

# Finsk Handel FH rf och Servicefacket PAM rf:s gemensamma anvisningar för tillämpning av systemet för årsledighet

21/10 2016

## Innehållsförteckning

<b>INNEHÅLLSFÖRTECKNING .....</b>	<b>II</b>
<b>BAKGRUNDEN ÄR KONKURRENSKRAFTSAVTALET FRÅN VÅREN 2016 OCH BESTÄMMELSEN OM EN FÖRLÄNGNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN .....</b>	<b>1</b>
<i>Det nya systemet för årsledighet träder i kraft den 1 januari 2017.....</i>	<i>1</i>
1 § INTJÄNING AV LEDIGHET .....	1
<i>Faktiskt utförda arbetstimmar berättigar till årsledighet.....</i>	<i>1</i>
<i>Sex månaders karens .....</i>	<i>2</i>
2 § HUR LEDIGHET GES .....	2
<i>Lediga dagar i arbetsskiftsförteckningen.....</i>	<i>3</i>
3 § LEDIGHETENS INVERKAN PÅ ARBETSTIDEN OCH ANNAN ÖVERENSKOMMELSE OM VÄRDET PÅ LEDIGHETEN. ....	4
<i>Ledighetens förkortande effekt på arbetstiden .....</i>	<i>4</i>
<i>Annan överenskommelse om värdet på ledigheten.....</i>	<i>4</i>
4 § LÖN UNDER LEDIGHETEN .....	5
5 § UTBETALNING AV LEDIGHET I FORM AV KONTANT ERSÄTTNING .....	5
<i>Fortlöpande utbetalning av ledighet i form av kontant ersättning .....</i>	<i>5</i>
<i>Utbetalning av enskilda lediga dagar i form av kontant ersättning .....</i>	<i>5</i>
<i>Den kontanta ersättningens storlek.....</i>	<i>6</i>
<i>Ledighet som förfaller under anställningsförhållandet.....</i>	<i>6</i>
<i>Ersättning för ledighet då anställningsförhållandet upphör.....</i>	<i>6</i>
<b>ALTERNATIV TILL SYSTEMET FÖR ÅRSLEDIGHET – ARBETSPLATSSPECIFIKA AVTAL OM INFÖRANDE AV SYSTEM MED SÖCKENHELGER .....</b>	<b>7</b>
<i>Avtal med förtroendemannen.....</i>	<i>7</i>
<i>Avtal med arbetstagare .....</i>	<i>7</i>
EFFEKTER AV ARBETSPLATSSPECIFIKA AVTAL .....	7
<i>Systemet med söckenhelger bevaras .....</i>	<i>7</i>
<i>Heltidsanställdas arbetstid förlängs till 38 timmar i veckan.....</i>	<i>7</i>
<i>Arbetstagare som berörs av Pekkanen-dagar (arbetstid 40 timmar i veckan).....</i>	<i>8</i>
<i>Deltidsanställdas arbetstid ändras inte .....</i>	<i>8</i>
<i>Tillämpning av arbetstidssystemen parallellt .....</i>	<i>8</i>
HÖGRE TJÄNSTEMÄN .....	8

Anvisningarna för tillämpning av systemet för årsledighet är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Servicefacket PAM rf:s förtroendemän. Med tanke på hänvisningarna är anvisningarna avsedda att läsas tillsammans med handelns kollektivavtal och avtalstexten till det nya systemet för årsledighet. Förbunden upprätthåller och uppdaterar anvisningarna vid behov. FH/PAM 21.10.2016.

## Bakgrunden är konkurrenskraftsavtalet från våren 2016 och bestämmelsen om en förlängning av den årliga arbetstiden

Konkurrenskraftsavtalet som förhandlades fram av centralorganisationerna i mars 2016 innefattade en bestämmelse om en förlängning av arbetstiden med 24 timmar. Våren 2016 genomfördes i tillämpningsförhandlingarna rörande konkurrenskraftsavtalet mellan Finsk Handel FH rf och Servicefacket PAM rf förlängningen av arbetstiden genom att övergå från ett system med söckenhelger till ett system för årsledighet. Det handlar om en **bestående strukturell förändring i kollektivavtalet**.

Systemet med söckenhelger gav i genomsnitt arbetstagarna cirka 8,4 lediga dagar, medan systemet för årsledighet ger maximalt 6,5 lediga dagar. En del av förlängningen av arbetstiden sker genom en så kallad sex månaders karens för årsledighet, enligt vilken intjäningen av lediga dagar påbörjas efter att anställningsförhållandet har varat i sex månader.

### Det nya systemet för årsledighet träder i kraft den 1 januari 2017

Systemet för årsledighet träder i kraft permanent inom hela handeln den 1 januari 2017. Systemet för årsledighet tillämpas i kommande kollektivavtal för Finsk Handel FH rf och Servicefacket PAM rf:

- Handelns kollektivavtal
- Kollektivavtalet för förmän inom detaljhandeln
- Kollektivavtalet för lager- och transportförmän
- Kollektivavtalsprotokoll för ADB-tjänstemän inom handeln
- Kollektivavtalet för Hankkija-Maatalous Oy:s försäljningspersonal

Systemet för årsledighet tillämpas för alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde.

I systemet för årsledighet har söckenhelger inte längre en förkortande effekt på arbetstiden och ingen ersättning för arbetstidsförkortning betalas ut. Dubbel lön betalas dock fortfarande ut för arbete på söckenhelger. Alla arbetstagare intjänar årsledighet (lediga dagar) på basis av faktiskt utförda arbetstimmar, och deras värde är desamma för alla arbetstagare oavsett avtalstimmar.

Förbunden rekommenderar att eventuella insamlade ledigheter i arbetstidsbank, flexledighet och andra motsvarande "saldoledigheter" hålls innan årsskiftet, då dessa timmar inte räknas som faktiskt utförda arbetstimmar och inte tas med i beräkningen vid intjäningen av ledighet.

## 1 § Intjäning av ledighet

### Faktiskt utförda arbetstimmar berättigar till årsledighet

I systemet för årsledighet intjänar arbetstagaren ledighet per kalenderår **på basis av faktiskt utförda arbetstimmar**. Intjäningen av avlönad ledighet är därigenom inte beroende av arbetstagarens anställningsform eller avtalstimmar enligt arbetsavtalet. Arbetsgivaren ska minst följa upp faktiskt utförda arbetstimmar under varje löneutbetalningsperiod. För att tillämpa systemet för årsledighet på ett ändamålsenligt sätt är det avgörande att båda parterna i anställningsförhållandet har information om antalet faktiskt utförda arbetstimmar och intjänade lediga dagar. Förbunden rekommenderar att informationen är väl synlig, exempelvis på arbetstagarens lönespecifikation.

*Anvisningarna för tillämpning av systemet för årsledighet är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Servicefacket PAM rf:s förtroendemän. Med tanke på hänvisningarna är anvisningarna avsedda att läsas tillsammans med handelns kollektivavtal och avtalstexten till det nya systemet för årsledighet. Förbunden upprätthåller och uppdaterar anvisningarna vid behov. FH/PAM 21.10.2016.*

Med faktiskt utförda arbetstimmar avses den tid som används till arbete samt den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen. Utbildning beordrad av arbetsgivaren räknas som arbetstid till den del som arbetsgivaren betalar för inkomstbortfall från den ordinarie arbetstiden, med hänsyn till praxisen på den enskilda företaget.

I övrigt inräknas i faktiskt utförda arbetstimmar den tid som räknas som arbetstid enligt 2 kap. 4 § i arbetstidslagen. Exempelvis den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt skall anses vara en arbetsprestation. Distansarbete som arbetstagaren utför hemma betraktas enligt arbetstidslagen som arbetstid till den del som arbetsgivaren bestämmer om ordnandet av arbetstiden och övervakar att arbetstiden följs.

Befrielse från arbetet för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige likställs med faktiskt utförda arbetstimmar. Detsamma gäller arbetarskyddsombudets lokalt avtalade tid för befrielse från arbetet. Vice förtroendemännens och vice fullmäktiges tid för befrielse från arbetet beaktas vid intjäningen när de utför sina arbetsuppgifter som ställföreträdare. Deltagande i Finsk Handels och PAMs utbildningsarbetsgrupps fackliga kurser för dem som fått godkännande och stöd från arbetsgivaren likställs med faktiskt utförda arbetstimmar.

En arbetstagares deltagande på möten i Servicefacket PAM rf:s styrelse, fullmäktige, branschkommittéer eller andra motsvarande organ betraktas inte som faktisk arbetstid, om den inte samtidigt är tid för befrielse från arbetet för en förtroendemän eller arbetarskyddsfullmäktige.

### Sex månaders karenslagen

I anställningsförhållanden som inletts före den 1 januari 2017 räknas faktiskt utförda arbetstimmar direkt från och med den 1 januari 2017 (exempel 1 i avtalstexten).

I anställningsförhållanden som inleds den 1 januari 2017 och därefter tillämpas den så kallade sex månaders karenslagen, under vilken faktiskt utförda arbetstimmar inte beaktas vid intjäningen av årsledighet (exempel 2 och 3 i avtalstexten).

Arbetstagaren intjänar en hel ledig dag för varje 220 faktiskt utförda arbetstimmar enligt tabellen i 1 §. En ledig dag är värd 7,5 timmar. Undantaget till ovan nämnda är den så kallade "sjunde årsledighet", som ges som ledig dag, men vars värde är hälften av en hel ledig dag, det vill säga 3 timmar och 45 minuter. Det innebär att systemet för årsledighet högst kan ge 6,5 avlönade lediga dagar.

### 2 § Hur ledighet ges

Idén bakom systemet för årsledighet är att göra det möjligt att uppmärksamma kraven i arbetsgivarens verksamhet i större utsträckning än med systemet med söckenhelger och å andra sidan ta hänsyn till arbetstagarens önskemål när lediga dagar förläggs. Förbunden rekommenderar också att parterna i anställningsförhållandet för en öppen dialog på arbetsplatserna varje kalenderår och enligt behov om när det vore mest lämpligt att ta ut lediga dagar. På det sättet får arbetstagarna också en genuin möjlighet att själva påverka när ledigheterna ska hållas.

Förbunden rekommenderar att ledighet ska ges enligt arbetstagarens intjäning under året eller till och med i förväg. Ledigheten ska dock ges senast före slutet av april det år som följer på intjäningsåret. Om arbetsgivaren inte av godtagbara skäl har kunnat ge ledighet inom den fastställda tiden ska kontant ersättning betalas ut den löneutbetalningsdag på företaget som följer på april utan särskild begäran eller överenskommelse.

*Anvisningarna för tillämpning av systemet för årsledighet är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Servicefacket PAM rf:s förtroendemän. Med tanke på hänvisningarna är anvisningarna avsedda att läsas tillsammans med handelns kollektivavtal och avtalstexten till det nya systemet för årsledighet. Förbunden upprätthåller och uppdaterar anvisningarna vid behov. FH/PAM 21.10.2016.*

Det är möjligt att ge ledighet i förväg när arbetstagaren omfattas av systemet för intjänning av ledighet. Det kan bli aktuellt exempelvis för trettondagen, om företaget bestämmer att butiken eller kontoret inte ska hålla öppet den aktuella dagen.

På arbetstagarens initiativ kan man avtala skriftligen om att ledigheterna ges senast i slutet av det kalenderår som följer på intjäningsåret. Det kan vara aktuellt då en arbetstagare vill spara sin ledighet till en bemarkelsedag eller till efter en familjeledighet.

### Lediga dagar i arbetsskiftförteckningen

De lediga dagarna kan inte tas ut under samma tid som andra ledigheter. Det gäller exempelvis under semester, arbetstagarens veckofridag, en nedskärning som man känner till eller under en ledig vecka för en deltidspensionär som arbetar varannan vecka (från och med den 1 januari 2017 även partiell förtida ålderspension).

Ledigheten kan i mån av möjlighet ges i samband med en annan ledighet, som arbetstagarens veckoledighet eller semester. Arbetsgivaren har emellertid möjlighet att förlägga ledigheten på en enskild dag, som exempelvis en söckenhelg. Om två lediga dagar ges under samma vecka ska minst den ena av dem förläggas i anslutning till en annan ledighet.

Vid beviljande av ledighet ska arbetstagaren höras. Arbetstagaren kan höras i enlighet med de övriga principerna som följs på företaget, på samma sätt som man gör vid exempelvis önskemål om semester och veckoledighet. Det viktiga är att arbetstagaren har möjlighet att uttrycka sina önskemål om när ledigheten ska tas ut. Oavbrutna ledigheter på tre dagar eller längre ska avtalas med arbetstagaren.

Ledigheten ska antecknas i arbetsskiftförteckningen. Då används förkortningen VV. Ledigheten ska anges enligt tidtabellen för offentliggörandet av arbetsskiftförteckningen.

Under det kalenderdygn då ledigheten är förlagd kan man inte planera in starten eller slutet på ett arbetsskift. Som dygn och vecka tillämpas kalenderdygn och -vecka, om inget annat avtalats på arbetsplatsen. Arbetsgivaren kan exempelvis inte planera in ledighet på en onsdag, om arbetstagarens arbetsskift slutar kl. 1.00 natten mellan tisdagen och onsdagen.

Ledigheterna ska ges som hela lediga dagar och värdet på en ledig dag är 7,5 timmar. Det finns dock ett viktigt undantag till denna huvudregel. När arbetstagaren har intjänat 6,5 lediga dagar ska den del av ledighet som överstiger 6 dagar ges som en hel ledig dag. Värdet på den sista "halvan" av dagen är 3 timmar och 45 minuter.

När man ger en halv ledig dag är antalet arbetsdagar under veckan 4 och arbetstiden högst 33 timmar och 45 minuter. Motsvarande effekt uppmärksammas under utjämningsperioder. I praktiken kan arbetsgivaren därmed låta den anställda arbeta återstående 3 timmar och 45 minuter vid något annat tillfälle under veckan eller utjämningsperioden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan emellertid avtala om en ledighet som överstiger 6 dagar (exempel 10 i avtalstexten).

Frånvaro ändrar inte de lediga dagarna enligt arbetsskiftförteckningen. De ledigheter som är antecknade i arbetsskiftförteckningen betraktas som beviljade, även om arbetstagaren exempelvis blir sjuk under ledigheten.

Ledig helgdagsafton som infaller under ledighet räknas som erhållen ledig heldagsafton.

*Anvisningarna för tillämpning av systemet för årsledighet är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Servicefacket PAM rf:s förtroendemän. Med tanke på hänvisningarna är anvisningarna avsedda att läsas tillsammans med handelns kollektivavtal och avtalstexten till det nya systemet för årsledighet. Förbunden upprätthåller och uppdaterar anvisningarna vid behov. FH/PAM 21.10.2016.*

Ledighet som är antecknad i arbetsskiftförteckningen kan inte ändras ensidigt utan arbetstagarens samtycke.

När arbetstagaren är på ledighet intjänar hen semester enligt semesterlagen. Ledighet efter semestern likställs med att ha kommit tillbaka till arbetet. Lönen som betalas ut under ledigheten beaktas i beräkningen av semesterlönen. Kontant ersättning för ledighet tas emellertid inte med i beräkningen vid uträkningen av semesterlönen.

### 3 § Ledighetens inverkan på arbetstiden och annan överenskommelse om värdet på ledigheten.

#### Ledighetens förkortande effekt på arbetstiden

En ledig dag som står angiven i arbetsskiftförteckningen minskar antalet arbetsdagar under den aktuella veckan eller utjämningsperioden med en dag och antalet arbetstimmar med värdet på den aktuella lediga dagen.

Vid ordnandet av arbetstiden under en vecka kan arbetsgivaren planera in 4 arbetsdagar och 30 timmars arbete under en vecka som innehåller en ledig dag. På motsvarande sätt kan arbetsgivaren planera in 3 arbetsdagar och 22,5 timmars arbete under en vecka som innehåller 2 lediga dagar.

Under en utjämningsperiod ändras planeringen av arbetstiden i systemet för årsledighet. Söckenhelger minskar inte längre den maximala arbetstiden under utjämningsperioden. Arbetstagarens maximala arbetstid under veckor som utgör en utjämningsperiod är därmed 37,5 timmar gånger antalet veckor. Endast lediga dagar som hålls under utjämningsperioden minskar den maximala arbetstiden under perioden samt antalet arbetsdagar.

Det har ingen betydelse vilken sorts arbetsavtal eller vilka avtalstimmar arbetstagaren har vid uträkningen av ledighetens inverkan på arbetstiden.

Förhöjd lön betalas för mertids- och overtidsarbete som överstiger arbetstagarens maximala ordinarie arbetstid under kalenderveckan eller utjämningsperioden. Exempel 4, 5, 6 och 7 i avtalstexten åskådliggör ledighetens inverkan på arbetstiden och utbetalningen av förhöjd lön.

#### Annan överenskommelse om värdet på ledigheten

Värdet på en ledig dag är 7,5 timmar. Det finns dock två undantag från denna huvudregel.

Man kan ha en annan överenskommelse om värdet på en enskild ledig dag på arbetstagarens initiativ. I praktiken gäller möjligheten att komma överens på annat sätt situationer då arbetstagaren vill byta en arbetsdag i arbetsskiftförteckningen mot en ledig dag (exempel 8 och 9 i avtalstexten).

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan enligt 23 § avtala på annat sätt om värdet på ledigheten när arbetstagarens arbetstid har delats in i regelbundna arbetsskift på under 7,5 timmar som **alltid är lika långa**. Med det avses i synnerhet arbetstagare som är på partiell vårdledighet, deltidspensionerade (från och med den 1 januari 2017 partiell förtida ålderspension) eller av annan motsvarande anledning gör arbetsskift på exempelvis 5 eller 6 timmar. Värdet på ledigheten kommer man överens om så att det motsvarar längden på det ordinarie arbetsskiftet, samtidigt kommer man även överens om på vilket sätt värdet på ledigheten ska ersättas (exempel 11 i avtalstexten).

*Anvisningarna för tillämpning av systemet för årsledighet är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Servicefacket PAM rf:s förtroendemän. Med tanke på hänvisningarna är anvisningarna avsedda att läsas tillsammans med handelns kollektivavtal och avtalstexten till det nya systemet för årsledighet. Förbunden upprätthåller och uppdaterar anvisningarna vid behov. FH/PAM 21.10.2016.*

Arbetstagaren förbrukar lediga timmar motsvarande en arbetsdag enligt arbetsskiftsförteckningen. Det kan i själva verket leda till att antalet lediga dagar minskar för arbetstagaren om hen ber om ledigt på flera längre arbetsdagar. Om arbetstagaren inte har tjänat in mer än en ledig dag är det naturligt att komma överens om att arbetstagaren får ersättning för 7,5 timmar för arbetsdagen och att den överstigande delen är oavlönad ledighet. Alternativt kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att ändra i arbetsskiftsförteckningen så att återstående timmar arbetas vid en annan tidpunkt.

Överenskommelser möjliggör flexibla lösningar utan att arbetsgivaren behöver göra några andra ändringar i arbetsskiftsförteckningen.

Utöver det ovan beskrivna kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att den del av ledighet som överstiger 6 dagar kan användas på annat sätt än en ledig dag, till exempel för att förkorta en eller flera arbetsdagar eller genom att betala ut ledigheten i form av kontant ersättning eller överföra ledigheten till arbetstidsbanken (exempel 10 i avtalstexten).

#### 4 § Lön under ledigheten

När det gäller ledighet får arbetstagaren lönen med fasta tillägg utan **timspecifika** miljöillägg och arbetstidstillägg. De fasta tilläggen är exempelvis språktillägg, ansvarstillägg och personligt tillägg.

Utbetalningen av vissa tillägg kan vara bunden till en viss tid på året. Exempelvis språktillägg eller miljöillägg för lagerarbetare kan endast betalas ut under en del av året, under turistsäsongen eller vintersäsongen. Om man tar hänsyn till dessa tillägg i arbetstagarens lön beror på om man tar ledigt eller betalar ut tillägget i form av kontant ersättning vid en tidpunkt då man har avtalat om att betala ut tillägget eller när villkoren för utbetalningen i övrigt har uppfyllts.

Den som får provision ska dessutom få sin genomsnittliga dagsprovision för de lediga dagarna.

#### 5 § Utbetalning av ledighet i form av kontant ersättning

##### Fortlöpande utbetalning av ledighet i form av kontant ersättning

Om anställningsförhållandet har varat i 6 månader kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om fortlöpande utbetalning av ledighet i form av kontant ersättning enligt 23 §. Då betalas utan särskild överenskommelse en kontant ersättning ut direkt till arbetstagaren vid nästa löneutbetalning efter att han eller hon har tjänat in ledigheten.

Avtalet om fortlöpande utbetalning av ledighet i form av kontant ersättning kan vara praktiskt när det gäller exempelvis hyrda arbetstagare eller i situationer då arbetstagaren arbetar väldigt sällan.

##### Utbetalning av enskilda lediga dagar i form av kontant ersättning

På arbetstagarens initiativ kan man komma överens om att enskilda lediga dagar eller en del av dem ska betalas ut i form av kontant ersättning. Den kontanta ersättningen ska betalas ut vid nästa löneutbetalning (exempel 12 i avtalstexten).

## Den kontanta ersättningens storlek

Den kontanta ersättningens storlek räknas ut utifrån arbetstagarens **individuella** timlön, som multipliceras med värdet på ledigheten. I uträkningen tar man hänsyn till fasta tillägg utan **timspecifika** miljö tillägg och arbetstidstillägg på det sätt som beskrivs ovan för den del av lönen som betalas ut under ledigheten.

Timlönen för månadsavlönade arbetstagare får man fram genom att dela arbetstagarens månadslön vid heltidsarbete med siffran **160**. Lönen för arbetstagare som inte arbetar heltid måste därmed räknas om till en månadslön för heltidsarbete, varefter den delas med 160.

## Ledighet som förfaller under anställningsförhållandet

Om det inte har varit möjligt att ge ledighet av godtagbara skäl (exempelvis sjukledighet) före slutet av april året efter intjäningsåret enligt 2 § betalas ledigheten ut till arbetstagaren i form av kontant ersättning vid nästa löneutbetalning efter slutet av april. I det fallet krävs det inget särskilt medgivande från arbetstagaren för att betala ut den kontanta ersättningen (exempel 13 i avtalstexten)

Om man på arbetstagarens initiativ skriftligen har kommit överens om att ge de lediga dagarna senast i slutet av det år som följer på intjäningsåret och det inte har varit möjligt, betalas kontant ersättning ut senast vid nästa löneutbetalning efter kalenderårets slut.

## Ersättning för ledighet då anställningsförhållandet upphör

Intjänade lediga dagar som inte tagits ut ersätts kontant när anställningsförhållandet upphör. Arbetstagaren ska få ersättning för alla lediga timmar. Arbetsgivaren är skyldig att ersätta arbetstagaren för alla lediga timmar som hen inte har fått oberoende av hur många lediga dagar som getts.

Om man på arbetstagarens initiativ har kommit överens om att ledigheten ska hållas innan arbetstagaren har tjänat in ledigheten och anställningsförhållandet upphör av en anledning som beror på arbetstagaren har arbetsgivaren rätt att kräva tillbaka lönen som betalats ut för ledigheten. Arbetsgivaren har inte rätt till detta om arbetsgivaren har planerat ledigheten på förhand och anställningsförhållandet upphör innan arbetstagaren har tjänat in den aktuella ledigheten.



## Alternativ till systemet för årsledighet – arbetsplatsspecifika avtal om införande av system med söckenhelger

Systemet för årsledighet ska automatiskt införas på företaget från och med den 1 januari 2017 utan särskilda åtgärder. Om arbetsgivaren och arbetstägaren anser att systemet med söckenhelger i högre grad motsvarar företagets och arbetstägarnas behov kan man på den specifika arbetsplatsen enligt 23 § i kollektivavtalet komma överens om att systemet för årsledighet inte ska tillämpas på företaget eller delar av det. Enligt 23 § i kollektivavtalet är avtalsparterna arbetsgivaren och arbetstägaren, arbetstägarna eller förtroendemannen.

### Avtal med förtroendemannen

Om en förtroendeman har utsetts på arbetsplatsen enligt Handelns kollektivavtal kan förtroendemannen avtala om införandet av ett system med söckenhelger för de arbetstägares räkning som hen representerar. Förtroendemannen måste emellertid först föra diskussioner med den aktuella yrkesgruppen och ta reda på hur de förhåller sig till det hela.

Om det finns flera förtroendemän kan förtroendemannen vara en avtalspart för sitt eget verksamhetsområde.

### Avtal med arbetstägare

Arbetsgivaren och arbetstägaren kan enligt 23 § komma överens sinsemellan om frågan under alla omständigheter. I det fallet måste man komma överens med **alla arbetstägare som ingår i varje aktuell yrkesgrupp om införandet av systemet med söckenhelger.**

## Effekter av arbetsplatsspecifika avtal

### Systemet med söckenhelger bevaras

Till följd av arbetsplatsspecifika avtal tillämpas inte systemet för årsledighet i handelns kollektivavtal på företaget eller en del av det, utan bestämmelserna i systemet med söckenhelger gäller under avtalsperioden. Avtalet gäller alltid i minst ett kalenderår i taget och man inte byta arbetstidssystem under kalenderåret. När det gäller avtalets längd och uppsägning av avtalet följs bestämmelserna i 23 §.

### Heltidsanställdas arbetstid förlängs till 38 timmar i veckan

Heltidsanställdas arbetstid (37,5 timmar i veckan) förlängs till 38 timmar i veckan. Det innebär också att en söckenhelgs förkortande effekt på arbetstiden är 7,6 timmar istället för 7,5 timmar. Förlängningen av arbetstiden kräver inga ändringar i arbetsavtalen. Förlängningen av arbetstiden gäller under avtalets giltighetstid enligt 23 §.

För en heltidsanställd som påbörjar ett nytt anställningsförhållande mitt under kalenderåret tillämpas också systemet med söckenhelger och 38 timmar i veckan.

*Anvisningarna för tillämpning av systemet för årsledighet är avsedda för Finsk Handels medlemsföretag och Servicefacket PAM rf:s förtroendemän. Med tanke på hänvisningarna är anvisningarna avsedda att läsas tillsammans med handelns kollektivavtal och avtalstexten till det nya systemet för årsledighet. Förbunden upprätthåller och uppdaterar anvisningarna vid behov. FH/PAM 21.10.2016.*

### Arbetstagare som berörs av Pekkanen-dagar (arbetstid 40 timmar i veckan)

Man kan också komma överens om införande av systemet med söckenhelger på företag där arbetsgivaren tillämpar arbetstidsförkortning genom att ge så kallade Pekkanen-dagar. Förlängningen av arbetstiden enligt konkurrenskraftsavtalet har genomförts genom att minska antalet Pekkanen-dagar.

### Deltidsanställdas arbetstid ändras inte

Deltidsanställdas arbetstid blir densamma som tidigare, liksom även villkoren i systemet med söckenhelger. Arbetstidsförkortningen eller den kontanta ersättningen räknar man ut genom att dela veckoarbetstiden enligt arbetsavtalet med 5. För en deltidanställd som påbörjar ett nytt anställningsförhållande mitt under kalenderåret tillämpas också systemet med söckenhelger.

### Tillämpning av arbetstidssystemen parallellt

Företaget kan vid behov tillämpa båda arbetstidssystemen parallellt exempelvis genom att tillämpa systemet för årsledighet på försäljare och lagerarbetare, men komma överens om tillämpning av systemet med söckenhelger enligt 23 § med kontorsanställda, varvid de heltidsanställda kontorsarbetarnas arbetstid förlängs till 38 timmar i veckan. Inom en enskild yrkesgrupp måste man emellertid alltid tillämpa samma arbetstidssystem. Man kan inte göra så att man exempelvis tillämpar systemet för årsledighet på deltidanställda och systemet med söckenhelger på heltidsanställda.

### Högre tjänstemän

De högre tjänstemännen omfattas på grund av sin ställning inte av tillämpningsområdet för Handels kollektivavtal. Därmed berör inte förlängningen av arbetstiden enligt handels kollektivavtal direkt eller automatiskt högre tjänstemän inom handeln.