

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

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

KOLLEKTIVAVTAL FÖR PROGRAMSERVICEBRANSCHEN

TURISM- OCH RESTAURANGFÖRBUNDET MARA RF

1.11.2017–31.10.2019

**Kollektivavtal för
PROGRAMSERVICEBRANS
CHEN
1.11.2017–31.10.2019**

Innehåll

1 § Tillämpningsområde.....	1
2 § Rätten att leda och fördela arbetet.....	1
3 § Arbetsavtal och provotid	2
4 § Upphörande av anställningsförhållande och permittering	2
5 § Erbjudande av mertidsarbete	4
6 § Avlöning	4
7 § Löneutbetalning.....	5
8 § Arbetskiftsförteckning	5
9 § Arbetstid	6
9 § a. Utjämningsschema för den ordinarie arbetstiden	7
9 § b. Årsarbetstidssystem som baserar sig på lokala avtal (s.k. arbetstidsbank)	9
10 § Extra lediga dagar dvs. Z-dagar	13
11 § Nödarbete och beredskap	15
12 § Förhöjd lön	15
13 § Lön för sjukdomstid	17
14 § Läkarundersökningar.....	21
15 § Moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet.....	22
15 a § Lön för moderskaps-, adoptions- och faderskapsledighet.....	22
16 § Tillfällig frånvaro	23
17 § Semester och semesterlön	24
18 § Semesterpremie	34
19 § Resekostnader.....	36
20 § Arbetsplatsmåltider	37
21 § Arbetskläder	37
22 § Grupplivförsäkring	38
23 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktig.....	38
24 § Medlemsavgifter till fackföreningen.....	40
25 § Möten på arbetsplatsen.....	40
26 § Lokalt avtalsförfarande.....	40
Kollektivavtalet 26 a § Förebyggande av våld.....	41
26 b § Främjande av välbefinnande i arbetet	41
27 § Stridsåtgärder.....	42
28 § Förhandlingsordning	42
29 § Avtalets giltighetstid.....	43
Ibrukttagandet av kollektivavtalet för programservicebranschen i företag.....	43
Kravnivågruppering av arbetstagarna	44
Tabellöner 1.1.2018.....	45

Tabellöner 1.1.2019.....	45
PROTOKOLL ÖVER FÖRNYELSE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR PROGRAMSERVICEBRANSCHEN	46
PROMEMORIA OM MENINGSSKILJAKTIGHET (MALL)	51
ARBETSAVTAL för arbetstagare i programservicebranschen.....	52
AVTAL OM INFÖRANDE AV EN ARBETSTIDSBANK för arbetstagare i programs-servicebranschen	53
AVTAL OM ARBETSTIDSBANK för arbetstagare i programservicebranschen	54

Bilagor

Bilaga 1: Promemoria om meningsskiljaktighet (mall)	51
Bilaga 2: Arbetsavtal för arbetstagare i programservicebranschen	52
Bilaga 3: Avtal om införande av en arbetstidsbank för arbetstagare i programs-servicebranschen	53
Bilaga 4: Avtal om arbetstidsbank för arbetstagare i programservicebranschen	54

1 § Tillämpningsområde

Detta kollektivavtal tillämpas på arbetstagare som omfattas av arbetstidslagen och som är anställda hos företagen inom programservicebranschen (gäller dock inte förmedling av musiker och dylika uppträdande artister, bl.a. till restauranger).

Avtalet gäller inte personer i företagsledningen så som verkställande direktörer, biträdande direktörer, kontorschefer, chefer för självständiga avdelningar och motsvarande personer som representerar arbetsgivaren vid bestämning av arbets- och lönevillkoren för arbetstagare som berörs av detta kollektivavtal, och inte heller förmän eller utförande av vissa kortvariga arbetsprestationer.

Kollektivavtalet gäller inte tillfälliga anställningsförhållanden för personer under 16 år, om inte annat avtalats i arbetsavtalet.

Som en del av detta avtal tillämpas följande avtal

- Allmänt avtal 1.10.2017
- Förtroendemannaavtal 1.10.2017
- Utbildningsavtal 1.10.2017
- Rekommendation rörande förebyggande av missbruksproblem, handläggning av missbruksfrågor och vårdhänvisning på arbetsplatserna
- Avtal angående utvecklingen av personalbispisning 1.10.2017
- Strejkböter i enlighet med vad som stadgas i lagen om kollektivavtal 1.10.2017
- Avtal om uppbörd av medlemsavgifter till fackföreningar 1.10.2017
- Avtal om arbetarskyddssamarbete 1.10.2017
- Avtal om samarbete 1.10.2017

2 § Rätten att leda och fördela arbetet

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

Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.

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.

Arbetsgivaren förklarar för en nyanställd arbetstagare organisations- och förhandlingsförhållandena inom branschen och uppger vem som fungerar som arbetsplatsens förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig samt ger arbetstagaren deras kontaktuppgifter.

Kollektivavtalsparterna i programservicebranschen är Servicefacket PAM rf på arbetstagar sidan och Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf på arbetsgivar sidan.

3 § Arbetsavtal och provotid

Arbetsavtalet ska ingås skriftligt. Av arbetsavtalet ska framgå minimiarbetstiden för en period på tre veckor samt andra uppgifter enligt den arbetsavtalsmodell som är bifogad till arbetsavtalet.

I ett anställningsförhållande som är i kraft tillsvidare kan det avtalas om en provotid på högst fyra månader. I visstidsanställningar kan provotiden vara fyra månader, dock högst hälften av längden på ett anställningsförhållande.

Provotiden börjar när arbetet inleds.

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

EXEMPEL

Arbetstagaren har inlett arbetet 26.4. Parterna har avtalat om en provotid på fyra månader. Provotidens sista dag är 25.8.

4 § Upphörande av anställningsförhållande och permittering

1. Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är:

När anställningsförhållandet har fortgått	Uppsägningstid
Högst 5 år	1 månad
Längre än 5 - högst 10 år	2 månader
Längre än 10 - högst 15 år	3 månader
Längre än 15 år	4 månader

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är:

När anställningsförhållandet har fortgått	Uppsägningstid
Högst 10 år	14 dagar
Längre än 10 år	1 månad

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

EXEMPEL 1. UPPSÄGNINGSTIDEN ÄR 14 DAGAR

Anställningsförhållandet sägs upp 10.1. Uppsägningstiden räknas fr.o.m. den 11 januari. Anställningsförhållandets sista dag är 24.1.

EXEMPEL 2. UPPSÄGNINGSTID I 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 hen skyldig att betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla beloppet av arbetstagarens slutlön.

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 avslutar anställningsförhållandet innan tidsfristen har löpt ut är hen skyldig att betala arbetsgivaren ersättning för att arbetsavtalet upphör i förtid

- ett belopp som motsvarar två veckors lön (dock för högst 8 timmar per arbetsdag) eller
- om den försummade arbetsperioden är kortare än två veckor, lönen för en motsvarande tid.

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

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

3. Permittering

Tiden för permitteringsmeddelandet är minst 14 dagar.

I fråga om förhandsinformation och meddelande om permittering följer arbetsgivaren arbetsavtalslagen.

5 § Erbjudande av mertidsarbete

Deltidsanställda ska erbjudas mertidsarbete enligt 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen på egen arbetsplats. Förtroendemannen och arbetsgivaren utreder arbetskraftsbehov på arbetsplatsen och principerna för användning av arbetskraft.

6 § Avlöning

1. Arbetstagarens lön bestäms utifrån bestämmelserna nedan samt 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 skälig omfattning om arbetet delvis motsvarar den krävda yrkeserfarenheten.

Utöver den arbetade tiden beaktas 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

- 1 års arbete om den i genomsnitt förverkligade arbetstiden är 60 timmar per tre veckor eller mera
- 2 års arbete om den genomsnittliga förverkligade arbetstiden understiger 60 timmar per tre veckor.

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 tabellönen enligt den årsnivå som är högre än men närmast den föregående tabellönen.

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

4. Åt en arbetstagare som är ny i branschen betalas för de första 300 arbetstimmar som utförts i ett eller flera anställningsförhållanden 85 % av tabellönen.

7 § Löneutbetalning

1. Lönen betalas ut en gång i månaden, om inte annat avtalats.
Den lönebetalningspraxis som iaktogs när detta avtal trädde i kraft kan fortsätta.

2. 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 framgå lönen för den ordinarie arbetstiden, ersättningar för söndagsarbete, övertidsarbete och eventuella andra ersättningar.

3. Månadslön kan betalas till en arbetstagare vars arbetstid under en period på tre veckor är 120 timmar.

4. Som divisor för timlönen då arbetstiden är 120 timmar på tre veckor används talet 172.

5. Ersättningen för arbete som nämns i 11-12 § i detta kollektivavtal ska betalas senast inom en månad från det att den ifrågavarande arbetstidsperioden avslutats. Krav på obetalda ersättningar ska framställas inom en lagstadgad tidsfrist.

6. Om lönebetalningen börjar, avbryts eller upphör mitt i lönebetalningsperioden, räknas lönen för den ofullständiga månaden

- genom att dela månadslönen med talet 21,5 för dagslönen och
- genom att multiplicera dagslönen med de arbets-, utjämningsledighets- och Z-dagar som ingår i den avlönade perioden enligt arbetsskiftsförteckningen.

När den oavlönade frånvaron är högst tre dagar dras timmarna för frånvaron bort.

8 § 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 arbetsskiftet inleds och avslutas ska antecknas så noggrant som möjligt i arbetsskiftsförteckningen. Lediga dagar antecknas.

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, avbeställning, e.d. Förtroendemannen eller en företrädare för personalen och en representant för arbetsgivaren konstaterar om det är frågan om tvingande skäl på arbetsplatsen. Ändringen ska antecknas i arbetsskiftsförteckningen. Om ändringen påverkar veckans lediga dagar, ges istället en ersättande ny ledig dag, om inte annat har avtalats.

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 overtidsarbete. Det ska finnas en särskild förteckning över de överförda timmarna och utförande av dem senare.

Man får inte komma överens om att överföra arbetstimmar mellan perioder i samband med anställningen, och inte heller under prøvotiden, om inte förtroendemannen också godkänner avtalet. Man kan inte komma överens om överföring av arbetstimmar ifall man i anställningsförhållandet iakttar utjämnings-schemat för arbetstid enligt punkt a eller b i 9 § i kollektivavtalet.

9 § Arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden är 120 timmar under tre veckor. Den ordnas så att det i genomsnitt ingår fem arbetsdagar i varje hel arbetsvecka.

2. Som arbetstid räknas tiden använd för arbetet.

Ifall det är svårt att fastställa den egentliga arbetstiden i praktiken t.ex. då arbetsresan varar flera dygn, kan arbetsgivaren och arbetstagaren på förhand komma överens om en engångsersättning som ska motsvara minst 10 timmars lön för den ifrågavarande arbetstagaren. Som arbetstid för dagen antecknas då minst 10 timmar.

3. Med en arbetsvecka avses tiden från måndagen kl. 00.00 till söndagen kl. 24.00.

4. Den ordinarie arbetstiden per arbetsdag är i genomsnitt högst 8 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.

6. Veckovilodagen ska ges för varje hel arbetsvecka. Den extra lediga dagen (X) kan beviljas antingen under den veckan under vilken den är intjänad eller i samband med andra lediga dagar under en treveckorsperiod. Om den extra fridagen ges under den vecka under vilken den är intjänad ska den i mån av möjlighet ges i samband med veckovilodagen.

7. Den faktiska ordinarie arbetstiden per dag får inte överskrida 12 timmar om annat inte avtalas med arbetstagaren. Det är inte tillåtet att i oskälig grad låta arbetstagaren utföra arbetsskift som är längre än 12 timmar.

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

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 vart femte veckoslut ledigt så att de får två på varandra följande lediga dagar antingen på fredag och lördag eller på lördag och söndag.

9 § a. Utjämningschema för den ordinarie arbetstiden

1. Ordinarie arbetstid och utjämningsperiod

Ordinarie arbetstid kan ordnas till 120 timmar i genomsnitt på det sättet att arbetstiden jämnas ut till att motsvara antalet ovan under högst sex (6) på varandra följande treveckorsperioder (utjämningsperiod). Den ordinarie arbetstiden under en enskild treveckorsperiod får vara högst 144 timmar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan enligt 26 § i kollektivavtalet komma överens om att ordinarie arbetstid under en enskild treveckorsperiod får vara högst 150 timmar.

Lokalt kan man enligt 26 § i kollektivavtalet komma överens med förtroendemannen om att den ordinarie arbetstiden kan ordnas till högst 120 timmar i genomsnitt under högst åtta (8) på varandra följande treveckorsperioder (utjämningsperiod). Den ordinarie arbetstiden under en enskild treveckorsperiod får vara högst 154 timmar. Under utjämningsperioden får emellertid finnas två treveckorsperioder med högst 162 timmar. Till arbetstagare som omfattas av detta lokala avtal betalas för arbete som utförs mellan klockan 18 och 21 kvällstillägg 0,76 €/timme och för arbete som utförs mellan klockan 21 och 06 nattillägg 2,14 €/timme, om inte annat avtalas lokalt.

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 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.

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 sex (6) utjämningsledigheter. Utjämningsledigheterna antecknas i arbetsskiftsförteckningen och de likställs med arbetsdagar i fråga om intjänande av X-, V- och Z-dagar och semester samt när lön för en del av en månad betalas.

Utjämningsledigheterna får inte överlappa lediga dagar eller semester.

2. Övertidsarbete inom treveckorsperioden

Som övertidsarbete ersätts det arbete som utförts efter maximiantalet arbetstimmar under treveckorsperioden på följande vis

- a. när den ordinarie maximiarbetstiden är 144 eller 150 timmar (eller enligt lokalt avtal 154/162 timmar)
 - med lön förhöjd med 50 % för de 18 första timmarna och
 - för de efterföljande timmarna med lön förhöjd med 100 %

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

Den periodvisa ersättningen för 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 arbetstagaren 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 lönen. För eventuellt övertidsarbete ersätts hälften av timmarna som överskrider den ordinarie maximiarbetstiden med lön förhöjd med 50 % och hälften med lön förhöjd med 100 %.

4. När en utjämningsperiod upphör

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

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
- utförda arbetstimmar som i genomsnitt under ett dygn överskrider 8 timmar ersätts som övertidsersättning med lön förhöjd med 50 % upp till 10 timmar
- arbete som i genomsnitt utförts över 10 timmar ersätts med lön förhöjd med 100 %

EXEMPEL

En arbetstagare har arbetat sammanlagt 840 timmar under en utjämningsperiod på 18 veckor. Maximiantalet timmar under utjämningsperioden skulle ha varit 6×120 t dvs. 720 timmar. Det har alltså samlats 120 timmar i överskott. Under utjämningsperioden har arbetstagaren haft sammanlagt 84 arbetsdagar och 6 utjämningsledigheter. Den genomsnittliga längden på dagen är $840/90$, dvs. 9,33 timmar.

Omfattningen av övertidsersättningen beräknas antingen enligt alternativ a eller b beroende på om arbetstagaren redan betalats grundlön för alla utförda arbetstimmar.

a. Arbetstagaren har betalats grundlön (eller månadslön) för enbart 720 timmar. Då betalas åt arbetstagaren i ersättning lön för $90 \times 1,33$ t (9,33-8t) dvs. 119,7 timmar förhöjd med 50 %, dvs. sammanlagt lön för 179,55 timmar.

b. Arbetstagaren har betalats grundlön för 840 utförda timmar. Då betalas åt arbetstagaren lön som motsvarar övertidsersättningen, dvs. lön för 59,85 timmar.

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

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

1. Arbetsgivaren och en sådan förtroendeman som avses i 26 § i kollektivavtalet ska avtala om ibruktagandet av arbetstidssystemet på arbetsplatsen. Om det inte finns någon förtroendeman kan arbetstagarna bland sig välja en arbetstagare som är medlem i Servicefacket PAM som deras företrädare vid förhandlingar om ett avtal om 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 120 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. När man ansluter sig till systemet kommer man överens om längden på utjämningsperioden. Samtidigt ska man avtala om en preliminär tidpunkt för när utjämningsledningerna 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 kommer gemensamt överens om den ordinarie maximiarbetstiden under treveckorsperioden vid anslutning till systemet. Samtidigt avtalar de om vilka penningbelopp som arbetstagaren utöver arbetstimmarna vill få ändrade till arbetstidsutjämningsledning.
6. Arbetsgivaren lämnar de avtal i anknytning till detta system som denne ingått med arbetstagarna till en förtroendemann som företräder arbetstagarna för kännedom.
7. 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.
8. Arbetstagaren eller arbetsgivaren kan säga upp systemet för en enskild arbetstagers del. Då upphör det med en uppsägningstid på tre (3) månader och det pågående systemet iakttas fram till utgången av utjämningsperioden.
9. Arbetsgivaren eller arbetstagaren kan för en enskild arbetstagers del säga upp systemet av skäl som beror på arbetstagers hälsa och har att göra med hens ork i arbetet och har konstaterats av företagshälsovården. Då upphör systemet med en uppsägningstid på en (1) månad och arbetstagers anslutning till systemet upphör vid utgången av uppsägningstiden.
10. Om tillämpningen av och delaktighet i årsarbetstidssystemet har utgjort grunden för en tillsvidareanställning och det på grund av att systemet har upphört eller på grund av att arbetstagare har brutit sig loss 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 en förutsättning för deras tillsvidareanställning.

2. Organisering av arbetstid

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer gemensamt överens om den ordinarie maximiarbetstiden under treveckorsperioden vid anslutning till systemet. 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 120 timmar ges i form av ledig tid som ges ut under utjämningsperioden.

3. Arbetstiden ordnas enligt bestämmelserna i 9 § i kollektivavtalet med följande avvikelser:

- en extra fridag (X) kan i samband med annan ledighet ges under utjämningsperioden.
- den oavbrutna minimiarbetstiden per dygn är 4 timmar.

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

5. Arbetsskiftförteckningen utarbetas för minst tre veckor i sänder.

6. Semesterns förkortande inverkan på arbetstiden under en treveckorsperiod enligt 17 § i kollektivavtalet räknas in i arbetstiden under semestertiden. Under en sjukledighet räknas 8 timmar per arbetsdag och 40 timmar per vecka in i arbetstiden.

3. Övertidsarbete inom treveckorsperioden

1. Utförda arbetstimmar som under en treveckorsperiod överskrider den överenskomna maximiarbetstiden ersätts med lön förhöjd med 100 %.

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

4. Belopp som kan överföras till systemet

1. Utöver den utförda arbetstid som antingen överskrider eller underskrider (s.k. minustimmar) 120 timmar kan det avtalas om överföring av olika slags penningbelopp som kan bytas ut mot arbetstimmar till utjämningsstaten.

2. Sådana belopp kan bestå av arbetstidsersättningar (till exempel ersättningar för söndagsarbete, grunddelar och förhöjningsdelar för övertidsarbete, semesterpremie). Dessutom kan man avtala om en överföring av Z-dagar och sparad semesterledighet till utjämningsstaten.

5. Utjämnning av systemet

1. De arbetstimmar som har överförts till systemet och som överskrider 120 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 arbetstagaren kan annat avtalas om hur ledigheten ges under utjämningsperioden.

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 8 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.

EXEMPEL

En arbetstagare har under en treveckorsperiod utfört 144 arbetstimmar varav två arbetsskift på 8 timmar inföll på söndagar. Arbetstagarens lön är 12 euro per timme. Även ersättningen för söndagsarbete ska enligt avtal överföras till systemet. Till utjämningsstatistiken överförs sammanlagt (144-120) 24 timmar och 16 * 12 euro (192 euro) som efter att ha bytts ut mot timmar motsvarar 16 timmar. Således har sammanlagt 40 timmar som ska ges i form av ledig tid överförts till systemet. Arbetstiden jämnas ut genom att arbetstagaren får 5 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 arbetstimmarna och/eller penningbelopp till systemet på det sättet att hans lön under tiden för ledigheten är lägre än tidigare betalas hans 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 hen 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 under den följande utjämningsperioden.

8. Om ett utjämningschema avbryts under en pågående utjämningsperiod

1. Om ett utjämningschema av skäl som beror på arbetstagaren avbryts 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.
2. Om ett utjämningschema avbryts av skäl som beror på arbetsgivaren dras inte underskottet av från arbetstagarens lön. Ett eventuellt överskott ersätts såsom avtalats om en situation där en utjämningsperiod upphör.

9. Övertidsarbete då utjämningsperioden upphör

1. Om övertidsarbetet per period har ersatts i form av pengar enligt punkt 3 beaktas inte dessa timmar 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 arbetstimmarerna divideras med det sammanlagda antalet arbetsdagar och de utjämningsledigheter som tagits ut
 - utförda arbetstimmar som i genomsnitt under ett dygn överskrider 8 timmar ersätts som övertidsersättning med lön förhöjd med 50 % upp till 10 timmar
 - arbete som i genomsnitt utförts över 10 timmar ersätts med lön förhöjd med 100 %

10. Arbetstidsbokföring

Arbetsgivaren ska utöver den arbetstidsbokföring som avses i arbetstidslagen föra bok över varje arbetstagares intjänade arbetstider som har överförts till utjämningsschema och grunderna för dessa.

10 § Extra lediga dagar dvs. Z-dagar

1. Arbetstagaren intjänar extra lediga dagar (Z-dagar) från och med det att hans anställningsförhållande varat tre (3) månader.

För varje hel semesterkvalifikationsmånad tjänar en arbetstagare in 0,25 Z-dagar.

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

2. När den ordinarie arbetstiden är 120 timmar är värdet på en Z-dag 8 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 dela det totala antalet arbetstimmar under en hel månad då lediga dagar tjänats in och de föregående tre förtjänstmånaderna med 86. Även en sådan frånvarotid för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön räknas in i arbetstiden. Värdet på en Z-dag kan dock vara högst 8 timmar.

Till dessa arbetstagare kan en Z-dag ersättas i pengar i stället för ledighet så att ersättningen för varje intjänad 0,25 Z-dag är 1,16 procent av förtjänsten under förtjänstmånaden exklusive ersättning för söndagsarbete. Ersättningen betalas i samband med följande lönebetalning efter att förtjänsten har uppnåtts. Värdet på en ersättning i pengar för Z-dagsförkortning kan dock uppgå till högst det belopp som motsvarar lönen för 2 timmar.

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

Z-dagar beviljas senast före utgången av maj följande år.

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 oavbruten ledighet i synnerhet på de verksamhetsställen där säsongfluktuationen är stark.

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

En heltidsanställds arbetstid förkortas med 8 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 hen antecknar Z-dagarna i arbetsskiftsförteckningen 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 arbetsskiftsförteckningen 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 % för det.

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

EXEMPEL

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

må	ti	on	to	fr	lö	sö
8-16	7-15	22-06	Z	06-14	X	V

11 § Nödarbete och beredskap

1. För ett underhålls- och reparationsarbete som baserar sig på en kallelse av arbetsgivaren och sker utanför arbetstiden och är nödvändig med tanke på företagets verksamhet betalas utöver lönen för den tid som har använts för arbetet även en ersättning som motsvarar en enkel timlön för två timmar. Resekostnaderna ersätts enligt 19 § i kollektivavtalet.

2. Om ersättning för beredskap avtalas lokalt.

12 § Förhöjd lön

1. Söndags- och helgarbete

För arbete som utförts på söndagar eller andra kyrkliga högtidsdagar samt första maj och självständighetsdagen betalas en tabellön förhöjd med 100 %.

2. Mertidsarbete

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

För utförande av mertidsarbete krävs samtycke av arbetstagaren.

Mertidstimmar ersätts med grundtimlön.

3. Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som utförts över 120 timmar under treveckorsperioden.

För utförande av övertidsarbete krävs ett samtycke av arbetstagaren.

Som övertidsersättning betalas för timmar som överskrider 120 timmar under treveckorsperioden

- lön förhöjd med 50 % för de 18 första timmarna
- och för de efterföljande timmarna med lön förhöjd med 100 %.

När man beräknar övertidsersättningen räknas inte de timmar som arbetats under X- och Z-dagar som en del av periodens arbetstimmar, då de ersätts separat enligt 12 § 5.2 punkten i kollektivavtalet.

4. Övertidsarbete under en ofullständig treveckorsperiod

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

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

Om en treveckorsperiod inte har blivit full av sådana skäl som inte var kända när arbetsskiftsförteckningen utarbetades betalas ingen ersättning för övertidsarbete förutsatt att om en treveckorsperiod hade förverkligats skulle antalet arbetstimmar under treveckorsperioden högst ha motsvarat den ordinarie maximitiden 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 17 § 8 punkten i kollektivavtalet.

5. Arbete som har utförts på en ledig dag

1. Arbete som har utförts på en veckovilodag (V)

Arbetstagaren och arbetsgivaren ska avtala om arbete som utförs på en veckovilodag.

För arbete som har utförts på en veckovilodag betalas lön förhöjd med 100 %.

Utöver ersättningen för arbete som utförts under veckovila betalas en ersättning för söndagsarbete i fall arbetet har utförts:

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

2. Arbete som har utförts 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.

Arbete som har utförts 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 %. Om längden på en arbetsdag varierar beräknas ersättningsbeloppet enligt den genomsnittliga arbetstiden.

6. 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 har utförts 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 utförts, om inte annat 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.

13 § Lön för sjukdomstid

1. Förutsättningar för löneutbetalning

Arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid åt arbetstagaren om

- arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst en månad och
- arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycka är förhindrad att utföra arbete och
- arbetstagaren inte har förorsakat arbetsoförmögenheten uppsåtligen eller av grovt vållande.
- arbetstagaren har beordrats i karantän enligt lagen om smittsamma sjukdomar

2. Anmälningsskyldighet och utredning över arbetsförmågan

Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål meddela om sitt insjuknande och när hen uppskattningsvis tillfrisknar.

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 läkarintyg.

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 magsjuka) och
- arbetstagaren inte arrangerat företagshälsovård som inkluderar läkartjänster
- arbetstagaren, oavsett begäran, inte har fått mottagningstid hos en läkare, som omfattas av den offentliga hälso- och sjukvården, på grund av att vården inte har klassificerats som brådskande eller på grund av någon annan tvingande orsak.

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

2 a. Lokalt avtal om anmälan om sjukfrånvaro

Man kan lokalt enligt 26 § avtala om ett förfarande där arbetstagaren kan anmäla en kort arbetsförmåga och anledningen till den till arbetsgivaren utan intyg från läkare eller hälsovårdare som intygar arbetsförmågan. Ett sådant arbetsplatspecifikt avtal kan gälla arbetstagarens egen sjukfrånvaro i högst tre kalenderdagar och endast kortvariga sjukdomar som inte kräver läkarvård (t.ex. förkylning, magsjuka).

Anmälan om arbetsförmåga ska göras utan dröjsmål enligt 13 § 2.

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 frångå 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

2 b. 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.

2 c. En sjukledig arbetstagare ska iaktta de givna vårdanvisningarna och se till att hen med sitt förfarande inte förlänger sin arbetsförmåga.

3. Lönebetalningsperiod under sjukdomstiden

Lön för sjukdomstid betalas utifrån anställningsförhållandets längd enligt följande:

Vid den tidpunkt då arbetstagaren insjuknar har anställningsförhållandet fortgått	Längden på den avlönade perioden
under 2 år	karenstiden enligt sjukförsäkringslagen, alltså dagen för insjuknande och 9 därpå följande vardagar
över 2 år	en tidsperiod på 21 kalenderdagar
över 5 år	en tidsperiod på 35 kalenderdagar

4. Lönebelopp under sjukdomstiden

Månadsavlönade arbetstagare

En arbetstagare med månadslön får sin grundmånadslön för den avlönade sjukdomstiden.

Om lönebetalningen under sjukdomstiden avbryts räknas lönen för den ofullständiga månaden enligt 7 § 4 punkten i kollektivavtalet.

Timavlönade arbetstagare

Åt timavlönade arbetstagare betalas grundtimlön för de arbetstimmar som 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 8 timmar per arbetsdag.

5. Utbetalning av lön för sjukdomstid

Arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid direkt till arbetstagaren och söker för egen del den sjukdagpenning som betalas arbetstagaren för denna tid, efter att ha fått de nödvändiga utredningarna över dem och en fullmakt från arbetstagaren.

Om dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen av skäl som beror på arbetstagaren inte betalas eller om den är lägre än normalt minskar arbetsgivarens skyldighet att betala lön med ett belopp som motsvarar det obetalda beloppet.

Från lönen för sjukdomstiden avdras den sjukersättning (dagpenning eller annan ersättning som kan jämföras med den) som arbetstagaren får för samma arbetsoförmåga 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.

6. Om sjukdomen upprepas

Om arbetstagaren inom 30 dagar efter att den föregående perioden av arbetsoförmåga upphört insjuknar i samma sjukdom ska lönen för sjukdomstiden betalas enligt följande:

- frånvaroperioderna räknas ihop och lönen för dessa betalas som om det handlade om en och samma sjukdomsperiod.
- lönen betalas i vilket fall som helst för de arbets-, utjämningsledighets- och Z-dagar enligt arbetsskiftsförteckningen som infaller under karenstiden enligt sjukförsäkringslagen (beroende på fallet antingen insjukningsdagen eller 1 + 9 vardagar)

14 § Läkareundersökningar

1. Läkarkontroller och -undersökningar

Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet i följande fall förutsatt att arbetstagaren inte har lyckats få tid för kontroller och 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 akut tandsjukdom om tandsjukdomen har medfört arbetsförmåga som kräver vård under samma dag eller arbetsskift. Arbetsförmågan och behovet av brådskande vård påvisas med ett tandläkarintyg
- 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 förvärrats
 - 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 för en annan tidigare diagnostiserad sjukdom, om läkartjänsten inte finns tillgänglig utanför arbetstiden
 - arbetsförmåga på grund av en vårdåtgärd med anledning av en cancersjukdom.

2. Lagstadgade undersökningar

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.
- undersökningar som lagen kräver och som beror på att arbetstagaren byter till andra uppgifter inom företaget.

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. I fall undersökningen genomförs under arbetstagarens lediga tid betalas hen en ersättning för tilläggskostnaderna som motsvarar minimidagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

15 § Moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet

1. Arbetstagarens rätt till moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet och partiell vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.
2. I fall 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 inte annat föreskrivs i lag eller särskilt avtalas.

15 a § Lön för moderskaps-, adoptions- och faderskapsledighet

1. En moderskapsledig arbetstagare får lön för moderskaps- och adoptionsledigheten 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 ledigheten.
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 beräknas på samma sätt som lönen för sjukdomstiden (13 § i kollektivavtalet).
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. Om en arbetstagare som fick lön för tiden för moderskapsledigheten inte återvänder till arbetet 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.

16 § Tillfällig frånvaro

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

2. När arbetstagarens barn eller ett annat barn som permanent bor i hens 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 för att vårda barnet
- arbetstagaren utan dröjsmål 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 en person som inte lever ensam 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 förvärvsarbete och sin arbetstid, beväringstjänst, frivillig militärtjänst för kvinnor eller civiltjänstgöring, reservens obligatoriska repetitionsövningar eller obligatorisk kompletterande tjänstgöring och
- en utredning om den andras hinder att vårda barnet har lämnats 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 ge arbetstagaren möjlighet till kortvarig tillfällig frånvaro på grund av en nära anhörigs död. Arbetsgivaren ger möjligheten till kortvarig tillfällig frånvaro på grund av en nära anhörigs 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 hen skillnaden mellan lönen och den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar till den del ersättningen eventuellt understiger lönebeloppet. Skillnaden betalas efter att arbetstagaren har visat upp en utredning om 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 bemärkelsedagen infaller på hans arbetsdag.
6. Om arbetstagarens vigsel dag eller dag för registrering av partnerskap är en arbetsdag ska den vara en avlönad ledig dag.
7. Om en värnpliktig arbetstagare deltar i uppbåd för värnpliktiga eller uppbåd för det frivilliga försvaret, minskar inte hans 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 14 § i kollektivavtalet.
8. Ifall en arbetstagare deltar i reservens repetitionsövningar, betalas hen skillnaden mellan lönen och reservistlönen för de dagar hen deltagit i övningarna.
9. Medlemmar i Servicefackets avtalsutskott, kommitté, styrelse och fullmäktige ges tillfälle att delta i ovan nämnda förvaltningsorgans möten samt förbundsmöte om det inte finns något vägande hinder för detta som beror på arbetets organisering. Arbetstagaren ska, om möjligt, meddela om sitt deltagande innan arbetsskiftsförteckningen där tidpunkten för det aktuella mötet ingår utarbetas eller så snart det är möjligt samt förete en vederbörlig utredning om den tid hen behöver för att delta i mötet.
10. Arbetstagaren och arbetsgivaren ska avtala om frånvaron ovan. Frånvaron enligt denna paragraf minskar inte på semesterförmånerna.

17 § Semester och semesterlön

1. Semester

Semesterförmånerna bestäms enligt 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
- b. arbetstagaren har arbetat minst 35 timmar.

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

Arbetstagaren intjänar semester enligt alternativ a) om hen 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 sammanlagt 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 förordnats 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.

- g. på grund av ett sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller på grund av att hen hörs som vittne, vilket hen enligt lagen inte har haft rätt att avsäga sig eller vilket man endast kunde ha av sagt sig av ett särskilt skäl som anges i lagen.
- h. på grund av en myndighets förordnande i syfte att förhindra att en sjukdom sprids.
- i. resor på grund av arbete, om dylika resdagar inte annars betraktas som hens arbetsdagar.
- j. av andra skäl, om arbetsgivaren enligt lagen eller kollektivavtalet har varit skyldig att trots frånvaron betala lön för dylika dagar (t.ex. Z-dagar)
- k. permittering, dock högst 30 arbetsdagar i sänder.
- l. på grund av förkortning av arbetsveckor motsvarande permitteringen eller på grund av ett annat motsvarande arbetsarrangemang, 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.
- m. studieledighet enligt lagen om studieledighet (273/1979), dock högst 30 arbetsdagar per kvalifikationsår, och förutsatt att arbetstagaren omedelbart efter studieledigheten återgår till arbetet.
- n. deltagande i teoretisk utbildning som förutsätts i ett gällande läroavtal.
- o. deltagande i utbildning som krävs för arbetet och som arbetsgivaren gett sitt samtycke till, dock så att arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att bara 30 arbetsdagar i sänder betraktas som dagar likställda med arbetade dagar.
- p. deltagande i PAMs representantskaps-, styrelse-, utskotts- eller kommittémöten.

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

Vid beräkandet av frånvarotiden anses frånvaron ha börjat den första dagen för frånvaro från arbetet och upphört den dag frånvarogrunden upphört att gälla, om det på förhand 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. Sparande av semester

Arbetstagarens rätt till sparad ledighet bestäms enligt 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 företaget utvecklas till att vara 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.

3. 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 årligen cirkulerar rättvist.

4. Semestrarna ska i regel vara oavbrutna. Om arbetstagaren ger sitt samtycke kan den del av semestern som överskrider 12 vardagar ges i en eller flera delar. Vintersemestern kan delas upp bara med arbetstagarens samtycke.

5. Arbetsgivaren ska om möjligt meddela tidpunkten för semestern en månad innan semestern eller en del av den börjar, dock senast två veckor innan. Om en semester flyttas på grund av en sjukdom, en förlossning eller ett olycksfall ska arbetsgivaren meddela detta två veckor innan semestern börjar. Om detta inte är möjligt ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren minst en vecka före semestern. Arbetsgivaren kan inte utan arbetstagarens samtycke flytta semester efter att ha meddelat tidpunkten för den.

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

7. Semestern får inte antecknas så att den börjar eller slutar så att de lediga dagar som arbetstagaren har intjänat eller kommer att intjäna överlappar med semestern.

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

9. Varje dag mellan måndag och fredag som betraktas som semesterdag förkortar arbetstiden per period med 8 timmar i ett arbetstidsschema som omfattar 120 timmar. I fråga om deltidsanställda och arbetstagare som omfattas av något annat arbetstidsschema beräknas semesterns förkortande inverkan enligt principerna ovan i förhållande till hans arbetstid.

10. Om semesterns 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.

EXEMPEL

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

må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö	sö
S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	-	V	X	A	A	A	A	A

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.

må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö	sö
A	A	A	A	A	V	X	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	

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

må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö	sö
A	A	A	A	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	

Om arbetstagarens sista semesterdag är en måndag, intjänar hen två lediga dagar för denna vecka.

må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö	sö
S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	A	A	A	A	V	X

Om arbetstagarens sista semesterdag är en tisdag, intjänar hen en ledig dag för denna vecka.

må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö	sö
S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	A	A	V	A	A

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

må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö	sö
S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	A	A	A	A

7. Semesters inverkan på arbetstid

EXEMPEL 1.

En sommarsemester på 12 dagar och en ordinarie arbetstid på 120 timmar per tre veckor.

må	ti	on	to	fr	lö	sö		må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö
S	S	S	S	S	S			S	S	S	S	S	S	-	V	X	A	A	A	A

En period innehåller sammanlagt 10 semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med 10×8 timmar, alltså med sammanlagt 80 timmar. Den resterande arbetstiden under perioden $(120-80) = 40$ timmar.

EXEMPEL 2.

En sommarsemester på 24 dagar och en ordinarie arbetstid på 120 timmar per tre veckor.

A	A	A	A	A	V	X	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	
S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	-	A	A	A	A	A	V	X

De två treveckorsperioderna innehåller sammanlagt 20 semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under dessa perioder med 20×8 timmar, alltså med sammanlagt 160 timmar. Den resterande arbetstiden under dessa perioder är $(240-160) = 80$ timmar.

EXEMPEL 3. (PÅSK)

må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö	sö
S	S	S	S	-	-	-	-	S	S	A	A	A	A	X	A	A	A	A	A	V

En period innehåller sammanlagt sex semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med 6×8 timmar, alltså med sammanlagt 48 timmar. Den resterande arbetstiden under perioden $(120-48) = 72$ timmar.

8. Övertidsarbete under en arbetsperiod som innehåller semester

Om det sammanlagda antal timmar som består av semesterns förkortande inverkan på arbetstiden och den förverkligade arbetstiden under perioden överskrider 120 timmar ersätts de timmar som överskrider 120 timmar med lön förhöjd med 100 %:

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

9. Flyttande av semester

Semestern flyttas på begäran av arbetstagaren om hen med anledning av

- sjukdom
- olycksfall eller
- förlossning är arbetsoförmögen.

Arbetsgivaren är skyldig att flytta semestern förutsatt att:

9.1. Arbetsförmåga innan semestern eller en del av den börjar

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

Om arbetstagaren har haft ett lagligt hinder med anledning av vilket hen inte har kunnat anmäla arbetsgivaren om sin arbetsförmåga och begära att semestern ska flyttas innan den började, är arbetsgivaren skyldig att beakta anmälan och begäran trots att de har lämnats in senare. Villkoret är att arbetstagaren inte onödigt har dröjt med att anmäla arbetsgivaren efter att hindret upphörde.

Om arbetstagaren innan hens semester börjar lämnar in ett läkarintyg eller en annan tillförlitlig utredning om hens arbetsförmåga 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 arbetsförmåga.

Under ovan nämnda förutsättningar har arbetstagaren rätt att flytta sin semester, om man när semester inleds är medveten om att hen 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 arbetsoförmögen 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 13 § i kollektivavtalet.

9. 3. Hur förflyttad semester ges

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 det att semesterkvalifikationsåret som berättigar till semester tagit slut.

Ifall det inte är möjligt att ge semester inom ovan nämnda tidsgränser, på grund av att arbetsförmågan fortsätter, 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. Månadsavlönade arbetstagare

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.

Till semesterlönen för en månadsavlönad arbetstagare läggs till 9 % eller 11,5 % (ifall anställningsförhållandet fortgått minst ett år vid slutet av semesterkvalifikationsåret) av summan av de söndagsersättningar som betalats under semesterkvalifikationsåret.

EXEMPEL:

Beräkning av semesterlön

Månadslönen är 1 900 € när semestern börjar + det sammanlagda beloppet av tillägg per timme 800 € (11,5 %) under semesterkvalifikationsåret.

När en sommarsemester på 24 dagar börjar betalas:

Grundlön $1\,900\text{ €} / 25 \times 24 = 1\,824\text{ €}$

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

Sommarsemesterlönen $1\,824\text{ €} + 24/30 \times 115\text{ €} = 1\,897,60\text{ €}$

När en vintersemester på 6 dagar börjar betalas:

Grundlön $1\,900\text{ €} / 25 \times 6 = 456\text{ €}$

Vintersemesterlönen $456\text{ €} + (92\text{ €} / 30 \times 6) = 474,40\text{ €}$

2. Timavlönade arbetstagare

Utgående från inkomsten under semesterkvalifikationsåret (1.4–31.3) är semesterlönen

- 9 % om anställningsförhållandet vid utgången av semesterkvalifikationsåret har fortgått mindre än ett år
- 11,5 % om anställningsförhållandet vid utgången av semesterkvalifikationsåret har fortgått 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)
- b. 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 och för läkarundersökning enligt kollektivavtalet.

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 genomsnittliga antalet timmar per tre veckor eller om den saknas utifrån den förverkligade arbetstiden under tre fulla treveckorsperioder som föregick frånvaron. Dessutom beaktas löneförhöjningar som har skett under frånvarotiden.

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 € x 11,5 % = 1 023,85 €

11. Semesterersättning

a. semesterersättning när ett anställningsförhållande fortsätter

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

Om arbetstagaren inte är berättigad till semester är hen berättigad till en semesterersättning som ska betalas ut senast 30.9.

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

b. semesterersättning när anställningsförhållandet upphör

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

12. Semesterbokföring

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

- längderna på och tidpunkterna för semestrarna
- grunderna för uträkningen av längderna på semestrarna för varje arbetstagare, som 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.

18 § Semesterpremie

1. Förutsättningar för utbetalning

En arbetstagare är berättigad till semesterpremie:

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

Att återvända till arbetet likställs med en frånvaro som beror på

- 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 dylika dagar
- permittering
- deltagande i teoretisk utbildning som förutsätts i ett gällande läroavtal
- frånvaro enligt utbildningsavtalet

Det räcker med att någon av dessa orsaker gällde 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 hen 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 hen fick när hen inledde sin tjänstgöring.

En arbetstagare vars arbetsavtal av skäl som inte beror på hen 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 hen har haft eller avtalat om.

2. Storlek

En semesterpremie är 50 % 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 hens inkomster under ett semesterkvalifikationsår är hen berättigad till semesterpremie bara till den del av semesterlönen som motsvarar semesterdagarna.

En arbetstagare som intjänar semester enligt 35-timmarsregeln har inlett sitt anställningsförhållande 5.4 föregående år. Under två månader har hen arbetat mindre än 35 arbetstimmar. Arbetstagarens semesterrättighet är alltså $10 \times 2 = 20$ dagar. Lönen under 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 förutsättningarna för utbetalningen inte uppfylls till alla delar avdras det semesterpremiebelopp som utbetalats för mycket från arbetstagarens lönetillgodohavande.

Genom arbetsplatsvisa avtal enligt 26 § i kollektivavtalet kan man avtala om utbetalning av semesterpremien vid en annan tidpunkt eller om att semesterpremien ges i form av en motsvarande avlönad ledighet.

19 § 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 verksamt i flera kommuner.

I övriga företag betalas dagtraktamente när arbetsresan sträcker sig utanför den ort där företaget är verksamt, företagets nära verkningsområde eller arbetstagarens ordinarie arbetsplats.

2. När arbetstagaren deltar i företagets eller företagsgruppens interna utbildning och arbetsgivaren betalar måltids- och andra kostnader.

Till arbetstagare som reser till utbildning från annan ort eller från en ort utanför företagets verksamhetsområde, betalas dagtraktamente för den tid som gått åt till resan.

20 § Arbetsplatsmåltider

Arbetstagaren ska ordnas möjlighet att inta en måltid om den dagliga oavbrutna arbetstiden överskrider sex timmar. Om 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.

21 § Arbetskläder

1. Arbetsgivaren skaffar och sköter arbetskläder som lämpar sig för arbete som utförs utomhus när omständigheterna kräver det. Detsamma gäller även skyddskläder som krävs i servicearbete inomhus. Annars skaffar och sköter arbetsgivaren arbetskläder bara i fall denna kräver en enhetlig klädsel. Arbetskläderna kan bestå av till exempel en overall, skor, handskar och ett bländskydd / körglasögon. 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 hjälmar och behövliga undermössor. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också ingå lokala avtal om personliga störhjälmar.

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.

22 § Grupplivförsäkring

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

23 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig

1. Ersättningar

Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig får ersättning för de uppgifter som de utför utanför arbetstiden enligt följande:

Antal arbetstagare	Ersättning €/mån. fr.o.m. 1.1.2018
20-199	73
200-299	108
300-399	137
400-499	165
500-599	183
600-699	200
700–	217

2. Befrielse från arbete

Huvudförtroendemannen ges sådan regelbunden befrielse från arbetet som förtroendemannaaavtalet 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

Arbetskyddsfullmäktigen ges sådan regelbunden befrielse från arbetet som avtalet om arbetskyddssamarbete 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 heltidsanställdas arbetstid.

Antalet arbetstagare beräknas utifrån det föregående kalenderåret.

24 § Medlemsavgifter till fackföreningen

Om arbetstagaren ger 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.

25 § Möten på arbetsplatsen

Servicefacket PAMs underföreningar och avdelningar eller motsvarande som finns på arbetsplatsen kan utanför arbetstiden hålla möten om anställningsfrågor förutsatt att:

- överenskommelse om att ett möte kommer att hållas på arbetsplatsen eller en annan plats som avses i denna paragraf ingås med arbetsgivaren såvitt möjligt tre dagar före mötet
- arbetsgivaren anvisar en lämplig och ändamålsenlig mötesplats som är i hans 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 vederbörande centralorganisationer.

26 § Lokalt avtalsförfarande

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

1. Avtalsparter kan vara arbetsgivaren eller hans 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 9 månader kan sägas upp på samma sätt som ett avtal som gäller tills vidare. Efter att ett dylikt 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

Kollektivavtalet 26 a § Förebyggande av våld

1. Bedömning

Arbetsgivarens bedömning av riskerna enligt arbetarskyddslagen ska även innehålla en bedömning av den risk för våld som riktar sig mot arbetsplatsen.

I bedömningen beaktas särskilt

- ensamarbete, särskilt kvälls- och nattetid
- våldssituationer som har riktat sig mot arbetsplatsen eller ägt rum i arbetsplatsens nära omgivning
- hantering av pengar eller dyrbar egendom.

Om på grund av bedömningen konstateras att risken för våldet är uppenbar, ska arbetsgivaren organisera arbetet och arbetsförhållanden så att risken kan avvärjas eller minskas.

2. Avvärjning och eftervård

Risken för våldet ska avvärjas genom att se till att vidta åtminstone följande åtgärder:

- utarbeta anvisningar om förfarande vid fall av våld
- ge arbetstagaren tillräcklig information om eller utbildning i de använda säkerhets- och larmsystemen
- planera arbetsplatsernas konstruktioner så att de är säkra
- ta risken för våld i beaktande i dimensionering av arbetskraften samt planeringen av arbetsskiftet och arbetstiden
- Säkerställa kontakten till polis eller bevakningsbolag, till exempel per telefon.

Arbetsgivaren ska till exempel genom företagshälsovården ordna eftervård för den som utsätts för en våldssituation eller hot om våld.

26 b § Främjande av välbefinnande i arbetet

Med välbefinnande i arbetet menas att arbetet är intressant och sker friktionsfritt i en arbetsmiljö och arbetsgemenskap som är säker, främjar hälsan och stöder yrkeskarriären. Forskning visar att en satsning på välbefinnande i arbetet också kan öka arbetets produktivitet. Hela arbetsgemenskapen deltar i att skapa välbefinnande i arbetet.

Att regelbundet hålla utvecklingssamtal är en väsentlig del av främjandet av välbefinnande i arbetet. I utvecklingssamtalen tar man upp arbetstagarens yrkeskarriär och ork i arbetet med tanke på den fysiska och psykiska belastningen och med beaktande av arbetstagarens individuella drag. Samtidigt kan man granska åldrandets eventuella konsekvenser för arbetstagarens arbetsförmåga och arbetsuppgifter.

Det rekommenderas att arbetsplatsen tillsammans med de anställda vid företaget utarbetar ett program för välbefinnande i arbetet eller åtgärder för att främja välbefinnande. Åtgärderna kan också tas upp som en del av utvecklingssamtalen.

I åtgärderna kan man beakta till exempel:

- behärskande av arbetet och kompetenssäkring.
- betydelsen av ledning och chefsarbete för att skapa ett gott arbetsklimat och upprätthålla arbetsförmågan.
- arbetstidsarrangemangens och skiftplaneringens betydelse för orken.
- minskning av belastningen i samband med natt- och skiftarbete.
- de möjligheter som frivilligt deltidarbete, alterneringsledighet och deltidspension erbjuder.
- möjligheter att anpassa arbetet, att lätta på arbetsbördan och till arbetsrotation.
- företagshälsovårdens tjänster.
- förbättring av den fysiska arbetsmiljön och ergonomin.
- hur en sund livsstil inverkar på välbefinnandet.

Närmare anvisningar för hur man gör upp ett program för välbefinnande i arbetet finns på förbundens webbplatser. (www.mara.fi och www.pam.fi)

27 § Stridsåtgärder

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

28 § Förhandlingsordning

Enligt tillämpningsprotokollet till förtroendemannaavtalet ska arbetsgivaren och arbetstagarna först förhandla vid meningsskiljaktigheter i anknytning till kollektivavtalet.

Om enighet inte nås rekommenderar kollektivavtalsparterna arbetsgivaren och arbetstagarna att utarbeta en promemoria om meningsskiljaktigheten i två exemplar (BILAGA).

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.

29 § Avtalets giltighetstid

1. Avtalet gäller fram till 31.10.2019.
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 13 december 2017

Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf Servicefacket PAM rf

Ibrukttagandet av kollektivavtalet för programservicebranschen i företag

Kollektivavtalsparterna har konstaterat att det i sammanjämkningen av de lönesystem som redan används i företagen och det nya kollektivavtalsenliga lönesystemet finns problem, som beror bl.a. på olika löneformer som är i användning, arbetstidsersättningar, kostnadsersättningar, semesterersättningar och grunderna för dessa.

Kollektivavtalsparterna har kommit överens om följande:

1. De löner, arbetstidsersättningar och semesterlöner och -ersättningar som företaget betalar ska som helhet motsvara minst kollektivavtalets miniminivå.
2. Ibrukttagandet av kollektivavtalet får inte leda till att helhetsinkomsterna för de som nu är anställda sjunker under förutsättning att arbetstiden förblir densamma. Till helhetsinkomstnivån räknas lönen för egentlig arbetstid, arbetstidsersättningar och lönen för semestertiden samt ersättningar.

Helsingfors den 6 november 2013

TURISM- OCH RESTAURANGFÖRBUNDET MARA RF

SERVICEFACKET PAM RF

Kravnivågruppering av arbetstagarna

A BITRÄDANDE	B BRANSCHTYPISK	C KRÄVANDE
Uppgiften består av assisterande uppgifter. Det kunnande och den skicklighet som behövs kan läras efter en kort handledning. Arbetet utförs enligt klara arbetsorder och arbetsrutiner. Övervakningen baserar sig på att uppfölja hur arbetet utförs.	Uppgiften är en typisk yrkesuppgift för branschen. Uppgiften förutsätter att arbetstagaren 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 arbetstagaren har gedigna kunskaper och färdigheter som grundar sig på yrkesutbildning eller god yrkeserfarenhet.

Anvisningar för placering i kravnivågrupper

Hjälpguide 70 % av nedre gränsen till A

- i allmänhet en minderårig eller studerande

A

Yngre safariguide, med mindre än ett års arbetserfarenhet

A-B

Äldre safariguide, med mindre än 3 års arbetserfarenhet
Fältpersonal, med mindre än 3 års arbetserfarenhet
Tjänsteman, med mindre än 3 års arbetserfarenhet

B

Äldre safariguide, med mer än 3 års arbetserfarenhet samt självständigt ansvar
Fältpersonal, med mer än 3 års arbetserfarenhet och självständigt ansvar i serviceverksamhet eller kundtjänst
Tjänsteman, med över 3 års arbetserfarenhet eller yrkesutbildning inom branschen och 2 års arbetserfarenhet

C

Ledande safariguide, med ansvar för stora grupper eller programhelheter.
Tjänsteman med över 3 års arbetserfarenhet och självständigt ansvar för produktion, försäljning, operationer samt deras planering och prissättning

Tabellöner 1.1.2018

Tabellönerna från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.1.2018 eller närmast efter den:

	utgångsnivå	över 3 år	över 7 år
A	1497 (8,70)	1704 (9,91)	1807 (10,51)
B	1807 (10,51)	1913 (11,12)	2017 (11,73)
C	2017 (11,73)	2123 (12,34)	2225 (12,94)

Tabellöner 1.1.2019

Tabellönerna från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.1.2019 eller närmast efter den:

	utgångsnivå	över 3 år	över 7 år
A	1521 (8,84)	1731 (10,06)	1836 (10,67)
B	1836 (10,67)	1944 (11,30)	2049 (11,91)
C	2049 (11,91)	2157 (12,54)	2261 (13,15)

PROTOKOLL ÖVER FÖRNYELSE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR PROGRAMSERVICEBRANSCHEN

Tid Onsdag 13.12.2017.

Plats Servicefacket PAM rf:s kontor.

Närvarande representanter för Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf och Servicefacket PAM rf.

Parterna konstaterar att de har godkänt innehållet i riksförlikningsmannens förlikningsförslag från 11.12.2017 till ett nytt kollektivavtal för programservicebranschen.

1 § Avtalsperiod

Avtalet är i kraft 1.11.2017–31.10.2019.

2 § Lönejusteringarnas verkställande, tidpunkt och storlek:

År 2018

A. Löneuppgörelse genom lokala avtal

1. Punkter att beakta i uppgörelsen

Om löneuppgörelsen förhandlas i första hand lokalt med beaktande av bland annat situationen beträffande företaget eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt tillgången till arbetskraft. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven i företaget eller på arbetsplatsen och dess personal.

Syftet är också att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

2. Frågor som ska avtalas i uppgörelsen

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur lönejusteringar genomförs och deras storlek.

Förhöjningarna enligt den lokala löneuppgörelsen ska genomföras från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.1.2018 eller närmast efter den.

Man kan komma överens om att löneuppgörelsen genomförs på olika sätt enligt kravnivågrupp och/eller erfarenhetsår.

Av den lokala löneförhöjningspotten bildas ett personligt tillägg av lönekaraktär, som i löneadministrationen ska behandlas så att det under ett pågående anställningsförhållande inte försvinner eller minskar när till exempel tabellönen höjs eller arbetstagaren uppnår nästa tjänsteårstillägg eller övergår till uppgifter i en mer krävande löneklass.

Tillägget behandlas som en del av grundlönen till exempel vid beräkningen av semesterlönen, lönen för sjukdomstiden, de procentuella arbetstidsersättningarna eller löneförhöjningarna.

Arbetstagarens individuella lön efter löneuppgörelsen ska dock minst motsvara den förhöjda tabellönen som träder i kraft 1.1.2018.

3. Parter i den lokala löneuppgörelsen

Avtalsparter är arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant samt förtroendemannen. Ett avtal som förtroendemannen ingår är bindande för alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet.

De lokala parterna kan vid behov konsultera sina förbund i frågor som gäller förhandlingarna.

4. Uppgifter som ska lämnas till personalens företrädare

Inför löneuppgörelsen ska följande uppgifter lämnas till personalens företrädare:

- uppgifter om företagets ekonomiska situation, ställning och utvecklingsutsikter
- antal arbetstagare och arbetstimmar per kravnivågrupp och årsnivå under föregående period
- medelinkomsten för ordinarie arbetstid utan tillägg per kravnivågrupp och årsnivå
- samt andra uppgifter som eventuellt krävs för de lokala förhandlingarna.

Om en grupp består av färre än fem personer ska löneuppgifterna för gruppen emellertid slås ihop med närmast följande kravnivågrupp eller årsnivå.

Enskilda arbetstagares löneuppgifter ska hållas hemliga och löneuppgifterna får inte heller avslöjas för förtroendemannen.

4. Förhandlingstid

Ett lokalt avtal om löneuppgörelsen ska ingås senast 15.1.2018. Avtalet ingås skriftligen och undertecknas av förtroendemannen och arbetsgivarens representant.

B. Löneuppgörelse om inget lokalt avtal ingås

Ifall en lokal löneuppgörelse inte nås (eller om det inte är möjligt att förhandla om en lokal löneuppgörelse på grund av att det inte finns någon förtroendemann) senast 15.1.2018, höjs arbetstagarnas individuella löner 1.1.2018 eller från början av den

lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,6 procent.

C. Tabellöner och arbetstidstillägg

Tabellönerna höjs från 1.1.2018 med 1,6 procent. Tillägg och ersättningar i form av euro- och centbelopp som nämns i kollektivavtalet höjs från och med 1.1.2018 med 3,2 procent.

Ersättningar som betalas till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för arbete som ska utföras utanför arbetstid höjs från och med 1.1.2018 med 3,2 procent.

År 2019

A. Löneuppgörelse genom lokala avtal

1. Punkter att beakta i uppgörelsen

Om löneuppgörelsen förhandlas i första hand lokalt med beaktande av bland annat situationen beträffande företaget eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt tillgången till arbetskraft. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven i företaget eller på arbetsplatsen och dess personal.

Syftet är också att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

2. Frågor som ska avtalas i uppgörelsen

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur lönejusteringar genomförs och deras storlek.

Förhöjningarna enligt den lokala löneuppgörelsen ska genomföras från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.1.2019 eller närmast efter den.

Man kan komma överens om att löneuppgörelsen genomförs på olika sätt enligt kravnivågrupp och/eller erfarenhetsår.

Av den lokala löneförhöjningspotten bildas ett personligt tillägg av lönekaraktär, som i löneadministrationen ska behandlas så att det under ett pågående anställningsförhållande inte försvinner eller minskar när till exempel tabellönen höjs eller arbetstagaren uppnår nästa tjänsteårstillägg eller övergår till uppgifter i en mer krävande löneklass.

Tillägget behandlas som en del av grundlönen till exempel vid beräkningen av semesterlönen, lönen för sjukdomstiden, de procentuella arbetstidsersättningarna eller löneförhöjningarna.

Arbetstagarens individuella lön efter löneuppgörelsen ska dock minst motsvara den förhöjda tabellönen som träder i kraft 1.1.2019.

3. Parter i den lokala löneuppgörelsen

Avtalsparter är arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant samt förtroendemannen. Ett avtal som förtroendemannen ingår är bindande för alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet.

De lokala parterna kan vid behov konsultera sina förbund i frågor som gäller förhandlingarna.

4. Uppgifter som ska lämnas till personalens företrädare

Inför löneuppgörelsen ska följande uppgifter lämnas till personalens företrädare:

- uppgifter om företagets ekonomiska situation, ställning och utvecklingsutsikter
- antal arbetstagare och arbetstimmar per kravnivågrupp och årsnivå under föregående period
- medelinkomsten för ordinarie arbetstid utan tillägg per kravnivågrupp och årsnivå
- samt andra uppgifter som eventuellt krävs för de lokala förhandlingarna.

Om en grupp består av färre än fem personer ska löneuppgifterna för gruppen emellertid slås ihop med närmast följande kravnivågrupp eller årsnivå.

Enskilda arbetstagares löneuppgifter ska hållas hemliga och löneuppgifterna får inte heller avslöjas för förtroendemannen.

4. Förhandlingstid

Ett lokalt avtal om löneuppgörelsen ska ingås senast 15.1.2019. Avtalet ingås skriftligen och undertecknas av förtroendemannen och arbetsgivarens representant.

B. Löneuppgörelse om inget lokalt avtal ingås

Ifall en lokal löneuppgörelse inte nås (eller om det inte är möjligt att förhandla om en lokal löneuppgörelse på grund av att det inte finns någon förtroendeman) senast 15.1.2019, höjs arbetstagarnas individuella löner 1.1.2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,6 procent.

C. Tabellöner och arbetstidstillägg

Tabellönerna höjs från 1.1.2019 med 1,6 procent.

Tillägg och ersättningar i form av euro- och centbelopp som nämns i kollektivavtalet höjs inte.

Ersättningar som betalas till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för arbete som ska utföras utanför arbetstid höjs inte.

3 § Ändringar i texten

Parterna har kommit överens om ändringar i texten enligt bilaga 1.

4 § Arbetsgrupper

Parterna har kommit överens om nedan nämnda arbetsgrupper och försök:

1. Parterna tillsätter en arbetsgrupp som har i uppgift att förnya och förenhetliga tabellerna som anger befrielsezeitid och ersättningar till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen.
2. Parterna avtalar om försök med koncernförtroendeman under avtalsperioden.
3. Förbunden tillsätter en arbetsgrupp att bedöma hur förfarandena för förlängning av arbetstiden enligt konkurrenskraftsavtalet fungerar och följa upp effekterna av förlängningen av arbetstiden på branschföretagens lönsamhet, produktivitet och antalet arbetsplatser. Arbetsgruppen bedömer dessa grunder om förlängningarna är nödvändiga och bereder eventuella ändringar av kollektivavtalet senast 30.4.2019.

Helsingfors den 13 december 2017

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 meningsskiljaktigheten	
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 för arbetstagare i programservicebranschen

1. AVTALSPARTER	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. ARBETSAVTALETS GILTIGHETSTID	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 <input type="checkbox"/> Övrig: _____	
3. PRÖVOTID	I ett tidsbundet anställningsförhållande ska en prøvotid på fyra månader iakttas fr.o.m. den första anställningsdagen. Under prøvotiden kan vardera parten häva detta avtal. I ett arbetsavtal som varar mindre än åtta månader kan prøvotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd. Prövotidens längd: _____ Prövotidens sista dag: _____	
4. NÄRMASTE FÖRMAN	<input type="checkbox"/>	
5. ARBETSTID SAMT MERTIDS- OCH ÖVERTIDSARBETE	<input type="checkbox"/> Heltidsanställd 112,5 h/3 veckor (månadslön)	
	<input type="checkbox"/> Deltidsanställd, arbetstid _____ h/3 veckor (timlön) Annat: _____ För utförande och ersättning av mer- och övertidsarbete tillämpas bestämmelserna i lagen och i kollektivavtalet.	
6. ARBETSUPPGIFT		
7. LÖN	I början av ett anställningsförhållande bestäms arbetstagarens lön enligt följande: Kravnivågrupp: _____ Lön (€/månad/timme): _____ Tid som berättigar till erfarenhetstillägg vid tidpunkten för inledandet av anställningsförhållandet _____ år _____ månader	
8. KOLLEKTIVAVTAL SOM TILLÄMPAS	I anställningsförhållandet ska båda parter i fråga om löne- och andra arbetsvillkoren iakttä de gällande lagarna och ett kollektivavtal för programservicebranschen 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 UNDERSKRIFT	Detta avtal har uppgjorts 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 (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 för arbetstagare i programservicebranschen

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare	Företag eller hemort
	Förtroendeman/medlem i Servicefacket PAM som personalen har valt	
	Parterna kommer överens om införande av ett årsarbetstidssystem enligt 9 § b punkten i kollektivavtalet för programservicebranschen.	
2. UTJÄMNINGSPERIOD	Längden på utjämningsperioden är _____ veckor/månader (högst ett år).	
	Den första utjämningsperioden inleds _____ 201_	
3. GILTIGHETSTID	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 UNDERSKRIFT	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.	
	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.	
	Plats	Tid
	Arbetsgivarens representants underskrift	Underskrift av förtroendemannen/en medlem i Servicefacket som personalen har valt

AVTAL OM ARBETSTIDSBANK för arbetstagare i programservicebranschen

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare	Företag eller hemort
	Arbetstagare	Personbeteckning
	<p>Parterna avtalar om att ett årsarbetstidssystem enligt 9 § b-punkten i kollektivavtalet för programservicebranschen iakttas i 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 den utjämningsperiod som iakttas i anställningsförhållandet är ___ veckor. Under denna utjämningsperiod jämnas arbetstiden ut till 112,5 timmar/tre veckor i genomsnitt.</p> <p>Den första utjämningsperioden enligt schemat inleds _____ 201__</p>	
3. MAXIMIALTAL TIMMAR	<p>Maximiantalet timmar per en enskild treveckorsperiod under ett utjämningsschema är _____ timmar/3 veckor</p>	
4. PENNINGBELOPP SOM KAN SÄTTAS IN PÅ ARBETSTIDSBANKEN	<p>Följande penningbelopp byts ut mot timmar och ges arbetstagaren i form av utjämningsledighet:</p> <p><input type="checkbox"/> Ersättning för söndagsarbete <input type="checkbox"/> Tilläggsdel till övertid <input type="checkbox"/> Ersättning för Z-dag</p> <p><input type="checkbox"/> Mertidsersättning <input type="checkbox"/> Grundtimlön för övertid</p> <p><input type="checkbox"/> Annat: _____</p> <p><input type="checkbox"/> Semesterpremie hela/hälften</p>	
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. GILTIGHETSTID	<p>Avtalet gäller tills vidare. Vardera parten kan säga upp avtalet med en uppsägningstid på tre månader under vilken det pågående schemat iakttas fram till slutet av utjämningsperioden.</p>	
7. DATUM OCH UNDERSKRIFT	<p>Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar varav det ena ges till arbetsgivaren och det andra till arbetstagaren.</p>	
	Plats	Tid
	Arbetsgivarens representants underskrift	Arbetstagarens underskrift