

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

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



KOLLEKTIVAVTAL
för
golfbranschen
1.12.2016–30.11.2017

Innehållsförteckning

Underteckningsprotokoll	1
1 § Tillämpningsområde	4
2 § Arbetets ledning, fördelning och organisationsrätt	4
3 § Inledande av ett anställningsförhållande	4
4 § Upphörande av ett anställningsförhållande och permittering	5
5 § Lönesättning	6
6 § Lönebetalning	6
7 § Arbetstid	7
8 § Arbetstiden för chefer	10
9 § Vilotider	10
10 § Beredskap och uttryckningsbetonat arbete	10
11 § Söckenhelger	11
12 § Förhöjd lön	11
13 § Semester	14
14 § Semesterpremie	15
15 § Insjuknande	16
16 § Läkarundersökningar	17
17 § Tillfällig frånvaro	20
18 § Moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet	21
19 § Ersättning för resekostnader	22
20 § Arbetsplatsmåltid	22
21 § Arbetarskydd och skyddsklädsel	22
22 § Grupplivförsäkring	22
23 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig	23
24 § Lokala avtal	23
25 § Medlemsavgifter till fackföreningen	23
26 § Sammankomster på arbetsplatsen	23
27 § Stridsåtgärder	24
28 § Förhandlingsordning	24
29 § Avtalets giltighetstid	25
Ibrukttagandet av kollektivavtalet för golfbranschen i företag	26
Löner för golfbranschen	27
Utbildningsavtal	29
Arbetsavtal	30
Arbetsstagare i golfbranschen	30
Arbetsavtal	32
Banchefer	32

PALTA RF
PAM RF

Underteckningsprotokoll

Kollektivavtal för golfbranschen 1.12.2016–30.11.2017

Tid 26.10.2016

Plats Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Närvarande Olli Nurminen, Palta

Markku Björn, PAM

1 Utgångspunkter

Det konstaterades att arbetsmarknadens centralorganisationer den 14 juni 2016 har undertecknat det konkurrenskraftsavtal som nåddes den 29 februari 2016 vars syfte är att förbättra det finländska arbetets och de finländska företagens konkurrenskraft, öka den ekonomiska tillväxten, skapa nya arbetstillfällen och stödja anpassningen av den offentliga ekonomin.

Det konstaterades att parterna den 31 maj 2016 nådde ett förhandlingsresultat om ett nytt kollektivavtal enligt konkurrenskraftsavtalet som man beslöt att underteckna.

Man kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att det undertecknas av parterna.

2 Avtalsperiod

Det nya kollektivavtalet träder i kraft 1.12.2016 och gäller till och med 30.11.2017.

3 Förlängning av arbetstiden

Den årliga arbetstiden förlängs med i genomsnitt 24 timmar utan att den årliga inkomstnivån ändras. Förlängningen av den årliga arbetstiden genomförs fr.o.m. 1.1.2017 på det sätt som anges nedan och gäller alla arbetstidsformer.

Antalet timmar som den årliga arbetstiden för en deltidsanställd arbetstagare förlängs enligt denna punkt beräknas enligt förhållandet mellan den ordinarie arbetstiden och motsvarande fulla arbetstid. Antalet timmar som den årliga arbetstiden för en visstidsanställd arbetstagare förlängs enligt denna punkt beräknas enligt förhållandet mellan anställningsförhållandets längd under det ifrågavarande kalenderåret och tolv månader. För den förlängda arbetstiden betalas ingen separat ersättning och den ger inte upphov till mertids- eller övertidsarbete som ska ersättas.

Förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar genomförs på följande sätt:

a) Arbetstagare med en arbetstid på 40 timmar per vecka

Arbetstiden förlängs under ett kalenderår med 24 timmar eller i proportion till arbetstiden i en eventuell deltids- eller visstidsanställning. Förlängningen avtalas i första hand lokalt på det sätt som är ändamålsenligt med tanke på företagets verksamhet. Avtalsparterna är arbetsgivaren och förtroendemannen eller arbetstagaren själv om det inte finns någon förtroendemann. Denna förlängning kan till exempel användas så att yrkesutbildning eller annan utbildning, som gagnar utförandet av arbetet, eller någon annan tillställning som ordnas av arbetsgivaren där det krävs att arbetstagaren närvarar och som tidigare räknades in i arbetstiden flyttas utom den egentliga arbetstiden och inte berättigar till lön.

För säsongsarbetare kan denna tid även användas för introduktion i arbetet, till exempel så att introduktion ordnas i totalt 12 timmar uppdelat i två sextimmarspass i anställningar som varar sex månader. Arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för den utbildning eller annan tillställning som nämns ovan och meddelar denna tidpunkt i enlighet med kollektivavtalets bestämmelser om uppgörande av arbetsskiftsförteckningen. När det är fråga om introduktion i arbetet behöver man inte komma överens om tidpunkten för introduktionen en vecka på förhand i motsats till vad som nämns ovan.

Längden på förlängning av arbetstid som förläggs till en ledig dag är minst sex timmar, om man inte lokalt avtalar om något annat.

Lokalt kan man också avtala om arrangemang som avviker från det som nämns ovan.

b) För månadsavlönade arbetstagare som arbetar 37,5 timmar per vecka förlängs arbetstiden per vecka till 38 timmar.

c) i periodarbetstidsformer förlängs arbetstiden under varje period så att de nya periodarbetstiderna är 38 timmar per en vecka, 76 timmar per två veckor och 114 timmar per tre veckor.

I samband med textändringarna korrigeras eventuella övriga bestämmelser i kollektivavtalet på det sätt som förlängningen av arbetstiden förutsätter.

4 Lokala avtal

4.1 Allmänt främjande av lokala avtal

Tillägg till kollektivavtalet

Lokala avtal förutsätter en öppen och förtroendeskapande dialog mellan arbetsgivare och personal. Den verksamhetsmodell som man i första hand ska tillägna sig är beredskapen att ta initiativ till att hitta de bästa möjliga lösningarna med vilka man främjar både företagets och personalens intressen och sammanjämkningsen av dem på ett sätt som beaktar lokala behov. Parterna förväntas ta ansvar för att deras egen arbetsplats är framgångsrik.

Samarbetsverksamheten, och som en del av den lokala avtalsförhandlingen, påverkar företagets produktivitet, konkurrenskraft samt upprätthållandet och utvecklandet av sysselsättningen. Samtidigt skapas också förutsättningar för att förbättra arbetshälsan. Lokala avtal bör särskilt betraktas som redskap för utveckling av verksamheten.

4.2 Lokala avtal i exceptionella situationer – överlevnadsklausul

Om företagen som omfattas av avtalet under avtalsperioden hamnar i exceptionella ekonomiska svårigheter, kan avtalsparterna göra en ny bedömning av kollektivavtalslösningens lämplighet för den rådande ekonomiska situationen och avtala om ändringar som ska göras i avtalet som är nödvändiga för att trygga företagets verksamhetsförutsättningar och arbetsplatserna under avtalsperioden.

4.3 Godkännande på förbunds nivå

Parterna konstaterar att förbunden inte behöver godkänna ett lokalt avtal för att det ska träda i kraft.

4.4 Anmälan om kortvarig sjukfrånvaro

Som en del av uppföljningen och hanteringen av sjukfrånvaro kan man vid företaget tillämpa ett förfarande där arbetstagaren själv anmäler sjukfrånvaro. Förfarandet innebär att arbetstagaren själv kan sjukanmäla sig till arbetsgivaren utan intyg över arbetsoförmågan från läkare eller hälsovårdare. Förfarandet gäller situationer där arbetstagaren är frånvarande i högst tre dygn.

Arbetsoförmåga ska anmälas till arbetsgivaren utan dröjsmål. Om arbetsgivaren har grundad orsak att tvivla på arbetstagarens arbetsoförmåga, kan arbetsgivaren alltid begära att arbetstagaren av företagsläkaren eller annan läkare som arbetsgivaren utser skaffar ett läkarutlåtande som en förutsättning för rätten till frånvaro och lönebetalningsskyldigheten.

5 Avtalets bindande verkan

Detta avtal är i kraft 1.12.2016–30.11.2017 och fortsätter att gälla ett år i sänder om det inte skriftligen sägs upp av någondera parten senast en månad innan det ska upphöra.

I samband med uppsägningen ska detaljerade förslag till ändringar lämnas in skriftligen. Annars är uppsägningen ogiltig.

Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller någondera parten konstaterar att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

SERVICEFACKET PAM rf

KOLLEKTIVAVTAL FÖR GOLFBANSCHEN

1 § Tillämpningsområde

1. Detta kollektivavtal tillämpas på tjänstemän och arbetstagare som arbetar i företag inom golfbranschen (nedan arbetstagare).

Avtalet tillämpas även på annan verksamhet än golfbranschens huvudsakliga verksamhet då det gäller sådan osjälvständig verksamhet som kompletterar eller stöder branschens huvudsakliga verksamhet.

2. Avtalet gäller inte personer i företagsledningen som t.ex. verkställande direktörer och verksamhetsledare som representerar arbetsgivaren när arbets- och lönevillkoren för anställda inom kollektivavtalets tillämpningsområde fastställs, om inte annat har överenskommit.

Med banchefer i ledande ställning som är arbetsledare och i chefsposition är det möjligt att komma överens om en särskild månadsersättning enligt 39 § i arbetstidslagen som inkluderar ersättningar för mertids-, övertids- och söndagsarbete.

Avtalet gäller inte personer vilkas anställningsförhållande sammanlagt har varat mindre än 150 timmar per kalenderår i en eller flera perioder, och inte heller tillfälliga anställningsförhållanden för personer under 16 år, om inte annat avtalats. Ifall ett anställningsförhållande på viss tid i en eller flera perioder har varat längre än 150 timmar iaktas avtalet från och med början av den därpå följande lönebetalningsperioden, om man inte kommit överens om att det ska tillämpas från början av anställningsförhållandet.

2 § Arbetets ledning, fördelning och organisationsrätt

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt anställa och säga upp arbetstagare oberoende av om dessa är fackligt organiserade eller inte.
2. Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.
3. Som en del av detta avtal tillämpas följande avtal:
 - Allmänt avtal (AAC-FFC) 15.11.1990
 - Förtroendemannaavtal (PT-FFC) 29.9.1995
 - Protokoll om strejkböter (AAC-FFC) 26.1.1988
 - Avtal om uppbörden av fackföreningsavgifter (AAC-FFC) 3.4.1989
 - Utbildningsavtal (bilaga 4)

3 § Inledande av ett anställningsförhållande

1. Arbetsavtalet ingås skriftligen ifall den ena parten kräver det.

2. Arbetstagaren ska ge en skriftlig utredning om villkoren i arbetsförhållandet enligt 2:4 § i arbetsavtalslagen, om inte villkoren framgår av det skriftliga arbetsavtalet. Kollektivavtalsparterna rekommenderar skriftliga arbetsavtal enligt den modell som bifogas som bilaga.
3. Om provotid avtalas i arbetsavtalet.
4. Provotiden uppgår till högst 4 månader ifall inte annat förordas av arbetsavtalslagen.
5. Under provotiden kan båda parter häva arbetsavtalet utan att iakttä uppsägningstiden.
6. Om en arbetstagare inom rimlig tid återvänder i sin tidigare arbetsgivares tjänst och arbetet är likt det förra, tillämpas ingen provotid, såvida det inte finns särskilda skäl till detta. (t.ex. ifall det förra anställningsförhållandet var mycket kort)
7. Arbetsgivaren eller hans företrädare informerar en nyanställd arbetstagare kort om organisations- och förhandlingsförhållandena inom branschen och uppger vem som är arbetstagarnas förtroendeman på arbetsplatsen samt var han eller hon är anträffbar.

4 § Upphörande av ett anställningsförhållande och permittering

Uppsägningstid

1. Ifall inget annat avtalats ska arbetsgivaren vid uppsägning av ett avtal som är i kraft tillsvidare iakttä följande uppsägningstider som är bundna vid anställningsförhållandets längd:

När anställningsförhållandet har fortgått	Uppsägningstid
högst ett år	14 dagar
över ett år - högst 4 år	1 månad
över 4 - högst 8 år	2 månader
över 8 - högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

2. Ifall inget annat avtalats är arbetstagarens uppsägningstid:

När anställningsförhållandet har fortgått	Uppsägningstid
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

3. En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden ska ersätta arbetstagaren full lön för den försummade uppsägningstiden.
4. En arbetstagare som inte iakttar uppsägningstiden ska betala arbetsgivaren en ersättning som motsvarar lönen för den tid av uppsägningstiden som han eller hon inte har iakttagit. Arbetsgivaren får innehålla beloppet från arbetstagarens slutlön, dock med beaktande av bestämmelserna i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

5. Ifall en arbetstagare som är anställd på viss tid slutar arbeta innan den överenskomna arbetsperioden utgår, ska han eller hon ersätta den skada som detta har förorsakat arbetsgivaren, dock högst upp till två veckors lön eller ifall arbetsperioden som har försummats är kortare än detta en lön som motsvarar denna tid.

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

6. Det som fastställs om uppsägning tillämpas inte i sådana fall då anställningsförhållandet kan hävas på basis av lagen eller detta avtal eller annars avslutas utan att uppsägningstiden iakttas.

Permittering

7. En arbetstagare som är anställd tills vidare kan permitteras med beaktande av en anmälningstid på 14 dagar, om man inte lokalt avtalat om en kortare tid enligt 24 §.
8. När arbetsgivaren konstaterar permitteringsbehovet ska arbetsplatsens förtroendeman och arbetsgivaren förhandla om vilka arbetstagare som ska permitteras.
9. I fråga om förhandsinformation och meddelandet om permittering följer arbetsgivaren arbetsavtalslagen.
10. Permitteringen kan avbrytas för en viss tid ifall arbetsgivaren och arbetstagaren gemensamt kommer överens om det. Efter avbrottet fortgår permitteringen utan en ny anmälningstid för permittering.

5 § Lönesättning

Arbetstagarens lön fastställs enligt bifogade lönebilaga (bilaga 2).

6 § Lönebetalning

1. Arbetslönerna betalas ut två gånger i månaden, om inte annat avtalats.
2. Den lönebetalningspraxis som iakttogs när detta avtal trädde i kraft kan fortsätta.
3. I samband med löneutbetalningen ska arbetstagaren få ett lönekvitto av vilket framgår hur lönen bildas och för vilken tidsperiod den betalas.

Protokollsanteckning:

Av lönekvittot ska framgå lönen för den ordinarie arbetstiden, olika tillägg, ersättningar för söndagsarbete och overtidsarbete och eventuella andra ersättningar.

4. När ett anställningsförhållande inleds eller avslutas mitt i kalendermånaden beräknas dagslönen så att arbetstagarens månadslön divideras med talet 21.5.
5. Som divisor för timlönen vid periodarbete enligt 3:7 § i arbetstidslagen används talet 161 då arbetstiden per vecka i genomsnitt är 37,5 timmar.

Då man tillämpar arbetstiden enligt 3:6 § i arbetstidslagen och då veckoarbetstiden är 40 timmar används talet 172 som divisor.

6. Den förhöjda lön som nämns i 12 § i detta kollektivavtal ska betalas inom minst en månad från att arbetstidsperioden har avslutats. Andra överenskommelser om betalningen kan ingås när utjämningsperioder tillämpas.

Krav på obetalda ersättningar ska framställas inom en lagstadgad tidsfrist.

7 § Arbetstid

De centrala arbetsmarknadsorganisationernas konkurrenskraftsavtal av 14.6.2016

Den årliga arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare förlängs fr.o.m. 1.1.2017 med 24 timmar utan att inkomstnivån ändras. Förlängningen av arbetstiden gäller och genomförs i alla arbetstidsformer.

Arbetstiden för en arbetstagare som arbetar deltid eller är visstidsanställd förlängs i proportion till den avtalade arbetstiden i deltids- och/eller visstidsanställningen. Om man med arbetstagaren t.ex. har kommit överens om en arbetstid på 50 procent, förlängs arbetstiden på motsvarande sätt med enbart 50 procent, dvs. förlängs med 12 timmar på årsnivå. För visstidsanställda beaktas dessutom det tidsbundna anställningsförhållandets varaktighet. Om anställningsförhållandet t.ex. varar 6 månader, kan arbetstiden förlängas med högst 12 timmar under denna tid.

Förlängningens inverkan har beaktats i detta kollektivavtals arbetstidsbestämmelser förutom i situationer där man kommit överens om att ordna den ordinarie arbetstiden enligt 3 kap. 6 § i arbetstidslagen så att arbetstiden är åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka. Då avtalar man i första hand lokalt om förlängningen av arbetstiden med 24 timmar per år på det sätt som är ändamålsenligt med tanke på företagets verksamhet. Avtalsparterna är arbetsgivaren och förtroendemannen eller arbetstagaren själv om det inte finns någon förtroendeman.

Förlängningen kan till exempel genomföras så att yrkesutbildning eller annan utbildning, som gagnar utförandet av arbetet, eller någon annan tillställning som ordnas av arbetsgivaren där det krävs att arbetstagaren närvarar och som tidigare räknades in i arbetstiden flyttas utom den egentliga arbetstiden och inte berättigar till lön. För säsongsarbetare kan förlängningen användas för exempelvis introduktion i arbetet.

Den ordinarie arbetstiden bestäms antingen enligt 3:6 § i arbetstidslagen eller, ifall periodarbete enligt 3:7 § i arbetstidslagen är i bruk, enligt arbetstidslagen och följande bestämmelser.

Ordinarie arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt 38 timmar per vecka eller 76 timmar per två veckor eller 114 timmar per tre veckor.

Arbetad vecka

2. Arbetsveckan har i genomsnitt högst fem arbetsdagar.
3. Arbetsveckan inleds på måndag klockan 00.00 om inte annat avtalas.

Daglig arbetstid

4. Den verkliga ordinarie arbetstiden per dag är 4–12 timmar om annat inte avtalas med arbetstagaren.
5. Om permanenta avvikelser förhandlas med förtroendemannen.
6. Ifall det i praktiken är svårt att bestämma den ordinarie arbetstiden, t.ex. då den dagliga arbetstiden indelas i flera avsnitt, så kan arbetsgivaren och arbetstagare på förhand komma överens om en engångsersättning och den dagliga arbetstidens längd. Om man inte har avtalat om arbetstiden, kan den vara högst 8 timmar.

Protokollsanteckning:

Överenskommelser om engångsersättning ska inte leda till det att lönen som betalas för den verkliga arbetstiden underskrider den överenskomna tabellönen.

Arbets-skiftförteckningar

7. En arbets-skiftförteckning över varje arbetstidsperiod ska utarbetas i förväg och hängas upp på anslagstavlan eller annan motsvarande plats så att arbetstagarna kan se den minst en vecka innan perioden börjar.
8. Uppgifterna om när arbets-skiften inleds och avslutas ska antecknas så noggrant som möjligt i arbets-skiftförteckningen.
9. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en överföring av arbetstimmar och om uppskjutning av veckans andra lediga dag (inte veckovilan) till en senare tidpunkt, utan att detta påverkar mängden mertidsarbete eller övertidsarbete.

De uppskjutna timmarna och lediga dagarna måste ges senast inom 12 veckor från det att perioden inletts, och en särskild förteckning ska göras upp om när de tas.

Denna bestämmelse tillämpas inte när man använder ett utjämningsystem.

10. Arbets-skiftförteckningen kan bara ändras med arbetstagarens och arbetsgivarens samtycke eller av tvingande skäl i anknytning till organiseringen av arbetet, t.ex.

oväntade ändringar i väderleksförhållanden, avbeställning e.d. Förtroendemannen eller en företrädare för personalen och en representant för arbetsgivaren fastställer på arbetsplatsen om det är frågan om tvingande skäl.

Ändringen samt på vems initiativ ändringen sker ska anges i arbetsskiftförteckningen. Om ändringen påverkar veckans lediga dagar, ges istället en ersättande ny ledig dag, om inte annat har avtalats.

11. När semester ges förkortas periodernas arbetstid per full semestervecka med 37,5 timmar. När semester ges under ofullständiga veckor förkortas arbetstiden i samma förhållande.

Utjämningschema

Ordinarie arbetstid och utjämningsperiod

1. Den ordinarie arbetstiden kan även arrangeras så att den är i genomsnitt högst 38 timmar per vecka, 76 timmar per två veckor eller 114 timmar per tre veckor, på så sätt att arbetstiden utjämnas till ovan nämnda timmar under en utjämningsperiod på högst 52/51 veckor.
2. Den maximala arbetstiden under en enskild period är:
 - vid användning av en enveckasperiod 50 timmar
 - vid användning av en tvåveckorsperiod 100 timmar
 - vid användning av en treveckorsperiod 150 timmar

Arbetstidsschema och utjämningsperiod

3. Före början av en utjämningsperiod ska arbetsgivaren göra upp ett arbetstidschema jämte anvisningar enligt vilka arbetstiden utjämnas till högst 38 timmar under en enveckasperiod, 76 timmar under en tvåveckorsperiod eller 114 timmar under en treveckorsperiod under utjämningsperioden.
4. I arbetstidsschemat ska anges det beräknade antalet timmar i arbetsperioderna.
5. När utjämningsperioder tillämpas ska arbetstagaren för varje femdagars arbetsvecka få två lediga dagar, varav en ska vara en veckovilodag. Den andra lediga dagen kan beviljas antingen under den veckan under vilken den är intjänad eller i samband med andra lediga dagar under arbetstidsperioden (2 eller 3 veckor) eller under utjämningsperioden.

Om den extra lediga dagen ges under den vecka då den är intjänad ska den i mån av möjlighet ges i samband med veckovilodagen.

6. När arbetstidsschemat görs upp ska förhandlingar om det föras med förtroendemannen.
7. Arbetstidschemat ska läggas fram för av personalen minst två veckor innan det träder i kraft på en anslagstavla eller annan motsvarande plats.

8. Den ordinarie arbetstiden per frånvarodag är högst i genomsnitt 7 timmar 36 minuter under en arbetstidsperiod som på grund av semester, sjukdom eller annat skäl inte blir full. Timmarna under frånvaron utjämnas för den del som överskrider ovan nämnda antal timmar under nästa utjämningsperiods arbetstidsperioder.

8 § Arbetstiden för chefer

En chef vars uppgift det är att själv arrangera sin arbetstid måste iaktta detta kollektivavtals bestämmelser om arbetstid ifall arbetsgivaren inte förutsätter annat.

Chefen får inte utföra övertidsarbete utan arbetsgivarens samtycke ifall inte affärsverksamheten absolut kräver det. I detta fall ska arbetsgivaren så snabbt som möjligt meddelas om att övertidsarbete utförts.

9 § Vilotider

Vilotid mellan arbetsskift

1. Vilotiden mellan dagliga arbetsskift ska ordnas så att den är minst 10 timmar.

Veckovila

2. Arbetstagarna ska ges en sammanhängande minst 35 timmar lång veckoledighet en gång per vecka. Den kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på 14 dygn. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka.

Vilotider under arbetsskiftet

3. Om den dagliga oavbrutna arbetstiden överskrider sex timmar ska arbetstagaren ges en vilotid på minst en halvtimme eller tillfälle att inta sin måltid under arbetstiden.

Om arbetstiden överskrider tio timmar är vilotiden minst en timme. Den kan delas i två delar ifall inget annat avtalas.

Vilotiden räknas inte in i arbetstiden om arbetstagaren under vilotiden fritt kan avlägsna sig från arbetsplatsen.

4. Arbetsgivarens företrädare och förtroendemannen kan ingå överenskommelser om tidpunkterna för vilotider och måltider.

10 § Beredskap och utryckningsbetonat arbete

1. Om beredskapen och därtill hörande förpliktelser och ersättningar avtalas skriftligen.
2. För ett underhålls- och reparationsarbete som baserar sig på arbetsgivarens kallelse 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

utryckningspenning vars storlek fastställs utgående från tidpunkten för kallelsen enligt följande:

- A. Om kallelsen till utryckningsarbete har getts efter den ordinarie arbetstiden eller på arbetstagarens lediga dag men före kl. 21.00 betalas en ersättning som motsvarar en timmes personlig lön.
- B. Om den nämnda kallelsen har getts mellan kl. 21.00 och kl. 06.00 betalas en ersättning som motsvarar 2 timmars personlig lön.

11 § Söckenhelger

1. Söckenhelger förkortar arbetstiden. Förutsättningen är att anställningsförhållandet varat i minst fyra månader före söckenhelgen och att arbetstagaren varit i arbete under söckenhelgsveckan.

En arbetstagare som varit anställd av samma arbetstagare före den aktuella söckenhelgen och vars anställningsförhållandes totala längd, då de nuvarande och tidigare anställningsförhållanden räknas samman, uppgår till minst fyra månader, och som omedelbart före söckenhelgen varit anställd i minst två veckor, är också berättigad till förkortningen.

Denna bestämmelse träder i kraft från och med början av avtalsperioden och tillämpas på anställningsförhållanden som inletts efter 1.2.2010.

Förkortningen ges under den arbetstidsperiod under vilken söckenhelgen infaller, före slutet av kalenderåret, eller under den utjämningsperiod som är i bruk.

2. Söckenhelger som avses i detta avtal är långfredagen, midsommardagen, första maj, självständighetsdagen och juldagen.

Ifall arbetstagaren är frånvarande under en sådan söckenhelg som inte förkortar arbetstiden, utjämnas det arbete som då inte utförts under de arbetstidsperioder som föregick eller följer på söckenhelgen. Denna förlängning av arbetstiden förorsakar inte mertids- eller övertidsarbete.

12 § Förhöjd lön

När man iakttar arbetstid enligt 3 kap. 6 § i arbetstidslagen fastställs den förhöjda lönen enligt arbetstidslagen.

Då man utför periodarbete enligt 3 kap. 7 § i arbetstidslagen fastställs den förhöjda lönen enligt arbetstidslagen och följande bestämmelser.

Mertidsarbete

1. Med mertidsarbete avses arbete som utförs utöver arbetstiden i arbetsavtalet, men som inte överskrider 40 t/vecka, 80 t/2 veckor eller 120 t/3 veckor.

2. För mertidsarbete krävs samtycke av arbetstagaren.
3. För mertidsarbete betalas för varje timme enkel timlön.

Övertidsarbete

1. Övertidsarbete är arbete som under en period på en/två/tre veckor utförts över 40/80/120 timmar.
2. För övertidstimmar upp till 8/12/18 timmar under en period på en/två/tre veckor betalas en timlön förhöjd med 50 % som övertidsersättning, och för därefter följande timmar en timlön förhöjd med 100 %.
3. Den tid som arbetstagaren arbetar som ersättning för frånvaro med chefens tillåtelse räknas inte som övertidsarbete.

Mertids- och övertidsarbete i en ofullständig arbetstidsperiod när ett utjämningsystem inte är i bruk

1. Den tid som berättigar till ersättning för mertids- eller övertidsarbete ska under en arbetstidsperiod som inte på grund av en sjukdom eller en annan orsak som var känd när arbetsskiftförteckningen utarbetades blir full beräknas på så sätt att man räknar hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden per arbetsdag överskrider 7 timmar 36 minuter.

Enkel timlön betalas per varje 24 minuter som överskrider det nämnda timantalet. När arbetstiden överskrider 8 timmar betalas för de två första övertidstimmarna lön förhöjd med 50 % och för därpå följande timmar lön förhöjd med 100 %.

2. Ifall arbetstidsperioden blir ofullständig av en sådan orsak som inte var känd när arbetsskiftförteckningen utarbetades betalas inga mertids- eller övertidsersättningar för planerade arbetsskift.

Övertidsarbete enligt utjämningsystemet

Enskild period

1. Övertidsarbete ersätts under en enskild period enligt följande:
 - När en period på en vecka är i bruk ersätts de 8 första timmarna som överskrider 50 timmar med en lön förhöjd med 50 % och resten med en lön förhöjd med 100 %.
 - När en period på två veckor är i bruk ersätts de 12 första timmarna som överskrider 100 timmar med en lön förhöjd med 50 % och resten med en lön förhöjd med 100 %.

- När en period på tre veckor är i bruk ersätts de 18 första timmarna som överskrider 150 timmar med en lön förhöjd med 50 % och resten med en lön förhöjd med 100 %.
2. Om övertidsarbetet per period har ersatts i form av pengar beaktas inte dessa timmar vid beräkningen av det sammanlagda antalet timmar per utjämningsperiod.

Om ett arbetsavtal avslutas under en pågående utjämningsperiod

1. Ifall arbetsgivaren avslutar arbetstagarens anställningsförhållande före arbetstiden utjämnats enligt arbetstidsschemat betalas för de överskridande timmarna enligt följande:

Man räknar ut hur många timmar utförd arbetstid under den ofullständiga tidsperioden överskrider 40 timmar per vecka. Dessa timmar ersätts upp till 40 timmar som mertidsarbete med enkel timlön, medan timmar som överskrider 40 ersätts så att hälften ersätts med lön förhöjd med 50 % och hälften med lön förhöjd med 100 %.

2. Då anställningsförhållandet hävs eller avslutas av orsaker som beror på arbetstagaren, betalas de ersättningar som nämns i denna paragraf med enkel timlön. Ett underskott av arbetstimmar dras av från arbetstagarens lön.

När en utjämningsperiod upphör

1. Om ett underskott som beror på arbetstagaren har bildats vid utgången av en utjämningsperiod kan underskottet dras av från arbetstagarens lön.
2. När utjämningsperioden upphör ersätts möjliga överskridande timmar så att de timmar som inte i genomsnitt överskrider 40 timmar/vecka, 80 timmar/2 veckor eller 120 timmar/3 veckor ersätts med enkel timlön som mertidsarbete. För övertidstimmar upp till 8/12/18 timmar under en period på en/två/tre veckor i genomsnitt betalas en lön förhöjd med 50 % och för därpå följande genomsnittliga timmar en timlön förhöjd med 100 %.

Utbyte av övertidsarbete mot ledighet

1. Man kan avtala om att den lön som betalas för övertidsarbete byts ut mot ledighet under ordinarie arbetstid. Vid beräkning av ledigheten som motsvarar övertidsarbetet iakttas i tillämpliga delar denna paragrafs bestämmelser om ersättningar för övertidsarbete.
2. Ledig tid ska ges och tas inom 4 månader från och med att övertidsarbetet utförts.
3. Ledighet kan ges och tas även inom 6 månader, ifall arbetstiden arrangerats till ett genomsnitt under en tidsperiod på högst 52/51 veckor.

Arbete på söndag, helgafton och lediga dagar

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

2. För arbete som utförts på valborgsmässoafton och midsommarafton betalas helhetslön förhöjd med 50 %.
3. För arbete som har utförts på en ledig dag betalas i ersättning en lön förhöjd med 50 %.

13 § Semester

Semesterförmånerna bestäms utifrån semesterlagen och följande bestämmelser.

Semesterns längd

1. För anställningsförhållanden som gäller tillsvidare och i anställningsförhållanden på viss tid som gäller i mer än ett år fastställs semesterns längd enligt semesterlagen.
2. För anställningsförhållanden som gäller tillsvidare och som varat i mer än ett år ska minst en vecka av semestern ges under sommarsemesterperioden (2.5–30.9) om inte annat avtalas.
3. I tidsbundna anställningsförhållanden som varar högst ett år kan man komma överens om att semesterersättningar enligt semesterlagen betalas antingen varje månad eller vid slutet av anställningsförhållandet med iakttagande av semesterlagens bestämmelser om rätt till ledighet.

Protokollsanteckning:

Förutom det som bestäms i 2 kap. 7 § i semesterlagen är dagar likställda med arbetsdagar även avlönade dagar enligt kollektivavtalet samt dagar använda till att delta i Servicefacket PAM rf:s styrelsemöten.

Semesterlön

4. Semesterlönen betalas på företagets normala lönebetalningsdagar.
5. En månadsavlönad arbetstagares semesterlön fås genom att månadslönen divideras med talet 25 och att genom att den lön för en semesterdag som fås multipliceras med antalet semesterdagar.

Semesterlönen utjämnas i samband med nästa lönebetalning till att motsvara arbetstagarens riktiga lön.

6. En timavlönad arbetstagares semesterlön och -ersättning fastställs utgående från semesterkvalifikationsårets inkomster enligt följande:
 - 9 % om anställningsförhållandet före utgången av semesterkvalifikationsåret har fortgått mindre än ett år
 - 11,5 % om anställningsförhållandet före utgången av semesterkvalifikationsåret har fortgått minst ett år

Semesterkvalifikationsårets (1.4–31.3) inkomst består av:

- lönen för tiden i arbetet bortsett från förhöjningsdelen för nödarbete och övertidsarbete
- lön betalad under frånvarotid (7.2 § i semesterlagen punkt 1–4 och 7) den kalkylerade lönen

Till lönen för tid i arbete läggs kalkylerad lön enligt följande:

- utöver lönen för sjukdomstid för sammanlagt högst 75 arbetsdagar
- för tiden för särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet
- för tiden för permittering för sammanlagt 30 arbetsdagar per permittering

Den kalkylerade lönen bestäms enligt timlönen vid början av frånvaron och den avtalade genomsnittliga veckoarbetstiden.

14 § Semesterpremie

1. Till en arbetstagare som inleder sin semester vid den anmälda tidpunkten och återgår till arbetet omedelbart efter att semestern upphört betalas i semesterpremie 50 % av hans eller hennes semesterlön enligt lagen. Semesterpremien betalas i samband med den följande lönebetalningsdagen efter en avslutad semesterperiod.
2. Semesterpremien betalas utgående från den semesterlön som motsvarar antalet semesterdagar som intjänats enligt semesterlagen.
3. Semesterpremien betalas också om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller semesterns utgång under pågående anställningsförhållande har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller av en orsak som nämns i 7 § i semesterlagen.

I dessa fall betalas semesterpremien i samband med nästa lönebetalning efter att arbetstagaren återgått till arbetet.

4. Semesterpremie betalas utgående från semesterlönen och -ersättningen när arbetstagaren går i ålderspension, invalidpension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension.
5. En arbetstagare som återvänder till arbetet efter att ha fullgjort sin militärtjänst eller frivilliga militärtjänst får semesterpremie av den semesterlön och/eller semesterersättning som han eller hon fick när han eller hon inledde sin tjänstgöring.
6. En förutsättning för betalning av semesterpremie åt en person på vårdledighet är att arbetstagaren återvänder till arbetet i enlighet med en anmälan som avses i arbetsavtalslagen eller en ändring som senare av en motiverad anledning gjorts i den.

Semesterpremien betalas i samband med den följande lönebetalningsdagen efter att arbetstagaren har återvänt till arbetet.

7. Man kan lokalt med stöd av 24 § avtala om en avvikande tidpunkt för betalning av semesterpremien och även avtala om att den ges som ledighet.

15 § Insjuknande

Förutsättningar för lönebetalning och lönebetalningsperioder

1. Åt en arbetstagare som efter att ha börjat arbeta blir förhindrad att arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall som han eller hon inte förorsakat uppsåtligen eller av grov oaktsamhet, betalar arbetsgivaren medan anställningsförhållandet fortgår lön för frånvaron enligt följande:

**Längden på
anställningsförhållandet
ögonblicket för
insjuknande**

Längden på den vid avlönade perioden

under 1 mån.

50 % av lönen under karenstiden enligt
sjukförsäkringslagen

1 mån.–1 år

under karenstiden enligt sjukförsäkringslagen dvs.
dagen för insjuknande

och

de nio därpå följande vardagarna

över 1 år

3 veckor

över 3 år

4 veckor

över 5 år

5 veckor

Lön för sjukdomstid betalas för de arbetsdagar som ingår i perioden.

Anmälningsskyldighet och läkarintyg

2. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om sin arbetsförmåga och när han eller hon uppskattningsvis tillfrisknar.

Ifall arbetstagaren försummar att meddela arbetsgivaren före början av sitt arbetsskift om sin frånvaro utan en grundad orsak, börjar lönebetalningen fr.o.m. tidpunkten för anmälan.

Arbetstagaren ska på begäran visa upp ett läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning om sin arbetsförmåga. Om arbetsgivaren då utser den läkare som arbetstagaren ska konsultera, betalar arbetsgivaren de kostnader som anskaffningen av läkarintyget förorsakar.

I epidemilika sjukdomar (t.ex. influensa eller magsjukdom) anses ett intyg av företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren vara godtagbart för sjukdomsfall som varar högst tre kalenderdagar, ifall

- arbetstagaren, oavsett begäran, inte har fått mottagningstid hos en läkare, som omfattas av den offentliga hälso- och sjukvården, och att han eller hon gett en utredning över detta till arbetsgivaren
- arbetsgivaren inte arrangerat en mer omfattande företagshälsovård än vad lagen förutsätter som inkluderar läkartjänster

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

Om sjukdomen upprepas

3. Om arbetstagaren inom 30 dagar efter att ha återvänt till arbetet insjuknar på nytt i samma sjukdom beräknas den tid som berättigar till lönen för sjukdomstiden som om det vore frågan om en och samma sjukdomstid. Lönen för sjukdomstiden betalas dock om samma sjukdom återkommer på det sätt som avses ovan för minst den karenstid som avses i sjukförsäkringslagen.

Utbetalning av lön för sjukdomstid

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

Om den i sjukförsäkringslagen avsedda dagpenningen på grund av en orsak som beror på arbetstagaren själv inte betalas, eller om den betalas till ett mindre belopp än det som arbetstagaren med stöd av 16 och 17 § i sjukförsäkringslagen hade rätt till, har arbetsgivaren rätt att av lönen för sjukdomstiden dra av den del som till följd av orsaker som beror på arbetstagaren själv helt eller delvis har lämnats obetald som dagpenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.

Från lönen för sjukdomstid avdras den summa som arbetstagaren på grund av samma arbetsförmåga får i dagpenning eller därmed jämförbar ersättning för samma tidsperiod från den sjukpenningsskassa som arbetsgivaren betalar understödsavgifter till eller en försäkring som arbetsgivaren helt eller delvis bekostat.

Om lönen för sjukdomstiden har betalats innan någon av de ovan nämnda ersättningarna har betalats, har arbetsgivaren rätt att lyfta ersättning eller få beloppet återbetalt av arbetstagaren, dock inte ett högre belopp än det som har betalats.

Protokollsanteckning:

Återkravet kan gälla dagpenning som förvägrats av FPA.

16 § Läkareundersökningar

Arbetsgivaren gör inga avdrag på arbetstagarens lön för ordinarie arbetstid i fallen nedan: För tillämpningen av bestämmelserna förutsätts att läkarkontroller och -undersökningar har ordnats utan onödig förlust av arbetstid, att det hade varit omöjligt att utföra kontrollerna utanför arbetstiden och att arbetsgivaren i förväg har meddelats om dem.

1. Andra än lagstadgade läkarundersökningar

Arbetstagaren genomgår en läkarundersökning som är nödvändig för konstaterande av sjukdom och en laboratorie- och röntgenundersökning i anknytning till undersökningen. Detta gäller även arbetsoförmåga med anledning av en läkarundersökning samt observation samt undersökning på sjukhus till följd av sjukdomssymptom.

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 inom området som genomförs i syfte att ordinera hjälpmedel, t.ex. glasögon
- en läkarundersökning i syfte att bestämma vård av en annan tidigare diagnosticerad sjukdom om läkartjänsten inte finns tillgänglig utanför arbetstiden
- arbetsoförmåga på grund av en vårdåtgärd med anledning av en cancersjukdom

2. Läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet

Arbetstagaren genomgår en undersökning som är nödvändig för att få ett intyg av en läkare eller en hälsovårdscentral i syfte att få moderskapspenning samt i undersökningar som avses i 4 kap. 8 § i arbetsavtalslagen.

3. Plötslig tandsjukdom

För den tid som åtgått till behandlingen av en akut tandsjukdom, om tandsjukdomen före behandlingsåtgärderna medför arbetstagarens arbetsoförmåga som kräver vård under samma dag eller under samma arbetsskift.

Förutsättningen är att arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.

4. Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetstagaren genomgår en sådan hälsoundersökning som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård och som har godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan.

Detta gäller även de undersökningar som avses i lagen om skydd för unga arbetstagare och de undersökningar som krävs i lagen om smittsamma sjukdomar eller andra lagar till vilka arbetsgivaren remitterar arbetstagaren eller som föranleds av att arbetstagaren övergår till andra uppgifter inom företaget.

5. Frånvaro av andra orsaker

De bröstcancerscreeningar och screeningar i syfte att förebygga cancer i livmoderhalsen som avses i statsrådets förordning 1339/2006.

17 § Tillfällig frånvaro

1. Arbetsgivaren strävar efter att ordna arbetstagaren möjlighet till en kortvarig oavlönad frånvaro på grund av ett plötsligt sjukdomsfall i familjen eller på grund av ett samhälleligt förtroendeuppdrag. Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av en sådan frånvaro.
2. Om ett barn under tio år plötsligt insjuknar får barnets vårdnadshavare lön enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid för tiden för en sådan kortvarig frånvaro som är nödvändig för att ordna vård åt barnet eller vårda barnet.

Tillämpningsanvisning:

Avlönad frånvaro kan vara 1–3 kalenderdagar. En förutsättning för lönebetalningen till någon annan än en ensamförsörjare är att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar och att den ena vårdnadshavaren på grund av sitt förvärvsarbete eller sin arbetstid inte har möjlighet att arrangera vård eller själv vårda barnet.

Som ensamförsörjare betraktas även en person som utan ett särskilt hemskillnads- eller skilsmässobeslut permanent har flyttat isär från sin maka eller make och en person vars make eller maka faktiskt är förhindrad att delta i vården av barnet (t.ex. till följd av fullgörande av värnplikt, repetitionsövningar, boende på annan ort på grund av studier, sjukhusvistelse eller resa).

Frånvaron ska utredas enligt bestämmelserna i kollektivavtalet om lönen för sjukdomstid. Likaså ska arbetstagaren på särskild begäran uppvisa en utredning om att den andra vårdnadshavaren är förhindrad att vårda barnet.

Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av den ovan nämnda frånvaron.

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 nära anhörig avses föräldrar, mor- och farföräldrar, svärföräldrar, barn, bröder och systrar, make eller maka samt sambo som man bor tillsammans med i äktenskapliga förhållanden.

Arbetstagarens semesterförmåner eller inkomster minskas inte på grund av en sådan frånvaro.

4. 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, sin egen vigselförloppsdag och för registrering av partnerskap enligt lagen om registrerat partnerskap, ifall bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.

5. En värnpliktig arbetstagares medverkan i uppstånd eller medverkan i uppstånd för frivillig militärtjänstgöring innebär inte inkomstbortfall. I fråga om frånvaro på grund av en läkarundersökning i anknytning till uppståndet iakttas bestämmelserna om en läkarundersökning som är nödvändig för konstaterande av arbetstagarens sjukdom i 11 §.
6. Ifall en arbetstagare deltar i repetitionsövningar, betalas åt honom eller henne skillnaden mellan lönen och reservistlönen för de dagar han eller hon deltagit i övningarna.
7. Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om ovan nämnda frånvaron så snabbt som möjligt samt avtala om dem med arbetstagaren.

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

1. Arbetstagarens rätt till moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet och partiell vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.
2. Skillnaden mellan grundlönen och moderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen ska under 3 månader betalas till en arbetstagare som blir moderskaps- eller adoptionsledig om:
 - anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet i minst 12 månader innan ledigheten inleds och
 - arbetstagaren återvänder till arbetet efter familjeledigheten

Betalningen av skillnaden förutsätter en utredning av arbetstagaren om moderskapspenningens belopp.

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.

Arbetsgivaren har ingen skyldighet att betala lön för tiden för moderskapsledigheten om moderskapsledigheten inleds inom ett år räknat från det att arbetstagaren återvände till arbetet efter en familjeledighet eller en annan oavlönad ledighet som pågick minst sex månader.

En arbetstagare som inleder sin faderskapsledighet betalas skillnaden mellan lönen och den i sjukförsäkringslagen stadgade faderskapspenningen för 6 dagar enligt det ovanstående.

Ifall arbetstagaren inte återvänder till arbetet efter ifrågavarande ledigheter kan lönen för moderskaps-, adoptions- eller faderskapsledigheten krävas tillbaka.

Under övriga familjeledigheter betalas ingen lön.

3. 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.

19 § Ersättning för resekostnader

1. Åt en arbetstagare som på arbetsgivarens order måste resa ersätts resekostnaderna enligt företagets resereglemente eller skattestyrelsens beslut.
2. Dagtraktamente betalas inte åt arbetstagaren då han eller hon deltar i intern utbildning inom företaget som arbetsgivaren eller konsortiet arrangerat i samband med vilken måltidskostnaderna eller liknande kostnader betalas av arbetsgivaren.
3. Dagtraktamente för den tid som användes för resan till en sådan utbildning betalas dock till arbetstagare som reser från en annan ort eller från ett område som ligger utanför företagets verksamhetsområde.

20 § Arbetsplatsmåltid

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 § Arbetarskydd och skyddsklädsel

Arbetsgivaren ska noggrant iaktta arbetarskyddsbestämmelserna.

Skyddsklädsel

1. Arbetsgivaren anskaffar åt arbetstagarna en tillräcklig mängd skyddskläder med tanke på väderlek och de krav som arbetsuppgifterna ställer. Klädseln är i arbetstagarnas personliga användning så länge som anställningsförhållandet varar.
- 2.
3. Arbetsgivaren arrangerar möjlighet att underhålla skyddskläderna lokalt på ett sätt som avtalas särskilt.

22 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på egen bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna så som centralorganisationerna har avtalat om.

23 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig

1. Ifall företagets verksamhet utövas på två eller flera verksamhetsställen kan man istället för en förtroendeman välja en huvudförtroendeman som företräder alla arbetstagare som omfattas av avtalet.
2. Ersättningen som betalas åt förtroende- och huvudförtroendemannen för uppgifter utförda utanför arbetstiden och deras befrielse från arbete räknas ut på följande vis:
3. Beräknings- och betalningstiden är golfbanans verksamhetsperiod som konstateras gemensamt med förtroendemannen och arbetsgivaren. Det genomsnittliga antalet arbetstagare räknas enligt fulla dagar i arbete. Det beräknade antalet arbetstagare bestäms på förhand före perioden börjar.

Genomsnittligt antal arbetstagare	Euro/mån.	befrielse
5–50	20	behövd tid
över 50	30	7,5 t/mån.

När en arbetstagare sköter såväl förtroendemannens som arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter är arvudet 60 euro/mån.

4. Ersättningar till arbetarskyddsfullmäktigen betalas på samma grunder som ersättningarna för förtroendemannen.

24 § Lokala avtal

1. Med lokala avtal som nämns i detta avtal avses ett avtal mellan arbetsgivaren eller dennes företrädare och arbetstagarnas företrädare, eller, ifall en sådan inte valts, ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett avtal som ingåtts med arbetstagarnas företrädare är bindande för de arbetstagare som han eller hon företräder.
2. Avtalet kan ingås för en viss tid eller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om annat inte har avtalats om uppsägningstiden. Avtalet ingås skriftligen. Det här avsedda lokala avtalet utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

25 § 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.

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

26 § Sammankomster på arbetsplatsen

Registrerade underföreningar till Servicefacket PAM rf som är part i kollektivavtalet och dessa underföreningars avdelningar, fackklubbar eller motsvarande på arbetsplatsen, har möjlighet att ordna möten för att behandla frågor som gäller anställningsfrågor på arbetsplatsen. Mötet ska ordnas utanför arbetstiden (innan arbetstiden börjar, under måltidsrasten eller omedelbart efter arbetstiden). Mötet ordnas därtill med iakttagande av följande förutsättningar:

1. Man ska komma överens om mötet på arbetsplatsen med arbetsgivaren, om möjligt tre dagar innan det ordnas.
2. Arbetsgivaren anger mötesplatsen som är en plats antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen och som är en för ändamålet lämplig plats som står under arbetsgivarens kontroll. Ifall ingen sådan plats finns, ska man vid behov förhandla för att hitta en ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelser om bl.a. säkerheten i arbetet, arbetshygien och brandsäkerheten kan iaktas och att mötet inte stör affärsverksamheten.
3. För mötesordningen och ordningen och redan i möteslokalen ansvarar den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen. Organisationens förtroendemän ska finnas tillgängliga under mötet.
4. Mötesarrangörerna har rätt att kalla representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen till mötet.

27 § Stridsåtgärder

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

28 § Förhandlingsordning

1. Om meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen av eller överträdelser mot det här avtalet ska först förhandlas mellan arbetsgivaren och arbetstagarna eller förtroendemannen, och, om ingen lösning kan nås, mellan avtalsparterna. Om enighet inte nås kan tvistefrågan föras till arbetsdomstolen för avgörande.
2. Om de lokala förhandlingarna leder till resultat och den ena parten vill det ska en promemoria utarbetas som båda parterna undertecknar och i vilken ärendet som ska förhandlas kort anges.

Om de lokala förhandlingarna inte leder till resultat och den andra parten vill underställa ärendet organisationerna för avgörande, ska i sådana fall utarbetas en promemoria som båda parterna undertecknar och i vilken både ärendet som förorsakat meningsskiljaktigheter, fakta och vardera partens ståndpunkt kort anges.

3. Man ska sträva efter att påbörja förhandlingar mellan avtalsparterna inom en vecka från det att någondera avtalsparten meddelat om saken.

4. De undertecknade organisationernas ombud har, efter att kommit överens om det eller meddelat arbetsgivaren om det på förhand, rätt att besöka en arbetsplats som omfattas av avtalet för att förhandla med arbetsgivaren och tillsammans med arbetsgivaren, dennes företrädare eller arbetstagarnas förtroendeman uppfölja tillämpningen av avtalet.

29 § Avtalets giltighetstid

1. Avtalet är i kraft 1.12.2016–30.11.2017 och fortsätter att gälla ett år i sänder om det inte skriftligen sägs upp av någondera parten senast en månad innan det ska upphöra.
2. I samband med uppsägningen ska detaljerade förslag till ändringar lämnas in skriftligen. Annars är uppsägningen ogiltig.
3. Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller någondera parten konstaterar att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

Helsingfors den 26 oktober 2016

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Servicefacket PAM rf

BILAGA 1

Ibruktagandet av kollektivavtalet för golfbranschen i företag

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

Kollektivavtalsparterna har kommit överens om följande:

1. De löner, arbetstidsersättningar och semesterlöner och semesterpremier som företaget betalar ska som helhet motsvara minst kollektivavtalets miniminivå.
2. Ibruktagandet 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 semesterpremier.

Avsikten med denna bilaga är bl.a. att möjliggöra att ett företag kan omfattas av kollektivavtalet utan att det medför ändringar i kostnaderna i en sådan situation i vilken man inte betalar semesterpremier i företaget men lönenivån i sin helhet överskrider kollektivavtalets nivå (medräknat semesterpremierna).

Kollektivavtalsparterna förhandlar om de nödvändiga detaljerna när det gäller ibruktagandet av kollektivavtalet i sin helhet.

BILAGA 2

Löner för golfbranschen

Fr.o.m. 1.12.2015	Timlön	Månadslön/ 37,5 h/vecka	Månadslön/ 40 h/vecka
Kravnivå A			
– Huvudstadsregionen	9,31	1498,91	1601,32
– Övriga Finland	8,82	1420,02	1517,04
Kravnivå A+			
– Huvudstadsregionen	9,62	1548,82	1654,64
– Övriga Finland	9,14	1471,54	1572,08
Kravnivå B			
– Huvudstadsregionen	10,13	1630,93	1742,36
– Övriga Finland	9,67	1556,87	1663,24

Månadslönerna har beräknats genom att multiplicera timlönen med 161 när arbetstiden uppgår till 37,5 timmar/vecka och med 172 när arbetstiden uppgår till 40 timmar/vecka.

Centralorganisationernas avtal av 14.6.2016 om att förlänga arbetstiden inverkar inte på lönerna.

Ovan nämnda minimilöner höjs med minst 5 procent om arbetstagaren har banchefs- eller banskötarutbildning som hör till arbetsuppgiften.

Kravnivå A, grunduppgifter

- assisterande skötseluppgifter vid golfbanan
- bruk av maskiner och grundunderhåll
- mottagnings-, kontors- och andra arbetsuppgifter vid golfbanan

Kravnivå A+

- banarbetare och trädgårdsmästare

Kravnivå B, yrkesuppgifter

- servicemekaniker och motsvarande arbeten
- biträdande banchef eller motsvarande arbeten
- krävande mottagnings-, kontors- och andra arbetsuppgifter vid golfbanan

Förutom ovan nämnda kan arbetstagaren få ett lönetillägg på 2–30 % utgående från personlig kompetens. Vid utvärderingen av kompetens iakttas bl.a. arbetstagarens utbildning, erfarenhet, flitighet, arbetsskicklighet, samarbetsförmåga, tjänstvillighet och särskild kompetens. Arbetsgivaren fattar beslut om omfattningen av det personliga tillägget.

Skolelever och praktikanter

Elever i grundskolan, gymnasium och andra yrkesinriktade läroinrättningar som inte hör till golfbranschen samt praktikanter som arbetar för första gången på en golfbana betalas 70 % av lönen för kravnivå A. Den här lönen kan högst betalas för tre månader åt samma arbetstagare.

Banchefernas löner avtalas mellan arbetsavtalsparterna.

Huvudstadsregionen omfattar Helsingfors, Esbo, Vanda och Sjundeå.

Utbildningsavtal

1 § Utbildningsarbetsgrupp

För genomförandet av den fackföreningsutbildning som avses i avtalet finns en utbildningsarbetsgrupp för golfbranschen till vilken vardera parten ska utse en företrädare.

Utbildningsarbetsgruppen godkänner kurserna för ett kalenderår i sänder. Kurser kan vid behov också godkännas mitt under ett kalenderår.

När utbildningsarbetsgruppen fattar beslut om godkännande av kurser ska den fästa uppmärksamhet vid att även kurser som är kortare än en vecka och lokala kurser omfattas av ersättningarna.

Före beslutet om godkännandet av kursen ges utbildningsarbetsgruppen en utredning över kursens mål, undervisningsprogram, tidpunkt, plats, målgrupp och annan information som utbildningsarbetsgruppen eventuellt begär. Utbildningsbehovet ska ha konstaterats tillsammans för att en kurs kan bli godkänd.

Utbildningsgruppen har möjligheten att följa undervisningen på de kurser som den har godkänt.

Förbunden ska meddela kurserna som utbildningsarbetsgruppen godkänt för nästa år senast två månader innan den första kursen inleds.

2 § Yrkesinriktad fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning

När arbetsgivaren ordnar utbildning för en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådana utbildningsevenemang som anknyter sig till hans eller hennes yrke, ersätts kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet. Om utbildningen äger rum utanför arbetstiden, ersätts arbetstagaren de direkta kostnaderna till följd av den. Före anmälningen till utbildningstillfället ska det fastslås om det är fråga om en sådan utbildning som avses i denna paragraf.

3 § Gemensam utbildning

Gemensam utbildning ges i huvudsak arbetsplatspecifikt. Gemensam utbildning är till exempel sådan gemensam utbildning som förutsätts av samarbetsavtalet, utbildning i samband med deltagandesystem samt grund- och specialkurser nödvändiga för arbetarskyddssamarbetet anordnade av företaget eller Arbetarskyddscentralen.

På arbetsplatsen kommer man överens om deltagande i utbildning ska mellan arbetsgivaren och förtroendemannen eller på något annat sätt som avtalas på arbetsplatsen.

4 § Fackföreningsutbildning

1. Anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider

Personalens företrädare ges möjlighet att delta i en högst 2 veckor lång kurs godkänd av utbildningsarbetsgruppen utan att anställningsförhållande avbryts, såvida det är möjligt att delta i kursen utan att förorsaka olägenheter för företagets verksamhet eller ekonomi. På denna grund kan deltagande i kursen förflyttas med högst ett år. Det är möjligt att delta i kurser medan golfbanan har öppet, ifall man kommer överens om det med arbetsgivaren.

Protokollsanteckning:

Ifall en utbildningsplan görs i företaget/på verksamhetsstället, kommer man överens om att fackföreningsutbildningen sker inom ramarna för utbildningsplanen och dess budget.

I negativa fall underrättas personalens företrädare senast inom 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att han eller hon inte kan delta i kursen.

En företrädare för personalen kan delta i en kurs en gång per år.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Om kursen pågår högst en vecka, ska anmälan lämnas minst tre veckor innan kursen inleds, dock så tidigt att arbetsskiftsförteckningen inte behöver ändras.

När det är fråga om en längre kurs ska anmälan göras minst sex veckor innan kursen börjar.

Förbundens arbetarskyddsutbildning är särskilt avsedd för arbetarskyddsfullmäktige.

2. Ersättningar

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig kan delta i kurser godkända av utbildningsarbetsgruppen utan att deras löner minskas. För förtroendemannens del ersätts inkomstbortfallet för högst 2 veckor och för arbetarskyddsfullmäktigen för högst 1 vecka. En förutsättning för ersättning för inkomstbortfall är dessutom att kursen hänför sig till deltagarens samarbetsuppgifter i företaget.

Protokollsanteckning:

Med ersättning av inkomstbortfall avses ersättning av personens grundlön. Timbaserade tillägg hör inte till grundlönen. Tillägg per månad hör till grundlönen.

5 § Sociala förmåner

Deltagande i en fackföreningsutbildning som avses i 4 § innebär inga avdrag på semester- och pensionsförmåner eller andra förmåner som är jämförbara med dem.

6 § Giltighetstid

Detta avtal är i kraft liksom kollektivavtalet.

Helsingfors den 19 februari 2007

ARBETSGIVARFÖRBUNDET FÖR SPECIALBRANSCHERNA rf

SERVICEFACKET PAM rf

Arbetsavtal

Arbetstagare i golfbranschen

1. Arbetsgivare och adress

2. Arbetstagare, personbeteckning och bankkonto

Ovan nämnd arbetstagare förbinder sig att mot ersättning utföra arbete som ovan nämnda arbetsgivare anvisar, under dennes ledning och uppsikt och på följande villkor:

3. Arbetsavtalets giltighetstid

- Prövotiden är ___ månader ____ dagar och prövotidens sista dag är _____.
(Prövotiden uppgår till högst 4 månader, dock högst hälften av ett tidsbundet anställningsförhållande som är under 8 månader långt.)
- Anställningsförhållandet är i kraft tillsvidare och inleds _____.20__.
- Anställningsförhållande är tidsbundet och inleds _____.20__ och upphör _____.20__
eller uppskattningsvis _____

Orsaken till tidsbundenhet är: _____

eller på egen begäran_____.

- Arbetstagare som kallas till arbete separat_____.

4. Arbetstid

Anställningsförhållandet är på heltid och arbetstiden är i genomsnitt ___ timmar per vecka under arbetstidsperioden

Anställningsförhållandet är på deltid och arbetstiden är i genomsnitt ___ timmar per vecka under arbetstidsperioden

Arbetstagaren samtycker att vid behov utföra mertidsarbete_____.

5. Arbetsuppgift

Huvudsaklig uppgift i början av anställningsförhållandet _____

Arbetstagaren är skyldig att utföra även annat arbete som arbetsgivaren anvisar.

6. Avlöning

I början av anställningsförhållandet bestäms lönen enligt följande:

Kravnivå: _____ Lönebelopp _____

7. Semester

Semestern fastställs i enlighet med semesterlagen och kollektivavtalet.

8. Uppsägningstid

Uppsägningstiden fastställs enligt kollektivavtalet.

9. Kollektivavtal

Kollektivavtalet som iakttas i anställningsförhållandet är kollektivavtalet för golfbranschen som undertecknats av Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Servicefacket PAM rf.

10. Övriga villkor

När anställningsförhållandet upphör betalas lönen inom två veckor från att anställningsförhållandet upphört.

Dessutom har följande avtal ingåtts:

Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar, varav det ena ges till arbetstagare och det andra till arbetsgivaren.

Ort och tid _____

Arbetsgivare

Arbetstagare

Information: Enligt 2:4 § i arbetsavtalslagen informerar arbetsgivaren följande 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 där arbetet utförs):
Lönebetalningsperioden är:

Arbetsavtal

Banchefer

1. Arbetsgivare och adress

2. Arbetstagare, personbeteckning och bankkonto

Ovan nämnd arbetstagare förbinder sig att mot ersättning utföra arbete som ovan nämnda arbetsgivare anvisar, under dennes ledning och uppsikt och på följande villkor:

3. Arbetsavtalets giltighetstid

- Prövotiden är ___ månader _____ dagar och prövotidens sista dag är _____.
(Prövotiden uppgår till högst 4 månader, dock högst hälften av ett tidsbundet anställningsförhållande som är under 8 månader långt.)
- Anställningsförhållandet är i kraft tillsvidare och inleds _____.20__.
- Anställningsförhållande är tidsbundet och inleds _____ 20 __ och upphör _____ 20 __
eller
uppskattningsvis _____

Orsaken till tidsbundenhet är: _____

eller på egen begäran_____.

4. Arbetstid

- Anställningsförhållandet är på heltid och arbetstiden är i genomsnitt ___ timmar per vecka under arbetstidsperioden.
- Anställningsförhållandet är på deltid och arbetstiden är i genomsnitt ___ timmar per vecka under arbetstidsperioden
- En banchef i chefsposition samtycker att utföra mertids-, övertids- och söndagsarbete enligt de lagstadgade förutsättningarna. Som ersättning för detta betalas ett skilt belopp på _____ i euro varje månad.

5. Arbetsuppgift

Huvudsaklig uppgift i början av anställningsförhållandet

Arbetstagaren är skyldig att utföra även annat arbete som arbetsgivaren anvisar.

6. Avlöning

Grundlönen är _____ €/månad

7. Semester

Semestern fastställs i enlighet med semesterlagen och kollektivavtalet.

8. Uppsägningstid

Uppsägningstiden fastställs enligt kollektivavtalet.

9. Kollektivavtal

Kollektivavtalet som iakttas i anställningsförhållandet är kollektivavtalet för golfbranschen som undertecknats av Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Servicefacket PAM rf.

10. Övriga villkor

När anställningsförhållandet upphör betalas lönen inom två veckor från att anställningsförhållandet upphört.

Dessutom har följande avtal ingåtts:

Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar, varav det ena ges till arbetstagare och det andra till arbetsgivaren.

Ort och tid: _____

Arbetsgivare

Arbetstagare

Information: Enligt 2:4 § i arbetsavtalslagen informerar arbetsgivaren följande 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 där arbetet utförs):
Lönebetalningsperioden är:

