

ES

CENTRALA BESTÄMMELSER I
KOLLEKTIVAVTALET FÖR
**TURISM-, RESTAURANG-
OCH FRITIDSTJÄNSTER**
1.4.2023–31.3.2025

**Centrala bestämmelser
i kollektivavtalet för
turism-, restaurang-
och fritidstjänster**

1.4.2023–31.3.2025

Arbetsvillkoren för turism-, restaurang- och fritidstjänster	4
Vad är PAM?	6
Medlemskap	6
Vad är ett kollektivavtal?	7
Vad är ett arbetsavtal?.....	8
Det här ska du åtminstone känna till om kollektivavtalet	9
Prövotid	9
Uppsägningstider	10
Praktikant	11
Skolelever	11
Erfarenhetsår	12
Arbets tid	12
Deltidsanställda.....	13
Årsledighetssystem (ÅL)	16
Mertidsarbete	18
Övertidsarbete	18
Förhöjd lön.....	18
Då arbetstagaren insjuknar	19

Semester och semesterersättning	20
Semesterpremie	22
När ett barn under 10 år plötsligt insjuknar	22
Arbetskläder	22
Matpaus och pauser	22
Kostförmån	23
Arbetsresor på natten	23
Månads- och timlöner – Arbetstagare.....	24
Kvälls- och natttillägg	25
Dagligvaruhandelstillägg	26
Hovmästarens tabellön som ligger som grund för tillståndshavarens företrädares tillägg	26
Lönegrupper	27
Månads- och timlöner – Chefer och arbetsledare.....	28
Kvälls- och natttillägg	30
Dagligvaruhandelstillägg	30
Lönegrupper	31

Arbetsvillkoren för turism-, restaurang- och fritidstjänster

Arbetstagarnas arbets- och lönevillkor grundar sig på arbetslagarna, kollektivavtalet och det personliga arbetsavtalet. De kollektivavtal som organisationerna har ingått innehåller bestämmelser som på många punkter är bättre än lagen.

I kollektivavtalet finns till exempel avtalat om fem dagars arbetsvecka, medan arbetstidslagen endast medger en ledig dag per arbetsvecka. I arbetsavtalslagen finns det inte heller bestämmelser om minimilön, den känner inte till arbetstidstillägg, miljö-tillägg, arbetskläder eller semesterpenning.

PAM har förhandlat fram bättre arbetsvillkor för arbetstagare inom turism-, restaurang- och fritidstjänster än vad de skulle få enbart med stöd av arbetslagstiftningen.

Här är några exempel på vilka fördelar kollektivavtalet ger dig:

FRÅGA	KOLLEKTIVAVTAL	LAGEN
Löner	Minimilöner (se tabeller)	Nej
Löne- förhöjningar	Förbundet avtalar	Nej
Arbetsbids- tillägg	Förbundet avtalar	Nej
Maximal arbetstid	112,5 h / 3 veckor	120 h / 3 veckor
Fridagar	2 dagar / vecka	1 dag (35 timmar)/ vecka
+ extra års- ledigheter	1 dag (35 timmar) / vecka	Högst 15 timmar
Arbetsda- gens längd	Högst 10 timmar	Högst 15 timmar
Arbets- scheman	Ändras endast genom gemensam överenskommelse	Arbetsgivaren har rätt att ändra av vägande skäl som hänför sig till arbetet
Lön för sjuktid	1-56 dagar	1-9 dagar

Lön under graviditetsledighet	Lön utbetalas från början av graviditetsledigheten under en sammanhängande period på 40 dagar	Nej
Semesterpremie	50 procent av semesterlönen	Nej

Vad är PAM?

Servicefacket PAM förhandlar om kollektivavtal inom de privata servicebranscherna och bevakar sina medlemmars intressen.

Medlemskap

Anslut dig till PAM om du arbetar i en bransch som PAM representerar. Vid sidan om andra förmåner innebär medlemskapet att du har rätt till inkomstrelaterat utkomstskydd för arbetslösa. Medlemsavgiften är 1,5 procent av din bruttolön. Medlemsavgiften är avdragsgill i beskattningen.

Studerande till yrken inom de branscher som PAM representerar kan bli studentmedlemmar. Studentmedlemmar betalar medlemsavgift endast på eventuella löneinkomster.

Det är enkelt att bli medlem: gå till webbplatsen **www.pam.fi/blimedlem** och fyll i blanketten.

Vad är ett kollektivavtal?

Servicefacket PAM rf har ingått ett avtal om turism-, restaurang- och fritidstjänster med Turism- och restaurangförbundet MaRa rf. I kollektivavtalet har parterna avtalat om minimivillkoren som ska följas i arbetet, bland annat om löner, arbetstider, frågor som gäller sjukdomstid och semester. Lönerna enligt kollektivavtalet som PAM förhandlat fram är minimilöner som inte får underskridas. Det är bra att komma ihåg att ett personligt arbetsavtal inte kan innehålla sämre villkor än kollektivavtalet. Avtalet är allmänt bindande, och därför ska alla arbetsgivare i branschen följa åtminstone dessa avtalsvillkor för sina anställda.

Den här broschyren innehåller centrala bestämmelser i kollektivavtalet för turism-, restaurang- och fritidstjänster. Detaljerade bestämmelser finns i det egentliga kollektivavtalet.

Om du är medlem kan du beställa kollektivavtalet kostnadsfritt på webbplatsen **pam.fi/tilaukset**.

Kollektivavtalet finns också i elektroniskt format på webbplatsen **www.pam.fi**. Kontakta förtroendemannen på din arbetsplats om du behöver mer eller detaljerad information om arbetsvillkoren. Du kan också ringa PAMs rådgivning för anställningsfrågor på numret 030 100 620.

Vad är ett arbetsavtal?

Ett arbetsavtal ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Avtalsvillkoren ska åtminstone följa bestämmelserna i kollektivavtalet. Parterna kan avtala om arbets- och lönevillkor som är fördelaktigare för arbetstagaren. Avtalet ska göras upp skriftligt.

När ett arbetsavtal görs upp ska det klart och tydligt avtalas om:

- dina arbetsuppgifter
- din lön
- din arbetstid och din minimiarbetstid
- när anställningsförhållandet börjar (och när det tidsbestämda anställningsförhållandet tar slut).
- din provotid
- din arbetsplats (pendlingsområde)
- arbetsplatsmåltid.

Blanketter för arbetsavtal fås från förbundets kontor och på PAMs webbplats **www.pam.fi**. Närmare bestämmelser om arbetsvillkoren i branschen finns i kollektivavtalet.

Det här ska du åtminstone känna till om kollektivavtalet

Prövotid

- Personer som är anställda tillsvidare: högst 6 månader.
- Om personen varit frånvarande under prövotiden på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden. Se närmare i kollektivavtalen.
- Personer i tidsbestämda anställningsförhållanden: prövotiden inklusive förlängningar får för en visstidsanställd vara högst hälften av anställningstiden, dock inte längre än sex månader.

Uppsägningstider

Då arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet:

ANSTÄLLNINGEN HAR VARAT	UPPSÄGNINGSTID
mindre än 5 år	1 månad
mindre än 10 år	2 månader
mindre än 15 år	3 månader
mer än 15 år	4 månader

Då arbetstagaren säger upp arbetsavtalet:

ANSTÄLLNINGEN HAR VARAT	UPPSÄGNINGSTID
mindre än 10 år	14 dygn
mer än 10 år	1 månad

Uppsägningstiden för chefer och arbetsledare är en (1) månad.

Arbetsavtal som ingåtts på viss tid gäller för en viss tidsperiod, till exempel 1.6–31.7. Det ska alltid finnas en grundad anledning enligt kollektivavtalet till att arbetsavtalet ingås för viss tid, till exempel att det är fråga om ett vikariat.

Praktikant

När en arbetstagare första gången börjar arbeta inom en bransch har arbetstagaren en praktiktid som är sex månader. Om arbetstagaren har den utbildning som uppgiften kräver, är praktiktiden två månader. Praktikantlönen är 80 procent av lönen för arbetsuppgiften i tabellen för 0–2 år.

En chef eller arbetsledare har ingen utbildningsperiod utan en chefspraktikant får lön som minst motsvarar den aktuella lönegruppen med motsvarande arbetsuppgifter.

Skolelever

Arbetsgivaren kan betala lön till skolelev i grundskola eller gymnasium för högst 2 månader. Lönen för en skolelev är 70 procent av lönen i lönegruppen i fråga.

Erfarenhetsår

I anställningsförhållanden beaktas arbetstagarens tidigare arbetserfarenhet av motsvarande arbetsuppgifter.

Arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är 112,5 timmar per tre veckor.

Det finns tre system för utjämning av arbetstiden. De är avsedda för heltidsanställda:

- arbetstiden jämnas ut till 112,5 timmar under högst sex (6) treveckorsperioder, och den ordinarie arbetstiden under en enskild treveckorsperiod får vara högst 130 timmar.
- arbetstiden jämnas ut till 112,5 timmar under högst nio (9) treveckorsperioder, och den ordinarie arbetstiden under en enskild treveckorsperiod får vara högst 136 timmar. Avtal om att införa systemet ska göras i enlighet med 30 § i kollektivavtalet.
- ett system med årsarbetstid som baserar sig på ett lokalt avtal (s.k. arbetstidsbank). (Se närmare i kollektivavtalen.)

Deltidsanställda

Arbetsgivaren och den deltidsanställda avtalar antingen om en fast minimiarbets tid per treveckorsperiod eller en genomsnittlig minimiarbets tid per treveckorsperiod.

Den fasta minimiarbets tiden ska gälla under varje treveckorsperiod.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om en genomsnittlig minimiarbets tid per treveckorsperiod, ska den avtalade arbets tiden förverkligas under en granskningsperiod på ett år, om man inte på den enskilda arbetsplatsen har avtalat om en kortare granskningsperiod.

Granskningen sker över hela treveckorsperioder från januari till januari.

Granskningsperioderna 2023–2024

TRE-VECKORS-PERIODEN INLEDS	TRE-VECKORS-PERIODEN AVSLUTAS	ANTALET TRE-VECKORS-PERIODER	FÖLJANDE GRANSKNINGS-PERIOD BÖRJAR
2.1.2023	14.1.2024	18	15.1.2024
9.1.2023	31.12.2023	17	1.1.2024
16.1.2023	7.1.2024	17	8.1.2024
23.1.2023	14.1.2024	16	15.1.2024
30.1.2023	31.12.2023	16	1.1.2024

Granskningsperioderna 2024–2025

TRE-VECKORS-PERIODEN INLEDS	TRE-VECKORS-PERIODEN AVSLUTAS	ANTALET TRE-VECKORS-PERIODER	FÖLJANDE GRANSKNINGS-PERIOD BÖRJAR
1.1.2024	12.1.2025	18	13.1.2025
8.1.2024	19.1.2025	18	20.1.2025
15.1.2024	5.1.2025	17	6.1.2025
22.1.2024	12.1.2025	17	13.1.2025
29.1.2024	19.1.2025	17	20.1.2025

Granskningsperioderna 2025–2026

TRE- VECKORS- PERIODEN INLEDS	TRE- VECKORS- PERIODEN AVSLUTAS	ANTALET TRE- VECKORS- PERIODER	FÖLJANDE GRANSK- NINGS- PERIOD BÖRJAR
6.1.2025	18.1.2026	18	19.1.2026
13.1.2025	4.1.2026	17	5.1.2026
20.1.2025	11.1.2026	17	12.1.2026
27.1.2025	18.1.2026	17	19.1.2026

Granskningen av arbetstimmar görs inom två månader från att granskningsperioden har tagit slut.

Om arbetstiden utan grundad anledning är längre än den i arbetsavtalet avtalade arbetstiden ska man avtala om arbetstiden så att den motsvarar den förverkligade.

I tidsbundna anställningsförhållanden på under ett år ska den avtalade genomsnittliga minimiarbetstiden förverkligas under anställningen.

Om den förverkligade arbetstiden inte minst motsvarar den avtalade är arbetsgivaren skyldig att betala en ersättning som motsvarar lönen för de arbetstimmar den deltidsanställda inte har fått. Någon ersättningsskyldighet finns dock inte om det avtalade antalet timmar inte har uppnåtts på grund av arbetstagaren eller på grund av oavlönad frånvaro.

Årsledighetssystem (ÅL)

- Årsledighetssystemet omfattar heltidsanställda och deltidsanställda arbetstagare.
- En anställd tjänar in en årlig semesterdag för varje 200 arbetade arbetstimmar. Efter 1 400 fullgjorda arbetstimmar är intjäningsgränsen 140 timmar och efter 1 540 fullgjorda arbetstimmar är intjäningsgränsen 100 timmar (se tabellen nedan).
- Högst nio (9) lediga dagar kan tjänas in under ett kalenderår.

Under ett kalenderår intjänas ledigheter således enligt följande:

ANTAL UTFÖRDA ARBETSTIMMAR	MÄNGD ÅRSLEDIGHET
200	1
400	2
600	3
800	4
1000	5
1200	6
1400	7
1540	8
1640	9

Mertidsarbete

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda sina deltid-
anställda arbetstagare mertidsarbete upp till 112,5
timmar/treveckorsperiod innan han anställer en
ny arbetstagare. Vi rekommenderar att det på
arbetsplatsen avtalas om spelreglerna för hur mer-
tidsarbete erbjuds.

Övertidsarbete

Övertid är det arbete som utförs utöver 120 arbets-
timmar under en treveckorsperiod.

Förhöjd lön

Lönen förhöjd med 50 procent:

- övertidsersättning för de 18 första timmarna som
överskrider 120 h/3 veckor
- arbete utfört under tilläggsfridag (X)
- arbete utfört under årsledighet (ÅL)
- helgaftonsersättningar: arbete efter kl. 15.00 på
nyårsaftonen, påsklördagen, valborgsmässa-,
midsommar- och julafton

Lönen förhöjd med 100 procent:

- övertidsersättning för arbete efter (120 h + 18 h =) 138 h/3 veckor
- arbete under veckovilodagen (V)
- arbete på söndag eller annan kyrklig helg samt på självständighetsdagen och första maj

Observera! Andra övertidsbestämmelser tillämpas på systemen för utjämning av arbetstiderna. Se Kollektivavtalet.

Då arbetstagaren insjuknar

ANSTÄLLNINGENS LÄNGD VID INSJUKNANDET	PERIOD MED LÖN
1 månad – 4 månader	karenstid enligt sjukförsäkringslagen 1 + 9 dagar
mer än 4 månader	28 dagar
mer än 3 år	35 dagar
mer än 5 år	42 dagar
mer än 10 år	56 dagar

Om arbetstagaren till följd av ett olycksfall i arbetet är oförmögen till att utföra sitt arbete, betalas till arbetstagaren med avvikelse från tabellen ovan sjuklön för tiden av frånvaro till följd av arbetsoförmåga under en tidsperiod på minst fyra veckor (28 kalenderdagar) enligt de bestämmelser som nämns nedan oberoende av anställningsförhållandets längd. För den här tiden betalas till arbetsgivaren den dagpenning som arbetstagaren har rätt till enligt lag till ett belopp som högst motsvarar den lön som arbetsgivaren betalar.

Semester och semesterersättning

Arbetstagaren tjänar in semester för hela kvalifikationsmånader. När anställningens längd vid slutet av kvalifikationsåret (1.4–31.3) är

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

En hel kvalifikationsmånad är en kalendermånad, under vilken

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

Semester intjänas också för dagar som är likställda med arbetade dagar/tid som är likställd med arbetad tid som avses i semesterlagen (till exempel sjukledighet till viss del). Arbetstagaren tjänar in semester antingen enligt alternativ a eller b. Semester intjänas enligt alternativ a, om arbetstagaren enligt arbetsavtalet arbetar minst 14 dagar per månad under alla kalendermånader.

Arbetsgivaren är skyldig att betala semesterlön för de intjänade semesterdagarna. Om arbetstagaren arbetar så få dagar eller så kort tid att inget av de ovan nämnda intjäningsvillkoren uppfylls, har arbetstagaren rätt att få semesterersättning som motsvarar semesterlönen.

När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren rätt att i stället för semesterlön få en semesterersättning för den semester som hon eller han inte har tagit ut. Beräkning av semesterlön och semesterersättning, se Kollektivavtalet.

Semesterpremie

Semesterpremien är 50 procent av semesterlönen och den betalas tillsammans med den första lönen efter avslutad semester.

När ett barn under 10 år plötsligt insjuknar

Betalas lön för högst tre dagar.

Arbetskläder

Arbetsdräkten ska vara snygg och ändamålsenlig. Arbetsgivaren förser arbetstagaren med:

- de arbetskläder som krävs enligt lagstiftningen eller myndigheternas anvisningar.
- arbetsdräkt, om arbetsgivaren ställer särskilda krav på till exempel färg, modell eller enhetlighet för arbetsdräkten.

Matpaus och pauser

Arbetsgivaren är skyldig att ordna så att arbetstagaren kan äta på arbetstid, om arbetsdagen är längre än 6 timmar.

I ett kontinuerligt belastande arbete eller ett arbete som kräver att den anställda hela tiden är på plats

ska arbetsgivaren ordna möjlighet att tillfälligt avlägsna sig från arbetsstället. Det här gäller också arbetsskift under 6 timmar.

Under arbetsskift på över 4 timmar ska arbetsgivaren dessutom erbjuda minst en kaffepaus. Om det inte är möjligt på grund av arbetsarrangemangen, ska arbetstagaren ha möjlighet att inta förfriskningar under arbetet.

Kostförmån

Kostförmånens värde i pengar 1.1–31.12.2023 är 6,80 euro. (Peningvärdet på kostförmånen som personalen på sjukhus, skolor, daghem eller andra motsvarande inrättningar erhåller när de äter på sin arbetsplats beräknas vara 6,00 euro per måltid.)

Arbetsresor på natten

Om arbetstagarens arbetstid börjar eller slutar mellan kl. 23 och 06 och personen inte kan göra sina arbetsresor med kollektivtrafikmedel, egen eller makans/makens bil, cykel eller på annat sätt, är arbetsgivaren skyldig att ordna transport för arbetstagaren.

Månads- och timlöner

Arbetstagare

Tabelllönerna för arbetstagare vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar den 1.6.2023 eller den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

	0-2 ÅR	ÖVER 2 ÅR	ÖVER 5 ÅR	ÖVER 10 ÅR
1	1774 (11,16)	1821 (11,45)	1866 (11,74)	1913 (12,03)
2	1810 (11,38)	1854 (11,66)	1922 (12,09)	2014 (12,67)
3	1923 (12,09)	1980 (12,45)	2035 (12,80)	2125 (13,36)
4	2031 (12,77)	2088 (13,13)	2150 (13,52)	2230 (14,03)
5	2121 (13,34)	2168 (13,64)	2222 (13,97)	2287 (14,38)

Tabelllönerna för arbetstagare vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar den 1.9.2024 eller den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

	O-2 ÅR	ÖVER 2 ÅR	ÖVER 5 ÅR	ÖVER 10 ÅR
1	1804 (11,35)	1852 (11,65)	1898 (11,94)	1946 (12,24)
2	1841 (11,58)	1886 (11,86)	1955 (12,30)	2048 (12,88)
3	1956 (12,30)	2014 (12,67)	2070 (13,02)	2161 (13,59)
4	2066 (12,99)	2123 (13,35)	2187 (13,75)	2268 (14,26)
5	2157 (13,57)	2205 (13,87)	2260 (14,21)	2326 (14,63)

Kvälls- och natttillägg

Kvällstillägg (kl. 18.00–24.00) 1,33 euro/timme

Natttillägg (kl. 24.00–06.00) 2,25 euro/timme

Under söndagar och helgdagar betalas tilläggen förhöjda med 100 procent (17 § i kollektivavtalet).

Dagligvaruhandelstillägg

- vardagar kl. 18–24 1,86 euro/timme
- söndag, kyrkliga helgdagar,
första maj och självständig-
hetsdagen kl. 18–24 3,71 euro/timme
- vardagar och helgdagar
kl. 00–06 3,72 euro/timme

Hovmästarens tabellön som ligger som grund för tillståndshavarens företrädares tillägg

1.6.2023

0–2 ÅR	ÖVER 2 ÅR	ÖVER 5 ÅR	ÖVER 10 ÅR
2312 (14,54)	2373 (14,92)	2441 (15,35)	2509 (15,78)

Lönegrupper

- 1 Biträde, piccolo
 - 2 Servitör, kassa, expedit, kock, arbetstagare på service- och trafikstation, arbetstagare i bowlinghall (caféer, snabbmatsrestauranger samt restauranger, som inte har utskänkning eller där man serverar alkoholdrycker som innehåller högst 5,5 volymprocent etylalkohol) Städare, bassängövervakare, arbete med transport och distribution med bil, aulareceptionist, arbetstagare på campingplats
 - 3 Kock på personalrestaurang (ingen utskänkning av alkoholdrycker som innehåller över 5,5 volymprocent etylalkohol), våningsskötare, kock i halvfabrikats- och beredningskök, bagare
 - 4 Servitör, kock, kallskänka, arbetstagare på trafik- och servicestation, arbetstagare på bowlinghall (utskänkingsställen där man serverar alkoholdrycker som innehåller över 5,5 volymprocent etylalkohol) Vaktmästare, ordningsvakt, service- man, telefonväxel, receptionistbiträde, karaokearbetare, mötesarrangör, välfärdsarbetare (till exempel konditionshandledare, personal trainer, fotvårdare), hobby- och evenemangsarbetare (till exempel gymhandledare, fritidsinstruktör, roader, hallbyggare och caddie master), kosmetolog, idrottsinstruktör, massör
 - 5 Receptionist på inkvarteringsrörelse, consierge, portier, fysioterapeut
-

Månads- och timlöner

Chefer och arbetsledare

Tabellöner för chefer från början av den löneutbetalningsperiod som börjar den 1.6.2023, eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter.

	0-2 ÅR	ÖVER 2 ÅR	ÖVER 5 ÅR	ÖVER 10 ÅR
1	2126 (13,37)	2183 (13,73)	2245 (14,12)	2308 (14,52)
2	2232 (14,04)	2291 (14,41)	2359 (14,84)	2422 (15,23)
3	2312 (14,54)	2373 (14,92)	2441 (15,35)	2509 (15,78)
4	2332 (14,67)	2392 (15,04)	2463 (15,49)	2530 (15,91)
5	2446 (15,38)	2512 (15,80)	2588 (16,28)	2662 (16,74)
6	2614 (16,44)	2671 (16,80)	2732 (17,18)	2794 (17,57)

Tabellöner för chefer från början av den löneutbetalningsperiod som börjar den 1.9.2024, eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter.

	O-2 ÅR	ÖVER 2 ÅR	ÖVER 5 ÅR	ÖVER 10 ÅR
1	2162 (13,60)	2220 (13,96)	2283 (14,36)	2347 (14,74)
2	2270 (14,28)	2330 (14,65)	2399 (15,09)	2463 (15,49)
3	2351 (14,79)	2413 (15,18)	2482 (15,61)	2552 (16,05)
4	2372 (14,92)	2433 (15,30)	2505 (15,75)	2573 (16,18)
5	2488 (15,65)	2555 (16,07)	2632 (16,55)	2707 (17,03)
6	2658 (16,72)	2716 (17,08)	2778 (17,47)	2841 (17,87)

Kvälls- och nattlägg

Kvällstillägg (kl. 18.00–24.00) 1,33 euro/timme

Nattlägg (kl. 24.00–06.00) 2,25 euro/timme

Under söndagar och helgdagar betalas tilläggen förhöjda med 100 procent (17 § i kollektivavtalet)

Dagligvaruhandelstillägg

(16 § 3 punkten i kollektivavtalet)

- vardagar kl. 18–24 1,86 euro/timme
- söndag, kyrkliga helgdagar,
första maj och självständig-
hetsdagen kl. 18–24 3,71 euro/timme
- vardagar och helgdagar
kl. 00–06 3,72 euro/timme

Lönegrupper

1	Skiftchef (caféer, snabbmatsrestauranger samt restauranger, som inte har utskänkning eller där man serverar alkoholdrycker som innehåller högst 5,5 volymprocent etylalkohol)
2	Våningsskötsel- och städchef, barmästare
3	Skiftchef och skiftmästare, hovmästare (utskänkingsställen där man serverar alkoholdrycker som innehåller över 5,5 volymprocent etylalkohol) Receptionschef
4	Caféchef, chef för personalrestaurang, hallchef (caféer, snabbmatsrestauranger samt restauranger, som inte har utskänkning eller där man serverar alkoholdrycker som innehåller högst 5,5 volymprocent etylalkohol)
5	Köksmästare
6	Restaurangchef, ansvarig skötare av utskänkingsrestaurang (utskänkingsställen där man serverar alkoholdrycker som innehåller över 5,5 volymprocent etylalkohol)

Servicenummer

030 100 600

Arbetslöshetskassa

020 690 211

www.pam.fi

www.pam.fi/blimedlem



**Palvelualojen
ammattiliitto**

Servicefacket