

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 biografer

21.4.2023–28.2.2025

Innehållsförteckning

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	1
KOLLEKTIVAVTAL	4
1 § Tillämpningsområde	4
2 § Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt	4
3 § Anställning	4
4 § Avslutande av anställningsförhållande.....	5
5 § Arbetstid.....	5
6 § Ändringar i antalet förevisningar	6
7 § Lönesättning.....	7
8 § Ersättning för övertids- och söndagsarbete	8
9 § Lönebetalning.....	9
§ 10 Ledig tid	9
11 § Semester.....	9
12 § Semesterpenning	10
13 § Lön för sjukdomstid	10
14 § Läkareundersökningar.....	12
15 § Tillfällig frånvaro	13
16 § Familjeledigheter	14
17 § Grupplivförsäkring	15
18 § Uppbörd av medlemsavgifter.....	16
19 § Förtroendeman.....	16
20 § Särskilda bestämmelser	16
21 § Lokala avtal.....	17
22 § Lösande av meningsskiljaktigheter.....	18
23 § Avtalets giltighetstid.....	18

PALTA RF

PAM RF

KOLLEKTIVAVTAL FÖR BIOGRAFER

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Plats Undertecknas elektroniskt

Tid 21.4.2023 (förhandlingsresultatet godkändes i parternas förvaltningar detta datum)

1. Lönejusteringar

Man beslutade att förnya kollektivavtalet för biografer mellan förbunden i enlighet med förhandlingsresultatet som nåddes 14.4.2023.

2. Avtalsperiod

21.4.2023–28.2.2025

Avtalsbestämmelserna gäller tills ett nytt avtal har trätt i kraft eller tills någondera förhandlingsparten konstaterar att förhandlingarna mellan avtalsparterna har avslutats.

3. Lönejustering

Lönejusteringar 2023

Lönerna höjs med 3,5 % från 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Minimilönerna höjs med 3,5 % från 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Ersättningarna till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige höjs med 3,5 % från 1.5.2023.

Lönejusteringar 2024

Lönerna höjs med 2,5 % från 1.3.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Minimilönerna höjs med 2,5 % från 1.3.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Ersättningarna till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige höjs med 2,5 % från 1.3.2024.

Enprocentig kostnadseffekt med anledning av lönernas höjningstidpunkt

Avtalet innehåller ingen engångspott, men en enprocentig kostnadseffekt som motsvarar en engångspott har beaktats genom att lönehöjningarna har tidigarelagts.

4. Textförändringar

10 § Ledig tid

10 § 2 punkten tredje stycket stryks. Stycket lyder "Arbetstiden på första maj börjar tidigast kl. 14.00. Avvikelser från arbetstidens början kan göras genom att ingå ett lokalt avtal (21 §)."

16 § Familjeledigheter

Till arbetstagaren betalas lön för 40 vardagar för lagstadgad graviditets- och adoptionsledighet och för 36 vardagar för föräldraledighet. Lönebetalningen förutsätter en 9 månader lång oavbruten avlönad arbetsperiod före ledigheten.

Som lön betalas

- a) skillnaden mellan lönen och graviditets- eller föräldrapenningen enligt sjukförsäkringslagen
- b) arbetsgivaren betalar lönen och ansöker om graviditets-/föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen.

Arbetsgivaren beslutar om alternativ a) eller b) används.

Om arbetstagaren inte har lämnat in de utredningar som FPA begärt och graviditets-/föräldrapenning av denna anledning inte betalas eller den betalas till ett mindre belopp än normalt, minskar arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet med det belopp som inte betalats.

Barnets födelse

Om arbetstagaren är borta från arbetet längre än den lagstadgade graviditets- eller föräldraledigheten, betraktas denna frånvaro inte som likställd med tid i arbete vid fastställandet av förmåner som är bundna till anställningsförhållandets längd, om inte annat har föreskrivits i lag eller avtalats separat.

Protokollsanteckning: Barnet kan ha en eller två juridiska föräldrar. Arbetstagaren har inte rätt till avlönad föräldraledighet i de situationer som anges i 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen.

Protokollsanteckning: Bestämmelsen om avlönad föräldraledighet i 16 § tillämpas inte på partiell föräldraledighet.

Övergångsbestämmelser:

Bestämmelserna i 16 § iakttas från och med kollektivavtalets ikraftträdande på de arbetstagare i fråga om vilka bestämmelserna i sjukförsäkringslagen som trädde ikraft 1.8.2022 iakttas och vars rätt till graviditets- eller föräldraledighet börjar 21.4.2023 eller därefter.

Om man i fråga om arbetstagaren iakttar sjukförsäkringslagens bestämmelser om familjeledigheter som var i kraft 31.7.2022 eller om rätten till graviditets- eller föräldraledighet började före 21.4.2023, iaktas i anställningsförhållandet de bestämmelser som var i kraft i kollektivavtalet 28.2.2023 i enlighet med 16 §.

Om man i fråga om arbetstagaren iakttar bestämmelserna efter 1.8.2022 i sjukförsäkringslagen, avdras de eventuella avlönade moderskaps-, faderskaps- och adoptionsledigheter som redan hållits i enlighet med det kollektivavtal som var i kraft 28.2.2023 från de avlönade ledigheterna enligt bestämmelserna om familjeledigheter i det kollektivavtal som trädde i kraft 21.4.2023.

5. Arbetsgrupp för editering av kollektivavtalet

Avtalsparterna tillsätter en arbetsgrupp som under avtalsperioden editerar kollektivavtalet utan att ändra dess innehåll. Ändringsbehov som framkommer vid editeringen behandlas vid följande kollektivavtalsförhandlingar.

Arbetsgivarna för servicebranscherna

Palta rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Servicefacket PAM rf

Markku Saikkonen

Anu Kähkönen

KOLLEKTIVAVTAL

1 § Tillämpningsområde

Anställnings- och lönevillkoren för de biografanställda som är medlemmar i Servicefacket och arbetar på biografen som är medlemmar i Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA bestäms genom detta kollektivavtal.

2 § Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbete samt anställa och säga upp arbetstagare.
2. Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.
3. Om arbetstagaren anser att han eller hon i strid med bestämmelserna i denna paragraf har sagts upp på grund av att han eller hon tillhör en arbetstagarorganisation, ska arbetstagaren, innan han eller hon vidtar andra åtgärder, genom sin organisation begära att frågan utreds.

3 § Anställning

1. En nyanställd och arbetsgivaren kan avtala om en provtid enligt arbetsavtalslagen under vilken båda parter kan häva arbetsavtalet utan att iakttä uppsägningstiden. Då upphör anställningsförhållandet i slutet av den arbetsdag under vilken meddelande om hävning delgavs.
2. Provtiden ska antecknas i arbetsavtalet.
3. Arbetsavtalet ska ingås skriftligen.

Protokollsanteckning

Parterna rekommenderar att arbetsavtalet ses över när anställningsvillkoren ändras väsentligt.

4. Deltidsanställda erbjuds mera arbete i mån av möjlighet enligt arbetsavtalslagen. Det ska utarbetas företagsvisa anvisningar för tillämpningen av detta.

4 § Avslutande av anställningsförhållande

1. **När ett anställningsförhållande upphör och det är arbetsgivaren som säger upp arbetsavtalet ska följande uppsägningstider iakttas:**

- 14 dagar om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 1 månad om anställningsförhållandet har varat över ett år men högst 4 år,
- 2 månader om anställningsförhållandet har varat över 4 år men högst 8 år,
- 4 månader om anställningsförhållandet har varat över 8 år men högst 12 år,
- 6 månader om anställningsförhållandet har varat över 12 år.

När det är arbetstagaren som avslutar ett anställningsförhållande är uppsägningstiden:

- 14 dagar om anställningsförhållandet har varat högst 5 år,
- 1 månad om anställningsförhållandet har varat över 5 år.

2. Anställningsförhållandet för en arbetstagare som anställts för ett tillfälligt eller visst arbete upphör utan att uppsägningstiden iakttas.

5 § Arbetstid

1. Arbetstiden är i genomsnitt högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka. Genom lokala avtal (21 § i kollektivavtalet) kan högst 12 timmar per dag och 48 timmar per vecka utföras som ordinarie arbete så att arbetstiden under en utjämningsperiod på högst 52 veckor utjämnas till 40 timmar per vecka i genomsnitt.

Om arbetsplatsen har en förtroendemans, ingår lokala avtal mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Veckovila kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på 14 dygn. Vilotiden ska vara minst 24 timmar utan avbrott för varje sjudagarsperiod. Veckovila anses uppfyllas även om veckovilan fördelas på två sjudagarsperioder så länge som den största delen av veckovilan förläggs till den sjudagarsperiod som veckovilan gäller.

2. Om inget annat avtalas lokalt, utarbetas en arbetsskiftförteckning då en biograf har minst 6 heltids- och deltidsanställda.

Arbetsskiftförteckningen delges arbetstagarna i god tid före tidsperioden som avses i den påbörjas, minst en vecka på förhand. Av arbetsskiftförteckningen framgår arbetstagarens arbetsdagar och lediga dagar samt arbetsskift. Tiden då ovan nämnda arbetsskift börjar och slutar meddelas då biografens program för ifrågakvarande tidsperiod är färdigt.

Ett arbetsskift i arbetsskiftsförteckningen kan ändras antingen genom gemensam överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller av vägande skäl som anknyter till arbetsarrangemangen.

3. Om inte annat avtalas lokalt, utarbetas inget utjämningschema.
4. Arbetsdygnet börjar kl. 06.00. Ersättningar enligt 8 § 2 punkten betalas dock fr.o.m. kl. 00.00.
5. Om arbetsdagen är längre än sex timmar kan vilotiden enligt 24 § i arbetstidslagen genomföras så att arbetstagaren ges tillfälle att inta en måltid vid sidan om arbetet.
6. Övriga pauser ordnas enligt biografernas egna verksamhetsmodeller.
7. För biografanställda som har öppningsskift börjar arbetstiden senast 30 minuter innan den första förevisningen börjar. För anställda som har stängningsskift slutar arbetstiden när den sista filmen har slutat, den sista kunden har lämnat lokalen och nödvändiga avslutningsåtgärder har utförts.

Minimiarbetstiden för biografanställda som ansvarar för försäljningen är 1 timme per förevisningsdagens första förevisning, på multiplexbiografer dock 1 timme 30 minuter. Minimiarbetstiden för biografanställda som ansvarar för förevisningstekniken är 2 timmar 30 minuter.

8. Arbetstiden för en praktikant och städerskan bestäms utifrån det antal timmar som går åt till arbetsprestationen.

Arbetsskift på mindre än fyra timmar används inte om inte arbetstagarens behov eller annan grundad anledning kräver det.

9. Med extra förevisning avses en förevisning utanför biografens ordinarie förevisningstider som anges i arbetstidsschemat eller en sådan förevisning som ingår i arbetstidsschemat men inte visas i samband med dagens övriga förevisningar.

Rätten att förevisa en extra förevisning erbjuds i första hand den personal som även annars arbetar på dagen i fråga.

6 § Ändringar i antalet förevisningar

1. Arbetstagaren ska informeras om en minskning av antalet förevisningar och förevisningstiden, om den minskar arbetstiden med högst en timme per dag, eller om en ökning av antalet förevisningar och förevisningstiden senast den första vardagen den vecka under vilken arbetstiden kommer att ändras.

Vid andra fall som förkortar arbetstiden ska arbetsgivaren anmäla om ändringen minst två veckor före den.

Lokala avtal om andra anmälningstider kan ingås.

En ändring av antalet förevisningar är inte en sådan förhandlingsfråga som avses i 3 kap. 16 § i lagen om samarbete inom företag.

7 § Lönesättning

1. En biografanställds lön fastställs som timlön.

En biografanställds lön bestäms utifrån uppgifternas svårighetsgrad och individuella grunder.

På biografer delas arbetena upp i två kravnivåer.

KRAVNIVÅ 1	KRAVNIVÅ 2
Mer krävande och ansvarsfulla uppgifter som omfattar ett övergripande ansvar för de arbeten och kompletterande uppgifter som utförs i biografens maskinrum	Uppgifterna omfattar andra arbeten som utförs på biografer.

Minimilöner fr.o.m. 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som närmast följer efter det

KRAVNIVÅ 1	KRAVNIVÅ 2
1.5.2023	1.5.2023
9,93 €/timme	9,54 €/timme

Minimilöner fr.o.m. 1.3.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som närmast följer efter det

KRAVNIVÅ 1	KRAVNIVÅ 2
1.3.2024	1.3.2024
10,18 €/timme	9,78 €/timme

2. Arbetstagaren får uppgiftstillägg för arbetseffektivitet och arbetsinsats som är större samt för yrkesskicklighet som är bättre än bland arbetstagarna i genomsnitt. Vid kompetensbedömningen ska uppgifternas mångsidighet, ansvarsfullhet och antal samt arbetsinsatsen beaktas.

Arbetstagarens personliga egenskaper, bl.a. initiativförmåga, förtrogenhet med sitt yrke, specialkunskap och färdigheter i kundservice ska beaktas.

3. Erfarenhetstillägget beräknas på arbetstagarens individuella lön (minimilön + uppgiftsspecifikt tillägg).

Storleken på erfarenhetstillägget är fr.o.m. den 1 april 2011:

- efter 2 år 4,5 %
- efter 5 år 8,0 %.

4. Arbetstagarna samlar erfarenhet från tid i branschen enligt följande:

arbetsskift under en månad minst 14/112t	= 1 månad
arbetsskift under en månad 9–13/72–104t	= 0,75 månader
arbetsskift under en månad 4–8/32–64t	= 0,50 månader
Arbetsskift under en månad 4/32t	= 0,25 månader

Akkumuleringen av arbetsskiften följs upp månatligen och utbetalningen av erfarenhetstillägget inleds fr.o.m. början av den lönebetalningsperiod som följer efter att erfarenhetsår uppnåtts enligt beräkningssättet ovan.

5. När uppgifterna permanent eller tillfälligt ändras för minst tre månader justeras uppgiftstillägget antingen uppåt eller neråt. Ändringen genomförs fr.o.m. början av den följande lönebetalningsperioden. En permanent ändring neråt genomförs dock med iakttagande av åtminstone uppsägningstiden.
6. En praktikants lön är 85 procent av tabellönen. En praktikant kan anställas för högst fyra månader. All tid i biografbranschen räknas in i praktikanttiden.
7. Arbetstagaren får en lön förhöjd med 55 procent för arbete som utförs på en helgfri lördag eller en kyrklig helgafton efter kl. 18.

Protokollsanteckning:

Tillägget ovan betalas också för arbete som utförts på valborgsmässo-, självständighetsdags- och nyårsafton.

8. Avtal om ersättning till en utsedd yrkesutbildare ingås lokalt.

8 § Ersättning för övertids- och söndagsarbete

1. Som övertidsarbete räknas det arbete som utförs utöver den lagstadgade maximimängden ordinarie arbete. Om arbetstiden har ordnats i arbetsveckor på i genomsnitt 40 timmar i enlighet med 5 § 2 kap. i kollektivavtalet, räknas som övertidsarbete sådant arbete som utan frånvaron utförs utöver maximimängden per dygn eller vecka enligt arbetsskiftssystemet.

För övertidsarbete per dygn betalas för de två första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

2. För arbete som utförs på söndagar, söckenhelger, självständighetsdagen och första maj betalas en lön förhöjd med 100 procent.

3. För arbete som utförs efter kl. 23.00 betalas utöver ersättningen för den tiden också en tilläggslön som motsvarar den normala timlönen. Lön för den tiden betalas dock inte över 3,5 gånger, då alla ersättningar för den tiden ingår (såsom eventuella ersättningar för övertidsarbete och veckovila).
4. För mertidstimmar betalas arbetstagaren en enkel timlön.
5. Mertids- och övertidsarbete räknas i form av inledda perioder på ¼ timmar, om annat inte avtalas lokalt.
6. Avtal om ersättningar för extra förevisningar ingås lokalt.

9 § Lönebetalning

1. Lön betalas regelbundet och minst två gånger per månad. Företagsvisa avtal om ett avvikande antal löneutbetalningar kan ingås.
2. Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren en specificerad utredning om grunderna för löneutbetalningen. Av specifikationen ska bl.a. antalet arbetstimmar, övertidsarbeten och betalda tillägg framgå.
3. Om det görs ändringar i de arbetstidsförteckningar som utgör grunden för löneutbetalningen ska grunderna för ändringarna redogöras för arbetstagaren i samband med löneutbetalningen. Om det konstateras att ändringarna var ogrundade görs rättelserna i samband med följande löneutbetalning.

§ 10 Ledig tid

1. Arbetstagaren ges varje vecka oavbruten ledig tid på minst 35 timmar, om man inte lokalt avtalar om annat.
2. Arbetstagaren är ledig på julafton och midsommarafton och de räknas inte som friskift, förutom om arbetstagarens friskift infaller på dagen i fråga. Avvikelser från de lediga dagarna kan göras genom att ingå ett lokalt avtal med förtroendemannen (21 §).

För arbetstimmar som utförs på påsklördag och valborgsmässoafton betalas ett kvällstillägg för lördagsarbete (55 procent) för hela arbetsskiftet.

11 § Semester

1. Arbetstagarens semester bestäms utifrån semesterlagen.
2. Arbetstagare, vars anställningsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet varat minst ett år, har rätt till 2,5 vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.
3. Då kan arbetsgivaren oberoende av semesterlagens bestämmelser om uppdelning av semester ge den del av semestern som överskrider fyra veckor separat utanför semesterperioden.

4. Arbetstagaren får en semesterlön vars storlek är nio procent av semesterkvalifikationsårets inkomster. Om arbetstagaren har rätt till 2,5 vardagar semester för varje semesterkvalifikationsmånad, betalas till honom eller henne som semesterlön 11,5 % av semesterkvalifikationsårets inkomster. Storleken på semesterlönen är 12 procent fr.o.m. det semesterkvalifikationsår som följer efter erhållandet av det erfarenhetstillägg som betalas efter fem år.
5. Lokala avtal om att semesterlönen betalas på en vanlig lönedag kan ingås. Avtalsparterna är arbetsgivaren och huvudförtroendemannen eller förtroendemannen och, om de saknas, arbetsgivaren och arbetstagaren.
6. I övrigt bestäms semesterlönen enligt semesterlagen.

12 § Semesterpenning

1. Till en arbetstagare som återvänder till arbetet efter sin semester betalas en semesterpenning vars storlek är 50 procent av hans eller hennes semesterlön.
2. Semesterpenningen betalas på den följande lönedagen efter avslutad semester. Om semestern är uppdelad betalas den del av semesterpenningen som motsvarar den avslutade delen av semestern på den lönedag som följer efter en avslutad del av semestern. Lokala avtal om tidpunkten för utbetalningen av semesterpenningen kan ingås lokalt.
3. En förutsättning för att få semesterpenning är att arbetstagaren inleder sin semester vid en angiven eller överenskommen tidpunkt och återvänder till arbetet genast efter att semestern upphört. Rätt till semesterpenning uppstår också om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller omedelbart efter semesterns slut under det att anställningsförhållandet pågår har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller varit förhindrad att utföra arbete av orsaker som nämns i 7 § 2 mom. i semesterlagen. Om semestern avslutas på grund av ovan nämnt förhinder, förfaller semesterpenningen i enlighet med bestämmelsen i 2 stycket.
4. Till en arbetstagare som går i ålders- eller sjukpension betalas semesterpenningen till ett belopp som uppgår till den ovan nämnda procentsatsen av arbetstagarens semesterlön och semesterersättning.
5. Till en arbetstagare som ska fullgöra sin värnplikt betalas semesterpenningen efter att han eller hon därefter på ett vederbörligt sätt har återvänt till arbetet. Då är semesterpenningens belopp den procent som anges i det kollektivavtal som tillämpas när arbetstagaren inleder sin militärtjänstgöring av den semesterlön och semesterersättning som betalades till arbetstagaren när han eller hon inledde sin militärtjänstgöring.

13 § Lön för sjukdomstid

1. Då en permanent anställd hos en arbetsgivare på grund av sjukdom eller olycksfall som han eller hon inte vållat uppsåtligt, genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat grovt förvållande, är arbetsoförmögen och anställningsförhållandet fortsätter, betalas lön enligt följande:

Anställningen har före arbetsförmågan började fortgått utan avbrott:	Period med lön (kalenderdagar)
under 3 år	28
minst 3 år	35
minst 5 år	42
minst 10 år	56

Om anställningsförhållandets längd inte förhindrar det, har arbetstagaren rätt till en avlönad period på minst 28 kalenderdagar, om frånvaron beror på en sådan arbetsolycka som försäkringsbolaget anser att är ersättningsbar.

2. I fall samma sjukdom återkommer inom 30 kalenderdagar efter att arbetstagaren återvänt till arbetet, räknas sjukdomstidens lönebetalningsperiod som om det vore fråga om en sjukperiod.
3. Arbetsgivaren kan företagsvis betala lön för sjukdomstiden genom att iaktta något av följande två alternativ:
 - a) För de arbetsdagar som ingår i den i sjukförsäkringslagen avsedda karenstiden betalas full lön och för därpå följande tidsperiod den skillnad mellan dagslönen och dagpenningen som betalas enligt sjukförsäkringslagen. För utbetalningen av skillnaden krävs att omfattningen av den dagpenning som ska betalas eller som redan har betalats till arbetstagaren har utretts för arbetsgivaren.
 - b) Arbetsgivaren betalar lönen direkt till arbetstagaren och ansöker sedan om ersättning enligt sjukförsäkringslagen hos sjukförsäkringsbyrån efter att ha fått de behövliga utredningarna av arbetstagaren.
4. 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 arbetstagarens förfarande helt eller delvis har lämnats obetald som dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.
5. Från lönen för sjukdomstiden 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 enligt olycksfallsförsäkringslagen, lagen om pension för arbetstagare eller trafikförsäkringslagen. Om lönen för sjukdomstiden betalades före utbetalningen av någon av de ovan nämnda ersättningarna har arbetsgivaren rätt att lyfta ersättning eller få beloppet återbetalt av arbetstagaren, dock inte till ett högre belopp än det som arbetsgivaren betalade.
6. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar.
7. Arbetsförmågan ska på begäran verifieras med ett läkarintyg som åläggs och bekostas av arbetsgivaren.

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

- det är fråga om en epidemiartad sjukdom (t.ex. influensa eller maginfluensa) och
 - arbetstagaren trots begäran inte har fått tid till en läkare inom den offentliga hälsovården på grund av prioriteringsklassificeringen eller något annat tvingande skäl.
8. 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 arbetsförmågan från läkare eller hälsovårdare. Förfarandet gäller situationer där arbetstagaren är frånvarande i högst tre dygn. Arbetsförmåga ska anmälas till arbetsgivaren utan dröjsmål.

Om arbetsgivaren har grundad anledning att tvivla på arbetstagarens arbetsförmåga, kan arbetsgivaren alltid begära att arbetstagaren skaffar ett läkarutlåtande av företagsläkaren eller annan läkare som arbetsgivaren utsett, som en förutsättning för rätten till frånvaro och lönebetalningsskyldigheten.

14 § Läkareundersökningar

Arbetsgivaren gör inga avdrag på arbetstagarens lön för ordinarie arbetstid i fallen nedan: För tillämpningen av bestämmelserna förutsätts att läarkontroller 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 arbetsförmåga med anledning av läkarundersökningen samt observation eller undersökning på sjukhus för sjukdomssymptom.

Arbetstagaren genomgår en läkarundersökning med anledning av en tidigare konstaterad sjukdom. Detta gäller i följande fall:

- det är nödvändigt för arbetstagaren att undersökas av läkare på grund av att sjukdomen har förvärrats väsentligt
- en kronisk sjukdom förutsätter läkarundersökning och det är fråga om undersökning av behörig specialistläkare för fastställande av vård
- undersökning av behörig specialistläkare som är nödvändig för fastställande av vård, där införskaffande av hjälpmedel, t.ex. glasögon, ordineras

- nödvändig läkarundersökning för fastställande av vård av sjukdom som konstaterats tidigare, om tjänsten inte finns att tillgå utanför arbetstiden
 - arbetsförmåga på grund av behandling som cancersjukdom förutsätter.
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 eller undersökningar i anknytning till graviditeten.
 3. 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 hälso- och sjukvårdslagen dit arbetsgivaren remitterar arbetstagaren eller som beror på att arbetstagaren övergår till andra uppgifter inom företaget.

Arbetsgivaren ersätter även de nödvändiga resekostnaderna till en arbetstagare som hänvisas till undersökningar som avses i föregående stycke eller som vid en sådan undersökning kallas till efterkontroll. Ifall undersökningarna eller efterundersökningen äger rum på en annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente. Ifall undersökningen genomförs under arbetstagarens lediga tid betalas honom eller henne en ersättning för tilläggskostnaderna som motsvarar minimidagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

Bestämmelserna ovan tillämpas inte i fall arbetstagaren under tiden för läkarundersökningen och de nämnda undersökningarna får lön för sjukdomstid.
 4. Screeningsundersökningar i syfte att kartlägga hälsa och välmående och förhindra hälsoproblem (Statsrådets förordning om screening 133/2006, bröstcancerscreening och screening i syfte att förebygga cancer i livmoderhalsen) och andra kommunvisa screeningsundersökningar kan genomföras under avlönad arbetstid, i fall det inte är möjligt att genomgå dem utanför arbetstiden.

15 § Tillfällig frånvaro

1. Arbetsgivaren strävar efter att ordna arbetstagaren möjlighet till en kortvarig oavlönad frånvaro på grund av ett plötsligt sjukdomsfall i familjen. Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av en dylik 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:

Längden på en plötslig kortvarig frånvaro bestäms enligt vad som anses vara nödvändigt för att ordna vård åt barnet eller vårda barnet. Frånvaron får dock inte vara längre än tre dagar.

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 skilsmässobeslut permanent har flyttat isär från sin maka eller make och en person vars make eller maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av fullgörande av värnplikt eller repetitionsövning.

Arbetstagaren ska lämna en utredning om frånvaron enligt bestämmelserna i kollektivavtalet om utbetalningen av lön en. Likaså ska arbetstagaren uppvisa en utredning om den andra vårdnadshavarens hinder att vårda barnet.

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

3. Arbetsgivaren strävar efter att bereda arbetstagaren möjlighet till kortvarig tillfällig frånvaro på grund av en nära anhörigs död eller begravning. Arbetstagarens semesterförmåner eller inkomster minskas inte på grund av en dylik frånvaro.
4. Arbetstagaren får en ledig dag med lön för sin egen vigsel, om vigseldagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.
5. En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått minst ett år får en ledig dag med lön på sin 50- eller 60-årsdag, om bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.
6. Semesterförmånerna minskas inte för arbetstagare som är medlemmar i kommunfullmäktige eller -styrelse eller i en för statliga val eller kommunalval enligt lag tillsatt valnämnd eller valbestyrelse därför att de nämnda organen har möte under hans eller hennes arbetstid. Om de nämnda organen håller möte under hans eller hennes arbetstid betalas till honom eller henne skillnaden mellan lönen och den av kommunen betalda ersättningen för inkomstbortfall till den del ersättningen eventuellt understiger lönebeloppet. Skillnaden betalas efter att arbetstagaren har företett en utredning över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalat.

16 § Familjeledigheter

Till arbetstagaren betalas lön för 40 vardagar för lagstadgad graviditets- eller adoptionsledighet och för 36 vardagar för föräldraledighet. Lönebetalningen förutsätter en 9 månader lång oavbruten avlönad arbetsperiod före ledigheten. Som lön betalas

- a) skillnaden mellan lönen och graviditets- eller föräldrapenningen enligt sjukförsäkringslagen

- b) arbetsgivaren betalar lönen och ansöker om graviditets-/föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen.

Arbetsgivaren beslutar om alternativ a) eller b) används.

Om arbetstagaren inte har lämnat in de utredningar som FPA begärt och graviditets-/föräldrapenning av denna anledning inte betalas eller den betalas till ett mindre belopp än normalt, minskar arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet med det belopp som inte betalats.

Barnets födelse

Om arbetstagaren är borta från arbetet längre än den lagstadgade graviditets- eller föräldraledigheten, betraktas denna frånvaro inte som likställd med tid i arbete vid fastställandet av förmåner som är bundna till anställningsförhållandets längd, om inte annat har föreskrivits i lag eller avtalats separat.

Protokollsanteckning:

Barnet kan ha en eller två juridiska föräldrar. Arbetstagaren har inte rätt till avlönad föräldraledighet i situationer enligt 7 § i sjukförsäkringslagen.

Protokollsanteckning:

Bestämmelsen om avlönad föräldraledighet i 16 § tillämpas inte på partiell föräldraledighet.

Övergångsbestämmelser:

Bestämmelserna i 16 § iaktas från och med kollektivavtalets ikraftträdande på de arbetstagare i fråga om vilka bestämmelserna i sjukförsäkringslagen som trädde ikraft 1.8.2022 iaktas och vars rätt till graviditets- eller föräldraledighet börjar 21.4.2023 eller därefter.

Om man i fråga om arbetstagaren iaktar bestämmelserna i sjukförsäkringslagen som var i kraft 31.7.2022 eller om rätten till graviditets- eller föräldraledighet har börjat före 21.4.2023, iaktas i anställningsförhållandet de bestämmelser i kollektivavtalet som var i kraft 28.2.2023.

Om man i fråga om arbetstagaren iaktar bestämmelserna efter 1.8.2022 i sjukförsäkringslagen, avdras de eventuella avlönade moderskaps-, faderskaps- och adoptionsledigheter som redan hållits i enlighet med det kollektivavtal som var i kraft 28.2.2023 från de avlönade ledigheterna enligt bestämmelserna om familjeledigheter i det kollektivavtal som trädde i kraft 21.4.2023.

17 § Grupplivförsäkring

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

18 § Uppbörd av medlemsavgifter

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rekommenderar att arbetsgivaren, om arbetstagaren har gett en fullmakt att göra det, under varje löneperiod innehåller medlemsavgifterna till Servicefacket av arbetstagarens lön. Medlemsavgifterna överförs till ett bankkonto som Servicefacket uppger. Arbetstagaren får vid utgången av året ett intyg över den innehållna summan för beskattningen.

19 § Förtroendemans

Förtroendemannaavtalet mellan Servicearbetsgivarna och Finlands Fackförbunds Centralorganisation med de tillämpningsanvisningar som PALTA och Servicefacket PAM har kommit överens om iakttas som en del av detta kollektivavtal.

Huvudförtroendemans kan väljas i företag där det regelbundet arbetar minst 50 anställda. Huvudförtroendemannen och arbetsgivaren avtalar om förtroendemannaorganisationen i ett företag.

I samband med anställningen underrättar arbetsgivaren arbetstagaren om vem som är en sådan huvudförtroendemans eller förtroendemans som avses i det nämnda avtalet och vem som är arbetarskyddsfullmäktig och var de är anträffbara.

Förtroendemannen har rätt att i frågor och kontakter i anknytning till skötseln av hans eller hennes förtroendemannauppgifter använda arbetsgivarens telefon, datorer, internetanslutningar och andra dylika moderna kontorsredskap.

Det kan av olika skäl uppstå problem mellan förtroendepersonen och arbetsgivaren. Om de tillspetsas kan de leda till att arbetsgivaren överväger att upphäva förtroendepersonens anställningsförhållande. Efter att förbunden har blivit informerade om detta ska de utan dröjsmål inleda och föra förhandlingar i syfte att reda ut vilka orsaker, omständigheter och fakta som har förorsakat läget. Syftet med förhandlingarna är att försöka nå ett gemensamt ställningstagande om de förutsättningar som finns för att återställa det förtroende mellan förtroendepersonen och arbetsgivaren som utgör grunden för anställningsförhållandet.

I företag med fler än hundra anställda får förtroendemannen från och med 1.5.2023 ett arvode på 67,56 €/mån och arbetarskyddsfullmäktig ett arvode på 33,78 €/mån. 1.3.2024 är förtroendemannens arvode 69,25 €/mån och arbetarskyddsfullmäktiges arvode 34,62 €/mån.

Förtroendemannen har rätt att få tillräckligt mycket befrielse från arbetet för skötseln av förtroendemannauppgifterna. Faktorer som påverkar befrielsen är bl.a. antalet arbetstagare och arbetsplatser, verksamhetsställes placering och företagsverksamhetens art.

20 § Särskilda bestämmelser

1. Undertecknandet av kollektivavtalet får inte innebära en sänkning av den normallön som nu betalas till arbetstagaren.

2. Arbetstagaren är skyldig att iaktta anvisningar och förordnanden av arbetsgivaren eller hans eller hennes företrädare om de inte står i strid med gällande lagstiftning eller detta kollektivavtal. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål underrättas om de anmärkningar och förordnanden som myndigheterna ger i samband med sina inspektioner, likaså om alla sådana omständigheter i biograferna som inte är förenliga med bestämmelserna i förordningarna.
3. När arbetstagaren är förhindrad att komma till sitt arbete ska han eller hon i tid meddela arbetsgivaren om detta och komma överens med denna om vikariearrangemangen.
4. Arbetsgivaren reserverar arbetstagarna tillfälle att använda ett ändamålsenligt skåp med lås eller ett omklädningsrum om det strukturellt sett är möjligt.
5. Arbetsgivarens arbetsredskap, maskiner och material ska skötas väl och hanteras försiktigt och med omsorg. Om arbetstagaren uppsåtligt eller av uppenbar oaktsamhet har förorsakat skada på de nämnda föremålen ska han eller hon ersätta arbetsgivaren den skada som han eller hon har förorsakat.
6. Arbetsgivaren bekostar arbetsrockar åt projektorskötare, städerskor och de som sköter om marknadsföringen. Arbetsgivaren tar också hand om arbetsrockarna.
7. Om arbetsgivaren kräver att annan personal ska ha en särskild uniform ska arbetsgivaren bekosta den. Det ingås lokala avtal om skötseln av arbetskläder.
8. Arbetsgivaren tillåter medverkan i möten som arbetstagarförbundets avtalsbranschkommitté, utskott, styrelse samt fullmäktige ordnar samt i förbundsmötet ifall det med tanke på produktionen inte finns särskilda hinder för det. Arbetstagaren ska så fort som möjligt meddela om sin avsikt att delta i mötet och ge en lämplig utredning över den tid som arbetstagaren behöver för att delta i mötet.
9. Parterna är eniga om att den person vars uppgift det är att introducera nya arbetstagare, lärande på arbetsplatsen eller praktikanter och övervaka yrkesprov ska utses på förhand och vara tillräckligt förtrogen med sin uppgift. Dessutom ska personen ges tillräckligt med tid för att han eller hon ska kunna utföra uppgiften.

21 § Lokala avtal

Det går att ingå sådana lokala avtal som nämns i bestämmelserna i kollektivavtalet om sådana frågor som kollektivavtalets paragrafer har gjort möjlig.

Lokala avtal ingås antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Ett avtal som ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare som förtroendemannen anses företräda.

Lokala avtal kan ingås att gälla tillsvidare eller för en viss tid, dock för en tid på högst ett år. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om annat inte avtalats om uppsägningstiden i samband med att det lokala avtalet ingåtts.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligt om någondera av parterna det önskar. Då träder avtalet i kraft först efter att de båda parterna har undertecknat det.

Lokala avtal får inte framföras som arbetsavtalsvillkor för en nyanställd under prøvotiden om det inte är frågan om ett lokalt avtal som är i allmänt bruk på biografen eller inom arbetstagargruppen eller ett lokalt avtal som ingåtts med förtroendemannen.

Det lokala avtal som avses i denna paragraf utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

22 § Lösande av meningsskiljaktigheter

1. Vid meningsskiljaktigheter som gäller tolkning av eller brott mot det här avtalet ska det först förhandlas mellan arbetsgivaren och arbetstagarernas förtroendeman. Om de inte kan åstadkomma en förlikning ska förhandlingarna föras mellan de organisationer som har undertecknat avtalet. Om parterna inte på detta sätt når enighet kan båda tvistande parter föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.
2. Alla stridsåtgärder som riktar sig mot detta kollektivavtal i sin helhet eller mot någon enskild bestämmelse i det är förbjudna.

23 § Avtalets giltighetstid

1. Avtalsperioden för detta kollektivavtal är 21.4.2023–28.2.2025.
2. Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller någondera parten konstaterar att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

Helsingfors den 21 april 2023

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Servicefacket PAM rf

palta

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Södra kajen 10 vån. 6
PB 62, 00131 Helsingfors
Växel 020 595 5000
www.palta.fi



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket

Servicefacket PAM rf

Broholmsgatan 18 A,
PB 54, 00531 Helsingfors
Telefon 030 100 600
www.pam.fi