



Kollektivavtal för turism-,
restaurang- och fritidstjänster

ARBETSTAGARE

1.4.2025–31.3.2028

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 turism-,
restaurang- och
fritidstjänster

ARBETSTAGARE

1.4.2025–31.3.2028

1. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE.....	4
§ 1 Avtalets omfattning	4
2. ARBETSFÖRHÅLLANDE	6
§ 2 Direktionsrätt och organisationsrätt.....	6
§ 3 Arbetsavtal och provotid	7
§ 4 Arbetsavtal som gäller tills vidare (ordinarie anställning)	8
§ 5 Arbetsavtal på viss tid.....	11
3. ARBETSTID.....	12
§ 6 Skyldighet att erbjuda mera arbete.....	12
§ 7 Ordinarie arbetstid och arbetsdagens längd	12
§ 8 Organisering av arbetstid	18
§ 9 Arbetsskiftsförteckning	20
§ 10 Särskilda helgdagar	20
§ 11 Årsledighetssystem (ÅL)	21
§ 12 Särskilda arbetstidsformer för heltidsanställda arbetstagare.....	25
4. LÖN	42
§ 13 Löneform.....	42
§ 14 Hur lönen fastställs.....	42
§ 15 Lärlingar, unga arbetstagare och skolelever	45
§ 16 Faktorer som höjer lönen	46
§ 17 Söndagsarbete och arbete som utförs på heldagar och helgaftnar	48
§ 18 Mer- och övertidsarbete	49
§ 19 Arbete som utförs på en ledig dag.....	51
§ 20 Byte av förhöjd lön mot ledighet	52
§ 21 Betalning av lön	53
5. FRÅNVARO.....	57
§ 22 Insjuknande	57
§ 23 Läkarkontroller.....	62
§ 24 Tillfällig frånvaro	63
§ 25 Familjeledigheter.....	66
§ 26 Lön under graviditets- och föräldraledighet.....	67
6.SEMESTER	69
§ 27 Semester	69
§ 28 Semesterpremie.....	84
7. RESOR	87
§ 29 Resekostnader.....	87

8. AVTAL PÅ DE ENSKILDA ARBETSPLATSERNA	88
§ 30 Lokala avtal.....	88
9. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	90
§ 31 Uppbörd av medlemsavgifter	90
§ 32 Arbetsplatsmöten	90
§ 33 a Förebyggande av våld.....	91
§ 33 b Främjande av välbefinnande i arbetet.....	92
§ 33 c Indrivning av kassabrist.....	93
§ 33 d Den som håller i introduktionen i arbetets ställning	93
§ 34 Besök på arbetsplatsen.....	93
§ 35 Grupplivförsäkring.....	94
§ 36 Arbetsplatsmåltid	94
§ 37 Arbetsdräkt	94
10. BESTÄMMELSER OM PROCENTAVLÖNADE VAKTMÄSTARE, ORDNINGSVAKTER OCH PORTIERER	95
§ 38 Vaktmästare och ordningsvakter	95
§ 39 Portier	97
§ 40 Gemensamma bestämmelser för procentavlönade arbetstagare	98
11. HUVUDFÖRTROENDEMAN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG, FÖRHANDLINGSORDNING OCH ARBETSFRED	101
§ 41 Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig	101
§ 42 Förhandlingsordning	102
§ 43 Arbetsfred och avtalsbrott	102
12. MEDDELANDE OM AVTALET OCH AVTALETS GILTIGHET	103
Protokoll över återinförd våningsstädning	105
BILAGOR	
Protokoll över service-, trafik- och distributionsstationer	106
Protokoll över arbetsvillkoren för kontorsanställda.....	108
Protokoll för oförutsebara och exceptionella situationer	114
Protokoll för förnyande av kollektivavtalen för turism-, restaurang- och fritidstjänster	115
Turism-, restaurang- och fritidstjänster – arbetstagares löner.....	117
Mall för arbetsavtal.....	125
Avtal om ibruktagande av en arbetstidsbank	126
Avtal om arbetstidsbank	127
Mall för promemoria om en meningsskiljaktighet	128

1. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet ska iakttas i inkvarterings- och restaurangbranschen samt i sådan verksamhet som är jämförbar med eller nära ansluten till branschen eller som stöder branschens verksamhet. Avtalet ska också iakttas i turism- och fritidstjänster som nämns nedan samt i välfärdstjänster i samband med de ovan nämnda.

Avtalets tillämpningsområde omfattar typiskt:

- restauranger, kaféer, pubar, nattklubbar
- cateringföretag och personalrestauranger
- halvfabrikatskök och beredningskök
- hotell och andra inkvarteringsföretag
- badanläggningar och välfärdscentra
- campingplatser och husvagnsområden
- semester- och stugbyar
- tjänster för landsbygdsturism
- service- och trafikstationer
- bowlinghallar
- semesteranläggningar och kurscenter
- kongresscenter
- främjande, försäljning, marknadsföring och förmedling av inhemska turismtjänster.

Avtalet gäller arbetstagare som lyder under arbetstidslagen.

Som en del av avtalet iakttas följande avtal:

- Allmänt avtal 1.10.2017
- Förtroendemannaavtal 1.1.2021
- Utbildningsavtal 1.1.2021
- Rekommendation rörande förebyggande av missbruksproblem, handläggning av missbruksfrågor och vårdhänvisning på arbetsplatserna
- Avtal angående personalbespisning 1.10.2017
- Strejkböter i enlighet med vad som stadgas i lagen om kollektivavtal 1.10.2017
- Avtal om uppbörd av medlemsavgifter till fackföreningar 1.10.2017
- Avtal om arbetarskyddssamarbete 1.1.2021
- Avtal om samarbete 1.10.2017
- Avtal om inläring i arbetet 1.3.2018

2. ARBETSFÖRHÅLLANDE

§ 2 Direktionsrätt och organisationsrätt

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

En arbetstagare som anställts för en viss arbetsuppgift är skyldig att vid behov utföra också annat liknande eller därmed jämförbart arbete då det inte i väsentlig grad ändrar hans egentliga arbete.

När anställningsförhållandet inleds ska arbetsgivaren vid sidan av arbetshandledningen introducera arbetstagaren i arbetsplatsens pauspraxis, arbetstidssystem, anvisningar gällande situationer av våld och trakasserier, i trygga och hälsosamma sätt att utföra arbetet, i arbetsplatsens företagshälsovård, praxis på arbetsplatsen i fråga om sjukfrånvaro, eventuella arbetssäkerhetsrisker och arbetarskyddsorganisationen.

Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.

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

Kollektivavtalsparterna i branschen för turism-, restaurang- och fritidstjänster är Servicefacket PAM rf på arbetstagarsidan och Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf på arbetsgivarsidan.

§ 3 Arbetsavtal och provotid

Arbetsavtalet ska ingås skriftligt. Kollektivavtalsparterna rekommenderar arbetsavtal enligt modellen som finns i bilagan.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en provotid på högst sex månader. I en visstidsanställning som varar under tolv månader får provotiden emellertid utgöra högst hälften av hela anställningsförhållandets längd.

Provotiden börjar när arbetet inleds.

Om arbetstagaren under provotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga provotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår i enlighet med 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren ska innan provotiden går ut underrätta arbetstagaren om att provotiden förlängs.

I ett anställningsförhållande för viss tid får provotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader.

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

EXEMPEL

Parterna har kommit överens om en provotid på sex månader.

Arbetstagaren har påbörjat arbetet 26.4. Provotidens sista dag är 25.10.

§ 4 Arbetsavtal som gäller tills vidare (ordinarie anställning)

1. Förutsättningar

Arbetsavtalet gäller tills vidare om det inte av motiverade skäl har ingåtts för en viss tid.

Ett arbetsavtal ska anses gälla tills vidare också när:

- ett avtal har ingåtts för viss tid utan motiverade skäl
- flera på varandra följande tidsbundna arbetsavtal har ingåtts utan motiverade skäl eller
- arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att fortsätta arbetet efter att tidsfristen har löpt ut.

2. Permittering

Tiden för permitteringsmeddelandet är minst 7 dagar.

3. Uppsägningstider

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är:

när anställningsförhållandet fortgått	uppsägningstid
0–4 år	1 månad
4–8 år	2 månader
8–12 år	3 månader
över 12 år	4 månader

När arbetstagaren säger upp avtalet är uppsägningstiderna:

när anställningsförhållandet fortgått	uppsägningstid
högst 10 år	14 dagar
över 10 år	1 månad

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan gällande iakttagande av uppsägningstiden avtala på ett sätt som avviker från bestämmelsen i kollektivavtalet så att uppsägningstiden är högst en månad.

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

EXEMPEL 1 UPPSÄGNINGSTID 14 DAGAR

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

EXEMPEL 2 UPPSÄGNINGSTID FLERA MÅNADER.

När uppsägningstiden räknas i månader är anställningsförhållandets sista dag den dag vars ordningsnummer motsvarar uppsägningsdagens ordningsnummer. Om det inte finns en motsvarande dag i den månad då uppsägningstiden upphör, avslutas anställningsförhållandet på månadens sista dag.

uppsägning	uppsägningstid	Anställningsförhållandets sista dag
1.3.	1 mån.	1.4.
31.12.	2 mån.	28.2.

4. Uppsägningsförfarande

Uppsägningen är bindande, om inte den andra parten godkänner att den återkallas.

På begäran ska ett intyg om uppsägningen ges av båda parterna.

På arbetstagarens begäran ska grunden för uppsägningen och tidpunkten då anställningsförhållandet kommer att upphöra meddelas skriftligt.

5. Ersättningar

En arbetstagare som inte iakttar uppsägningstiden ska ersätta arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för den försummade uppsägningstiden.

Kvittering av ersättningen bestäms enligt 2 kap.17 § i arbetsavtalslagen.

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden ska ersätta arbetstagaren full lön för den försummade uppsägningstiden.

Med full lön menas:

1. arbetstagarens grundmånadslön
2. eller grundtimlön beräknad enligt antalet timmar i arbetsavtalet
3. och beräknad semesterersättning för uppsägningstiden

Om en arbetstagares månadslön inkluderar exempelvis naturaförmåner, beaktas dessa vid fastställandet av den fulla lönen med ett belopp som motsvarar förmånens beskattningsvärde.

Dagslönen beräknas i enlighet med § 21 punkt 2 i kollektivavtalet.

6. Hörande av arbetstagaren då anställningen upphör av en orsak som beror på arbetstagaren

Då arbetsgivaren överväger att avsluta en arbetstagares anställning av en orsak som beror på arbetstagaren ska arbetstagaren reserveras tillfälle att bli hörd gällande orsakerna till att arbetsavtalet upphävs. Hörandet ska ordnas så att arbetstagaren ges en skälig tid att förbereda sig inför hörandet och att arbetstagaren har fått tillräckligt med information om de faktorer som ligger till grund för övervägandet att upphäva avtalet och faktisk möjlighet att framföra sin egen syn i ärendet.

Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om syftet med hörandet samt rätten att anlita ett biträde vid hörandet. Förtroendemannen eller, om ingen förtroendeman har valts, till exempel en representant för fackförbundet eller fackavdelningen, kan på arbetstagarens begäran fungera som biträde.

Vid hörandet bedömer arbetsgivaren förutsättningarna för att fortsätta anställningen.

§ 5 Arbetsavtal på viss tid

1. Förutsättningar

Arbetsavtal för viss tid kan ingås av motiverade skäl, vilka omfattar:

- arbetets karaktär, vikariat eller praktik eller annat motsvarande skäl eller
- ett skäl som anknyter till företagets verksamhet eller det utförda arbetet
- arbetstagarens egen begäran eller
- sysselsättning av långtidsarbetslös enligt 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen.

2. Permittering

Enligt 5:2 § i arbetsavtalslagen får arbetsgivaren permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om han eller hon arbetar som vikarie för en ordinarie arbetstagare och om arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon arbetade.

Tiden för permitteringsmeddelandet är 7 dagar.

3. Upphörande av arbetsavtal

Arbetsavtal för viss tid upphör när tidsfristen löper ut. Ett arbetsavtal för viss tid kan inte sägas upp mitt under tidsfristen, om man inte i arbetsavtalet särskilt avtalat om möjligheten att säga upp avtalet.

4. Ersättningar

Om en arbetstagare säger upp anställningsförhållandet innan tidsfristen har löpt ut är han eller hon skyldig att betala arbetsgivaren ersättning för att arbetsavtalet upphör i förtid.

- ersättningens belopp motsvarar lönen för två veckor eller
- om den försummade arbetsperioden är kortare än två veckor, lönen för motsvarande tid.

Kvittering av ersättningen bestäms enligt 2 kap.17 § i arbetsavtalslagen.

Om arbetsgivaren avslutar ett anställningsförhållande före den utsatta tiden, ska arbetsgivaren enligt 12 kap. i arbetsavtalslagen ersätta arbetstagaren den skada han eller hon orsakats.

3. ARBETSTID

§ 6 Skyldighet att erbjuda mera arbete

Om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för de arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren på deltid, ska arbetsgivaren erbjuda de deltidsanställda dessa arbeten.

Mertidsarbete ska erbjudas upp till 112,5 timmar under en treveckorsperiod.

Det rekommenderas att parterna lokalt avtalar om praxis för hur mertidsarbete ska erbjudas.

§ 7 Ordinarie arbetstid och arbetsdagens längd

1. Ordinarie arbetstid

Arbetstiden bestäms per perioder på tre veckor.

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

2. En deltidsanställd arbetstagares arbetstid

Arbetstagaren är en deltidsanställd arbetstagare, om hans eller hennes arbetstid är kortare än i genomsnitt 112,5 timmar per tre veckor.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om

- A. en fast minimiarbetstid för en treveckorsperiod eller
- B. en genomsnittlig minimiarbetstid för en treveckorsperiod.

A. Fast minimiarbets tid

Om arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om en fast minimiarbets tid för en treveckorsperiod, ska den avtalade arbetstiden förverkligas under varje treveckorsperiod.

Om arbetstiden underskrider den avtalade minimitiden, betalar arbetsgivaren en ersättning som motsvarar de uteblivna arbetstimmar. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ersättning, om det avtalade antalet timmar uteblivit på grund av en orsak som beror på arbetstagaren eller på grund av en oavlönad frånvaro.

Då den förverkligade arbetstiden utan motiverat skäl regelbundet överskrider den arbetstid som avtalats i arbetsavtalet, ska arbetstiden avtalas så att den motsvarar den förverkligade arbetstiden.

B. Genomsnittlig minimiarbets tid

Om arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om en genomsnittlig arbetstid för en treveckorsperiod, ska den avtalade arbetstiden förverkligas under granskningsperioden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren granskar hur den genomsnittliga minimiarbets tiden förverkligas under en sex månader lång tidsperiod, såvida inte verksamheten (till exempel säsongsbetonad verksamhet) förutsätter att granskningsperioden förlängs till högst ett år.

ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSE

Om tillämpning av bestämmelsen direkt då den granskningsperiod som upphör i januari 2026 upphör skulle leda till en oändamålsenlig granskningsperiod på ett halvt år, kan man skjuta upp inledandet av den nya halvårsgranskningen med högst tre månader. Då utförs ingen granskning under tidsperioden mellan perioderna. Arbetstiden ska dock ordnas i enlighet med arbetsavtalet.

Om en förtroendeman har valts vid företaget rekommenderar förbunden att de lokala parterna på begäran av förtroendemannen ser över den praxis för granskning av den genomsnittliga minimiarbets tiden som företaget iakttar. Enskilda arbetstagares uppgifter behandlas inte som en del av granskningen.

Parterna utarbetar en gemensam anvisning för granskning av den genomsnittliga minimiarbets tiden.

Granskningen utförs för hela treveckorsperioder som infaller under tidsperioden. Granskningsperioden kan bestå av högst 9 på varandra följande treveckorsperioder.

Om företagets verksamhet förutsätter att granskningsperioden förlängs till ett år, utförs granskningen för hela treveckorsperioder från januari till januari. Granskningsperioden börjar fr.o.m. den första kompletta treveckorsperioden i januari och slutar den första treveckorsperioden som upphör i januari följande år. Om förläggningen av granskningsperioden mellan andra tidpunkter (t.ex. från april till april) kan avtalas arbetsplatsspecifikt enligt § 30.

Arbetstimmarna ska granskas inom två månader efter att granskningsperioden löpt ut.

Den anställde måste informeras om datumet för granskningen och de treveckorsperioder samt arbetstimmar som den kommer att omfatta innan granskningen äger rum.

Syftet med granskningen är att säkerställa att avtalet motsvarar den reella situationen.

Då den förverkligade genomsnittliga arbetstiden utan motiverat skäl överskrider den arbetstid som avtalats i arbetsavtalet, Arbetstiden ska avtalas så att den motsvarar den förverkligade arbetstiden. Undantag kan göras om det finns allvarliga skäl till minskad efterfrågan på arbetskraft. Detta bör diskuteras med arbetstagaren i samband med granskningen.

Om mer än en arbetstagare berörs av ovanstående skäl, ska skälet gås igenom med huvudförtroendemannen. Om ärendet behandlas av en förtroendeman behövs ingen enskild behandling med arbetstagarna.

EXEMPEL

Den genomsnittliga minimiarbetstid som avtalats i kollektivavtalet är 90 timmar per tre veckor. Arbetstagaren har gett sitt samtycke till mertidsarbete. Arbetsgivaren har planerat arbetsskiftsförteckningarna så att arbetstiden varierar i treveckorsperioder, från 60 timmar vissa perioder till 120 timmar andra (dock i genomsnitt 90 timmar per treveckorsperiod). Utöver den planerade minimiarbetstiden har arbetstagaren även tagit skift efter det att arbetsskiftsförteckningen kommit ut. En analys av arbetstiderna visar att den genomsnittliga arbetstiden under granskningsperioden överstiger den överenskomna genomsnittliga minimiarbetstiden, i genomsnitt 95 timmar under tre veckor. Parterna kommer överens om en ny genomsnittlig minimiarbetstid på 95 timmar per tre veckor.

Om arbetstiden underskrider den avtalade minimitiden, betalar arbetsgivaren en ersättning som motsvarar de uteblivna arbetstimmarna. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ersättning, om det avtalade antalet timmar uteblivit på grund av en orsak som beror på arbetstagaren eller på grund av en oavlönad frånvaro.

När arbetsgivaren säger upp en arbetstagare ska minst det antal arbetstimmar som motsvarar arbetstagarens arbetsavtalsenliga genomsnittliga minimiarbets tid antecknas i arbetsskiftsförteckningen för uppsägningstiden. Det krävs dock inte att en redan publicerad arbetsskiftsförteckning för en treveckorsperiod ändras.

I visstidsanställningar ska minimiarbets tiden under en treveckorsperiod förverkligas under den tid som anställningsförhållandet varar.

Om anställningsförhållandet inleds mitt under en granskningsperiod, ska den avtalade minimiarbets tiden också vara fullgjord innan nästa granskningsperiod inleds. En förutsättning är att anställningsförhållandet gäller tills vidare och har varat i minst sex månader.

Om en deltidsanställd arbetstagare i praktiken utför så mycket mertidsarbete att han eller hon inte längre kan betraktas som en sådan deltidsanställd arbetstagare som avses i kollektivavtalet, ska man med honom eller henne komma överens om betalning av månadslön från och med början av den månad som följer ändringstidpunkten.

Ovan nämnda bestämmelser tillämpas inte på arbetstagare som vid behov separat kallas till arbete.

Som en deltidsanställd arbetstagare betraktas inte en arbetstagare som enligt § 12 punkt 4 eller 5 i kollektivavtalet arbetar 90 eller 105 timmar per tre veckor.

3. Arbetsskiftets längd

Arbetsskiftet ska vara minst fyra timmar. På arbetstagarens begäran eller av en grundad anledning kan arbetsskiftet vara kortare. En grundad anledning kan till exempel anknyta sig till behovet av arbetskraft på grund av efterfrågan av tjänsterna, rörelsens öppettider och tjänstetider eller arbetets kortvarighet. Den grundade anledningen ska redogöras åt arbetstagaren innan arbetsskiftsförteckningen görs upp.

Ett arbetsskift kan högst uppgå till 10 timmar. Med arbetstagarens samtycke kan arbetstiden förlängas. Det är inte tillåtet att i oskälighetsgrad låta utföra arbetsskift som är längre än tio timmar. På arbetstagarens önskan eller med hans eller hennes samtycke kan man även utföra på varandra följande arbetsskift på 10 timmar. Arbetstiden per dygn kan dock högst uppgå till 16 timmar.

4. Vilotider

Vilotiden mellan arbetsskift är minst 11 timmar, om inte något annat avtalas med arbetstagaren. Vilotiden ska dock omfatta minst 8 timmar. Avtalet om en vilotid på mindre än 11 timmar gäller tills någon meddelar något annat, dock alltid till slutet av en redan publicerad arbetsskiftsförteckning. Mellan arbetsskift på minst 10 timmar som utförs på varandra följande dagar ska en vilotid på minst 11 timmar ingå.

Om den dagliga oavbrutna arbetstiden överskrider sex timmar, ska arbetstagaren utöver den kaffepaus som avses i punkt 5 få en vilotid på minst en halvtimme eller möjlighet att med beaktande av arbetsrytmen ta en tillräckligt lång paus under arbetet för att inta sin måltid i ett utrymme som lämpar sig för detta.

Om den dagliga oavbrutna arbetstiden överstiger 10 timmar har arbetstagaren vid behov rätt till en vilotid på upp till en halvtimme efter åtta timmars arbete vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Vilotidernas längd och hur de ordnas får man avtala om på olika sätt för varje arbetsplats i enlighet med 30 § i kollektivavtalet.

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

Vilotiden får inte placeras genast i början eller slutet av arbetsskiftet.

Om arbetet kräver ständig närvaro eller medför oavbruten belastning, ska det vid behov ordnas möjlighet till sådana pauser i arbetet som tillåter arbetstagaren att kortvarigt avlägsna sig från den plats där arbetet utförs.

5. Kafferast

När arbetsskiftet varar över 4 timmar, ska arbetstagaren få minst en kafferast. Pausen räknas in i arbetstiden och arbetstagaren får inte utan arbetsgivarens tillstånd avlägsna sig från arbetsplatsen under pausen.

Om en egentlig paus till följd av orsaker som hänför sig till arbetsarrangemang inte kan ges, ska arbetstagaren ha möjlighet att inta förfriskningar under arbetet. Orsaker som har att göra med arbetsarrangemang gäller främst situationer då människor arbetar ensamma.

6. Riktlinjer för raster och vilotider

När det gäller vilotider och raster ska arbetsgivaren ge instruktioner om hur man tar raster i enlighet med kollektivavtalet.

§ 8 Organisering av arbetstid

1. Arbetsvecka

Arbetsveckan börjar på måndag klockan 00.00 och upphör på söndag klockan 24.00.

En treveckorsperiod har högst 15 arbetsdagar.

2. Lediga dagar

För varje arbetsvecka på fem dagar intjänas två lediga dagar varav den ena är en veckovilodag V på minst 30 timmar och den andra är en extra ledig dag X på minst 24 timmar.

Med en arbetsdag likställs en X-dag som flyttats från en vecka till en annan, en utjämningsledighet som beviljats för att jämna ut arbetstiden, en ledig dag istället för semesterpremie samt en årsledighetsdag som angetts i arbetsskiftsförteckningen.

Veckovilodagen V ska ges för varje hel arbetsvecka. En extra ledig dag X kan beviljas antingen under intjäningsveckan eller i samband med en annan ledighet under treveckorsperioden.

Om X-dagen beviljas under den vecka under vilken den är intjänad ska den i mån av möjlighet beviljas i samband med V-dagen.

Antalet arbetsdagar mellan de lediga dagarna får uppgå till högst sju arbetsdagar. På arbetstagarens initiativ kan parterna lokalt i enskilda fall avtala annorlunda om bestämmelsen.

Arbetstagaren kan ha högst fem sådana arbetsskift i rad där minst tre timmar infaller mellan klockan 23 och klockan 06 (nattskift). Utöver fem nattskift som följer på varandra får arbetstagaren arbeta ytterligare två nattskift med ett samtycke som arbetstagaren ger från fall till fall.

Parterna rekommenderar ett system med roterande lediga dagar.

Arbetsskiftet som föregår ledigheten ordnas till morgonskift och arbetsskiftet som följer ledigheten ordnas till kvällsskift, om lediga dagar beviljas ett jämnt antal i rad. Bestämmelsen följs dock på arbetsplatserna med möjlighet att avvika från den av verksamhetsmässiga skäl eller på grund av arbetsarrangemangen eller på arbetstagarens egen begäran. Denna bestämmelse gäller dock alltid på en arbetsplats som är öppen alla dagar i veckan och där man arbetar i två eller tre skift. Om tiden mellan ledigheterna på arbetsplatsen endast arbetas i morgon-, kvälls- eller nattsift, behöver denna bestämmelse inte iakttas.

Ledighet ska minst vart femte veckoslut ordnas så att två på varandra följande lediga dagar beviljas antingen på fredag och lördag eller på lördag och söndag. På arbetsplatsen kan enligt § 30 i kollektivavtalet avtalas om att ledigheten även kan beviljas på söndag och måndag.

Bestämmelsen gäller arbetstagare som är berättigade att intjäna V- och X-dagar.

Avvikelser från bestämmelsen är möjliga på arbetstagarens önskan eller då tvingande skäl föreligger.

När semester ges beräknas femveckorsperioden på följande sätt:

V	X	3 veckor	4 veckor	2 veckor	V	X
Lö	Sö		semester		Lö	Sö

Vid överenskommelse om ett årsarbetstidssystem i enlighet med § 12 punkt 3 i kollektivavtalet kan med arbetstagaren även avtalas om att veckoslutsledigheten beviljas på ett sätt som avviker från denna bestämmelse.

3. Anordnande av fritid i vissa fall

På arbetstagarens begäran ska minst var femte helg anordnas som en ledig dag, så att kombinationen fredag och lördag, lördag och söndag eller söndag och måndag ges som en ledig dag. Bestämmelsen gäller arbetstagare som är berättigade att intjäna V- och X-dagar.

§ 9 Arbetsskiftsförteckning

Arbetsskiftsförteckningen ska utarbetas i förväg så att den läggs ut på anslagstavlan eller på annan motsvarande plats till arbetstagarnas påseende minst en vecka innan treveckorsperioden börjar, om inte annat avtalats arbetsplatsspecifikt enligt § 30.

Arbetsskiftsförteckningen ska utarbetas med annat redskap än blyertspenna.

Treveckorsperioden inleds alltid på måndag. Årsskiftet avbryter inte perioden.

Uppgifterna om när arbetsskiftet inleds och avslutas samt om lediga dagar ska finnas i arbetsskiftsförteckningen.

Arbetsskiftsförteckningen får inte ändras utan arbetstagarens och arbetsgivarens samtycke.

Då en treveckorsperiod på grund av att anställningsförhållandet inleds eller upphör eller på grund av oavlönad ledighet inte blir full får den ordinarie arbetstiden högst vara 7,5 timmar per arbetsdag.

§ 10 Särskilda helgdagar

1. Julaftonen och juldagen

Julaftonens kvällsskift samt juldagen ska vara lediga, om arbetstagaren begär det en vecka innan den arbetsskiftsförteckning som omfattar julen utarbetas.

Inkvarteringsrörelser, säsongs- och trafikrestauranger, kaféer i sjukhus och servicestationer samt personalrestauranger utgör ett undantag från vad som anges ovan.

2. Första maj

På första maj ska en arbetstagare få morgonskiftet ledigt till klockan 13.00, eller om möjligt till klockan 16.00.

Arbetstagaren ska i alla fall meddela arbetsgivaren denna önskan senast en vecka innan man gör upp arbetsskiftsförteckningen.

§ 11 Årsledighetssystem (ÅL)

1. Att omfattas av systemet

Både heltidsanställda och deltidsanställda arbetstagare omfattas av årsledighetssystemet.

Systemet tillämpas inte i arbetstidsformen arbete som likställs med treskiftsarbete enligt § 12 5 punkten i kollektivavtalet och inte heller i kontorsarbetstidsformen enligt protokollet för kontorsanställda.

2. Intjänande av årsledighet

Arbetstagaren tjänar in årsledighet på basis av antalet arbetstimmar under ett kalenderår. Arbetstimmar som berättigar till årsledighet börjar ackumuleras efter att arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått i två månader (s.k. karenstid). Karenstiden minskas av tid som arbetats i samma arbetsgivares tjänst, om arbetstagaren återgår till arbetet inom 30 kalenderdagar efter att föregående anställningsförhållande upphört.

EXEMPEL

Arbetstagarens anställningsförhållande inleds 21.12.2025. Arbetstimmar som tjänar in årsledighet börjar räknas från och med 21.2.2026.

Arbetstagaren tjänar in en ledig dag för varje 200 arbetade timmar. Efter 1 400 arbetade timmar är gränsen för intjänande 140 timmar och efter 1 540 arbetade timmar är gränsen 100 timmar (se tabellen nedan). Högst nio (9) årsledighetsdagar kan tjänas in per kalenderår.

Frånvaro från arbetet tjänar inte in timmar som berättigar till årsledighet. I fråga om förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen beaktas dock befrielsen från arbetet enligt § 41 i kollektivavtalet eftersom den likställs med utförda arbetstimmar.

Även timmarna under en årsledighet som tas ut i ledighet likställs med arbetade timmar när det gäller intjänande av årsledighet.

Under ett kalenderår tjänas ledighet in på följande sätt:

Antalet arbetade timmar	Antal årsledigheter
200	1
400	2
600	3
800	4
1000	5
1200	6
1400	7
1540	8
1640	9

3. Beviljande av årsledighet

En årsledighetsdag kan ges genast när den har tjänats in. Intjänade årsledigheter ska dock ges senast före utgången av det kalenderår som följer på det år då ledigheten tjänades in.

När årsledigheter placeras i arbetsskiftsförteckningen ska arbetstagaren ges möjlighet att framföra sin åsikt om tidpunkten för årsledigheten. Arbetstagaren har under ett kalenderår rätt att på begäran få hålla minst två årsledigheter vid önskad tidpunkt, såvida inte orsaker som hänför sig till arbetsgivarens affärsverksamhet utgör ett hinder för att ge ledigheten vid den begärda tidpunkten. Begäran ska framföras minst 10 dagar innan arbetsskiftsförteckningen publiceras. Om årsledigheterna alltid placeras på vissa dagar av orsaker som hänför sig till arbetsgivarens affärsverksamhet (t.ex. söckenhelger), tillämpas inte denna bestämmelse.

Årsledigheter ges som hela lediga dagar och de minskar inte på antalet övriga lediga dagar. Årsledigheter likställs med arbetsdagar i fråga om intjänande av X- och V-dagar samt semester.

En årsledighet (ÅL) som antecknats i arbetsskiftsförteckningen har en förkortande inverkan på arbetstiden med 7,5 timmar. Ledigheten är minst 24 timmar lång.

En årsledighetsdag som förtroendemannen tjänar in förkortar förtroendemannens arbets- och befrielseledighet i samma förhållande som förtroendemannen tjänat in årsledighetsdagar under samma tid.

EXEMPEL

Treveckorsperioden för en heltidsanställd arbetstagare i arbetstidsformen med 112,5 timmar innehåller en årsledighetsdag. Årsledigheten förkortar arbetstiden under perioden med 7,5 timmar varpå treveckorsperioden motsvarar 105 arbetstimmar. Ifrågavarande treveckorsperiod kan förutom årsledigheten dessutom omfatta 14 arbetsdagar, 3 V-dagar och 3 X-dagar.

På den heltidsanställdes initiativ kan man också avtala om att årsledigheten ges som förkortad arbetstid eller att ledigheten ersätts med en penningssumma som motsvarar grundlönen för 7,5 timmar. Ett avtal till följd av ett initiativ från arbetstagaren ska ingås separat för varje intjänad årsledighet.

En sk deltidsanställd i första hand få en intjänad årsledighet i form av en 7,5 timmar lång avlönad ledig dag, såvida man inte på arbetstagarens initiativ kommer överens om att ersätta den med en penningssättning som motsvarar grundlönen för 7,5 timmar.

4. Lön för årsledighet

Arbetstagaren betalas grundlön för en årsledighet som antecknats i arbetsskiftsförteckningen. Årsledigheter som inte tagits ut när anställningsförhållandet upphör ersätts i pengar (grundlönen för 7,5 timmar per intjänad årsledighetsdag).

5. Årsledighet i arbetstidsformen regelbundet nattarbete enligt § 12 4 punkten i kollektivavtalet

I arbetstidsformen regelbundet nattarbete i § 12 4 punkten i kollektivavtalet är gränsen för intjänande av årsledighet 160 timmar. En nattarbetare kan tjäna in högst åtta (8) årsledighetsdagar per kalenderår. En enskild årsledighetsdag förkortar arbetstiden med sex (6) timmar.

6. Personalrestauranger

I personalrestauranger kan man lokalt enligt § 30 i kollektivavtalet avtala om att samma söckenhelg- och arbetstidsförkortningssystem som i kundsamfundet iakttas i stället för årsledighetssystemet. Dock ska den årliga arbetstiden då vara högst lika stor som den hade varit om man tillämpat treveckorsperioder på 112,5 timmar och årsledighetssystemet.

7. Överföring av årsledighet

Dagar av årsledighet som är angivna i arbetsskiftsförteckningen kan överföras på arbetstagarens begäran om han eller hon är oförmögen att arbeta på grund av sjukdom, olycka eller förlossning, på följande villkor:

- arbetsgivaren är skyldig att överföra de semesterdagar då arbetstagaren är arbetsoförmögen om minst fyra (4) årsledighetsdagar har tagits ut efter varandra eller kombinerats med annan ledighet och bildat en sammanhängande ledighetsperiod och
- arbetstagarens arbetsoförmåga varar i mer än en årsledighetsperiod.

§ 12 Särskilda arbetstidsformer för heltidsanställda arbetstagare

1. Utjämningsystem

1. Ordinarie arbetstid och utjämningsperiod

Den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare med månadslön kan ordnas så att den är i genomsnitt 112,5 timmar så att arbetstiden under högst sex (6) på varandra följande treveckorsperioder (utjämningsperiod) jämnas ut till att motsvara det ovan nämnda antalet. Den ordinarie arbetstiden under en enskild treveckorsperiod får vara högst 130 timmar.

Längden på den utjämningsperiod som ska iakttas samt tidpunkten för dess början och slut ska framgå av arbetsskiftsförteckningen. Uppgifter om antalet timmar i över- eller underskott under utjämningsperioden ska vara tillgänglig för den anställde.

Veckovilodagen (V) ska ges under varje arbetsvecka.

Det går att flytta högst två (2) X-dagar från varje treveckorsperiod så att de beviljas på andra tidpunkter inom en utjämningsperiod. Då ges den flyttade X-dagen i samband med en annan ledighet. En flyttad X-dag likställs med en arbetsdag i fråga om intjänande av X- och V-dagar samt semester.

Utöver veckoslutsledigheter ska det under utjämningsperioden finnas minst en kombination av på varandra följande lediga dagar.

Antalet arbetsdagar mellan de lediga dagarna får uppgå till högst sju arbetsdagar.

Arbetstiden jämnas ut under utjämningsperioden antingen genom att arbetstiden per dag förkortas eller genom att separata utjämningsledigheter beviljas. Under en utjämningsperiod ska dock minst tre (3) utjämningsledigheter beviljas, om det i ramen för de intjänade timmarna är möjligt. Utjämningsledigheterna (TS) antecknas i arbetsskiftsförteckningen och de jämsställs med arbetsdagar i fråga om intjänande av X- och V-dagar samt semester samt när lön för en del av en månad betalas.

Utgämningsledigheterna får inte överlappa lediga dagar eller semester.

Systemet kan enligt ovan nämnda principer tillämpas på en arbetstidsform som likställs med treskiftsarbete enligt 12 § 5 punkten i kollektivavtalet, men inte på ordinarie nattarbete enligt 12 § 4 punkten i kollektivavtalet.

EXEMPEL 1. UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN

Den iakttagna utjämningsperioden är 6 treveckorsperioder. Antalet arbetstimmar under utjämningsperioden är sammanlagt 6 x 112,5 timmar, alltså 675 timmar. Under utjämningsperioden har sammanlagt beviljats 4 utjämningsledigheter.

1 perioden: 117 t	2 perioden: 130 t	3 perioden: 120 t
3 X-ledigheter	1 X-ledighet	3 X-ledigheter
3 V-ledigheter	3 V-ledigheter	3 V-ledigheter
4 perioden: 85 t	5 perioden: 120 t	6 perioden: 103 t
5 X-ledigheter	2 X-ledigheter	4 X-ledigheter
3 V-ledigheter	3 V-ledigheter	3 V-ledigheter
3 utjämningsledigheter	1 utjämningsledighet	

2. Inverkan av frånvaro

Under frånvaro räknas de arbetstimmar som är antecknade i arbetsskiftsförteckningen som utförda arbetstimmar i arbetstidssystemet. Om en arbetsskiftsförteckning inte har utarbetats, räknas 7,5 timmar per arbetsdag och 37,5 timmar per arbetsvecka in i den utförda arbetstiden i systemet. För semestertiden räknas som utförd arbetstid semesterns förkortande effekt på arbetstiden enligt § 27 punkt 5.8 i kollektivavtalet och för en årsledighets del 7,5 timmar.

I arbetstidsformen i § 12 5 punkten i kollektivavtalet beaktas frånvarons inverkan enligt ifrågavarande arbetstidsform.

3. Mertids- och övertidsarbete under en treveckorsperiod

Det arbete som under en treveckorsperiod har utförts efter 130 timmar ersätts som mertids- och övertidsarbete enligt följande:

- 7,5 timmar som mertidsarbete med enkel timlön
- de 18 följande timmarna med lön förhöjd med 50 % och
- de därefter följande timmarna med lön förhöjd med 100 %.

Timmar som berättigar till mertids- eller övertidsersättning per period iakttas inte när man räknar det totala timantalet under utjämningsperioden.

Ersättningen för mertids- eller övertidsarbete per period kan inte bytas ut mot motsvarande ledig tid.

4. När anställningen upphör mitt under utjämningsperioden

Om ett anställningsförhållande på grund av skäl som beror på arbetstagaren upphör under en pågående utjämningsperiod innan arbetstiden har jämnats ut till den ordinarie maximiarbetstiden, kan underskottet i antalet arbetstimmar dras av från arbetstagarens lön. Ett eventuellt överskott ersätts i pengar i form av enkel timlön.

Om anställningsförhållandet upphör av skäl som beror på arbetsgivaren, dras underskottet inte av lönen. Eventuellt mertids- och övertidsarbete ersätts i fråga om de arbetstimmar som överskrider den genomsnittliga ordinarie arbetstiden enligt följande:

- fram till i genomsnitt 120 timmar som mertidsarbete med enkel timlön
- hälften av de därefter följande timmarna med en lön förhöjd med 50 % och hälften med en lön förhöjd med 100 %.

EXEMPEL 2 MERTIDS- OCH ÖVERTIDSARBETE NÄR ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET UPPHÖR MITT UNDER UTJÄMNINGSPERIODEN

Anställningsförhållandet för en heltidsanställd arbetstagare vars ordinarie arbetstid under en treveckorsperiod är 112,5 timmar upphör efter tre treveckorsperioder mitt under en utjämningsperiod på 18 veckor av skäl som beror på arbetsgivaren.

1 perioden: 130 t

2 perioden: 128 t

3 perioden: 108 t

Periodernas sammanlagda antal arbetstimmar är 366, alltså i genomsnitt 122 timmar per treveckorsperiod. Då är antalet utförda mertidsarbetstimmar per period i genomsnitt 7,5 (120–112,5) och antalet utförda perioder är tre. Arbetstagaren får en ersättning för mertidsarbete i form av lönen för $3 \times 7,5$ timmar, alltså för 22,5 timmar. Antalet övertidstimmar per period är i genomsnitt två (122–120), alltså sammanlagt sex timmar (3×2) varav hälften, alltså 3 timmar ersätts med en lön förhöjd med 50 % och hälften, alltså 3 timmar med en lön förhöjd med 100 %.

5. Utjämningsperiodens upphörande

Ett underskott i antalet arbetstidstimmar som förorsakats av skäl som beror på arbetstagaren kan dras av från arbetstagarens lön när utjämningsperioden upphör. Ett eventuellt överskott i antalet arbetstidstimmar vid utgången av en utjämningsperiod ersätts i fråga om de arbetstidstimmar som utförts utöver den ordinarie maximiarbetstiden enligt följande:

- 7,5 timmar som mertidsarbete med enkel timlön
- de 18 följande timmarna med lön förhöjd med 50 % och
- de därefter följande timmarna med lön förhöjd med 100 %.

Över- eller underskottet kan inte överföras till följande utjämningsperiod.

EXEMPEL 3. MERTIDS- OCH ÖVERTIDSARBETE NÄR UTJÄMNINGSPERIODEN UPPHÖR

Längden på en utjämningsperiod är 6 treveckorsperioder, och den ordinarie maximiarbetstiden per en utjämningsperiod är 675 timmar. Innan den sista treveckorsperioden börjar har arbetstagaren arbetat 625 timmar. Således finns det 50 timmar (675 tim.–625 tim.) kvar för den sista treveckorsperioden. Arbetstagaren har dock utfört 81 timmar under den sista perioden. Då ersätts mertids- och övertidsarbetet (81 tim.– 50 tim.= 31 tim.) enligt följande:

- 7,5 timmar som mertidsarbete med enkel timlön
- 18 timmar med en lön förhöjd med 50 % och
- 5,5 timmar med en lön förhöjd med 100 %.

2. Utjämningsystem för arbetstid som baserar sig på lokalt avtal

1. Ordinarie arbetstid och utjämningsperiod

Arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare med månadslön kan enligt § 30 i kollektivavtalet lokalt avtalas så att den under en tidsperiod på högst 9 på varandra följande treveckorsperioder (utjämningsperiod) utjämnas till 112,5 timmar.

Den ordinarie arbetstiden under en enskild treveckorsperiod får vara högst 136 timmar.

Längden på den utjämningsperiod som ska iakttas samt tidpunkten för dess början och slut ska framgå av arbetsskiftsförteckningen. Uppgifter om antalet timmar i över- eller underskott under utjämningsperioden ska vara tillgänglig för den anställda.

Veckovilodagen (V) ska ges under varje arbetsvecka.

Det går att flytta X-dagar inom utjämningsperioden så att den flyttade X-dagen ges i samband med en annan ledighet. En flyttad X-dag likställs med en arbetsdag i fråga om intjänande av X- och V-dagar samt semester.

Utöver veckoslutsledigheter ska det under utjämningsperioden finnas minst två kombinationer av på varandra följande lediga dagar.

Antalet arbetsdagar mellan de lediga dagarna får uppgå till högst sju arbetsdagar.

Arbetstiden jämnas ut under utjämningsperioden antingen genom att arbetstiden per dag förkortas eller genom att separata utjämningsledigheter beviljas. Under en utjämningsperiod ska dock minst fem (5) utjämningsledigheter beviljas, om det i ramen för de intjänade timmarna är möjligt. Utjämningsledigheterna (TS) antecknas i arbetsskiftsförteckningen och de jämställs med arbetsdagar i fråga om intjänande av X- och V-dagar samt semester och när lön för en del av en månad betalas.

Utgjänningsledigheterna får inte överlappa lediga dagar eller semester.

Systemet kan enligt ovan nämnda principer tillämpas på en arbetstidsform som likställs med treskiftsarbete enligt 12 § 5 punkten i kollektivavtalet, men inte på ordinarie nattarbete enligt 12 § 4 punkten i kollektivavtalet.

EXEMPEL 1. UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN

Den iakttagna utjämningsperioden är 9 treveckorsperioder. Antalet arbetstimmar under utjämningsperioden är sammanlagt $9 \times 112,5$ timmar, alltså 1012,5 timmar. Utjämningsperioden har sammanlagt 27 X-ledigheter, av vilka en del har flyttats från en treveckorsperiod till en annan och beviljats i samband med en annan ledighet. Under utjämningsperioden har sammanlagt beviljats 8 utjämningsledigheter.

1 perioden: 136 t	2 perioden: 136 t	3 perioden: 125 t
1 X-ledighet	1 X-ledighet	2 X-ledigheter
3 V-ledigheter	3 V-ledigheter	3 V-ledigheter
4 perioden: 125 t	5 perioden: 122 t	6 perioden: 80 t
2 X-ledigheter	3 X-ledigheter	5 X-ledigheter
3 V-ledigheter	3 V-ledigheter	3 V-ledigheter
		4 utjämningsledigheter
7 perioden: 90 t	8 perioden: 87,5 t	9 perioden: 111 t
4 X-ledigheter	6 X-ledigheter	3 X-ledigheter
3 V-ledigheter	3 V-ledigheter	3 V-ledigheter
2 utjämningsledigheter	2 utjämningsledigheter	

2. Inverkan av frånvaro

Under frånvaro räknas de arbetstimmar som är antecknade i arbetsskiftsförteckningen som utförda arbetstimmar i arbetstidssystemet. Om en arbetsskiftsförteckning inte har utarbetats, räknas 7,5 timmar per arbetsdag och 37,5 timmar per arbetsvecka in i den utförda arbetstiden i systemet. För semestertiden räknas som utförd arbetstid semesterns förkortande effekt på arbetstiden enligt § 27 punkt 5.8 i kollektivavtalet och för en årsledighets del 7,5 timmar.

I arbetstidsformen i § 12 5 punkten i kollektivavtalet beaktas frånvarons inverkan enligt ifrågavarande arbetstidsform.

3. Mertids- och övertidsarbete under en treveckorsperiod

Det arbete som under en treveckorsperiod har utförts efter 136 timmar ersätts som mertids- och övertidsarbete enligt följande:

- 7,5 timmar som mertidsarbete med enkel timlön
- de 18 följande timmarna med lön förhöjd med 50 % och
- de därefter följande timmarna med lön förhöjd med 100 %.

Timmar som berättigar till mertids- eller övertidsersättning per period iakttas inte när man räknar det totala timantalet under utjämningsperioden.

Ersättningen för mertids- eller övertidsarbete per period kan inte bytas ut mot motsvarande ledig tid.

4. När anställningen upphör mitt under utjämningsperioden

Om ett anställningsförhållande på grund av skäl som beror på arbetstagaren upphör under en pågående utjämningsperiod innan arbetstiden har jämnats ut till den ordinarie maximiarbetstiden, kan underskottet i antalet arbetstimmar dras av från arbetstagarens lön. Ett eventuellt överskott ersätts i pengar i form av enkel timlön.

Om anställningsförhållandet upphör av skäl som beror på arbetsgivaren, dras underskottet inte av lönen. Eventuellt mertids- och övertidsarbete ersätts i fråga om de arbetstimmar som överskrider den genomsnittliga ordinarie arbetstiden enligt följande:

- fram till i genomsnitt 120 timmar som mertidsarbete med enkel timlön
- hälften av de därefter följande timmarna som övertidsersättning med en lön förhöjd med 50 % och hälften med en lön förhöjd med 100 %.

EXEMPEL 2 MERTIDS- OCH ÖVERTIDSARBETE NÄR ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET UPPHÖR MITT UNDER UTJÄMNINGSPERIODEN

Anställningsförhållandet för en heltidsanställd arbetstagare vars ordinarie arbetstid under en treveckorsperiod är 112,5 timmar upphör efter tre treveckorsperioder mitt under en utjämningsperiod på 27 veckor av skäl som beror på arbetsgivaren.

1 perioden: 136 t

2 perioden: 128 t

3 perioden: 102 t

Periodernas sammanlagda antal arbetstimmar är 366, alltså i genomsnitt 122 timmar per treveckorsperiod. Då är antalet utförda mertidsarbetstimmar per period i genomsnitt 7,5 (120–112,5) och antalet utförda perioder är tre. Arbetstagaren får en ersättning för mertidsarbete i form av lönen för $3 \times 7,5$ timmar, alltså för 22,5 timmar. Antalet övertidstimmar per period är i genomsnitt två (122–120), alltså sammanlagt sex timmar (3×2) varav hälften, alltså 3 timmar ersätts med en lön förhöjd med 50 % och hälften, alltså 3 timmar med en lön förhöjd med 100 %.

5. Utjämningsperiodens upphörande

Ett underskott i antalet arbetstidstimmar som förorsakats av skäl som beror på arbetstagaren kan dras av från arbetstagarens lön när utjämningsperioden upphör. Ett eventuellt överskott i antalet arbetstimmar vid utgången av en utjämningsperiod ersätts i fråga om de arbetstimmar som utförts utöver den ordinarie maximitiden enligt följande:

- 7,5 timmar som mertidsarbete med enkel timlön
- de 18 följande timmarna med lön förhöjd med 50 % och
- de därefter följande timmarna med lön förhöjd med 100 %.

Över- eller underskottet kan inte överföras till följande utjämningsperiod.

EXEMPEL 3. MERTIDS- ELLER ÖVERTIDSARBETE NÄR UTJÄMNINGSPERIODEN UPPHÖR

Längden på en utjämningsperiod är 9 treveckorsperioder, och den ordinarie maximiarbetstiden per en utjämningsperiod är 1012,5 timmar. Innan den sista treveckorsperioden börjar har arbetstagaren arbetat 950 timmar. Således finns det 62,5 timmar ($1\,012,5 - 950$) kvar för den sista treveckorsperioden. Arbetstagaren har dock utfört 95 timmar under den sista perioden. Då ersätts mertids- och övertidsarbetet ($95 - 62,5$ dvs. sammanlagt 32,5 timmar) enligt följande:

- 7,5 timmar som mertidsarbete med enkel timlön
- 18 timmar med en lön förhöjd med 50 % och
- 7 timmar med en lön förhöjd med 100 %.

3. Årsarbetstidssystem som baserar sig på lokala avtal (s.k. arbetstidsbank)

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

1. Man ska avtala om ibruktagandet av arbetstidssystemet på arbetsplatsen med förtroendemannen eller i arbetsgruppen för lokala avtal enligt § 30 i kollektivavtalet.
2. Systemet kan tillämpas på heltidsanställda arbetstagare vars anställningar gäller tills vidare eller för viss tid på minst ett år.
3. När ett årsarbetstidssystem används ska arbetstiden per tre veckor jämnas ut till högst 112,5 timmar under en tidsperiod på högst ett år.
4. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska skriftligen separat avtala om att arbetstagaren ansluter sig till systemet. I samband med anslutningen till systemet ska man avtala om längden på utjämningsperioden och om maximiantalet arbetstimmar per treveckorsperiod med beaktande av det som har avtalats i punkt 2.1. Samtidigt ska man avtala om en preliminär tidpunkt för när utjämningsledigheterna tas ut. I fråga om en enskild arbetstagare kan utjämningsperioden också vara kortare än den som har avtalats om med förtroendemannen eller i arbetsgruppen för lokala avtal när systemet togs i bruk.

5. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om vilka penningbelopp arbetstagaren utöver arbetstimmarna vill få ändrade till arbetstidsutjämningsledighet.
6. Arbetsgivaren lämnar de avtal i anknytning till detta system som denne ingått med arbetstagarna för kännedom till den förtroendeman som företräder arbetstagarna eller till arbetsgruppen för lokala avtal.
7. En arbetstagare som hör till systemet kan endast permitteras av tvingande och oförutsedda skäl som varken beror på arbetstagaren eller arbetsgivaren.
8. Förtroendemannen, arbetsgruppen för lokala avtal eller arbetsgivaren kan säga upp systemet så att det upphör med en uppsägningstid på tre (3) månader och det pågående systemet iakttas fram till utgången av utjämningsperioden.
9. Arbetstagaren eller arbetsgivaren kan säga upp systemet för en enskild arbetstages del så att det upphör med en uppsägningstid på tre (3) månader och det pågående systemet iakttas fram till utgången av utjämningsperioden.
10. Arbetstagaren eller arbetsgivaren kan av skäl som beror på arbetstagarens hälsa och har att göra med hans eller hennes ork i arbetet och har konstaterats av företagshälsovården för en enskild arbetstages del säga upp systemet så att det upphör med en uppsägningstid på en (1) månad och arbetstagarens anslutning till systemet upphör vid utgången av uppsägningstiden.
11. Om tillämpningen av och delaktighet i årsarbetstidssystemet har utgjort grunden för en anställning som gäller tills vidare och det på grund av att systemet har upphört eller på grund av att arbetstagare har brutit sig loss från det inte längre på grund av arbetets säsongskaraktär är möjligt att erbjuda alla arbetstagare ordinarie arbete ska en eventuell minskning av arbetskraften i första hand riktas till de arbetstagare som har haft anslutningen till årsarbetstidssystemet som ett villkor för deras ordinarie anställning.
12. Systemet kan enligt ovan nämnda principer tillämpas på en arbetstidsform som likställs med treskiftsarbete enligt 12 § 5 punkten i kollektivavtalet, men inte på ordinarie nattarbete enligt 12 § 4 punkten i kollektivavtalet.

2. Organisering av arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden kan vara högst 150 timmar per tre veckor.
2. Det antal arbetstimmar som under en treveckorsperiod överskrider 112,5 timmar ges i form av ledig tid som ges ut under utjämningsperioden.
3. Arbetstiden ordnas enligt bestämmelserna i § 7 och 8 i kollektivavtalet med följande undantag:
 - en extra ledig dag (X) kan i samband med annan ledighet ges under utjämningsperioden
 - den oavbrutna minimiarbetstiden per dygn är 4 timmar.
4. Tidpunkten för inledande och avslutande av den utjämningsperiod som iakttas ska framgå av arbetsskiftsförteckningen. Uppgifter om antalet timmar i över- eller underskott under utjämningsperioden ska vara tillgänglig för den anställde.
5. Arbetsskiftförteckningen utarbetas för minst tre veckor i sänder enligt § 9 i kollektivavtalet.
6. Semesterns förkortande inverkan på arbetstiden under en treveckorsperiod enligt § 27 punkt 5.8 i kollektivavtalet räknas in i arbetstiden under semestern. Under en sjukledighet räknas oberoende av arbetsskiftsförteckningen 7,5 timmar per arbetsdag och 37,5 timmar per vecka in i arbetstiden.

3. Mertids- och övertidsarbete under en treveckorsperiod

1. Utförda arbetstimmar som under en treveckorsperiod överskrider 150 timmar ersätts med en lön förhöjd med 100 %.

4. Belopp som kan överföras till systemet

1. Utöver den utförda arbetstid som antingen överskrider eller underskrider 112,5 timmar (s.k. minustimmar) kan det avtalas om att olika slags penningbelopp som kan bytas ut mot arbetstimmar överförs till utjämningsstaten.
2. Sådana belopp kan bestå av arbetstidsersättningar (till exempel ersättningar för söndagsarbete, tillägg för kvälls- och nattarbete, grunddelar och förhöjningsdelar för övertidsarbete, semesterpremie). Dessutom kan man avtala om en överföring av årsledigheter och sparad ledighet till utjämningsstaten.

5. Utjämning av systemet

1. De arbetstimmar som har överförts till systemet och som överskrider 112,5 timmar samt de penningbelopp som ska bytas ut mot arbetstimmar ges ut i form av hela lediga dagar (utjämningsledighet) under en utjämningsperiod. På arbetstagarens initiativ kan annat avtalas om tidpunkten för ledigheterna under en utjämningsperiod.
2. Det penningbelopp som överförs till systemet byts ut mot arbetstimmar enligt den lön som gäller när det överförs.
3. Om antalet arbetstimmar som byts ut mot ledighet inte är jämnt delbart med 7,5 timmar kan resten ges ut i form av en förkortning av arbetstiden per period eller i form av en delvis ledig dag.
4. Utjämningsledigheterna är tid som är likställd med arbetad tid.
5. För arbete som utförts under en utjämningsledighet betalas lön förhöjd med 50 %. Timmar som utförs under utjämningsledighet iakttas inte när man räknar det totala antalet timmar under perioden.

EXEMPEL

Arbetstagaren har under en treveckorsperiod utfört 150 arbetstimmar varav två arbetsskift på 7,5 timmar inföll på söndagar. Arbetstagarens lön är 12 euro per timme. Även ersättningen för söndagsarbete ska enligt avtal överföras till systemet. Till utjämningsformat överförs sammanlagt $(150 - 112,5)$ 37,5 timmar + 15×12 euro (180 euro) som efter att ha bytts ut mot timmar motsvarar 15 timmar. Således har sammanlagt 52,5 timmar som ska ges i form av ledig tid överförts till systemet. Arbetstiden jämnas ut genom att arbetstagaren får 7 hela lediga dagar under utjämningsperioden vid en tidpunkt som parterna har avtalat om.

6. Lön

1. Arbetstagaren får för tiden för ledigheten den lön som gäller vid den aktuella tidpunkten.
2. Om arbetstagarens arbetsuppgifter efter en överföring av arbetstimmar och/ eller penningbelopp till systemet ändras så att hans eller hennes lön under tiden för ledigheten är lägre än tidigare betalas honom eller henne lön till det belopp som gällde när ledigheterna intjänades, med beaktande av en eventuell löneförhöjning enligt kollektivavtalet.

7. Insjuknande under utjämningsledighet

1. Om arbetstagaren insjuknar under en pågående utjämningsledighet har han eller hon rätt att avbryta ledigheten för den tid som sjukledigheten varar. Då beaktas frånvaron som en sjukledighet fr.o.m. den dag som följer efter insjuknandet. Arbetstagaren ska visa upp en utredning om insjuknandet enligt kollektivavtalet och meddela om sin vilja att avbryta utjämningsledigheten.
2. Arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för de utjämningsledigheter som har överförts på detta sätt. Om de överförda utjämningsledigheterna på grund av tidpunkten för utgången av utjämningsperioden inte kan tas ut före utgången av utjämningsperioden kan de beviljas under den följande utjämningsperioden.

8. Om ett utjämningsystem avbryts under en pågående utjämningsperiod

1. Om ett utjämningschema på grund av skäl som beror på arbetstagaren avbryts under en pågående utjämningsperiod innan arbetstiden har jämnats ut till den ordinarie maximiarbetstiden kan underskottet i antalet arbetstimmar dras av från arbetstagarens lön. Ett eventuellt överskott ersätts i pengar i form av enkel timlön.
2. Om ett utjämningschema avbryts av skäl som beror på arbetsgivaren dras underskottet inte av från arbetstagarens lön. Ett eventuellt överskott ersätts så som har avtalats om en situation där en utjämningsperiod upphör.

9. Mertids- och övertidsarbete vid utgången av en utjämningsperiod

1. Om övertidsarbetet per period har ersatts i form av pengar enligt punkt 3, beaktas inte de timmar som ersatts som övertidsarbete vid beräkningen av det sammanlagda antalet timmar per utjämningsperiod.
2. Om ett underskott som beror på arbetstagaren har bildats vid utgången av en utjämningsperiod kan underskottet dras av från arbetstagarens lön.
3. Om ett överskott har samlats vid utgången av en utjämningsperiod ersätts det enligt följande:
 - de utförda arbetstimmar divideras med det sammanlagda antalet arbetsdagar och de utjämningsledigheter som tagits ut

- utfört arbete som i genomsnitt överskrider 7,5 timmar per dygn ersätts fram till 8 timmar genom att en ersättning för mertidsarbete som motsvarar en enkel timlön betalas för 0,5 timmar
- utförda arbetstimmar som i genomsnitt under ett dygn överskrider 8 timmar ersätts fram till 10 timmar med lön förhöjd med 50 %
- arbete som i genomsnitt utförts över 10 timmar ersätts med lön förhöjd med 100 %.

10. Arbetstidsbokföring

Arbetsgivaren ska utöver den arbetstidsbokföring som avses i arbetstidslagen föra bok över varje arbetstagares arbetstid som har överförts till utjämnings-schemat och dess grunder.

4. Regelbundet nattarbete

1. De som är berättigade till arbetstidsförkortning

Arbetstiden för en arbetstagare med månadslön är 90 timmar per tre veckor utan att den fulla månadslönen sänks, om:

- mer än hälften av arbetstiden infaller mellan kl. 01.00 och 06.00 eller
- mer än hälften av arbetsskiftet under en treveckorsperiod inleds mellan kl. 24.00 och 05.00.

2. Mertids- och övertidsarbete

Divisorn för månadslönen som utgör grunden för ersättning för mertids-, övertids- och söndagsarbete är 127.

Mertidsarbete är arbete som under en treveckorsperiod utförs utöver 90 timmar upp till 120 timmar.

3. Lön

Timlönen för en deltidanställd arbetstagare som omfattas av detta arbetstidssystem beräknas genom att månadslönen divideras med talet 127.

Kvälls- och nattarbetstillägg betalas inte till en arbetstagare som är berättigad till tidskompensation enligt detta system.

4. Utjämningsystem för arbetstid som ska avtalas lokalt med en nattarbetare

Med en heltidsanställd nattarbetare med månadslön kan man enligt § 30 i kollektivavtalet lokalt avtala om att arbetstiden utjämnas till 90 timmar under en tidsperiod på två på varandra följande treveckorsperioder (utjämningsperiod).

Veckovilodagen V ska ges för varje hel arbetsvecka.

En extra ledig dag X kan beviljas antingen under intjäningsveckan eller i samband med en annan ledighet under treveckorsperioden.

Arbetstiden jämnas ut under utjämningsperioden genom att separata utjämningsledigheter beviljas. Utjämningsledigheterna antecknas i arbetsskiftsförteckningen och de jämsställs med arbetsdagar i fråga om intjänande av X- och V-dagar samt semester samt när lön för en del av en månad betalas. Utjämningsledigheterna får inte överlappa lediga dagar eller semester.

Under frånvaro räknas de arbetstimmar som är antecknade i arbetsskiftsförteckningen som utförda arbetstimmar i arbetstidssystemet. Om en arbetsskiftsförteckning inte har utarbetats, räknas 6 timmar per arbetsdag (30 timmar/vecka) in i den utförda arbetstiden i systemet. För semestertiden räknas som utförd arbetstid semesterns förkortande effekt (6 timmar) på arbetstiden enligt § 27 punkt 5.8 i kollektivavtalet och för en årsledighets del 6 timmar.

Om ett anställningsförhållande på grund av skäl som beror på arbetstagaren upphör under en pågående utjämningsperiod innan arbetstiden har jämnats ut till den ordinarie maximiarbetstiden (180 timmar), kan underskottet i antalet arbetstimmar dras av från arbetstagarens lön. Ett eventuellt överskott ersätts i form av enkel timlön.

Om anställningsförhållandet upphör av skäl som beror på arbetsgivaren, dras ett eventuellt underskott inte av från lönen. Eventuellt mertids- och

övertidsarbete ersätts enligt bestämmelserna om utjämningsystemet i 12 § 1 punkten i kollektivavtalet.

Det arbete som under en treveckorsperiod har utförts efter 120 timmar ersätts som övertidsarbete enligt följande: 18 timmar med lön förhöjd med 50 % och resterande timmar med lön förhöjd med 100 %.

Ett underskott i antalet arbetstidstimmar som förorsakats av skäl som beror på arbetstagaren kan dras av från arbetstagarens lön när utjämningsperioden upphör. När utjämningsperioden löper ut ersätts de arbetstidstimmar som utförts utöver den ordinarie maximiarbetstiden (180 timmar) under utjämningsperioden enligt följande: de 18 första timmarna med lön förhöjd med 50 % och de resterande timmarna med lön förhöjd med 100 %.

Över- eller underskottet kan inte överföras till följande utjämningsperiod.

5. Arbete som likställs med treskiftsarbete

1. De som är berättigade till arbetstidsförkortning

Arbetstiden för en arbetstagare med månadslön är 105 timmar per en treveckorsperiod utan att den fulla månadslönen sänks, om arbetstagaren arbetar på ett arbetsställe som har öppet:

- under alla dygnets tider och
- alla veckodagar.

Arbetsskiftet ska också förläggas till alla dygnets tider och alla veckodagar.

Förkortningen gäller inte tillfälliga arrangemang, om vikariatarrangemangen inte är regelbundna.

Om en arbetstagare som annars är i ett normalt arbetstidssystem (112,5 timmar) utför nattskift som hör till en arbetstagare som är berättigad till tidskompensation för nattarbetet (system med 90 timmar) åtminstone sex skift under tre veckor, får han eller hon rätt till arbetstidsförkortning enligt detta system, dvs. hans eller hennes arbetstid är 105 timmar per tre veckor.

Den ovan nämnda arbetstidsförkortningen tillämpas inte på en arbetstagare som arbetar på en sådan service- eller trafikstation som har en dagligvaruhandel med ett sortiment på minst 2000 artiklar, om

- anställningen börjar efter 1.5.2010 eller
- arbetstidsformen ändras efter 1.5.2010.

2. Genomförandet av förkortningen

Förkortningen genomförs så att arbetstiden är 105 timmar per tre veckor. En del av arbetstidsförkortningen ges som 8 utjämningsdagar under året.

Årsledigheter intjänas inte i denna arbetstidsform.

Utgjänningsledigheterna likställs i sin helhet med arbetade dagar och de får inte överlappa intjänade lediga dagar eller semester.

3. Mertids- och övertidsarbete

Divisorn för månadslönen som utgör grunden för ersättning för mertids-, övertids- och söndagsarbete är 149.

Mertidsarbete är arbete som under en treveckorsperiod utförs utöver 105 timmar upp till 120 timmar.

4. Lön

Timlönen för en deltidsanställd arbetstagare som omfattas av detta arbetstidssystem beräknas genom att månadslönen divideras med talet 149.

Vid betalning av lön för sjukdomstid likställs utjämningsledigheterna med arbetade dagar.

4. LÖN

§ 13 Löneform

En heltidsanställd arbetstagare betalas månadslön.

En deltidanställd arbetstagare betalas timlön. Timlönen beräknas genom att månadslönen divideras med talet 159.

§ 14 Hur lönen fastställs

1. Erfarenhetsår

Vid fastställandet av den årsnivå som avses i lönetabellen beaktas arbetad tid i motsvarande arbetsuppgifter.

Arbetad tid i andra arbetsuppgifter beaktas i skälighetsomfattning om arbetet delvis motsvarar den förutsatta yrkeserfarenheten.

Vid sidan om den arbetade tiden beaktas den tid som är likställd med arbetad tid enligt § 7 i semesterlagen.

För att kunna uppnå ett erfarenhetsår krävs:

- 1 års arbete, om den genomsnittliga minimiarbetstiden är 60 timmar per tre veckor eller mera
- 2 års arbete, om den genomsnittliga minimiarbetstiden understiger 60 timmar per tre veckor.

Övergången till nästa årsnivå sker från början av den lönebetalningsperiod som följer efter att antalet tjänsteår har uppnåtts.

Om arbetsgivaren har frågat om arbetstagarens tidigare arbetslivserfarenhet och arbetstagaren inte har gett en godtagbar redogörelse över sin tidigare arbetslivserfarenhet när arbetsavtalet ingås och senast före den första lönebetalningen, ger en senare redogörelse inte rätt att hänsyn tas till den tidigare arbetslivserfarenheten.

Erfarenhetstid intjänas även under praktiktiden enligt punkt 2.

När arbetstagaren under sitt anställningsförhållande förflyttas till en ny arbetsuppgift i en mer krävande lönegrupp eller övergår till ett arbete som omfattas av kollektivavtalet för chefer, bestäms den nya tabelllönen enligt den årsnivå som är högre än men närmast den föregående tabelllönen.

EXEMPEL

En arbetstagare som tidigare arbetat som servitör i heltidsarbete 1.1.2021–30.6.2025 anställs som servitör 1 okt 2025.

Arbetstagaren har en sammanlagd arbetserfarenhet på 4 år 6 månader.

Arbetstagarens minimilön fastställs enligt lönetabellen för över 2 år.

Arbetstagaren övergår till lönetabellen över 5 år 1.4.2026.

2. Praktiktid

I början av anställningsförhållandet finns en praktiktid. Praktiktiden är sex månader. Om arbetstagaren har den yrkesutbildning som arbetsuppgiften förutsätter är praktiktiden 2 månader.

Praktiktiden förkortas av i punkt 1 definierad arbetserfarenhet.

Praktikantens lön är 80 % av tabelllönen år 0–2 inom respektive arbetsuppgift.

Praktiktiden räknas på samma sätt som tiden som berättigar till erfarenhetstillägg (punkt 1), dock så att för frånvarotid intjänas praktiktid endast för frånvarotid med lön.

3. Lönegruppering

Lönegruppering

1	Biträde, piccolo
2	Servitör, kassa, expedit, kock, arbetstagare på service- och trafikstation, arbetstagare i bowlinghall (kaféer, 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, serviceman, telefonväxel, receptionistbiträde, karaokearbetare, mötesarrangör, välfärdsarbetare (t.ex. konditionshandledare, personal trainer, fotvårdare), hobby- och evenemangsarbetare (t.ex. gymhandledare, fritidsinstruktör, roader, hallbyggare, caddie master), kosmetolog, idrottsinstruktör, massör
5	Receptionist på inkvarteringsrörelse, concierge, portier, fysioterapeut

Lön betalas till arbetstagaren enligt den lönegrupp vars uppgifter han eller hon utför största delen av arbetstiden.

Om arbetstagaren regelbundet utför arbete som är mindre krävande än hans lönegrupp förutsätter, minskar detta inte hans lön.

När arbetstagaren utför en mer krävande lönegrupps arbeten under mindre än hälften av sin arbetstid, ska arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om den proportionella andelen som höjer lönen.

EXEMPEL

Ett köksbiträde arbetar regelbundet cirka 30 % av sin arbetstid som kock. I restaurangen serveras alkoholdrycker med över 5,5 volymprocent. Om höjning av biträdets tabellön ska man avtala följande:

En kocks tabellön 1.9.2025 (0–2 år)	2 118 €
Ett köksbiträdes tabellön	1 849 €
Skillnad i lön	269 €
Köksbiträdets lön höjs: $269 \text{ €} \times 30 \%$	= 80,70 €
Lönen minst 1 849 € + 80,70 €	= 1 929,70 €

§ 15 Lärlingar, unga arbetstagare och skolelever

1. Läroavtal

Till elev med läroavtal betalas 1 året 80 % och 2 året 90 % av lönen i motsvarande yrkesarbetares lönegrupp med beaktande av erfarenhetstillägget enligt kollektivavtalets 14 §. Efter två år betalas till lärling full tabellön.

Praktikantens och lärlingens arbete ska ordnas så att man beaktar syftet med praktiken och arbetarskyddssynpunkter.

2. Arbetstagare under 18 år

Till arbetstagare under 18 år betalas 80 % av lönen i lönegruppen ifall han eller hon inte har den yrkeskunskap och kompetens som arbetet kräver.

3. Skolelever

Lön till skolelev betalas för högst två månader till en elev i grundskola eller gymnasium. Skolelevens lön är 70 % av lönen i lönegruppen i fråga.

§ 16 Faktorer som höjer lönen

1. Tillägg för företrädare för tillståndshavaren

Till arbetstagare som fungerar som tillståndshavarens företrädare enligt alkohollagen som arbetsgivaren utsett betalas på utskänkingsställen som serverar alkoholdrycker som innehåller över 5,5 volymprocent etylalkohol:

- timlön som motsvarar minst hovmästares tabelllön per arbetsskift för de timmar som företräddandet för tillståndshavaren gäller eller
- fast månadsersättning med beaktande av ansvarsskiftens proportionella andel.

En förutsättning är därtill att arbetstagaren av arbetsgivaren har utsetts att ansvara för utskänkningsen.

Man försöker på förhand anteckna ansvarsskiftet i arbetsskiftsförteckningen. När en person utses som ansvarig under den tid arbetsskiftsförteckningen är gällande, antecknas skiftet synligt i förteckningen.

Om företaget själva begränsar sin utskänkning till en kortare period än vad tillståndet ger rätt till debiteras tillståndshavarens företrädare tillägg från den tidpunkt då utskänkning är möjlig enligt företagets anvisningar. Kunder och anställda måste informeras om begränsningen.

EXEMPEL 1

Till en servitör som varit anställd över fem år betalas för de timmar han eller hon är ansvarig tillägg till tillståndshavarens företrädare enligt följande:

Hovmästare 1.9.2025 över 5 år 16,00 €

Servitör 1.9.2025 över 5 år – 14,10 €

Tillståndshavarens företrädares tillägg i exempel-fallet 1,90 €

EXEMPEL 2

Man bedömer att 30 % av arbetsskiften är sådana arbetstagaren är ansvarig för, varvid tillståndshavarens företrädares tillägg betalas enligt följande:

Hovmästare 1.9.2025	över 5 år	2544 €
Servitör 1.9.2025	över 5 år	<u>- 2 242 €</u>
		302 €
		× 30 % = 90,60 €
		2 242 €
		+ 90,60 €
Servitörens lön är sammanlagt minst		2 332,60 €.

2. Tillägg för kvälls- och nattarbete

För arbete som utförs mellan 18.00 och 24.00 betalas tillägg för kvällsarbete enligt lönebilagan.

För arbete som utförs mellan 24.00 och 06.00 betalas tillägg för nattarbete enligt lönebilagan.

3. Dagligvaruhandelstillägg på trafikstationer

Om en trafikstation har en dagligvaruhandel med ett sortiment på minst 2 000 artiklar, betalas för arbete som utförs mellan 18 och 06 dagligvaruhandelstillägg enligt lönebilagan. Om dagligvaruhandelns area är över 400 m² betalas under ovan nämnda förutsättningar tillägg enligt gällande handelns kollektivavtal och iakttas bestämmelserna om söndagsarbete i sagda kollektivavtal. För timmar berättigade till ovan nämnda tillägg betalas inte kvällsarbets- eller nattarbetstillägg enligt punkt 2.

Kollektivavtalets tidsgottgörelsesystem för arbete likställt med treskiftsarbete (12 § 5 punkten i kollektivavtalet) tillämpas inte på trafikstationer som hör till detta tillägg om

- anställningen börjar efter 1.5.2010 eller
- arbetstiden har ändrats efter 1.5.2010.

§ 17 Söndagsarbete och arbete som utförs på heldagar och helgafter

1. För arbete som utförts på söndagar och helgdagar betalas grundlön, kvälls- och natttillägg samt tillståndshavarens företrädares tillägg förhöjd med 100 %
 - på en söndag
 - på en annan kyrklig helgdag
 - på första maj
 - på självständighetsdagen.
2. För arbete som utförts på helgafter efter klockan 15.00 betalas grundlön samt kvällstillägg och tillståndshavarens företrädares tillägg förhöjd med 50 %
 - på nyårsaften
 - på påsklördagen
 - på valborgsmässoaftonen
 - på midsommaraften
 - på julaften.

Helgafterstillägget betalas inte för en helgafter som infaller under en helgdag.

§ 18 Mer- och övertidsarbete

1. Mertidsarbete

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

För mertidsarbete krävs samtycke av arbetstagaren.

Mertidstimmarna ersätts med grundtimlön.

2. Övertidsarbete

Övertidsarbete är arbete som överskrider 120 timmar under en treveckorsperiod.

För övertidsarbete krävs samtycke av arbetstagaren.

Som ersättning för övertidsarbete betalas för de 18 första timmarna som överstiger 120 timmar lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.

När man beräknar mertids- och övertidsersättningen räknas inte de timmar som arbetats under V- och X- dagar eller årsledighet som en del av periodens arbetstimmar, då de ersätts separat enligt § 19 i kollektivavtalet.

Längden på en granskningsperiod enligt 18 § i arbetstidslagen (1.1.2020 är tolv månader.

3. Mertids- och övertidsarbete under en ofullständig treveckorsperiod

Den tid som berättigar till ersättning för mertids- eller övertidsarbete under en treveckorsperiod som på grund av anställningsförhållandets kortvarighet, en sjukdom eller en annan orsak som var känd när arbetsskiftsförteckningen utarbetades inte fullbordas ska beräknas enligt följande:

A. i fråga om mertidsarbete:

- med vilket timantal den genomsnittliga arbetstiden överskrider 7,5 timmar per arbetsdag

- för de timmar som överskrider 7,5 timmar fram till 8 timmar betalas grundtimlön

B. i fråga om övertidsarbete:

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

Om en treveckorsperiod inte har fullbordats av sådana skäl som inte var kända när arbetsskiftsförteckningen utarbetades betalas ingen ersättning för övertidsarbete förutsatt att om antalet arbetstimmar under en treveckorsperiod hade förverkligats skulle antalet arbetstimmar under treveckorsperioden som högst ha motsvarat den ordinarie maximerade arbetstiden enligt kollektivavtalet.

EXEMPEL

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
8	9	8	9	9	V	7	8,5	9	9	9	X	X	V	9	4	V	4	4	X	6

3 veckor = 112,5 t

Anställningen slutade
94,5 timmar
11 arbetsdagar

94,5 tim : 11 arbetsdagar = 8,59 tim/arbetsdag

Andelen mertidsarbete upp till 8 timmar: $8 \text{ h} - 7,5 \text{ h} = \text{i snitt } 0,5 \text{ h mertidsarbete} \times 11 \text{ arbetsdagar} = 5,5 \text{ h}$

Övertidsarbete då 8 timmar överskrider: $8,59 \text{ h} - 8 \text{ h} = \text{i snitt } 0,59 \text{ h övertidsarbete} \times 11 \text{ arbetsdagar} = 6,49 \text{ h}$

Ersättningar:

5,5 timmar enkel timlön

6,49 timmar med 50 % höjd lön

Beräkningsregeln för en ofullständig period tillämpas dock inte på en arbetsperiod som på grund av semester blir ofullständig, i dessa fall går man till väga såsom bestäms i 27 § 8 punkten.

§ 19 Arbete som utförs på en ledig dag

Arbetstagaren och arbetsgivaren ska avtala om arbete som utförs på en V- eller X-dag samt årsledighet.

För arbete som utförts på en V-dag betalas grundlön förhöjd med 100 %.

För arbete som utförts på en X-dag eller årsledighet betalas grundlön förhöjd med 50 %.

Det eventuella tillägget till tillståndshavarens företrädare betalas förhöjt på motsvarande sätt.

Därutöver betalas ersättning för söndagsarbete ifall arbetet har utförts:

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

Arbetade timmar på en V- eller X-dag samt årsledighet beaktas inte vid beräkningen av periodens totala timantal.

En extra ledig dag (X) som har uteblivit på grund av att treveckorsperioden inte fullbordats ersätts genom att lönen för en arbetsdag höjs med 50 %. Om arbetsdagens längd varierar beräknas ersättningens belopp enligt den genomsnittliga arbetstiden.

§ 20 Byte av förhöjd lön mot ledighet

Man kan avtala om att delvis eller helt byta lönen för mertids- och övertidsarbete eller för arbete som har utförts på en V-dag, X-dag eller årsledighet mot en motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden.

Bestämmelsen ovan om förhöjd lön ska även iakttas vid beräkning av längden på en ledighet som motsvarar övertidsarbetet.

Ledig tid ska ges inom sex månader från och med att mertids- eller övertidsarbetet utförts, om inte annat avtalas.

Man ska sträva efter att nå en överenskommelse om tidpunkten för ledigheten. Om man inte kommer överens bestämmer arbetsgivaren tidpunkten för ledigheten, om arbetstagaren inte kräver att få ersättningen i pengar.

EXEMPEL

Arbetstagaren har arbetat 6 timmer på sin X-dag. Eftersom man för arbete på X-dag ska betala med 50 % förhöjd lön ska den lediga tid som ges vara 9 timmar.

§ 21 Betalning av lön

1. Lönebetalning

Lönen ska betalas arbetstagaren till den penninginrättning som han eller hon anvisat. Arbetsgivaren ansvarar för de kostnader som lönebetalningen medför.

För löneräkningsperioden betalas grundlönen för kalendermånaden, tilläggen samt mertids- och övertid ersättningarna för treveckorsperioder som avslutas under den nämnda tidsperioden betalas en gång per månad senast den 10 följande månad.

Lönen ska stå till arbetstagarens förfogande på förfallodagen. Om lönen förfaller till betalning på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommaraftonen eller helgfri lördag, är förfallodagen föregående vardag.

2. Lön för en del av månaden

Om lönebetalningen börjar, avbryts eller upphör mitt under lönebetalningsperioden, räknas lönen för en del av månaden:

- genom att månadslönen divideras med talet 21 för dagslönen och
- dagslönen multipliceras med de arbetsdagar, utjämningsledigheter, årsledigheter och lediga dagar istället för semesterpremie som ingår i den avlönade perioden enligt arbetsskiftsförteckningen.

När en arbetstagare med månadslön regelbundet arbetar mindre än fem dagar per vecka, bestäms divisorn för månadslönen i proportion till antalet arbetsdagar per vecka.

EXEMPEL

En arbetstagare med månadslön arbetar regelbundet tre dagar per vecka. Divisorn för månadslönen bestäms enligt följande: $3/5 \times 21$

När den oavlönade frånvaron är högst tre dagar avdras frånvarotimmarna.

3. Löneutbetalning när anställningen upphör

Lönen ska betalas senast den dag som följer efter den dag då anställningsförhållandet upphör. Är detta på grund av orsaker som har med löneadministrationen att göra inte möjligt, ska lönen betalas senast den 10:e kalenderdagen efter att anställningsförhållandet upphörde.

4. Innehållning av lön

Från lönen kan avdras lön eller ersättning som betalats för mycket, och de innehållningar som tillåts av lag eller detta avtal kan göras.

5. Lönespecifikation

Arbetsgivaren ska i löneräkningen specificera grunderna för bestämning av lönen. Av specifikationen ska framgå grundlönen, tillägg och ersättningar och för vilken tid de har betalats samt beloppet av uppbyggnadsfackmedlemsavgift.

6. Avvägd månadslön som betalas under tiden för tillfälligt deltidsarbete

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att det betalas avvägd månadslön i stället för timlön

- under tiden för deltidsarbete i anslutning till partiell sjukfrånvaro och
- under tiden för deltidsarbete i anslutning till partiell familjeledighet.

Månadslönen ställs i proportion till deltidsarbetstiden:

- genom att dela arbetstiden för deltidsarbetet med den kollektivavtalsenliga ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare och
- genom att multiplicera resultatet av detta med arbetstagarens månadslön.

EXEMPEL

Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om deltidarbete under tiden för partiell vårdledighet så att arbetstagarens minimiarbetsdag är 90 timmar på tre veckor. Innan arbetstagaren blev partiellt vårdledig var chefens kollektivavtalsenliga ordinarie arbetstid 112,5 timmar på tre veckor och månadslönen är 2 088 euro.

Arbetstagarens månadslön i förhållande till deltidarbete är:

$$\frac{90}{112,5} \times 2088 \text{ €} = 1670,40 \text{ €}$$

Då avvägd månadslön betalas fastställs timlönen på basis av den månadslön arbetstagaren får för heltidsarbete.

EXEMPEL

$$\frac{2088 \text{ €}}{159} = 13,13 \text{ €}$$

Semesterlönen till en arbetstagare med vilken man avtalat om att betala avvägd månadslön under tiden för tillfälligt deltidarbete fastställs i enlighet med 27 § punkt 10. 3.B, om arbetstagarens arbetstid och motsvarande lön har ändrats under kvalifikationsåret. I fall ändringarna sker först efter det att kvalifikationsåret har löpt ut, innan semestern eller en del av den börjar, räknas semesterlönen ut enligt den månadslön som gäller då kvalifikationsåret löper ut.

EXEMPEL 1

Med arbetstagaren har avtalats om att det betalas avvägd månadslön under tiden för partiell vårdledighet från och med 1.10, det vill säga mitt under kvalifikationsåret, som löper ut 31.3. Arbetstagarens sommarsemester börjar 1.6 och är 24 dagar lång. Semesterlönen beräknas procentuellt på basis av förtjänsten under kvalifikationsåret.

EXEMPEL 2

Med arbetstagaren har avtalats om att det betalas avvägd månadslön under tiden för partiell vårdledighet från och med 1.5, det vill säga efter att kvalifikationsåret löpt ut. Arbetstagarens sommarsemester börjar 1.7 och är 24 dagar lång. Semesterlönen beräknas på basis av den fulla månadslönen:

$$\frac{\text{Täysi kk palkka}}{25} = \text{päiväpalkka} \times \text{VL päivien lkm} (+ \text{lisien osuus})$$

Lön för sjukdomstid till en arbetstagare, med vilken man har avtalat om att det betalas avvägd månadslön under tiden för tillfälligt deltidsarbete, fastställs på basis av den avvägda månadslönen under tiden för det avtalade deltidsarbetet.

5. FRÅNVARO

§ 22 Insjuknande

1. Förutsättningar för lönebetalning

Arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid om:

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

2. Anmälningsskyldighet och utredning över arbetsoförmågan

Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål personligen underrätta arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant om han eller hon har blivit sjuk. Anmälan ska göras personligen enligt arbetsgivarens anvisningar. Ifall arbetstagaren avsiktligt eller av oaktsamhet försummar att omedelbart underrätta arbetsgivaren, inleds lönebetalningsskyldighet när meddelandet ges.

Arbetstagaren ska på begäran visa upp ett läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning om sin arbetsoförmåga. Om arbetsgivaren utser läkaren som ska anlitas svarar arbetsgivaren för kostnaderna för anskaffandet av läkarintyget.

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

- det är fråga om en epidemiartad sjukdom (t.ex. förkylning eller magsjuka) och
- arbetstagaren inte arrangerat företagshälsovård som inkluderar läkartjänster

- arbetstagaren trots begäran inte fått mottagningstid hos läkare inom den offentliga hälso- och sjukvården på grund av att vården inte har klassificerats som brådskande eller på grund av andra tvingande skäl.

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

Arbetstagaren ska på begäran av arbetsgivaren även annars gå med på att genomgå en läkarundersökning hos arbetsgivarens egen läkare eller en läkare som utsetts av arbetsgivaren. Då ersätter arbetsgivaren kostnaderna för anskaffandet av läkarintyget.

En sjukledig arbetstagare ska iaktta de givna vårdanvisningarna och se till att han eller hon med sitt förfarande inte förlänger sin arbetsoförmåga.

2 a Lokalt avtal om anmälan om sjukfrånvaro

Man kan lokalt enligt 30 § i kollektivavtalet avtala om ett förfarande där arbetstagaren kan anmäla en kort arbetsoförmåga och anledningen till den till arbetsgivaren utan intyg från läkare eller hälsovårdare som intygar arbetsoförmågan. Ett sådant arbetsplatsspecifikt avtal kan gälla arbetstagarens egen sjukfrånvaro i högst tre kalenderdagar och endast kortvariga sjukdomar som inte kräver läkarvård (t.ex. förkylning, magsjuka).

Anmälan om arbetsoförmåga ska göras utan dröjsmål enligt 22 § 2 punkten i kollektivavtalet.

Arbetsgivaren kan kräva att arbetstagaren lämnar in ett läkarintyg redan från och med den första dagen, om arbetsgivaren har grundad anledning att anse detta nödvändigt. En sådan anledning kan till exempel hänföra sig till återkommande fall av kort sjukfrånvaro, ett händelseförlopp på arbetsplatsen före frånvaron eller misstanke om rusmedelsmissbruk.

När man avtalar om förfarandet kan man beakta bland annat följande:

- avtalets syfte
- vem som omfattas av förfarandet: t.ex. gäller förfarandet inte personer som omfattas av åtgärder efter vårdhänvisning eller arbetstagare som tidigare har konstaterats ha problem med arbetsförmågan
- hur och till vem anmälan görs
- för hur lång tid rätt till frånvaro beviljas per gång

- förfarandets giltighetstid på försök
- tillämpning av förfarandet när sjukfrånvaron infaller på en ledig dag eller under semestern
- att förutse missbruk och möjligheten att utesluta arbetstagare från förfarandet eller frånga grunderna för betalning av lön för sjukdomstid vid fall av missbruk
- hur man förfar om sjukdomen fortsätter
- hur många gånger per år får man anmäla frånvaro genom detta förfarande
- läkarordinerad frånvaro kan inte förlängas genom detta förfarande
- hur avtalet följs upp.

3. Lönebetalningsperiod under sjukdomstiden

Lön för sjukdomstid betalas utifrån anställningsförhållandets längd enligt följande:

Anställningsförhållandets längd vid den tidpunkt då arbetstagaren insjuknar	Längden på den avlönade perioden
under 1 mån.	–
1 mån.– 4 mån.	Karenstiden enligt sjukförsäkringslagen, alltså dagen för insjuknande och 9 därpå följande vardagar
över 4 mån.	28 kalenderdagar
över 3 år	35 kalenderdagar
över 5 år	42 kalenderdagar
över 10 år	56 kalenderdagar

Om arbetstagaren på grund av ett arbetsolycksfall som inträffat vid utförandet av arbetsuppgifter är oförmögen att utföra sitt arbete, betalas åt honom eller henne, avvikande från tabellen ovan, lön för sjukdomstiden under den frånvarotid som beror på arbetsoförmågan i enlighet med nedan nämnda bestämmelser för en tidsperiod på minst fyra veckor (28 kalenderdagar), oberoende av anställningsförhållandets längd. Den dagpenning som enligt lagen hör till arbetstagaren för denna tid ska betalas till arbetsgivaren så att den högst motsvarar det lönebelopp som arbetsgivaren betalar.

4. Beloppet av lön för sjukdomstiden

1. Arbetstagare med månadslön

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

Om lönebetalningen under sjukdomstiden avbryts räknas lönen för en del av månaden enligt § 21 punkt 2 i kollektivavtalet.

2. Timavlönade arbetstagare

Timavlönade arbetstagare betalas grundtimlön för de arbetstimmar som antecknats i arbetsskiftsförteckningen.

Om det inte har utarbetats någon arbetsskiftsförteckning över sjukdomstiden betalas lönen utifrån den förverkligade genomsnittliga arbetstiden under de tre hela treveckorsperioder som föregick insjuknandet, dock för högst 7,5 timmar per arbetsdag.

5. Utbetalning av lön för sjukdomstid

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

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

Från lönen för sjukdomstiden dras av den sjukersättning (dagpenning eller annan ersättning som kan jämföras med den) som arbetstagaren får för samma arbetsoförmåga och för samma tidsperiod. Sjukersättningen betalas:

- av en sjukkasse som får garantiavgifter av arbetsgivaren
- enligt lagen om olycksfallsförsäkring, den lag om pension som gäller arbetstagaren eller trafikförsäkringslagen eller
- på grundval av en annan försäkring som arbetsgivaren helt eller delvis har bekostat.

Enligt lagen betalas sjukdagpenning inte till personer som har fyllt 68 år eller till personer som inte har fyllt 16 år. Personerna i denna ålder får full lön för sjukdomstid om förutsättningarna för löneutbetalningen i övrigt uppfylls.

6. Återfall av sjukdom

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

- frånvaroperioderna räknas ihop och lönen för dessa betalas som om det handlade om en och samma sjukdomsperiod
- lönen betalas emellertid för de arbets-, utjämningsledighets- och årsledigheter enligt arbetsskiftsförteckningen som infaller under karenstiden enligt sjukförsäkringslagen (beroende på fallet antingen insjuknandedagen eller 1 + 9 vardagar)
- om det i ovan nämnda tidsperiod ingår minst 75 % annan tid än tid i arbete, beaktas inte frånvarotiden i beräkningen av 30 dagar. V- och X-dagar likställs i detta sammanhang med tid i arbete.

EXEMPEL

En månadsavlönad arbetstagare har varit sjuk 3–18.10, dvs. 16 dagar. Han blir på nytt sjuk den 31.10 och är sjuk till 17.11. Till arbetstagaren betalas lön för 28 sjukdagar. Arbetstagaren insjuknar på nytt 24.11 och är sjuk till 27.11.

M	A	O	A	F	S	S	M	A	O	A	F	S	S	M	A	O	A	F	S	S	M	A	O	A	F	S	S
A	A	A	A	A	V	X	X	A	A	A	A	V	A	V	X	A	A	A	A	A	V	A	A	A	A	A	X
samma sjukdom upprepas																		Samma sjukdom upprepas									

Lön för sjuktid 28 dagar
Föregående sjukperiod - 16 dagar
Lön betalas för den nya sjukperioden för 12 dagar = 31.10–11.11.

FPA betalar dagpenning för perioden 12.11–17.11 direkt till arbetstagaren.

För den period då sjukdomen upprepas, 24.11–27.11, har arbetsgivarens betalningsperiod redan upphört, men till arbetstagaren betalas dock lön för den nya sjukdagen 24.11 då karenstiden enligt sjukförsäkringslagen i detta fall är en dag.

Ifall den tidigare perioden av arbetsoförmåga var kortare tid än karenstiden enligt sjukförsäkringslagen eller arbetstagaren inte annars har fått sjukdagpenning, är karenstiden enligt sjukförsäkringslagen, också då sjukdomen upprepas, 1 + 9 vardagar, för vilken period arbetsgivaren betalar lön.

§ 23 Läkarkontroller

1. Läkarkontroller och -undersökningar

Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet i följande fall förutsatt att arbetstagaren inte har lyckats få tid för kontroller och undersökningar utanför arbetstiden och att dessa har ordnats så att onödig förlust av arbetstid har undvikits:

- en läkarundersökning som är nödvändig för konstaterande av en eventuell sjukdom och en laboratorie- och röntgenundersökning i anknytning till undersökningen som har ordinerats av läkare
- undersökningar som förutsätts för att få graviditetspenning och de medicinska undersökningar som föregår förlossningen
- de bröstcancerscreeningar och screeningar i syfte att förebygga cancer i livmoderhalsen som avses i statsrådets förordning 339/2011
- för tiden för en behandlingsåtgärd för en akut tandsjukdom om tandsjukdomen har medfört arbetsoförmåga som kräver vård under samma dag eller arbetsskift. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.

2. Lagstadgade undersökningar

Inkomstbortfallet ersätts också när arbetstagaren genomgår följande lagstadgade undersökningar:

- de undersökningar som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård och som har godkänts i verksamhetsplanen för företagshälsovård
- undersökningar i anknytning till lagen om unga arbetstagare eller strålsäkerhetslagen
- undersökningar som förutsätts av lagstiftningen och som beror på att arbetstagaren inom företaget övergår till andra uppgifter.

Arbetsgivaren ska till arbetstagaren betala direkta kostnader för resor till dessa undersökningar eller till efterundersökningar samt dagtraktamente, om de genomförs på en annan ort.

§ 24 Tillfällig frånvaro

1. Plötslig sjukdom i familjen

1.1.

När arbetstagarens barn eller ett annat barn som permanent bor i hans eller hennes hushåll och som inte har fyllt 10 år plötsligt insjuknar får arbetstagaren lön för 1-3 kalenderdagar enligt bestämmelserna om lönen för sjukdomstiden om

- en kortvarig frånvaro är nödvändig för att ordna vård för barnet eller för att vårda barnet och
- arbetstagaren utan dröjsmål har informerat om sin frånvaro och om möjligt hur länge den beräknas fortgå.

Arbetsgivaren kan ålägga chefen att uppvisa en utredning enligt 22 § i kollektivavtalet, om arbetsgivaren anser det vara nödvändigt.

Barnets förälder som inte bor i samma hushåll med barnet har samma rätt.

Lönen kan betalas till en person som inte lever ensam med barnet förutsatt att

- den andra personen som permanent bor tillsammans med barnet inte har möjlighet att ordna vård åt barnet eller själv vårda barnet på grund av sitt förvärvsarbete och sin arbetstid, beväringstjänst, frivillig militärtjänst för kvinnor eller civiltjänstgöring, repetitionsövningar i reserven eller obligatorisk kompletterande tjänstgöring eller deltagande i en sysselsättningsfrämjande service eller motsvarande åtgärd enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, som är ett villkor för att få arbetslöshetsförmåner och
- en utredning om den andra personens hinder att vårda barnet har lämnats ut på begäran.

1.2.

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

2. Arbetstagarens vigsel och bemärkelsedagar

Om arbetstagarens vigselflag är en arbetsdag ska den vara en avlönad ledig dag.

Arbetstagarens 50- och 60-årsdag är en avlönad ledig dag då anställningsförhållandet fortgått minst ett år och dagen infaller på en arbetsdag.

3. En nära anhörigs död och begravning

Man strävar efter att ge arbetstagaren möjlighet till en kortvarig ledighet på 1–3 dagar med anledning av en nära anhörigs död eller begravning.

Med kortvarig ledighet avses den tid som behövs för arrangemang som föranleds av dödsfallet och begravningen samt för begravningen. Nära anhöriga är make/maka eller sambo, föräldrar, mor- och farföräldrar, svärföräldrar, barn, syster och bror.

Vid frånvaro som varar längre än en dag ska arbetstagaren på begäran lägga fram en redogörelse för tidsbehovet.

4. Uppbåd och repetitionsövningar

Arbetstagaren kan utan inkomstbortfall delta i uppbådet för de värnpliktiga och den tillhörande läkarundersökningen. I fråga om läkarundersökningen ska bestämmelserna i § 23 i kollektivavtalet iakttas.

För dagar i obligatoriska repetitionsövningar eller sådan kompletterande tjänstgöring som avses i civiltjänstlagen betalas arbetstagaren skillnaden mellan lönen och reservistlönen.

5. Samhällelig verksamhet

Skillnaden mellan lönen och ersättningen för inkomstbortfallet ska betalas till arbetstagaren om han eller hon under arbetstiden deltar i arbetet i:

- kommunfullmäktige
- kommunstyrelsens eller
- valnämnds eller valkommittés arbete för statligt eller kommunalt val.

Skillnaden ska betalas efter att arbetstagaren har gett en utredning över ersättningen för inkomstbortfallet.

6. PAMs förvaltningsorgans möten

Medlemmar i Servicefacket PAM:s avtalsutskott, utskott, styrelse och fullmäktige bereds möjlighet att delta i dessa förvaltningsorgans möten samt i förbundskongressen, om inte speciella arbetsarrangemang utgör vägande hinder. Arbetstagaren ska meddela om deltagande i mötet om möjligt innan den arbetsskiftförteckning där tidpunkten för mötet görs upp eller så snabbt som möjligt samt förete en saklig utredning över den tid som behövs för deltagandet.

7. Svårt sjukt barn

Om barnet är svårt sjukt är arbetstagaren vid överenskommelse berättigad till oavlönad frånvaro (statsrådets beslut 93/1987).

8. Överenskommelser om frånvaro och semesterförmåner

Om sådan frånvaro som avses i 2–7 punkterna i denna paragraf ska arbetstagaren komma överens med arbetsgivaren.

Sådan frånvaro som avses i 1–6 punkterna i denna paragraf minskar inte på semesterförmånerna.

9. Barnlöshetsbehandlingar och adoptionsrådgivning

Arbetstagaren har rätt till frånvaro utan lön i samband med undersökningar eller åtgärder i anslutning till barnlöshetsbehandling eller adoptionsrådgivning om besöket har ordnats så att onödig förlust av arbetstid har undvikits. Arbetstagaren ska meddela om sina besök i ett så tidigt skede som möjligt.

§ 25 Familjeledigheter

1. Lagstadgade rättigheter

Arbetstagarens rätt till ledighet för särskild graviditet och graviditet samt föräldraledighet och vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

När kollektivavtalet görs upp är bestämmelserna:

2. Särskild graviditetsledighet

Utgångspunkten är att rätten till särskild graviditetsledighet uppstår när en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden riskerar arbetstagarens eller fostrets hälsa och annat arbete inte kan ordnas åt arbetstagaren och arbetstagaren på grund av detta måste frånvara från arbetet.

3. Graviditetsledighet

Graviditetsledigheten inleds 30 dagar före beräknad förlossningstidpunkt. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att skjuta upp starten av graviditetsledigheten till minst 14 arbetsdagar före det beräknade förlossningsdatumet.

4. Föräldraledighet

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst fyra perioder, som vardera ska omfatta minst 12 vardagar. Även om en arbetstagare också har rätt till föräldrapenning på grund av ett eller flera barn, får arbetstagaren ta ut upp till fyra perioder av föräldraledighet under samma kalenderår. Om perioden fortsätter efter kalenderårets slut anses den ingå i kvoten för det kalenderår då den påbörjades.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstagaren tar ut föräldraledigheten på deltid och om villkoren för deltidsarbete.

5. Anmälningstider

Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Omlidigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan föräldraledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt ovan föreskrivna anmälningstid iakttas.

Arbetstagaren ska lägga fram ett förslag om partiell vårdledighet senast 2 månader innan ledigheten inleds.

§ 26 Lön under graviditets- och föräldraledighet

1. Till en arbetstagare som har rätt till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen, betalas som lön under graviditetsledigheten skillnaden mellan arbetstagarens grundlön och den dagpenning som betalas till arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen under 40 graviditetspenningss dagar utan avbrott från början av graviditetsledigheten och till den förälder som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen, betalas som lön under föräldraledigheten skillnaden mellan arbetstagarens grundlön och den dagpenning som betalas till arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen under de 36 första föräldrapenningsdagarna från början av föräldraledigheten om
 - anställningsförhållandet utan avbrott har fortgått minst tolv månader innan graviditets- eller föräldraledigheten började och
 - arbetstagaren återgår till arbetet eller hindras från att återgå till arbetet på grund av att anställningsförhållandet har upphört under familjeledigheten av skäl som arbetstagaren inte kunnat råda över

Rätten till lön gäller i fall av adoption endast om arbetstagaren adopterar ett barn under 7 år.

2. Utbetalningen av lönen förutsätter att arbetstagaren visar upp en tillförlitlig redogörelse över det dagpenningsbelopp som han eller hon får.

3. Lönen betalas till arbetstagaren på företagets normala lönedagar efter att graviditets- eller föräldraledigheten har inletts. Lönen för graviditets- eller föräldraledighet beräknas på samma sätt som lönen för sjukdomstiden.
4. Om graviditets- eller föräldraledigheten inleds mindre än ett år efter att arbetstagaren återvänder till arbetet efter en minst sex månader lång annan oavlönad ledighet än familjeledighet, har arbetsgivaren ingen skyldighet att betala lön för tiden för graviditets- eller föräldraledigheten.
5. Om en arbetstagare som fick lön för tiden för graviditets- eller föräldraledigheten inte återvänder till arbetet, får arbetsgivaren återkräva den utbetalda lönen för graviditets- eller föräldraledigheten.

Återkrävningsrätten gäller emellertid inte då anställningsförhållandet av skäl som inte beror på arbetstagaren upphört under familjeledigheten och arbetstagaren av denna anledning är förhindrad att återvända till arbetet.

6. Om dagpenning 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 dagpenning eller den del av dagpenningen som blev obetald av skäl som beror på arbetstagaren.

6. SEMESTER

§ 27 Semester

1. Semester

Semesterförmånerna bestäms utifrån semesterlagen och kollektivavtalet.

2. Intjänande av semester

Arbetstagaren intjänar semester för varje full kvalifikationsmånad om anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret (1.4–31.3) har fortgått

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

Vid beräkning av längden på semestern ges en del av en dag i form av en hel semesterdag.

En full kvalifikationsmånad är en kalendermånad under vilken:

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

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

Arbetstagaren intjänar semester enligt alternativ a om han eller hon enligt sitt arbetsavtal arbetar minst 14 dagar per månad under varje kalendermånad.

3. Dagar likställda med arbetade dagar

I fråga om intjäning av semester ska även dagar likställda med arbetade dagar beaktas.

Vid fastställande av semester betraktas de dagar under vilka arbetstagaren har varit på semester och de dagar under vilka arbetstagaren enligt arbetstidsschemat har varit ledig i syfte att jämna ut arbetstiden per period till den maximala arbetstiden enligt kollektivavtalet (utjämningsledighet) som dagar likställda med arbetade dagar.

För en arbetstagare som enligt sitt arbetsavtal arbetar färre än 14 dagar per månad men minst 35 timmar per månad tas för semesterns del enbart i beaktande de timmar som arbetstagaren enligt avtalet skulle ha arbetat utan semester.

När längden på semestern som ges utgående från kvalifikationsåret bestäms, betraktas som likställda med arbetsdagar även de dagar under vilka arbetstagaren medan anställningsförhållandet fortgår har varit förhindrad från att arbeta av följande orsaker:

- a. repetitionsövning eller extra tjänstgöring eller sådan kompletterande tjänstgöring som avses i § 37 i civiltjänstlagen
- b. sjukdom eller olycksfall, dock inte mera än sammanlagt 75 arbetsdagar under ett kvalifikationsår. Om ett dylikt hinder utan avbrott fortsätter efter utgången av kvalifikationsåret betraktas i fråga om denna sjukdom eller detta olycksfall sammanlagt högst 75 arbetsdagar som dagar likställda med arbetade dagar
- c. medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall ges på ordination av en läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan, dock högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår. Om ett dylikt hinder utan avbrott pågår efter utgången av kvalifikationsåret betraktas sammanlagt högst 75 arbetsdagar som dagar likställda med arbetade dagar
- d. läkarundersökning som avses i arbetarskyddslagen eller som har förordnats av arbetsgivaren eller som beror på en sjukdom eller ett olycksfall

e. ledighet för graviditet, särskild graviditet eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen under den tid som fastställs i semesterlagen, tillfällig vårdledighet enligt 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 7 § i arbetsavtalslagen

f. på grund av ett sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller på grund av att han eller hon hörs som vittne, vilket han eller hon enligt lagen inte har haft rätt att avsäga sig eller vilket man endast kunde ha avsagt sig av ett särskilt skäl som anges i lagen

g. på grund av ett myndighetsförordnande i syfte att förhindra att en sjukdom sprids

h. resor på grund av arbete, om dylika resdagar inte annars betraktas som hans eller hennes arbetsdagar

i. av andra skäl, om arbetsgivaren enligt lagen eller kollektivavtalet har varit skyldig att trots frånvaron betala lön för dylika dagar (t.ex. årsledigheter)

j. permittering, dock högst 30 arbetsdagar i sänder

k. förkortning av arbetsveckor motsvarande permitteringen eller ett annat motsvarande arbetsarrangemang, dock högst för sex månader åt gången. När ett sådant arbetstidsarrangemang utan avbrott fortsätter efter utgången av kvalifikationsåret räknas en ny period på sex månader från ingången av följande kvalifikationsår

l. en studieledighet enligt lagen om studieledighet (237/79), om arbetstagaren omedelbart efter studieledigheten återgått till arbetet, dock högst 30 arbetsdagar per kvalifikationsår

m. deltagande i teoretisk utbildning som förutsätts i ett gällande läroavtal

n. deltagande i utbildning som krävs för arbetet och som arbetsgivaren gett sitt samtycke till, dock så att endast 30 arbetsdagar i sänder kan betraktas som dagar likställda med arbetade dagar

o. deltagande i PAMs fullmäktige-, styrelse-, utskotts- eller kommittémöten.

I fall som avses i punkt b) och c) betraktas högst 105 kalenderdagar per kvalifikationsår och i fall som avses i punkt j) betraktas 42 kalenderdagar i sänder samt i fall som avses i punkt l) betraktas 42 kalenderdagar per kvalifikationsår som dagar likställda med arbetade dagar för arbetstagare som arbetar mindre än 14 dagar men minst 35 timmar per månad.

Vid beräkning av frånvarotiden anses frånvaron ha börjat den första dagen för frånvaro från arbetet och upphört den dag frånvarogrunden upphört att gälla, om det på förhand har avtalats eller beslutats om denna dag, och i annat fall den frånvarodag som föregick återgången till arbetet. Som likställda med arbetade timmar betraktas härvid de timmar under vilka arbetstagaren enligt avtal utan frånvaron skulle ha varit i arbete.

4. Sparande av semester

Arbetstagarens rätt till sparad ledighet bestäms enligt 27 § i semesterlagen (162/2005).

5. Hur semester ges och antecknas i arbetsskiftsförteckningen

1. Sommarsemesterperioden är 2.5–30.9. Vintersemesterperioden är 1.10–30.4.
2. Arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern under en semesterperiod. Innan beslut om tidpunkten fattas ska arbetstagaren beredas tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten för semestern.

Om arbetstagaren ger sitt samtycke kan semestern ges senast före ingången av den följande semesterperioden. I mån av möjlighet ska man sträva efter att ordna semestrarna så att de cirkulerar rättvist.

3. Semestrarna ska i regel vara oavbrutna. Om arbetstagaren ger sitt samtycke kan den del av semestern som överskrider 12 vardagar ges i en eller flera delar. Vintersemestern kan delas upp endast med arbetstagarens samtycke.
4. Arbetsgivaren ska om möjligt meddela tidpunkten för semestern en månad innan semestern eller en del av den börjar, dock senast två veckor innan. Om en semester flyttas på grund av en sjukdom, en förlossning eller ett olycksfall är tiden för meddelandet två veckor på förhand, eller om detta inte är möjligt, minst en vecka på förhand. Arbetsgivaren kan inte utan arbetstagarens samtycke flytta semestern efter att ha meddelat tidpunkten för den.
5. Söndagar, kyrkliga helgdagar, självständighetsdagen, midsommarafton, första maj, julafton eller påsklördagen betraktas inte som semesterdagar.
6. Semestern får inte antecknas så att den ska börja eller sluta så att de lediga dagar som arbetstagaren har intjänat eller kommer att intjäna överlappar semestern.

7. Det är tillåtet att avvika från ett cirkulerande eller fast system för beviljande av lediga dagar.
8. Varje dag mellan måndag och fredag som räknas in i semestern förkortar arbetstiden per period med 7,5 timmar i ett arbetstidsschema som omfattar 112,5 timmar.

Periodens arbetstid förkortas på motsvarande sätt även av kyrkliga helgdagar, självständighetsdagen, första maj, julafton och midsommarafton som infaller mellan måndag och fredag.

I fråga om en arbetstagare som följer ett annat arbetstidssystem eller är deltidsanställd beräknas semesterns och de ovan nämnda söckenhelg- och helgdagarnas förkortande inverkan enligt principerna ovan i förhållande till hans eller hennes arbetstid.

9. Om en ledighet infaller under flera treveckorsperioder, beräknas den förkortande inverkan separat för varje period.
10. En arbetsgivare som säger upp en arbetstagare av personliga skäl kan bestämma att arbetstagaren ska ta ut sin intjänade semester under uppsägningstiden oberoende av semesterperiod. I ovan nämnda fall behöver bestämmelserna om beviljande av semester eller ändring av arbetsskiftsförteckningen inte följas för arbetstagarens del. För den semester som hålls betalas semesterlön och semesterpremie enligt bestämmelserna i kollektivavtalet.

I andra fall av anställningsförhållandets upphörande kan arbetstagaren och arbetsgivaren tillsammans komma överens om uttag av semester under uppsägningstiden.

11. Om semesterns sista dag är en lördag ska den söndag som följer därpå vara en ledig dag. Denna lediga dag minskar inte de lediga dagar som har intjänats eller kommer att intjänas.

EXEMPEL

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

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	-	V	X	A	A	A	A	A

6. Semester och lediga dagar

Om arbetstagaren har arbetat under fem arbetsdagar per vecka (måndag–fredag) får semestern inte antecknas att börja på en lördag utan lördagen och söndagen ska antecknas som V- och X-dagar. Den första semesterdagen är en måndag.

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
A	A	A	A	A	V	X	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	

Om semestern börjar senast på en fredag har inga lediga dagars intjänats.

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
A	A	A	A	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	

Om arbetstagarens sista semesterdag är en måndag, intjänar han eller hon två lediga dagar under den veckan.

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	A	A	A	A	V	X

Om arbetstagarens sista semesterdag är en tisdag, intjänar han eller hon en ledig dag för den veckan.

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	A	A	V	A	A

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

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	A	A	V	A	A

7. Semesters inverkan på arbetstiden

EXEMPEL 1

En sommarsemester på 6 dagar och en ordinarie arbetstid på 112,5 t/3 veckor.

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
A	A	A	A	A	V	X	S	S	S	S	S	S	–	A	A	A	A	A	X	V

Perioden omfattar sammanlagt 5 semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med $5 \times 7,5$ timmar, dvs. med sammanlagt 37,5 timmar. Den resterande arbetstiden under perioden $(112,5 - 37,5) = 75$ timmar.

EXEMPEL 2

En sommarsemester på 12 dagar och en ordinarie arbetstid på 112,5 t/3 veckor.

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	–	A	A	V	X	A	A	A

Perioden omfattar sammanlagt 10 semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med $10 \times 7,5$ timmar, dvs. med sammanlagt 75 timmar. Den resterande arbetstiden under perioden $(112,5 - 75) = 37,5$ timmar.

EXEMPEL 3 (OAVBRUTEN SEMESTER UNDER FLERA PERIODER)

En sommarsemester på 18 dagar som infaller under två perioder.
Ordinarie arbetstid 112,5 timmar/3 veckor.

A	A	A	A	A	V	X	A	A	A	A	A	V	X	S	S	S	S	S	S	
S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	—	V	A	A	X	A	A	A

Den första treveckorsperioden omfattar sammanlagt 5 semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med $5 \times 7,5$ timmar, dvs. med sammanlagt 37,5 timmar. Den resterande arbetstiden under perioden $(112,5 - 37,5) = 75$ timmar.

Den andra treveckorsperioden omfattar sammanlagt 10 semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med $10 \times 7,5$ timmar, dvs. med sammanlagt 75 timmar. Den resterande arbetstiden under perioden $(112,5-75) = 37,5$ timmar.

EXEMPEL 4 (PÅSK)

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
S	S	S	S	-	-	-	-	S	S	A	A	A	A	X	A	A	A	A	A	V

Perioden omfattar sammanlagt 6 semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med $6 \times 7,5$ timmar, dvs. med sammanlagt 45 timmar. Dessutom omfattar semesterperioden långfredag och annan dag påsk, vars förkortande inverkan på arbetstiden under denna period är $2 \times 7,5$ timmar, dvs. sammanlagt 15 timmar. Den resterande arbetstiden under perioden $(112,5-60)$ är sammanlagt 52,5 timmar.

EXEMPEL 5 (KRISTI HIMMELSFÄRDS DAG)

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
S	S	S	-	S	S	-	S	A	A	A	A	X	V	A	A	A	A	A	X	V

Perioden omfattar sammanlagt 5 semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med $5 \times 7,5$ timmar, dvs. med sammanlagt 37,5 timmar. Dessutom omfattar semesterperioden Kristi himmelfärdsdag, vars förkortande inverkan på arbetstiden är 7,5 tim. Den resterande arbetstiden under perioden $(112,5-45)$ är sammanlagt 67,5 timmar.

EXEMPEL 6 (MIDSOMMAR)

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
S	S	S	S	-	-	-	S	S	A	A	A	A	V	A	A	A	A	A	X	V

Perioden omfattar sammanlagt 6 semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med $6 \times 7,5$ timmar, dvs. med sammanlagt 45 timmar. Dessutom omfattar semesterperioden midsommarafton, vars förkortande inverkan på arbetstiden är 7,5 tim. Den resterande arbetstiden under perioden $(112,5-52,5)$ är sammanlagt 60 timmar.

8. Mertids- och övertidsarbete under en arbetstidsperiod som omfattar semestern

Om det sammanlagda antal timmar som består av semesterns förkortande inverkan på arbetstiden och den förverkligade arbetstiden under perioden överskrider 112,5 timmar ersätts det mertids- och övertidsarbete som har utförts under perioden på följande sätt:

- upp till 120 timmar som mertidsarbete
- de därefter följande timmarna med lön förhöjd med 100 %.

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

9. Förflyttning av semester

Semestern flyttas på arbetstagarens begäran om han eller hon är arbetsoförmögen med anledning av

- sjukdom
- olycksfall eller
- förlossning.

Arbetsgivaren är skyldig att flytta semestern under följande förutsättningar:

1. Arbetsoförmåga innan semestern eller en del av den börjar

- arbetstagaren anmäler om sin arbetsoförmåga innan semestern börjar och
- arbetstagaren begär att semestern flyttas innan semestern inleds och
- arbetsoförmågan konstaterats innan semestern börjar.

Arbetstagaren är skyldig att på begäran av arbetsgivaren bevisa sin arbetsoförmåga med ett läkarintyg.

Om arbetstagaren har haft ett lagligt hinder med anledning av vilket han eller hon inte har kunnat anmäla arbetsgivaren om sin arbetsoförmåga och begära att semestern ska flyttas innan den började är arbetsgivaren skyldig att beakta anmälan och begäran trots att de har lämnats in senare. En förutsättning är

att arbetstagaren inte onödigt har dröjt med att anmäla arbetsgivaren efter att hindret upphörde.

Under ovan nämnda förutsättningar har arbetstagaren rätt att flytta sin semester, om arbetstagaren när semestern inleds är medveten om att han eller hon under sin semester tvingas till sjukvård eller annan motsvarande vård som leder till arbetsoförmåga.

Förflyttningen berör hela den semester eller semesterdel som skulle ha tagits.

2. Arbetsoförmåga under semestern

En arbetstagare som insjuknar under sin semester har enligt semesterlagen rätt att flytta semesterdagar som infaller under en period av arbetsoförmåga.

Arbetstagaren ska utan oskäligt dröjsmål begära att semesterdagarna flyttas och på begäran lägga fram ett läkarintyg över sin arbetsoförmåga.

Efter att tiden som arbetsoförmögen har upphört fortsätter semestern normalt och de dagar som arbetstagaren begärde att ska skjutas fram flyttas till en senare tidpunkt.

Arbetstagaren har rätt till lön för sjukdomstid enligt 22 § i kollektivavtalet.

3. Beviljande av förflyttad semester

En förflyttad sommarsemester ska ges under semesterperioden och vintersemester innan följande semesterperiod inleds.

Om det inte är möjligt att ge semester på detta sätt ska semester ges under semesterperioden under det kalenderår som följer på semesterperioden, dock senast före utgången av kalenderåret i fråga.

Om det inte på grund av att arbetsoförmågan fortsätter är möjligt att ge semester på ovan nämnda sätt, ersätts den outtagna semestern med semesterersättning.

10. Semesterlön

1. Bestämning av beräkningssätt

Semesterlönens beräkningssätt bestäms enligt semesterlagen enligt den löneform som tillämpades på arbetstagaren då kvalifikationsåret tog slut (31.3).

Om arbetstagarens arbetstid och löneform (från timlön till månadslön eller tvärtom) har ändrats under semesterkvalifikationsåret, beräknas semesterlönen procentuellt enligt punkt 3.B. Då genomförs ingen utjämning av semesterlönen. Detta beräkningssätt tillämpas dock inte om arbetstagaren delvis varit permitterad.

2. Betalning av semesterlön

Semesterlönen betalas ut innan semestern börjar.

Alternativt kan semesterlönen betalas också på företagets normala lönedag om arbetstagaren inte begär att få semesterlönen innan semestern börjar.

3. Beloppet av semesterlönen

A. Arbetstagare med månadslön

Dagslönen för semestertiden till en arbetstagare med månadslön beräknas genom att den månadslön som gäller när semestern inleds divideras med talet 25. Dagslönen multipliceras med antalet intjänade semesterdagar.

En semesterlön som har beräknats utifrån grundmånadslönen jämnas ut följande lönedag.

Till semesterlönen för en arbetstagare med månadslön läggs en viss andel av det sammanlagda beloppet av de kvälls- och natttillägg och tillståndshavarens företrädares tillägg samt söndagsersättningar som har betalats ut under kvalifikationsåret:

Tillägg och ersättningar som betalats under kvalifikationsåret (1.4–31.3)	Anställningsförhållandet har före den 31.3 pågått mindre än ett år	Anställningsförhållandet har pågått minst ett år före den 31.3
• tillägg för kvällsarbete		
• tillägg för nattarbete		
• ersättning för söndagsarbete	9 %	11,5 %
• tillägg för företrädare för tillståndshavaren		

EXEMPEL PÅ HUR SEMESTERLÖNEN BERÄKNAS

Månadslönen är när semestern börjar 2 200 € + kvalifikationsårets timbaserade tillägg 1 400 € (11,5 %).

När sommarsemestern om 24 dagar börjar betalas:

Grundlön $2\,200\text{ €} / 25 \times 24 = 2\,112,00\text{ €}$

Tilläggens andel $11,5\% \times 1\,400\text{ €} = 161\text{ €}$

Semesterlön $2\,112,00\text{ €} + 24/30 \times 161\text{ €} = 2\,240,80\text{ €}$

När vintersemestern om 6 dagar börjar betalas:

Grundlön $2\,200\text{ €} / 25 \times 6 = 528\text{ €}$

Tilläggens andel 161 €

Semesterlön $528\text{ €} + 6/30 \times 161\text{ €} = 560,20\text{ €}$

B. Arbetstagare med timlön

Semesterlönens andel av semesterkvalifikationsårets (1.4 –31.3) inkomster är:

- 9 % då anställningen fortgått under ett år vid kvalifikationsårets slut
- 11,5 % då anställningen fortgått minst ett år vid kvalifikationsårets slut.

Semesterlönen beräknas procentuellt på lönen för kvalifikationsåret som består av:

- a. lönen för den arbetade tiden (exklusive den förhöjda delen för övertids och nödarbete) samt
- b. följande kalkylerade löneposter som beräknas för de frånvarotider som berättigar till semester:
 - för sjuktid den uteblivna lönen, dock för högst 75 arbetsdagar totalt den redan betalda lönen medräknad
 - för tid för medicinsk rehabilitering som en följd av yrkessjukdom eller olycksfall enligt läkares ordination för att återställa eller bevara arbetsförmågan, dock inte mera än sammanlagt 75 arbetsdagar
 - för tid då arbetet förhindrats på grund av myndigheters order för att hindra spridning av sjukdom
 - för ledighet för graviditet, särskild graviditet eller föräldraledighet under den tid som närmare fastställs i semesterlagen samt tillfällig vårdledighet och frånvaro på grund av tvingande familjeskäl
 - för permittering i högst 30 arbetsdagar per permittering och
 - för tillfällig frånvaro och läkarundersökning enligt kollektivavtalet
 - för den lön som betalats under tiden för uttagen årsledighet.

För en arbetstagare som arbetar färre än 14 dagar, men minst 35 timmar i månaden, läggs den kalkylerade lönen till den lön som redan betalats för sjuk- eller rehabiliteringstiden för tillsammans högst 105 kalenderdagar under kvalifikationsåret samt för permitteringstid högst 42 kalenderdagar åt gången.

Den kalkylerade lönen bestäms utifrån den timlön som gäller när frånvaron börjar och det avtalade genomsnittliga antalet timmar per tre veckor eller om det saknas utifrån den förverkligade arbetstiden under de tre fulla treveckorsperioder som föregick frånvaron. Dessutom beaktas löneförhöjningar som har genomförts under frånvarotiden.

EXEMPEL

En deltidsanställd, vars timlön är 12 € och genomsnittliga minimiarbetsdag 90 timmar/3 veckor.

Semesterrätt 2,5 dagar × 12 månader

Under kvalifikationsåret har 19 000 € betalats i lön för arbete inklusive arbetstidstillägg
Lön för sjukdomstid, 1 440 €, har betalats i 4 veckor och därtill har arbetstagaren varit sjukledig i 7 arbetsdagar utan lön.

Lönen under kvalifikationsåret

19000 €	
1440 €	
504 €	(kalkylerad lön för 7 oavlönade sjukfrånvarodagar)
<u>20944 €</u>	

Semesterlönen är 20 944 € × 11,5 % = 2 408,56 €

11. Semesterersättning

a. Semesterersättning när ett anställningsförhållande fortsätter

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

Om arbetstagaren inte är berättigad till semester är han eller hon berättigad att få en semesterersättning senast före 30.9.

När en arbetstagare inleder sin militärtjänst, frivillig militärtjänst eller civiltjänst får han eller hon en semesterersättning som motsvarar de intjänade semesterdagarna.

b. Semesterersättning när anställningsförhållandet avslutas

Arbetstagaren är berättigad att när hans eller hennes anställningsförhållande upphör i stället för semesterlönen få semesterersättning.

Om arbetstagaren under de månader under vilka anställningsförhållandet började och slutade har arbetat sammanlagt minst 14 dagar eller 35 timmar och fått varken semester eller semesterersättning för den tiden, räknas dessa ihop till en full kvalifikationsmånad.

En arbetstagare som vid anställningsförhållandets slut inte har intjänat rätt till semester på grund av någondera intjäningsregeln får en semesterersättning på 9 % av inkomsterna för den arbetade tiden (exklusive förhöjningsdelen för övertids- eller nödarbete). Om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år är ersättningen 11,5 % från och med början av det aktuella kvalifikationsåret.

12. Semesterbokföring

Arbetsgivaren ska föra bok över semestrarna. Bokföringen ska innehålla bland annat:

- längderna på och tidpunkterna för semestrarna
- grunderna för uträkningen av längderna på semestrarna för varje arbetstagare, som till exempel antalet månader som berättigar till semester, anställningsförhållandets längd osv.
- en semesterlönespecifikation som anger de tillägg som betalas utöver grund-månadslönen och, i fråga om timanställda, även eventuella övertidsarbeten samt en ersättning för en eventuell kostförmån och beloppet av den slutliga semesterlönen eller semesterersättningen.

§ 28 Semesterpremie

1. Förutsättningar för utbetalning

Arbetstagaren är berättigad till semesterpremie:

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

Med återgång till arbetet likställs en frånvaro som beror på

- skäl som avses i 7 § i semesterlagen
- arbetsgivarens samtycke
- ledighet för graviditet, särskild graviditet eller föräldraledighet
- force majeure (ett allmänt fortskaffningsmedel har gått sönder)
- att de övriga anställda på arbetsplatsen har haft semester
- reservövningar eller extra tjänstgöring
- sjukdom eller olycksfall
- ett kommunalt förtroendeuppdrag som man enligt lag inte har rätt att avsäga sig
- bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom
- av andra skäl, om arbetsgivaren enligt lagen eller kollektivavtalet trots frånvaron har varit skyldig att betala arbetstagaren lön för dylika dagar
- permittering
- deltagande i teoretisk utbildning som förutsätts i ett gällande läroavtal
- frånvaro enligt utbildningsavtalet.

Det räcker med att en sådan orsak gällde den dag under vilken arbetstagaren skulle ha återvänt till arbetet från sin semester.

En arbetstagare som, när semestern upphör, är studieledig, alterneringsledig eller vårdledig får semesterpremie efter att han eller hon enligt en förhandsanmälan som avses i lagen eller en ändring av förhandsanmälan som har gjorts på lagliga grunder eller ett avtal med arbetsgivaren har återvänt till arbetet.

Den som återvänder till arbetet efter att ha fullgjort sin militärtjänst, frivilliga militärtjänst eller civiltjänst får semesterpremie till den semesterlön och/eller semesterersättning som han eller hon fick när han eller hon inledde sin tjänstgöring.

En arbetstagare vars arbetsavtal av skäl som inte beror på honom eller henne upphör under semester och som av denna anledning är förhindrad att återvända till arbetet från sin semester är berättigad till en semesterpremie i fråga om den semester som han eller hon har haft eller avtalat om.

2. Belopp

Semesterpremien är 50 % av semesterlön som har beräknats enligt kollektivavtalet.

Semesterpremien räknas på penninglönen för semestertiden, inklusive eventuella naturaförmåner som betalas i pengar, såsom kostförmånen. Andra naturaförmåner som betalas under semestern beaktas inte.

När arbetstagaren får en procentuell semesterlön är han eller hon berättigad till semesterpremie endast till den del av semesterlönen som motsvarar semesterdagarna.

EXEMPEL

En arbetstagare som lyder under 35-timmars intjäningsregeln inledde sin anställning 5.4 föregående år. Under två månader har han eller hon arbetat färre än 35 timmar. Arbetstagarens semesterrätt är då 10×2 , dvs. 20 dagar. Den utbetalade lönen under kvalifikationsåret är 6 000 euro. Semesterlönen är 9 % av 6 000 euro, dvs. 540 euro.

Semesterpremien är

$$\frac{50 \% \times 540 \text{ €} \times 20 \text{ (lomapäivien lukumäärä)}}{24 \text{ (lomapäivien enimmäismäärä)}} = 225 \text{ €}$$

3. Tidpunkt för utbetalning

Semesterpremien betalas på den följande lönebetalningsdagen efter en avslutad semester.

Om det då semestern delas upp är svårt att dela upp semesterpremien kan semesterpremien betalas på en gång efter att huvuddelen av semestern har upphört. Om förutsättningarna för utbetalningen inte uppfylls till alla delar avdras det semesterpremiebelopp som utbetalats för mycket från arbetstagarens lönetillgodohavande.

Genom lokalt avtal enligt § 30 i kollektivavtalet kan man avtala om utbetalning av semesterpremien vid en annan tidpunkt eller om att semesterpremien ges i form av en motsvarande avlönad ledighet.

Om man inte avtalat om annat, ges ledighet istället för semesterpremie i form av hela lediga dagar (den förkortande inverkan på arbetstiden är 112,5 timmar/3 veckor i arbetstidsformen 7,5 timmar/dag). En kalendervecka kan omfatta högst 5 lediga dagar istället för semesterpremie. Lediga dagar istället för semesterpremie likställs med arbetsdagar i intjänandet av X- och V-dagar.

EXEMPEL

Arbetstagarens semesterpremie är 720 euro och timlön 12 euro. Arbetstagaren och arbetsgivaren har enligt § 30 i kollektivavtalet kommit överens om att hela semesterpremien bytts mot en ledighet. Arbetstagaren får 60 timmar avlönad ledighet.

7. RESOR

§ 29 Resekostnader

1. Resekostnader

När arbetstagaren på arbetsgivarens order blir tvungen att resa ersätts resekostnaderna antingen

- enligt företagets resereglemente eller om det saknas
- enligt Skatteförvaltningens beslut.

2. Företagets resereglemente

I företagets resereglemente bestäms grunderna för och nivån på dagtraktamenten och andra ersättningar för resekostnader utifrån ett gällande beslut av Skatteförvaltningen.

I företagets resereglemente kan man avvika från Skatteförvaltningens direktiv i följande fall:

1. När arbetstagaren företar en arbetsresa inom ett företag som är regionalt begränsat och verksam i flera kommuner.

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

2. När arbetstagaren deltar i intern utbildning inom företaget eller inom en företagsgrupp och arbetsgivaren betalar måltids- och andra kostnader.

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

8. AVTAL PÅ DE ENSKILDA ARBETSPLATSERNA

§ 30 Lokala avtal

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

1. Ingående av lokala avtal får inte vara en förutsättning för att ingå arbetsavtal och lokala avtal kan inte utgöra en del av arbetstagarens arbetsavtal.
2. Lokala avtal på arbetsgivarens initiativ som gäller annat än en hel personalgrupp kan ingås först då arbetstagarens provotid löpt ut.
3. Avtalsparter kan vara å ena sidan arbetsgivaren eller en representant för denne, å andra sidan förtroendemannen, arbetstagaren eller arbetstagarna eller en arbetsgrupp för avtal på enskilda arbetsplatser som bägge parterna bildat.
4. Man kan välja en arbetsgrupp för avtal på enskilda arbetsplatser som är förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen för att utveckla och följa upp samt ingå avtal på enskilda arbetsplatser.

Vad gäller sättet att välja medlemmar till arbetsgruppen iakttas sättet att välja arbetarskyddsfullmäktige, såvida inte parterna kommer överens om annat. Alla arbetstagare som en medlem i arbetsgruppen representerar ska ha rätt att delta i valet. Arbetstagarna har rätt att välja minst två representanter till arbetsgruppen. En av representanterna är förtroendemannen, om en sådan har valts vid företaget.

I fråga om arbetsgruppens sammansättning tillämpas paritetsprincipen.

Man kommer överens om arbetsgruppens mandatperiod (högst 2 år) i samband med att medlemmarna i arbetsgruppen väljs. Det kan också inrättas en arbetsgrupp för att ingå ett enskilt lokalt avtal.

Om man har avtalat om att mandatperioden för medlemmarna i arbetsgruppen är minst ett år, har de rätt att delta i utbildning i lokala avtal som förbunden gemensamt avtalat om utan inkomstbortfall.

Arbetsgivaren ska ge medlemmarna i arbetsgruppen möjlighet att under förhandlingarna behandla det lokala avtalet och dess betydelse tillsammans med personalen.

5. Avtalet ska ingås skriftligt.
6. Avtalet kan gälla tills vidare eller för viss tid.

Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader. Ett avtal för viss tid som har varit i kraft över 9 månader kan sägas upp på samma sätt som ett avtal som gäller tills vidare.

Efter att ett dylikt avtal, som är lika bindande som kollektivavtalet, har upphört, iakttas bestämmelserna i kollektivavtalet för branschen.

Om ett avtalat arrangemang är bundet vid en viss tidsperiod pågår arrangemanget i alla fall fram till slutet av denna period

De följande punkterna innehåller en möjlighet till lokala avtal:

- 7 § längden på granskningsperioden av den genomsnittliga minimiarbetstiden
- 8 § veckoslutsledigheter
- 9 § arbetsskiftsförteckningen
- 11 § arbetstiden i en personalrestaurang
- 12 § punkt 2 utjämningsschemat för arbetstiden
- 12 § punkt 3 årsarbetstidssystem (s.k. arbetstidsbank)
- 21 § betalning av lön
- 22 § 2 a anmälan om sjukfrånvaro
- 28 § semesterpremie.

9. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 31 Uppbörd av medlemsavgifter

Om arbetstagaren ger fullmakt, innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna till Servicefacket i samband med löneutbetalningen och ger ett intyg över det innehållna beloppet för beskattningen vid utgången av året.

1. Inkasserings är densamma som lönebetalningsperioden.
2. Medlemsavgiften dras av arbetstagarens totalinkomst.
3. Arbetsgivaren betalar de innehållna medlemsavgifterna per inkasserings till det bankkonto som förbundet anvisat. Arbetsgivaren informerar arbetstagaren om de uttagna medlemsavgifterna i lönespecifikation.
4. De innehållna medlemsavgifterna ska betalas omedelbart efter inkasseringen utan obefogat dröjsmål.
5. När anställningsförhållandet upphör ska arbetstagaren och arbetsgivarens representant fylla i en anmälan om att innehållningen av medlemsavgiften upphör och lämna ett avtalsexemplar av den till arbetsgivaren och fackförbundet.

Arbetsgivaren gör minst kvartalsvis upp en förteckning över inkassering och utredningen av medlemsavgifterna för varje enskild arbetstagare, av den ska framgå arbetstagarens namn och personbeteckning, nummerkoden för fackavdelningen, tidpunkten för inkasseringen av medlemsavgiften och beloppet av den avdragna och till fackförbundet redovisade medlemsavgiften.

§ 32 Arbetsplatsmöten

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

- överenskommelse om att ett möte kommer att ordnas på arbetsplatsen eller en annan plats som avses i denna paragraf ingås med arbetsgivaren såvitt möjligt 3 dagar före mötet
- arbetsgivaren anvisar en ändamålsenlig mötesplats som är i hans eller hennes besittning

- arrangören svarar för ordning och reda i möteslokalerna.

Arrangörerna har rätt att till mötet inbjuda representanter för ett förbund som utgör en part i kollektivavtalet, för dess underförening samt för vederbörande centralorganisationer.

§ 33 a Förebyggande av våld

1. Bedömning

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

I bedömningen beaktas särskilt

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

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

2. Avvärjning och eftervård

Risken för våld ska avvärras genom att se till att ta åtminstone de följande åtgärder:

- utarbeta anvisningar om förfarande vid våldssituation
- ge arbetstagaren en tillräcklig introduktion eller utbildning i fråga om de säkerhets- och larmsystem som används
- planera arbetsställen så att de är strukturellt trygga
- ta risken för våld i beaktning i dimensionering av arbetskraften samt planeringen av arbetsskiftet och arbetstiden
- säkra möjlighet att kontakta polisen eller ett bevakningsföretag, till exempel med telefon.

Arbetsgivaren ska t.ex. genom företagshälsovården ordna eftervård för den som utsätts för en våldssituation eller hot av våld.

§ 33 b Främjande av välbefinnande i arbetet

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

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

Det rekommenderas att arbetsplatsen tillsammans med de anställda vid företaget utarbetar ett program för välbefinnande i arbetet eller åtgärder för att främja välbefinnandet. Åtgärderna kan också behandlas med beaktande av individuella förutsättningar och behov inom ramen för utvecklingssamtalet.

I åtgärderna kan man beakta till exempel:

- behärskande av arbetet och kompetenssäkring,
- betydelsen av ledning och chefsarbete för att skapa ett gott arbetsklimat och upprätthålla arbetsförmågan,
- arbetstidsarrangemangens och skiftplaneringens betydelse för orken,
- minskning av belastningen i samband med natt- och skiftarbete,
- de möjligheter som frivilligt deltidsarbete, alterneringsledighet och deltidspension erbjuder,
- möjligheter att anpassa arbetet, att lätta på arbetsbördan och till arbetsrotation,
- företagshälsovårdens tjänster,
- förbättring av den fysiska arbetsmiljön och ergonomin,
- hur en sund livsstil inverkar på välbefinnande,
- identifiering av mobbning, trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatserna samt åtgärder för att förebygga trakasserier,
- hur mångfald och mångkulturalism påverkar arbetsgemenskapen.

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

Äldre arbetstagares ork i arbetet

Förbunden rekommenderar att arbetstagare över 55 år på begäran har rätt att få V/X-ledigheter som en sammanhängande ledighet.

Syftet med ovan nämnda rekommendation är att främja återhämtningen och orken i arbetet hos personer som fyllt 55 år. Ovan nämnda faktorer är viktiga hos personer i alla åldrar men forskningsresultat visar att fördelarna är särskilt tydliga hos äldre personer. Genom rekommendationen vill förbunden tillsammans främja att arbetstagare som hör till målgruppen på personens begäran har möjlighet till sammanhängande ledigheter.

För information om ämnet, se även Arbetarskyddscentralen (www.ttk.fi)

§ 33 c Indrivning av kassabrist

Arbetsgivaren och arbetstagaren reder ut vilka faktorer som hänför sig till uppkomsten av kassabrist innan eventuellt skadestånd uppbärs enligt skadeståndslagen.

§ 33 d Den som håller i introduktionen i arbetets ställning

När en arbetstagare tilldelas uppgifter i samband med introduktion i arbetet av en annan arbetstagare ska arbetsgivaren se till att den som håller i introduktionen får tillräckligt med tid för att fullfölja introduktionsuppgifterna på ett korrekt sätt.

§ 34 Besök på arbetsplatsen

En anställd vid Servicefacket PAM rf kan, efter överenskommelse med företagets ledning, tillsammans med en representant för arbetsgivaren och med den förtroendeman som representerar arbetstagaren besöka arbetsplatser som omfattas av detta kollektivavtal och bekanta sig med förhållandena där.

Om eventuella meningsskiljaktigheter som uppstått på arbetsplatsen kan under arbetsplatsbesöket endast förhandla om det vederbörande arbetsgivarförbundets representant deltar i förhandlingen.

§ 35 Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar en grupplivförsäkring för sina arbetstagare enligt ett avtal mellan centralorganisationerna.

§ 36 Arbetsplatsmåltid

Penningvärdet på arbetsplatsmåltiden bestäms enligt skatteförvaltningens fastställda förskottsinnehållningsvärde för naturaförmåner.

Penningvärdet innehålls från arbetstagarens nettolön, om lokalt inte annat avtalas.

Måltidernas penningvärde innehålls enligt följande:

- innehålls per lönebetalningsperiod från arbetstagarens helhetslön, av vilken skatt avdragits eller
- arbetstagaren betalar ett belopp som motsvarar penningvärdet kontant eller
- arbetsgivaren säljer arbetstagaren måltidskuponger till ett pris som motsvarar penningvärdet.

Tiden för intagande av måltiden ska ordnas enligt bestämmelserna i § 8 i detta kollektivavtal.

Måltiden ska vara väl tillredd, varierande och närande.

§ 37 Arbetsdräkt

Arbetsdräkten ska vara renlig och ändamålsenlig. För bruk i arbetet förser arbetsgivaren arbetstagaren med:

- arbetskläder som förutsätts av lagstiftningen eller myndighetsanvisningar
- arbetsdräkter, ifall arbetsgivaren har särskilda krav till exempel gällande arbetsdräktens färg, modell eller enhetlighet.

10. BESTÄMMELSER OM PROCENTAVLÖNADE VAKTMÄSTARE, ORDNINGSVAKTER OCH PORTIERER

På vaktmästare, ordningsvakter och portierer tillämpas kollektivavtalsbestämmelserna med nedan nämnda undantag.

För arbetstagare som får endast betjäningssavgifter utgörs lönen av de betjäningssavgifter kunderna betalar. Arbetsgivaren betalar dock lön för sjuktid, semesterlön och semesterpremie, ersättning för årsledighet och ersättning för tillfällig frånvaro nämnd i § 23 och 24 i kollektivavtalet.

§ 38 Vaktmästare och ordningsvakter

1. Betjäningssavgift

1. Frivilliga betjäningssavgifter eller s.k. dricks

Med frivillig betjäningssavgift avses betjäningssavgift som kunden betalar till arbetstagaren och vars betalning grundar sig på frivillighet. Det sedvanliga är att betjäningssavgiften ges kontant. Om denna betjäningssavgift betalas med kort eller via faktura ska arbetsgivaren förmedla den betjäningssavgift som kunden betalat oavkortad till arbetstagaren.

Arbetsgivaren är skyldig att betala från betjäningssavgiftens belopp betala arbetsgivarens lagstadgade sidoavgifter. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer sinsemellan överens om betalningssättet för de sidoavgifter som arbetstagaren ska betala.

Inkomsten som ligger till grund för sidoavgifterna kan beräknas på grund av det meddelande som arbetstagaren gör månatligen till arbetsgivaren. Också det belopp kan anses som tillförlitligt som arbetstagaren meddelar till skattemyndigheterna som sin inkomst från betjäningssavgifter eller skattnämndens beslut som vunnit laga kraft. Inkomsten kan inte uppskattas som mindre, utom då det framgått tydliga förändringar i antalet kunder.

2. På förhand prissatta betjäningsavgifter

Med på förhand prissatta betjäningsavgifter avses betjäningsavgift för garderobstjänst som uppbärs av kunder och vars belopp har prissatts på förhand. Betjäningsavgiften ska meddelas kunden på synlig plats i tamburen.

Parterna rekommenderar att man på arbetsplatsen kommer överens om betjäningsavgiftens belopp. Som huvudregel uppbärs betjäningsavgiften på förhand om arbetsplatsen karaktär det tillåter.

Arbetsgivaren och vaktmästaren konstaterar årligen om det eventuellt finns behov av att justera betjäningsavgiften.

Redovisning för på förhand prissatta betjäningsavgifter görs till arbetsgivaren. Arbetsgivaren betalar till arbetstagaren som lön för betjäningsavgifter de redovisade betjäningsavgifternas belopp utan omsättningsskatt efter förskottsinnehållning och övriga belopp som innehålls från arbetstagarens lön.

Arbetsgivaren är skyldig att betala arbetsgivarens lagstadgade pensions-, socialskydds- mm. avgifter som beräknas från lönebeloppet för betjäningsavgifterna.

Arbetsgivaren och vaktmästaren kommer sinsemellan överens om betjäningsavgiften som uppbärs vid beställda tillställningar. Arbetsgivaren ska skilt meddela vaktmästaren om tillställningens praktiska arrangemang. Med beställd tillställning avses reservering som gjorts på förhand i vars sammanhang man kommit överens om att beställaren betalar betjäningsavgiften för sina gäster.

3. Vaktmästare med fast lön

Om garderobsavgiften betalas till arbetsgivaren betalar arbetsgivaren till vaktmästaren lön som är minst lika som vaktmästares tabellön.

Om det är fråga om en s.k. fri garderob betalar arbetsgivaren till vaktmästaren lön som är minst lika som vaktmästares tabellön.

4. Tamburhyra

Av vaktmästaren uppbärs inte tamburhyra eller annan motsvarande hyra eller ersättning.

2. Telefon

Om vaktmästaren har en för kunderna avsedd avgiftsbelagd telefon till sitt förfogande har han eller hon rätt att ta betalt av kunden för de samtal han eller hon ringt för kundernas del.

3. Ordningsmannakort

Om arbetsgivaren och vaktmästaren kommer överens om att skaffa ett ordningsmannakort betalar arbetsgivaren kostnaderna för kortet.

Om en vaktmästare, vars lön består av betjäningssavgifter vid sidan om sitt arbete sköter hotellportiers uppgifter, betalar arbetsgivaren för denna uppgift per timme då restaurangen är öppen 20 % av portierens timlön och när restaurangen är stängd minst timlönen för en portier eller motsvarande andel av betjäningssavgifterna från hotellsidan. Eventuella tidigare avtalade större löneförmåner minskas dock inte.

Om andelen betjäningssavgifter från hotellsidan inte motsvarar portierens fasta lön, betalar arbetsgivaren i garantilön skillnaden mellan inplutna betjäningssavgifter och den fasta lönen. Granskning företas i perioder på två månader.

§ 39 Portierer

Man kan även komma överens om att portierens lön utgörs av de betjäningssavgifter som inflyter på hotellsidan, garderobsintäkter eller av fast ersättning per månad eller en kombination av dessa, varvid arbetsgivaren garanterar portieren en lön som motsvarar tabellönen för portier med månadslön. Granskning företas i perioder på två månader.

§ 40 Gemensamma bestämmelser för procentavlönade arbetstagare

1. Procentavlönad arbetstagare som får fast lönedel

Om en procentavlönad arbetstagare får en fast lön som är mindre än tabelllönen, höjs denna lön med lika många procent som motsvarande tabelllön höjs vid samma tidpunkt.

2. Lön för sjuktid

Till procentavlönad vaktmästare betalas för den sjuktid han eller hon är berättigad att få lön daglönen för arbetsdagar antecknade i arbetsskiftsförteckningen och då förteckning inte finns på basis av ett genomsnitt.

Daglönen fås så att inkomsterna för de två månader som föregår sjuktiden divideras med antalet arbetsdagar.

Lönen kan räknas ut på basis av det vaktmästaren uppger som inkomst.

Arbetsgivaren har rätt att av vaktmästaren kräva en utredning över inkomsterna. De betjäningssavgifter vaktmästaren uppgett i sin skattedeklaration eller skattenämndens laga kraft vunna beslut kan anses vara tillförlitliga uppgifter.

3. Arbetstagare som får såväl fast lön som betjäningssavgifter

Om arbetstagarens inkomst består dels av den månadslön arbetsgivaren betalar och dels av betjäningssavgifter, räknas daglönen för sjuktid ut så att månadslönen divideras med 21 och betjäningssavgifterna i enlighet med föregående punkt.

Om lönen dels består av timlön och dels av betjäningssavgifter, beräknas daglönen enligt följande schema:

$$\frac{\text{Timlön} + \text{betjäningssavgifter}}{\text{Faktiska arbetsdagar}} = \text{Genomsnittlig dagslön}$$

4. Ersättning för inkomstbortfall vid tillfällig frånvaro

Enligt § 23 och 24 i kollektivavtalet bestäms ersättningen för inkomstbortfall vid tillfällig frånvaro i enlighet med uträkningsgrunderna för lönen för sjuktid.

5. Ersättning för årsledighet

Ersättningen för en årsledighetsdag bestäms enligt timlönen för en procentavlönad förtroendemän (lönebilagan).

6. Semesterlön

Semesterlönens andel av semesterkvalifikationsårets (1.4 –31.3) inkomster är:

- 9 % då anställningen fortgått under ett år vid kvalifikationsårets slut
- 11,5 % då anställningen fortgått minst ett år vid kvalifikationsårets slut

Semesterlönen beräknas procentuellt på lönen för kvalifikationsåret som består av:

a. lön betald för tid i arbete

Inkomsten för tid i arbete kan räknas på basis av vaktmästarens meddelande. Arbetsgivaren har rätt att av vaktmästaren kräva en utredning över inkomsterna. De betjäningssavgifter vaktmästaren uppgett i sin skattedeklaration eller skattenämndens laga kraft vunna beslut kan anses vara tillförlitliga uppgifter. På samma sätt ska också inkomsterna från januari–mars under semesteråret uppskattas, inkomsten kan inte uppskattas som mindre, om det inte framgått klara förändringar i antalet kunder.

och

b. följande kalkylerade löneposter som beräknas för de frånvarotider som berättigar till semester:

- för sjuktid den uteblivna lönen, dock för högst 75 arbetsdagar totalt den redan betalda lönen medräknad
- för tid för medicinsk rehabilitering som en följd av yrkessjukdom eller olycksfall enligt läkares ordination för att återställa eller bevara arbetsförmågan, dock inte mera än sammanlagt 75 arbetsdagar
- för tid då arbetet förhindrats på grund av myndigheters order för att hindra spridning av sjukdom
- för ledighet för graviditet, särskild graviditet eller föräldraledighet under den tid som närmare fastställs i semesterlagen samt tillfällig vårdledighet och frånvaro på grund av tvingande familjeskäl
- för permittering i högst 30 arbetsdagar per permittering och
- för tillfällig frånvaro och läkarundersökning enligt kollektivavtalet
- för den lön som betalats under tiden för uttagen årsledighet.

För en arbetstagare som arbetar färre än 14 dagar, men minst 35 timmar i månaden, läggs den kalkylerade lönen till den lön som redan betalats för sjuk- eller rehabiliteringstiden för tillsammans högst 105 kalenderdagar under kvalifikationsåret samt för permitteringstid högst 42 kalenderdagar åt gången.

Den kalkylerade dagslönen fås genom att dividera inkomsten för de två månader som föregår frånvaron med antalet arbetsdagar. Lönen kan räknas ut på basis av det vaktmästaren uppger som inkomst. Arbetsgivaren har rätt att av vaktmästaren kräva en utredning över inkomsterna. De betjäningssavgifter vaktmästaren uppgett i sin skattedeklaration eller skattenämndens laga kraft vunna beslut kan anses vara tillförlitliga uppgifter.

11. HUVUDFÖRTROENDEMAN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG, FÖRHANDLINGSORDNING OCH ARBETSFRED

§ 41 Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig

1. Ersättning och befrielse från arbetet

Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig arrangeras regelbunden befrielse från arbetet samt betalas ersättning för uppdrag som utförs utanför arbetstiden från och med 1.9.2025 enligt följande:

Antalet arbetstagare	Antal timmar som är befriade från arbete/3 veckor	Ersättning €/mån.
högst 24	3	83
25–49	6	83
50–74	8	83
75–149	14	83
150–249	25	83
250–349	42	125
350–449	54	156
450–549	69	190
550–649	84	210
650–749	99	230
750–850	105	248
över 850	helt befriad från arbete	248

Om cheferna har valt en egen förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig, får denna befrielsetid och ersättning enligt antalet chefer som han eller hon företräder.

2. Procentavlönad huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig

Ersättningen till procentavlönade huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige för inkomstbortfall enligt förtroendemannaavtalet och dess tillämpningsprotokoll är timlönerna i lönebilagan.

3. Uträkning av antalet arbetstagare

När antalet arbetstagare räknas ut räknas arbetstagarna oberoende av om de är organiserade eller inte så som avtalats i förtroendemannaavtalet och avtalet om arbetarskyddssamarbete.

§ 42 Förhandlingsordning

Om meningsskiljaktigheterna i anknytning till kollektivavtalet ska enligt förtroendemannaavtalet först förhandlas mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

Om enighet inte nås, rekommenderas att en promemoria om meningsskiljaktigheten ska utarbetas i två exemplar.

De lokala parterna ska föra ärendet dvs. meningsskiljaktigheten över till förbunden för avgörande.

Lokala förhandlingar ska inledas senast inom en vecka fr.o.m. att ärendet har anhängiggjorts och förbundsförhandlingar senast inom två veckor.

Om enighet inte nås vid förbundsförhandlingar kan ärendet överlämnas till arbetsdomstolen för avgörande.

§ 43 Arbetsfred och avtalsbrott

Alla stridsåtgärder mot kollektivavtalet är förbjudna.

12. MEDDELANDE OM AVTALET OCH AVTALETS GILTIGHET

Meddelande om avtalet

Kollektivavtalet ska hållas tillgängligt för arbetstagarna på arbetsplatsens anslagstavla eller annan motsvarande plats.

Avtalets giltighet

1. Avtalet gäller enligt underteckningsprotokollet.
2. Avtalet förlängs därefter för ett år i sänder om det inte sägs upp skriftligt minst två månader innan det löper ut.
3. I samband med uppsägningen ska detaljerade skriftliga förslag till ändringar lämnas, annars är uppsägningen ogiltig.

BILAGOR

Protokoll över återinförd våningsstädning

1 §

Protokoll över förhandlingar där representanter för Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf och Servicefacket PAM rf var närvarande.

2 §

Om våningsstädarnas uppgifter igen ska bli en uppgift vilken hotellrörelsen själv utför, borde man följa sådana principer enligt vilka man i första hand erbjuder de personer arbete vilka varaktigt utfört dessa arbetsuppgifter. Man anser alltså att anställningen för sådana personer som så här övergått till ett annat företags tjänst fortsatt utan avbrott i fråga om förmåner som är bundna till anställningens längd och övriga förmåner.

3 §

Detta avtal är i kraft på samma sätt som kollektivavtalet för arbetstagare inom hotell-, restaurang- och fritidstjänster.

Helsingfors den 5 januari 2012

Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf
Servicefacket PAM rf

Protokoll över service-, trafik- och distributionsstationer

§ 1 Tillämpningsområde

1. Detta protokoll tillämpas på sådana service-, trafik- och distributionsstationer (i fortsättningen servicestation) som är medlemmar i Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf och där man idkar inkvarterings- eller restaurangverksamhet.
2. Bestämmelserna i kollektivavtalet tillämpas på arbetstagaren med undantag för vad som anförs nedan.

§ 2 Hur lönen fastställs

3. Arbetstagarens lönegrupp bestäms på basis av huruvida arbetet han eller hon i huvudsak utför under sin arbetstid. Ifall arbetstagaren regelbundet under mindre än hälften av sin arbetstid utför arbete som är mera krävande än lönegruppen fordrar, ska arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om en proportionellt högre lönedel.
4. **Arbetstagare på servicestation**
Med arbetstagare på servicestation avses en arbetstagare som i huvudsak utför andra uppgifter än de uppgifter på servicestation som separat nämns i detta protokoll med undantag för egentliga service- och installationsarbeten av fordon.
5. **Expedient på servicestation**
Med expedient på servicestation avses en arbetstagare vars arbetsuppgifter i huvudsak består av uppgifter i den dagligvaruaffär som finns i anslutning till servicestationen.
6. **Kaféarbetstagare på service- och trafikstation**
Med kaféarbetstagare på service- och trafikstation avses en arbetstagare vars uppgifter i huvudsak hänförs till arbetsuppgifterna i ett kafé på servicestationen. Kaféarbetstagaren hör till lönegrupp 2. För de arbetstimmar arbetstagaren arbetar i restaurang som serverar alkoholdrycker som innehåller över 5,5 volymprocent etylalkohol i anslutning till service- och trafikstationen betalas lön för restaurangarbetstagare.

7. Restaurangarbetstagare på servicestation

Med restaurangarbetare på servicestation avses en arbetstagare som i huvudsak arbetar på en restaurang på servicestation som serverar alkoholdrycker som innehåller över 5,5 volymprocent etylalkohol.

Restaurangarbetstagaren hör till lönegrupp 4. Om servicestationen har utskänkning av alkoholdrycker på högst 5,5 volymprocent, hör arbetstagaren till lönegrupp 2.

§ 3 Rast

8. Om arbetet kräver ständig närvaro eller medför oavbruten belastning, ska det vid behov ordnas möjlighet till sådana pauser i arbetet som tillåter arbetstagaren att kortvarigt avlägsna sig från den plats där arbetet utförs.

§ 4 Individuell lön

9. Den individuella lönen till en arbetstagare som var anställd 1.5.2003 sjunker inte på grund av den reform som trädde i kraft 1.5.2003.

§ 5 Avtalens allmänna bindande verkan

10. Parterna förbinder sig att återgå till de kollektivavtalsbestämmelser som var i kraft före 1.5.2003 ifall reformen leder till att den allmänt bindande verkan för kollektivavtalsbestämmelserna gällande service-, trafik- och distributionsstationer går förlorad.

§ 6 Ikraftträdande

11. Detta protokoll träder i kraft från och med 1.5.2003.

§ 7 Förlängning av avtalet

12. Detta protokoll har förlängts av förbunden 15.3.2018

Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf
Servicefacket PAM rf

Protokoll över arbetsvillkoren för kontorsanställda

§ 1 Tillämpningsområde

1. Bestämmelserna tillämpas på kontorsanställda som omfattas av kollektivavtalet för turism- restaurang-, och fritidstjänster.

§ 2 Arbetsvillkor

Till den del som man inte i detta protokoll uttryckligen avtalat annorlunda om arbetsvillkoren tillämpas kollektivavtalet för turism-, restaurang-, och fritidstjänster.

§ 3 Arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet och högst 37,5 timmar i veckan, varvid timlönedivisorn är 160.
2. Arbetstiden kan också arrangeras så att man tillämpar arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet för turism, restaurang och fritidstjänster, varvid timlönedivisorn är 159. I detta fall tillämpas inte bestämmelserna om arbetstid i detta protokoll.
3. Då arbetsgivaren flyttar arbetstagaren till ett nytt arbetstidssystem ska arbetstagaren eller hans företrädare meddelas om detta i god tid innan flyttningen sker.

Flexibel arbetstid (flectid)

4. När man använder flectid, kan den ordinarie arbetstiden i dygnet vara högst så lång som föreskrivs i gällande arbetstidslag.

§ 4 Ledig tid

Arbetstagaren har en ledig dag vid sidan av veckovilan enligt arbetstidslagen.

Arbetsveckan är i genomsnitt fem dagar. Fridagen är en fast veckodag och om möjligt lördag.

Arbetstidsförkortning under söckenhelgsveckor

För heltidsanställda förkortar följande söckenhelger då de infaller på en arbetsdag den ifrågavarande veckans ordinarie arbetstid med 7,5 timmar:

- nyårsdagen
- trettondagen
- långfredagen
- annandag påsk
- första maj
- Kristi himmelsfärdsdag
- midsommarafton
- självständighetsdagen
- julafton
- juldagen
- annandag jul.

Förkortningsdagen kan också ges under de två veckorna före söckenhelgsveckan eller under de två därpå följande veckorna.

Söckenhelgsveckornas arbetstidsförkortning berör inte:

- a. under en månad långa visstidsanställningar
- b. arbetstagare som arbetar enbart under tiden 1.6 –15.8 eller 1.12 – 31.12.

§ 5 Måltids- och kafferast

Matrast

1. Om den ordinarie arbetstiden är över 7 timmar utan avbrott har arbetstagaren rätt till minst en timmes matrast.
2. Genom lokala avtal kan matrasten:
 - förkortas med högst 30 minuter eller
 - slopas helt varvid arbetstagaren kan äta under arbetstid.
3. Matrasten är inte arbetstid om arbetstagaren utan hinder får avlägsna sig från arbetsplatsen.

Kafferast

4. Om arbetsdagens längd är:
 - under fyra timmar: ingen kafferast
 - 4–6 timmar: en kafferast
 - över 6 timmar: två kafferaster.

§ 6 Mer- och övertidsarbete

Mertidsarbete

Mertidsarbete är arbete utöver den avtalade arbetstiden upp till högst 40 timmar i veckan.

Övertidsarbete

Övertidsarbete är arbete som överskrider 40 timmar i veckan.

Samtycke till mertids- och övertidsarbete

1. Arbetstagarens samtycke till mertids- och övertidsarbete bestäms enligt arbetstidslagen.
2. Arbetstagarens samtycke, som stadgas i 17 § i arbetstidslagen, förutsätts för arbetstid längre än 8 timmar i dygnet eller för arbetstid som överskrider de över 8 timmar långa arbetsskiften antecknade i arbetsskiftsförteckningen.

Förhöjd lön

För arbete som överskrider 10 timmar per dygn eller 37,5 timmar per vecka betalas 50 % högre lön.

För arbete under söckenhelgsvecka som överskrider den maximala arbetstiden betalas till heltidsanställda lön förhöjd med 50 %.

Beräkning av den maximala arbetstiden

Längden på en granskningsperiod enligt 18 § i arbetstidslagen (1.1.2020) är tolv månader.

§ 7 Söndags- och nattarbete

1. Söndagsarbetet bestäms enligt arbetstidslagen.

För ordinarie arbete utfört på söndag eller kyrklig helgdag, självständighetsdagen och första maj betalas dubbel lön.

Då söndagsersättningen beräknas beaktas inte arbetstidstilläggen i grundlönen. Söndagsersättningen preskriberas enligt arbetstidslagen.

2. Nattarbete (arbete mellan kl. 23 och 6) bestäms enligt arbetstidslagen. Därutöver kan man låta arbetstagaren utföra nattarbete med arbetstagarens samtycke:
 - i fall av inventering som görs på grund av lagstiftning, på en myndighets order eller vid överlåtelse av verksamhet eller för att göra upp bokslut
 - vid utredning av misstänkt oegentlighet i verksamheten
 - vid företagets PR-tillställning.

§ 8 Lön

Lönen grundar sig på arbetets svårighetsgrad. Då lönen bestäms utvärderas arbetsuppgifternas svårighetsgrad. Vid utvärderingen beaktas inte egenskaper som har att göra med arbetstagarens person. Personliga egenskaper kan beaktas skilt för sig som en del av den individuella lönen.

Lönerna bestäms enligt en skild svårighetsklassificering och enligt lönetabellen.

Beskrivning av de kontorsanställdas svårighetsgrupperingar

T1 Kontorsanställd 1

Arbetsuppgifterna baserar sig på klara anvisningar eller klar praxis. Det finns få tillfällen som kräver övervägande och de är ofta rätt lika. Arbetet kräver ingen längre inskolning. Förutsätter ingen yrkesskicklighet som fås genom utbildning eller erfarenhet.

T2 Kontorsanställd 2

Arbetssituationerna är till en del oförutsägbara. Till arbetssituationerna hör vanligtvis självständigt beslutsfattande som baserar sig på anvisningar av allmän karaktär. Arbetet kan förutsätta förmåga att behärska helheter. Det är typiskt att arbetet förutsätter yrkesskicklighet som förvärvats genom utbildning eller erfarenhet.

T3 Kontorsanställd 3

Arbetet förutsätter att den anställda behärskar en eller flera helheter och självständiga beslut också utan färdiga anvisningar och lösningsmodeller. Kan eventuellt förutsätta att den anställda självständigt sköter en eller flera helheter.

Arbetsuppgifterna kan innefatta omväxlande och krävande förhandlingssituationer.

Arbetet förutsätter expertis som förvärvats genom utbildning eller erfarenhet.

T4 Kontorsanställd 4

Arbetet förutsätter att den anställda självständigt sköter en eller flera helheter. Arbetet förutsätter förmåga att klara av omfattande eller exceptionella problemsituationer.

Arbetet förutsätter djupgående expertis som förvärvats genom erfarenhet eller utbildning samt behärskanie av omfattande saksammanhang som hör till branschen.

§ 9 Arbetsavtalets uppsägningstider

Uppsägningstiderna ändras inte för de arbetstagare som var anställda av i detta protokolls § 1 punkt 1 avsedda arbetsgivare 16.2.2005.

§ 10 Ikraftträdande

Detta protokoll har trätt i kraft för arbetstidsbestämmelsernas del 16.2.2005 och för lönernas del 1.6.2007.

Detta protokoll har förlängts av förbunden 1.10.2020

Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf
Servicefacket PAM rf

Protokoll för oförutsebara och exceptionella situationer

1 §

Som en oförutsebar och exceptionell situation betraktas en situation där ett myndighetsbeslut eller en myndighetsrekommendation förhindrar eller avsevärt försvårar möjligheterna för företag som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde att bedriva affärsverksamhet.

Om en sådan situation inträffar kan arbetsgivaren iaktta en anmälningstid för permittering på minst fem dagar.

Denna bestämmelse kan tillämpas om permitteringar är nödvändiga.

2 §

I sådana situationer är en eventuell förhandlingstid för omställningsförhandlingar enligt samarbetslagen fem dagar, om inget annat avtalas lokalt i omställningsförhandlingarna. Den förhandlingstid som avses i lagen börjar löpa efter att en förhandlingsframställning gjorts.

3 §

Innan detta protokoll träder i kraft ska förbunden tillsammans konstatera förhållanden enligt 1 §.

Protokoll för förnyande av kollektivavtalen för turism-, restaurang- och fritidstjänster

Datum	22 maj 2025
Plats	Elektronisk underskrift
Närvarande	Representanter för Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf och Servicefacket PAM rf

1 §

Kollektivavtalsparterna har avtalat om att kollektivavtalet för turism-, restaurang- och fritidstjänster för arbetstagare och tillhörande protokoll ska förnyas under perioden 1.4.2025–31.3.2028.

Parterna har möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör att gälla 31.3.2027. Avtalet ska sägas upp senast före utgången av februari 2027. Parterna förbinder sig att tillsammans granska den ekonomiska situationen och framtidsutsikterna i branschen senast i januari 2027.

2 §

Avtalsperioden omfattar tre tidpunkter för löneförhöjningar.

År 2025

Löneförhöjningen för det första året av avtalsperioden träder i kraft 1.9.2025 eller från början av den löneräkningsperiod som inleds närmast därefter och den genomförs i form av en allmän förhöjning på 2,5 procent.

År 2026

Löneförhöjningen för det andra året av avtalsperioden träder i kraft 1.6.2026 eller från början av den löneräkningsperiod som inleds närmast därefter och den genomförs i form av en allmän förhöjning på 2,9 procent.

År 2027

Löneförhöjningen för det första året av avtalsperioden träder i kraft 1.7.2027 eller från början av den löneräkningsperiod som inleds närmast därefter och den genomförs i form av en allmän förhöjning på 2,4 procent.

3 § Tabellöner och arbetstidstillägg

Tabellönerna höjs vid de tidpunkter som nämns i 2 § med motsvarande procenttal.

De ersättningar som betalas till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för uppgifter som utförs utanför arbetstiden höjs 1.9.2025 med 7,8 procent.

De tillägg i euro eller cent som nämns i kollektivavtalet är under avtalsperioden följande:

1.9.2025

Kvällstillägg	1,40 euro
Nattillägg	2,37 euro

1.7.2027

Kvällstillägg	1,43
euro	
Nattillägg	2,43

4 § Textändringar

Parterna har kommit överens om följande ändringar av texten i kollektivavtalet enligt bilaga 2 och dessa träder i kraft 1 apr 2025.

5 § Arbetsgrupper och försök på de enskilda arbetsplatserna

Parterna tillsätter de arbetsgrupper som nämns i bilaga 3.

6 § Underteckningsprotokoll

Parterna har kommit överens om att införa de anteckningar som gjorts i bilaga 4 till underteckningsprotokollet.

Helsingfors 22.05.2025

Turism- och restaurangförbundet MARA rf
Servicefacket PAM rf

Turism-, restaurang- och fritidstjänster – arbetstagares löner

De löner som nämns i lönebilagan är minimilöner, och de kan höjas på grund av arbetstagarens skicklighet, arbetseffektivitet, flit, språkkunskap och arbetserfarenhet o.d. omständigheter.

Lönegruppering

- | | |
|---|---|
| 1 | Biträde, piccolo |
| 2 | Servitör, kassa, expedit, kock, arbetstagare på service- och trafikstation, arbetstagare i bowlinghall (kaféer, 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, serviceman, telefonväxel, receptionistbiträde, karaokearbetare, mötesarrangör, välfärdsarbetare (t.ex. konditionshandledare, personal trainer, fotvårdare), hobby- och evenemangsarbetare (t.ex. gymhandledare, fritidsinstruktör, roader, hallbyggare, caddie master), kosmetolog, idrottsinstruktör, massör |
| 5 | Receptionist på inkvarteringsrörelse, concierge, portier, fysioterapeut |

Lönegruppering

T1

- Arbetsuppgifterna baserar sig på klara anvisningar eller klar praxis. Det finns få tillfällen som kräver övervägande och de är ofta rätt lika.
- Arbetet kräver ingen längre inskolning.
- Förutsätter ingen yrkesskicklighet som fås genom utbildning eller erfarenhet.

T2 • Arbetssituationerna är till en del oförutsägbara.

- Till arbetssituationerna hör vanligtvis självständigt beslutsfattande som baserar sig på anvisningar av allmän karaktär.
- Arbetet kan förutsätta förmåga att behärska helheter.
- Det är typiskt att arbetet förutsätter yrkesskicklighet som förvärvats genom utbildning eller erfarenhet.

T3 • Arbetet förutsätter att den anställda behärskar en eller flera helheter och självständiga beslut också utan färdiga anvisningar och lösningsmodeller.

- Kan eventuellt förutsätta att den anställda självständigt sköter en eller flera helheter.
- Arbetsuppgifterna kan innefatta omväxlande och krävande förhandlingssituationer.
- Arbetet förutsätter expertis som förvärvats genom utbildning eller erfarenhet.

T4 • Arbetet förutsätter att den anställda självständigt sköter en eller flera helheter.

- Arbetet förutsätter förmåga att klara av omfattande eller exceptionella problemsituationer.
- Arbetet förutsätter djupgående expertis som förvärvats genom erfarenhet eller utbildning samt behärskande av omfattande saksammanhang som hör till branschen.

Månads- och timlöner 1.9.2025

Arbetstagarnas tabellöner från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.9.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

Arbetstagarna

LG	0–2 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
1.	1849 (11,63)	1898 (11,94)	1945 (12,23)	1995 (12,55)
2.	1887 (11,87)	1933 (12,16)	2004 (12,60)	2099 (13,20)
3.	2005 (12,61)	2064 (12,98)	2122 (13,35)	2215 (13,93)
4.	2118 (13,32)	2176 (13,69)	2242 (14,10)	2325 (14,62)
5.	2211 (13,91)	2260 (14,21)	2317 (14,57)	2384 (14,99)

Kontorsanställda

LG	0–2 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
T1	1954	2018	2166	2280
T2	2094	2164	2334	2457
T3	2164	2245	2423	2556
T4	2247	2335	2509	2719

Expedit på servicestation

Med expedit på servicestation avses en anställd vars arbetsuppgifter huvudsakligen hänför sig till arbetsuppgifterna i en dagligvaruhandel som verkar i samband med en service-, distributions- eller trafikstation.

0–2 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
1883	1946	2091	2211

Arbetstagare på servicestation

Med servicestationsarbetare avses annan arbetstagare än de som arbetar i kaféet på service-, distributions- eller trafikstation eller i butik som verkar i samband med stationen.

0–2 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
1852	1915	2050	2179

Kvälls och nattlägg

Tillägg för kvällsarbete (kl. 18.00–24.00)	1,40 euro/timme
Tillägg för nattarbete (kl. 24.00–06.00)	2,37 euro/timme

Tillägg för dagligvaruhandel

vardagar kl. 18–24	1,86 euro/timme
söndagar, kyrkliga helgdagar, första maj och självständighetsdagen kl. 18–24	3,72 euro/timme
vardagar och helgdagar kl. 00–06	3,72 euro/timme

Hovmästarens tabellön som ligger som grund för tillståndshavarens företrädares tillägg

0–2 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
2410 (15,16)	2473 (15,55)	2544 (16,00)	2616 (16,45)

Ersättning för årsledighet för en procentavlönad arbetstagare 1.9.2025	16,99
--	-------

Månads- och timlöner 1.6.2026

Arbetstagarnas tabellöner från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

Arbetstagarna

LG	0–2 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
1.	1903 (11,97)	1953 (12,28)	2001 (12,58)	2053 (12,91)
2.	1942 (12,21)	1989 (12,51)	2062 (12,97)	2160 (13,58)
3.	2063 (12,97)	2124 (13,36)	2184 (13,74)	2279 (14,33)
4.	2179 (13,70)	2239 (14,08)	2307 (14,51)	2392 (15,04)
5.	2275 (14,31)	2326 (14,63)	2384 (14,99)	2453 (15,43)

Kontorsanställda

LG	0–2 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
T1	2011	2077	2229	2346
T2	2155	2227	2402	2528
T3	2227	2310	2493	2630
T4	2312	2403	2582	2798

Expediit på servicestation

0–2 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
1938	2002	2152	2275

Arbetstagare på servicestation

0–2 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
1906	1971	2109	2242

Kvälls och natttillägg

Tillägg för kvällsarbete (kl. 18.00–24.00)	1,40 euro/timme
Tillägg för nattarbete (kl. 24.00–06.00)	2,37 euro/timme

Tillägg för dagligvaruhandel

vardagar kl. 18–24	1,86 euro/timme
söndagar, kyrkliga helgdagar, första maj och självständighetsdagen kl. 18–24	3,72 euro/timme
vardagar och helgdagar kl. 00–06	3,72 euro/timme

Hovmästarens tabellön som ligger som grund för tillståndshavarens företrädares tillägg

0–2 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
2480 (15,60)	2545 (16,01)	2618 (16,47)	2692 (16,93)

Ersättning för årsledighet för en procentavlönad arbetstagare 1.9.2025	17,48
---	-------

Månads- och timlöner 1.7.2027

Arbetstagarnas tabellöner från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.7.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

Arbetstagarna

LG	0–2 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
1.	1949 (12,26)	2000 (12,58)	2049 (12,89)	2102 (13,22)
2.	1989 (12,51)	2037 (12,81)	2111 (13,28)	2212 (13,91)
3.	2113 (13,29)	2175 (13,68)	2236 (14,06)	2334 (14,68)
4.	2231 (14,03)	2293 (14,42)	2362 (14,86)	2449 (15,40)
5.	2330 (14,65)	2382 (14,98)	2441 (15,35)	2512 (15,80)

Kontorsanställda

LG	0–2 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
T1	2059	2127	2283	2402
T2	2207	2280	2460	2589
T3	2280	2365	2553	2693
T4	2367	2461	2644	2865

Expedit på servicestation

0–2 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
1985	2050	2204	2330

Arbetstagare på servicestation

0–2 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
1952	2018	2160	2296

Kvälls och natttillägg

Tillägg för kvällsarbete (kl. 18.00–24.00)	1,43 euro/timme
Tillägg för nattarbete (kl. 24.00–06.00)	2,43 euro/timme

Tillägg för dagligvaruhandel

vardagar kl. 18–24	1,86 euro/timme
söndagar, kyrkliga helgdagar, första maj och självständighetsdagen kl. 18–24	3,72 euro/timme
vardagar och helgdagar kl. 00–06	3,72 euro/timme

Hovmästarens tabellön som ligger som grund för tillståndshavarens företrädares tillägg

0–2 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
2540 (15,97)	2606 (16,39)	2681 (16,86)	2757 (17,34)

**Ersättning för årsledighet för en
procentavlönad arbetstagare 1 jul 2027** 17,90

ARBETSAVTAL

Turism-, restaurang- och fritidstjänster – arbetstagare

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare		Företag eller hemort
	Arbetstagare		Personbeteckning
	Adress	Tfn	E-post
	Kontonummer		
	Ovan nämnd arbetstagare förbinder sig att mot ersättning utföra arbete för ovan nämnd arbetsgivare under dess ledning och uppsikt och på följande villkor:		
2. ARBETSAVTALET S GILTIGHETSTID	Anställningsförhållandets begynnelsedag		
	Avtalet gäller tills vidare ☐ På viss tid t.o.m. ☐ Den exakta tidpunkten då det tidsbundna avtalet löper ut ☐ är känd då avtalet ingås ☐ är inte känd då avtalet ingås Grunden för ett arbetsavtal för viss tid ☐ Säsongarbete ☐ Vikariat ☐ Annat: _____ ☐ Arbetstagarens egen begäran ☐ Praktik		
3. PRÖVOTID	I ett anställningsförhållande för viss tid ska fr.o.m. den första anställningsdagen iakttas en provotid på sex månader under vilken vardera parten kan häva detta avtal. I ett arbetsavtal som varar mindre än tolv månader kan provotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd. Längden på provotiden: _____ Den sista dagen under provotiden: _____		
4. ARBETSTID SAMT MERTIDS OCH ÖVERTIDSARBETE	☐ Heltidsanställd (månadslön) ☐ Deltidsanställd, fast minimiarbets tid tim./3 veckor (timlön) ☐ Deltidsanställd, genomsnittlig minimiarbets tid tim./3 veckor (timlön) ☐ Annat: _____ Arbetsgivaren kan låta arbetstagaren utföra mertids, övertids och söndagsarbete enligt kollektivavtalet		
5. ARBETSUPPGIFT	_____ Arbetstagaren är skyldig att utföra också annat arbete som arbetsgivaren ger enligt sin rätt att leda och fördela arbetet.		
6. LÖNESÄTTNING	I början av ett anställningsförhållande bestäms arbetstagarens lön enligt följande: Lönegrupp: _____ Lön (€/månad/timme): _____ Tid som berättigar till erfarenhetstillägg vid tidpunkten för inledandet av anställningsförhållandet __ år _____ månader		
7. KOLLEKTIVAVTA L SOM TILLÄMPAS	I anställningsförhållandet ska båda parter i fråga om löne- och andra arbetsvillkoren iakttä de gällande lagarna och kollektivavtalet för turism-, restaurang- och fritidstjänster (arbetstagarna) mellan Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf och Servicefacket PAM rf till den del det inte genom detta avtal har avtalats om bättre villkor för arbetstagaren.		
8. ÖVRIGA			
9. DATUM OCH UNDERSKRIFT	Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar varav det ena ges till arbetsgivaren och det andra till arbetstagaren.		
	Plats		Tid
	Underskrift av företrädaren för arbetsgivaren		Arbetstagarens underskrift

Information: Enligt 2:4 i arbetsavtalslagen ger arbetsgivaren följande information om de centrala villkoren för anställningsförhållandet: Arbetsgivaren bestämmer den plats där arbetet utförs inom följande ramar (t.ex. ett visst eller flera av företagets verksamhetsställen eller företagets alla verksamhetsställen eller en viss plats eller vissa platser för utförande av arbetet):

AVTAL OM IBRUKTAGANDE AV EN ARBETSTIDSBANK

Turism-, restaurang- och fritidstjänster – arbetstagare

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare	Företag eller hemort
	Förtroendeman	
	Parterna kommer överens om ibruktagande av ett årsarbetstidssystem enligt § 12 punkt 3 i kollektivavtalet för turism, restaurang och fritidstjänster (arbetstagare).	
2. UTJÄMNINGSPERIOD	Längden på utjämningsperioden är _____ veckor/månader (högst ett år) Den första utjämningsperioden inleds _____ 201 ____	
3. GILTIGHET	Avtalet gäller tills vidare. Vardera parten kan säga upp avtalet med en uppsägningstid på tre månader. När uppsägningstiden löper ut följs det pågående schemat fram till utjämningsperiodens slut.	
4. DATUM OCH UNDERSKRIFT	Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar varav det ena ges till arbetsgivaren och det andra till förtroendemannen.	
	Plats	Tid
	Underskrift av företrädaren för arbetsgivaren	Förtroendemannens underskrift

AVTAL OM ARBETSTIDSBANK

Turism-, restaurang- och fritidstjänster – arbetstagare

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare	Företag eller hemort
	Arbetstagare	Personbeteckning
	Parterna avtalar om att ett årsarbetstidssystem enligt § 12 punkt 3 i kollektivavtalet iakttas i arbetstagarens anställningsförhållande. Om ibruktagande av systemet har avtalats med förtroendemannen _____ 202__	
2. UTJÄMNINGSPERIOD	Längden på utjämningsperioden som iakttas i anställningsförhållandet avtalas att vara veckor. Under denna utjämningsperiod utjämnas arbetstiden till 112,5 timmar/tre veckor. Den första utjämningsperioden enligt schemat inleds _____ 202__	
3. MAXIMANTAL TIMMAR	Maximiantalet timmar per en enskild treveckorsperiod under ett utjämningsschema är _____ timmar/3 veckor (max. 150 tim.)	
4. PENNINGBELOPP SOM SKA SÄTTAS IN PÅ ARBETSTIDSBANKEN	Följande penningbelopp byts ut mot timmar och ges arbetstagaren i form av utjämningsledighet: ☐ Ersättning för söndagsarbete ☐ Tilläggsdel till övertid ☐ Helgaftonstillägg ☐ Mertidersersättning ☐ Grundtimlön för övertidsarbete ☐ Tillägg för kvälls- och nattarbete ☐ X-dagersersättning ☐ V-dagersersättning ☐ Årsledighetsdag ☐ Semesterpremie hel/hälften ☐ Annat: _____	
5. TIDPUNKT FÖR UTJÄMNINGSLEDIGHETER OCH ÅRSLEDIGHETER	Såvitt möjligt ska de utjämningsledigheter och årsledigheter som har satts in på arbetstidsbanken ges arbetstagaren under tiden mellan _____ och _____.	
6. GILTIGHET	Avtalet gäller tills vidare. Vardera parten kan säga upp avtalet med en uppsägningstid på tre månader, och då iakttas det pågående systemet fram till slutet av utjämningsperioden.	
7. DATUM OCH UNDERSKRIFT	Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar varav det ena ges till arbetsgivaren och det andra till arbetstagaren.	
	Plats	Tid
	Underskrift av företrädaren för arbetsgivaren	Arbetstagarens underskrift

MALL FÖR PROMEMORIA OM EN MENINGSSKILJAKTIGHET



Palvelualojen
ammattiliitto
AMMATTILIITTO



Promemoria om förhandlingar om tolkning av kollektivavtalet / en tvist som gäller anställningsförhållandet	
Företag	Namn
	Adress och telefonnummer
Verksamhetsställe	Verksamhetsställe
	Adress och telefonnummer
Tid	
Deltagare	Företrädare för arbetsgivaren
	Företrädare för chefen
1 § Orsaken till meningsskiljaktigheten	
2 § Arbetsgivarens förklaring	
3 § Chefens förklaring	
4 § Parterna kom överens om att	
5 § Denna promemoria har uppgjorts i två likalydande exemplar varav det ena skickas till Turism- och Restaurangförbundet MaRa av arbetsgivarsidan och det andra till Servicefacket PAM av arbetstagsidan.	
Plats och datum	
Underteckningar	Arbetsgivaren eller hans eller hennes företrädare
	Företrädare för chefen
Obs! Om det reserverade utrymmet på blanketten inte räcker till kan utredningarna skrivas på separata bilagor.	



Servicenummer
030 100 640

Arbetslöshetskassa
020 690 211

www.pam.fi



**Turism- och
restaurangförbundet
MaRa rf**

Tel. 09 6220 200

www.mara.fi