är sammanlagt 320 €

Den lön som arbetsgivaren betalade, 360 €, var tillräcklig.

---

#### EXEMPEL 2.

Avtalslön 12 €

Arbete har utförts under veckosluten enligt följande

Fredag 8 timmar, lördag 8 timmar och söndag 8 timmar

Sammanlagt har det betalats ut  $24 \times 12 = 288$  €

Lön enligt kollektivavtalet 10 €

$24 \times 10 = 240$  € + ersättning för söndagsarbete  $8 \times 10$  € = 80 €

Minimilönen är sammanlagt 320 €

Arbetsgivaren ersätter skillnaden  $320 - 288 = 32$  €

---

## Skidlärarnas kravnivågruppering

Kravgrupp A	Kravgrupp B	Kravgrupp C
<p>Uppgiften består av skidundervisning. Arbetstagaren kan lära sig de behövliga kunskaperna och färdigheterna med hjälp av en skidlärarutbildning och genom att lära sig i arbetet.</p>	<p>Uppgiften är en typisk yrkesuppgift för branschen. Uppgiften förutsätter att arbetstagaren har sådana yrkeskunskaper och behärskar sådana arbetsmetoder som grundar sig på slalom- och snowboardutbildning samt -erfarenhet. Personen klarar av att inskola och utbilda även andra skidlärare. Arbetet är självständigt till sin natur.</p>	<p>Uppgiften innebär ansvar för skidskolan och dess verksamhet. Uppgiften förutsätter gedigna kunskaper och färdigheter som grundar sig på yrkesutbildning och -erfarenhet.</p>

# PROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR SKIDCENTERBRANSCHEN

Tid 19.8.2016

Plats Servicefacket PAM rf:s kontor.

Närvarande Representanter för Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf samt Servicefacket PAM rf.

- 1 § Kollektivavtalsparterna har avtalat om att förnya kollektivavtalet för skidcenterbranschen jämte protokoll för perioden 1.11.2016–31.10.2017 i enlighet med centralorganisationernas konkurrenskraftsavtal.
- 2 § Det konstaterades att avtalsperioden inte innehåller någon allmän förhöjning av lönerna.
- 3 § Förlängningen av den ordinarie maximiarbetstiden genomförs fr.o.m. 1.1.2017 på följande sätt:

Lokalt kommer man överens med förtroendemannen enligt 25 § i kollektivavtalet om hur den årliga arbetstiden ska förlängas med 24 timmar. Om det inte finns någon förtroendeman vid företaget, avtalas frågan lokalt med hela personalen. När avtalet inte ingås med en förtroendeman krävs att hela personalen tillsammans fattar ett gemensamt beslut för att avtalet ska träda i kraft. Arbetstiden för en heltidsanställd kan förlängas med högst 24 timmar per kalenderår och för en deltidsanställd i förhållande till arbetstiden utan att inkomstnivån förändras.

Om parterna inte når ett avtal i frågan, förlängs arbetstiden genom att

- c) arbetstiden för en heltidsanställd med månadslön stiger till 114 timmar per tre veckor utan att inkomstnivån förändras.
- d) arbetstiden för en arbetstagare med timlön förlängs så att arbetsgivaren kan förordna arbetstagaren att utan lön delta i utbildning, kompetensutveckling, informationstillfällen, evenemang för att utveckla arbetshälsan eller motsvarande evenemang som ordnas i en eller i flera delar utom arbetstiden. Dessa ska ordnas före det ordinarie arbetsskiftets början eller genast efter dess slut. Alternativt kan de ordnas som hela arbetsdagar. När tidpunkten för en tillställning eller ett evenemang meddelas ska man följa samma bestämmelser som när arbetsskiftsförteckningen utarbetas. För att beräkna den maximala arbetstiden per kalenderår som förlängts på detta sätt multipliceras 24 timmar med förhållandet mellan den arbetstid som avtalats i arbetstagarens arbetsavtal och den

totala arbetstiden. Förlängningen av arbetstiden fastställs utifrån den arbetstid som avtalats i det arbetsavtal som arbetstagaren följer den 1 januari.

- 4 § Till kollektivavtalet fogas en bestämmelse om att man lokalt kan avtala om en kort sjukfrånvaro utan intyg från läkare eller hälsovårdare som intygar arbetsoförmågan (bilaga 1). För sin del rekommenderar förbunden att förfarandet införs.
- 5 § Man kom överens om den överlevnadsklausul som framgår av under-teckningsprotokollet (bilaga A).
- 6 § Man kom överens om att de tidigare inrättade arbetsgrupperna fortsätter sin verksamhet. Man kom överens om att arbetstiden i det så kallade 105-timmarssystemet som avtalats den tidigare kollektivavtalslösningen stiger till 106,5 timmar. Man kom dessutom överens om att förbunden under avtalsperioden kan ingå avtal om olika försök i anslutning till arbetstids- och lönesystemen samt förtroendemannaorganisationen.

Helsingfors den 19 augusti 2016

TURISM- OCH RESTAURANGFÖRBUNDET MARA RF

SERVICEFACKET PAM RF

## PROTOKOLL OM INFÖRANDE AV EN ÖVERLEVNADSKLAUSUL

### Allmänt

Arbetsmarknadens centralorganisationer har i sitt konkurrenskraftsavtal av 29.2.2016 föreslagit att lagstiftningen om arbetslöshetsskydd och lönegaranti ska ändras när man avtalar om den överlevnadsklausul som ska införas i kollektivavtalen, så att nivån för arbetstagarens arbetslöshetsskydd och lönegaranti bestäms enligt den nivå som föregick ett eventuellt överlevnadsavtal till följd av lagändringarna. Ett avtal som avses i detta protokoll kan ingås först efter att dessa lagändringar har trätt i kraft. Överlevnadsklausulen gäller under konkurrenskraftsavtalets giltighetstid. I slutet av avtalsperioden kan parterna i kollektivavtalet granska konsekvenserna av överlevnadsklausulen för sysselsättning och krisberedskap i branschen. Utifrån detta avgör parterna huruvida man fortsätter med klausulen.

### Överlevnadsavtal

Ett avtal som ingåtts med stöd av överlevnadsklausulen kallas överlevnadsavtal.

#### 1 § Förutsättningar för att ingå ett överlevnadsavtal

Om man tillsammans under avtalsperioden lokalt konstaterar att företaget har allvarliga och exceptionella ekonomiska svårigheter, kan man lokalt avtala om att anpassa arbetsvillkoren under en viss tid för att undvika en minskning av arbetskraften och för att säkerställa verksamhetsförutsättningarna. Orsaken ska vara en tillfällig förändring i omständigheterna som står utom arbetsgivarens möjligheter att påverka. Orsaken till att ingå ett överlevnadsavtal får inte vara att efterfrågan har minskat till följd av vanlig konkurrens i branschen.

Innan förhandlingar inleds ska man i mån av möjlighet granska andra möjligheter i kollektivavtalet att ingå lokala avtal och konsekvenserna för företagets situation.

#### 2 § Förhandlingsparter

Ett överlevnadsavtal förhandlas och ingås med förtroendemannen. Om arbetstagarna inte har valt någon förtroendeman, sker förhandlingarna om överlevnadsavtalet samtidigt med hela den grupp arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet. För att avtalet ska träda i kraft krävs att den

grupp arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet tillsammans fattar ett gemensamt beslut.

När avtalet är i kraft får arbetsgivaren inte säga upp eller överföra arbetstagare till deltid på ekonomiska eller produktionsmässiga grunder eller anlita mer hyrd personal. Om arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete däremot minskar väsentligt och plötsligt utan förvarning, av en anledning som inte beror på arbetsgivaren, är permittering tillåtet så länge avtalet är i kraft.

### 3 § Tillhandahållande av information

Arbetsgivaren ska kunna bevisa att ovan nämnda ekonomiska svårigheter föreligger och i god tid före förhandlingarna skriftligen för förtroendemannen eller personalen lägga fram alla uppgifter som behövs för att konstatera den ekonomiska situationen, för att ingå ett avtal och för att bedöma de åtgärder som avses i överlevnadsplanen och deras konsekvenser. Alla sådana uppgifter som innehåller affärs- och yrkeshemligheter, icke-offentliga uppgifter om företagets ekonomiska situation eller som företaget annars har meddelat att är konfidentiella är sekretessbelagda. Detsamma gäller uppgifter som med stöd av lag eller avtal ska hållas hemliga. Förtroendemannen eller personalen har trots sekretessbestämmelserna rätt att konsultera experter och be om råd i ärenden av förbundet och i anslutning till detta behandla handlingar tillsammans med förbundets representant. Förbundet är skyldigt att behandla uppgifter konfidentiellt och utplåna dem efteråt. Arbetsgivaren och förtroendemannen eller personalen avtalar om den tidsåtgång som behövs och är rimlig utan inkomstbortfall för förhandlingen om överlevnadsavtalet. Om en förtroendeman har valts är hen helt befriad från arbetet utan inkomstbortfall för att utreda och konstatera den ekonomiska situation som avses här samt under den tid som går åt till att förhandla fram avtalet. Om det vid ett företag finns en vice förtroendeman, sköter hen förtroendemannens uppgifter under denna tid med förtroendemannens rättigheter och skyldigheter.

### 4 § Överlevnadsplan

Som en del av avtalet upprättas en överlevnadsplan. I planen ska man utöver anpassningen av arbetsvillkor även specificera övriga anpassningsåtgärder som vidtas i företaget. I planen anges dessutom en tidtabell och hur konsekvenserna av anpassningsåtgärderna bedöms. När överlevnadsplanen upprättas ska man se till att åtgärder så jämnt som möjligt riktas till hela personalen.

## 5 § Avvikande från bestämmelserna i kollektivavtalet

Genom ett lokalt avtal kan man inte skära i (den kollektivavtalsenliga) lönen eller i lönetillägg, lön för sjukdomstid eller familjeledighet eller andra naturaförmåner enligt kollektivavtalet. Genom avtalet kan man flytta tidpunkten för betalning av semesterpenning, ersättning för söndagsarbete, ersättningar för mer- och övertidsarbete (förhöjda lönedelar enligt kollektivavtalet) under en högst 12 månader lång period. Parterna kan dock komma överens om en annan mer exakt betalningstidtabell i överlevnadsplanen. Genom avtalet kan man även avtala om att förkorta varsel om permittering från 14 till 7 dagar.

Som en del av överlevnadsavtalet kan man ingå avvikande avtal om tidtabellen för meddelande av arbetsskiftsförteckningen och grunder för ändring av den.

## 6 § Avtalets giltighetstid

Ett lokalt avtal kan ingås för en viss tid efter vilken man gemensamt bedömer huruvida förutsättningarna för att använda ett överlevnadsavtal föreligger, dock för högst ett år åt gången. Om avtalet ingås för en kortare tid än ett år, kan avtalet förnyas om det fortfarande finns förutsättningar för det när avtalet löper ut. Den maximala sammanräknade längden på avtalen får inte överskrida ett (1) år räknat från den tidpunkt då det första avtalet började gälla. Avtalet ingås skriftligen. Parterna i det lokala avtalet granskar och följer upp avtalets utfall och konsekvenser på det sätt som slagits fast i överlevnadsplanen. Avtalet ska upphöra i förtid om de förutsättningar för att avtalet ska fortsätta gälla som beskrivs ovan inte längre föreligger. Avtalet kan också göras upp villkorligt så att det är beroende av hur företagets ekonomiska situation utvecklas. Avtalet upphävs från och med ikraftträdandet om en part gör sig skyldig till väsentlig avtalsförseelse eller om avtalet har upprättats på väsentligt felaktiga grunder.

## 7 § Avtalets rättsverkningar

Ett överlevnadsavtal enligt detta protokoll har samma rättsverkningar som kollektivavtalet.

## 8 § Information

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål informera hela personalen om att ett avtal har ingåtts och om dess centrala innehåll med beaktande av kraven på integritetsskydd. Förbunden följer upp hur överlevnadsklausulerna används och deras konsekvenser för företagen i branschen. Arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagarna nödvändiga uppgifter för

myndigheter.

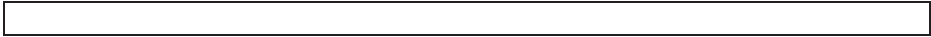
TURISM- OCH RESTAURANGFÖRBUNDET MARA RF

SERVICEFACKET PAM RF



## PROMEMORIA OM MENINGSSKILJAKTIGHET (MALL)

Promemoria om förhandlingar om en tvist som gäller anställningsförhållandet/tolkningen av kollektivavtalet	
Företag	Namn  Adress och telefonnummer
Verksamhetsställe	Verksamhetsställe  Adress och telefonnummer
Tid	
Deltagare	Arbetsgivarens representanter  Arbetstagarnas representanter
1 § Orsaken till menings-skiljaktigheten	
2 § Arbetsgivarens förklaring	
3 § Arbetstagarens förklaring	
4 § Parterna kom överens om att	
5 § Denna promemoria har gjorts upp i två likalydande exemplar; arbetsgivarparten skickar det ena till Turism- och Restaurangförbundet MaRa och arbetstagarparten skickar det andra till Servicefacket PAM.	
Plats och datum	
Underskrifter	Arbetsgivaren eller dennes företrädare  Arbetstagarens företrädare
Obs! Utredningarna kan skrivas på separata bilagor om det reserverade utrymmet på blanketten inte räcker till.	



# ARBETSAVTAL ARBETSTAGARE I SKIDCENTERBRANSCHEN

1. AVTALS- PARTER	Arbetsgivare	Företag eller hemort
	Arbetstagare	Personbeteckning
	Ovan nämnda arbetstagare förbinder sig att mot ersättning utföra arbete för ovan nämnda arbetsgivare under dennes ledning och uppsikt och på följande villkor:	
2. ARBETSAV- TALETS GIL- TIGHETSTID	Anställningsförhållandet inleds	
	Arbetsavtalet gäller	
	<input type="checkbox"/> Tillsvidare <input type="checkbox"/> För viss tid fram till den  Grund för ett tidsbundet arbetsavtal  <input type="checkbox"/> Säsongarbete <input type="checkbox"/> Arbetstagarens egen begäran  <input type="checkbox"/> Vikariat <input type="checkbox"/> Praktik      Övrig:	
3. PRÖVOTID	I ett tidsbundet anställningsförhållande ska en provotid på fyra månader iakttas fr.o.m. den första anställningsdagen. Under provotiden kan vardera parten häva detta avtal. I ett arbetsavtal som varar mindre än åtta månader kan provotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd.	
	Provotidens längd:	Den sista dagen under provotiden:
4. NÄRMASTE CHEF		
5. ARBETS- TID SAMT MERTIDS- OCH ÖVER- TIDSARBETE	<input type="checkbox"/> Heltidsanställd 112,5 h/3 veckor (månadslön) <input type="checkbox"/> Deltidsanställd, arbetstid      h/3 veckor (timlön) <input type="checkbox"/> Annat:	
	För utförande och ersättning av mer- och overtidsarbete tillämpas bestämmelserna i lagen och i kollektivavtalet.	
6. ARBETSUPP- GIFT		
7. LÖN	I början av ett anställningsförhållande bestäms arbetstagarens lön enligt följande:  Kravgrupp:      Lön (€/månad/timme):  Tid som berättigar till erfarenhetstillägg vid tidpunkten för inledandet av anställningsförhållandet år      månader	
8. KOLLEK- TIVAVTAL SOM TILLÄM- PAS	I anställningsförhållandet ska båda parter i fråga om löne- och andra arbetsvillkor iakttas de gällande lagarna och kollektivavtalet för skidcenterbranschen mellan Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf och Servicefacket PAM rf till den del det inte genom detta avtal har avtalats om bättre villkor för arbetstagaren.	
9. ÖVRIGA VILLKOR		
10. DATUM OCH UN- DERSKRIFT	Detta avtal har utarbetats i två likalydande exemplar varav det ena ges till arbetsgivaren och det andra till arbetstagaren.	
	Plats	Tid
	Arbetsgivarens representants underskrift	Arbetstagarens underskrift

Information: Enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ger arbetsgivaren följande information om de centrala vill-

koren för anställningsförhållandet: Arbetsgivaren bestämmer den plats där arbetet utförs inom följande ramar (t.ex. ett visst eller flera av företagets verksamhetsställen eller företagets alla verksamhetsställen eller en viss plats eller vissa platser för utförande av arbetet):

# ARBETSAVTAL SKIDLÄRARE

1. AVTALS- PARTER	Arbetsgivare		Företag eller hemort	
	Arbetstagare		Personbeteckning	
	Ovan nämnda arbetstagare förbinder sig att mot ersättning utföra arbete för ovan nämnda arbetsgivare under dennes ledning och uppsikt och på följande villkor:			
2. ARBETSAV- TALETS GIL- TIGHETSTID	Anställningsförhållandet inleds			
	Arbetsavtalet gäller			
	<input type="checkbox"/>	Tillsvidare	<input type="checkbox"/>	För viss tid fram till den
	Grund för ett tidsbundet arbetsavtal			
<input type="checkbox"/>	Säsongsarbete	<input type="checkbox"/>	Arbetstagarens egen begäran	
<input type="checkbox"/>	Vikariat	<input type="checkbox"/>	Praktik	Övrig:
3. PRÖVOTID	I ett tidsbundet anställningsförhållande ska en provotid på fyra månader iaktas fr.o.m. den första anställningsdagen. Under provotiden kan vardera parten häva detta avtal. I ett arbetsavtal som varar mindre än åtta månader kan provotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd.			
	Prövotidens längd:		Prövotidens sista dag:	
4. NÄRMASTE CHEF				
5. ARBETS- TID SAMT MERTIDS- OCH ÖVER- TIDSARBETE	<input type="checkbox"/>	Heltidsanställd 112,5 h/3 veckor (månadslön)		
	<input type="checkbox"/>	Deltidsanställd, arbetstid	h/3 veckor (timlön)	
	<input type="checkbox"/>	Annat:		
	För utförande och ersättning av mer- och overtidsarbete tillämpas bestämmelserna i lagen och i kollektivavtalet.			
6. ARBETSUPP- GIFT				
7. LÖN	I början av ett anställningsförhållande bestäms arbetstagarens lön enligt följande:			
	Kravgrupp:	Lön (€/månad/timme):		
	Tid som berättigar till erfarenhetstillägg vid tidpunkten för inledandet av anställningsförhållandet är månader			
	Annan grund:			
8. KOLLEK- TIVAVTAL SOM TILLÄM- PAS	I anställningsförhållandet ska båda parter i fråga om löne- och andra arbetsvillkor iaktta de gällande lagarna och kollektivavtalet för skidcenterbranschen mellan Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf och Servicefacket PAM rf till den del det inte genom detta avtal har avtalats om bättre villkor för arbetstagaren.			
9. ÖVRIGA VILLKOR				
10. DATUM OCH UN- DERSKRIFT	Detta avtal har utarbetats i två likalydande exemplar varav det ena ges till arbetsgivaren och det andra till arbetstagaren.			
	Plats		Tid	
	Arbetsgivarens representants underskrift		Arbetstagarens underskrift	

Information: Enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ger arbetsgivaren följande information om de centrala villkoren för anställningsförhållandet: Arbetsgivaren bestämmer den plats där arbetet utförs inom följande ramar  
Servicefacket PAM rf • Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf

(t.ex. ett visst eller flera av företagets verksamhetsställen eller företagets alla verksamhetsställen eller en viss plats eller vissa platser för utförande av arbetet):

## AVTAL OM INFÖRANDE AV EN ARBETSTIDSBANK ARBETS- TAGARE I SKIDCENTERBRANSCHEN

1. AV- TALSPAR- TER	Arbetsgivare	Företag eller hemort
	Förtroendeman / medlem i Servicefacket PAM som personalen har valt	
	Parterna kommer överens om införande av ett årsarbetstidssystem enligt 8 § b punkten i kollektivavtalet för skidcenterbranschen.	
2. UTJÄM- NINGSPER- IOD	Längden på utjämningsperioden är _____ veckor/månader (högst ett år). Den första utjämningsperioden inleds _ 201_	
3. GILTIGHETS- TID	Avtalet gäller tills vidare. Vardera parten kan säga upp avtalet med en uppsägningstid på tre månader. När uppsägningstiden löper ut följs det pågående schemat fram till utjämningsperiodens slut.	
4. DATUM OCH UN- DER- SKRIFT	Detta avtal har gjorts upp i två likalydande exemplar; det ena ges till arbetsgivaren och det andra till förtroendemannen / en medlem av Servicefacket som arbetstagarna har valt.	
	<b>Ett avtal som har ingåtts av någon annan än förtroendemannen ska lämnas in till Servicefacket PAM rf och Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf för kännedom.</b>	
	Plats	Tid
	Arbetsgivarens representants underskrift	Underskrift av förtroendemannen/en medlem i Servicefacket som personalen har valt

# AVTAL OM ARBETSTIDSBANK ARBETSTAGARE I SKIDCENTERBRANSCHEN

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare	Företag eller hemort												
	Arbetstagare	Personbeteckning												
	<p>Parterna avtalar om att ett årsarbetstidssystem enligt § 8 b punkten i kollektivavtalet tillämpas för arbetstagarens anställningsförhållande.</p> <p>Avtal om ibruktagandet av systemet har ingåtts med förtroendemannen/en arbetstagare som hör till Servicefacket och har valts av personalen den ____ .201_</p>													
2. UTJÄMNINGSPERIOD	<p>Längden på utjämningsperioden som iaktas i anställningsförhållandet avtalas att omfatta _____ veckor. Under denna utjämningsperiod utjämnas arbetstiden till 112,5 timmar/tre veckor i genomsnitt.</p> <p>Den första utjämningsperioden enligt schemat inleds ____ .201_</p>													
3. MAXIMANTAL TIMMAR	<p>Maximiantalet timmar per en enskild treveckorsperiod under ett utjämnings-schema är _____ timmar / 3 veckor (max. 150 h)</p>													
4. PENNINGBELOPP SOM KAN SÄTTAS IN PÅ ARBETSTIDSBANKEN	<p>Följande penningbelopp byts ut mot timmar och ges arbetstagaren i form av utjämningsledighet:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> jäningsledighet:</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Ersättning för söndagsarbete</td> <td><input type="checkbox"/> Tilläggsdel till övertid</td> <td><input type="checkbox"/> Helgaftons-tillägg</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Mertidsersättning</td> <td><input type="checkbox"/> Grundtimlön för övertid</td> <td><input type="checkbox"/> Tillägg för snöläggningsarbete</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Tillägg för kvälls- och nattarbete</td> <td></td> <td><input type="checkbox"/> Ersättning för Z-dag</td> </tr> </table> <p>Annat: Semesterpremie hela/hälften</p>		<input type="checkbox"/> jäningsledighet:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ersättning för söndagsarbete	<input type="checkbox"/> Tilläggsdel till övertid	<input type="checkbox"/> Helgaftons-tillägg	<input type="checkbox"/> Mertidsersättning	<input type="checkbox"/> Grundtimlön för övertid	<input type="checkbox"/> Tillägg för snöläggningsarbete	<input type="checkbox"/> Tillägg för kvälls- och nattarbete		<input type="checkbox"/> Ersättning för Z-dag
<input type="checkbox"/> jäningsledighet:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
<input type="checkbox"/> Ersättning för söndagsarbete	<input type="checkbox"/> Tilläggsdel till övertid	<input type="checkbox"/> Helgaftons-tillägg												
<input type="checkbox"/> Mertidsersättning	<input type="checkbox"/> Grundtimlön för övertid	<input type="checkbox"/> Tillägg för snöläggningsarbete												
<input type="checkbox"/> Tillägg för kvälls- och nattarbete		<input type="checkbox"/> Ersättning för Z-dag												
5. TIDPUNKT FÖR UTJÄMNINGSLEDIGHETER OCH Z-DAGAR	<p>Såvitt möjligt ska de utjämningsledigheter och Z-ledigheter som har satts in på arbetstidsbanken ges arbetstagaren under tiden mellan _____ och _____</p>													
6. GILTIGHET	<p>Avtalet gäller tills vidare. Vardera parten kan säga upp avtalet med en uppsägningstid på tre månader under vilken det pågående schemat iaktas fram till slutet av utjämningsperioden.</p>													
7. DATUM OCH UNDERSKRIFT	<p>Detta avtal har utarbetats i två likalydande exemplar varav det ena ges till arbetsgivaren och det andra till arbetstagaren.</p>													
	Plats	Tid												
	Arbetsgivarens representants underskrift	Arbetstagarens underskrift												