



Programservicebranchens
KOLLEKTIVAVTAL
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.

Programservicebranschens kollektivavtal

1.4.2025–31.3.2028

1 § Tillämpningsområde	1
2 § Rätten att leda och fördela arbetet	2
3 § Arbetsavtal och prövotid.....	2
4 § Upphörande av anställningsförhållande och permittering	3
1. Uppsägningstid	3
2. Ersättningar.....	4
3. Permittering	4
4. Hörande av arbetstagaren då anställningen upphör av en orsak som beror på arbetstagaren	5
5 § Erbjudande av mertidsarbete	5
6 § Avlöning	6
7 § Löneutbetalning.....	7
8 § Arbetsskiftsförteckning	8
9 § Arbetstid.....	8
9 § a. Utjämningschema för den ordinarie arbetstiden.....	10
9 § b. Årsarbetstidssystem som baserar sig på lokala avtal (s.k. arbetstidsbank)	12
10 § Extra lediga dagar dvs. Z-dagar	17
11 § Nödarbete och beredskap	18
12 § Förhöjd lön	19
1. Söndags- och helgarbete.....	19
2. Mertidsarbete	19
3. Övertidsarbete	19
4. Övertidsarbete under en ofullständig treveckorsperiod	20
5. Arbete som har utförts på en ledig dag.....	20
6. Byte av förhöjd lön mot ledighet	21
13 § Lön för sjukdomstid	22
1. Förutsättningar för löneutbetalning	22
2. Anmälningsskyldighet och utredning över arbetsoförmågan.....	22
3. Lönebetalningsperiod under sjukdomstiden.....	24
4. Lönebelopp under sjukdomstiden	25
5. Utbetalning av lön för sjukdomstid	25
6. Om sjukdomen upprepas.....	26
14 § Läkareundersökningar.....	26
1. Läkarkontroller och -undersökningar	26
2. Lagstadgade undersökningar	27
15 § Graviditets-, föräldra- och vårdledighet	28
15 a § Lön under graviditets- och föräldraledighet	28
16 § Tillfällig frånvaro	29

17 § Semester och semesterlön	32
1. Semester	32
2. Intjänande av semester.....	32
3. Dagar likställda med arbetade dagar	33
4. Sparande av semester.....	35
5. Hur semester ges och antecknas i arbetsskiftsförteckningen	35
6. Semester och lediga dagar.....	37
7. Semesters inverkan på arbetstid.....	38
8. Övertidsarbete under en arbetsperiod som innehåller semester	39
9. Flyttande av semester.....	39
10. Semesterlön.....	41
11. Semesterersättning.....	43
12. Semesterbokföring	44
18 § Semesterpremie	45
1. Förutsättningar för utbetalning	45
2. Storlek.....	46
3. Tidpunkt för utbetalning	47
19 § Resekostnader.....	47
20 § Arbetsplatsmåltider.....	48
21 § Arbetskläder.....	48
22 § Grupplivförsäkring.....	49
23 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.....	49
1. Ersättningar och befrielse från arbete	49
2. Beräkning av antal arbetstagare	50
24 § Medlemsavgifter till fackföreningen	50
25 § Möten på arbetsplatsen.....	50
26 § Lokalt avtalsförfarande.....	51
26 a § Förebyggande av våld.....	52
26 b § Främjande av välbefinnande i arbetet	53
26 c § Beräkning av maximiarbetstid	53
27 § Stridsåtgärder.....	54
28 § Förhandlingsordning.....	54
29 § Avtalets giltighetstid.....	55

BILAGOR

Ibrukttagandet av kollektivavtalet för programservicebranschen i företag	56
Kravnivågruppering av arbetstagarna	57
Tabellöner i programservicebranschen 1.9.2025.....	58
Tabellöner i programservicebranschen 1.6.2026.....	58
Tabellöner i programservicebranschen 1.7.2027.....	58
Protokoll över förnyelse av kollektivavtalet för programservicebranschen	59
Mall för promemoria om meningskiljaktighet	61
Modell för arbetsavtal	62
Avtal om ibrukttagande av en arbetstidsbank.....	63
Avtal om arbetstidsbank	64

1 § Tillämpningsområde

Detta kollektivavtal tillämpas på arbetstagare som omfattas av arbetstidslagen och som är anställda hos företagen inom programservicebranschen (gäller dock inte förmedling av musiker och dylika uppträdande artister, bl.a. till restauranger).

Avtalet gäller inte personer i företagsledningen så som verkställande direktörer, biträdande direktörer, kontorschefer, chefer för självständiga avdelningar och motsvarande personer som representerar arbetsgivaren vid bestämning av arbets- och lönevillkoren för arbetstagare som berörs av detta kollektivavtal, och inte heller chefer eller utförande av vissa kortvariga arbetsprestationer.

Kollektivavtalet gäller inte tillfälliga anställningsförhållanden för personer under 16 år, om inte annat avtalats i arbetsavtalet.

Som en del av detta avtal tillämpas följande avtal

- Det allmänna avtalet 1.10.2017
- Förtroendemannaavtalet 1.1.2021
- Utbildningsavtalet 1.1.2021
- Rekommendation rörande förebyggande av missbruksproblem, handläggning av missbruksfrågor och vårdhänvisning på arbetsplatserna
- Avtal angående utvecklingen av 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

2 § Rätten att leda och fördela arbetet

Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. Arbetsgivaren anställer och säger upp arbetstagare. Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.

När ett anställningsförhållande inleds ska arbetsgivaren vid sidan av inskolningen berätta om trygga och hälsosamma sätt att utföra arbetet, vad som omfattas av företagshälsovården på arbetsplatsen, praxisen på arbetsplatsen i fråga om sjukfrånvaron, eventuella arbetarskyddsrisker och arbetarskyddsorganisationen.

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

Kollektivavtalsparterna i programservicebranschen är Servicefacket PAM rf på arbetstagsidan och Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf på arbetsgiversidan.

3 § Arbetsavtal och provotid

Arbetsavtalet ska ingås skriftligt. Av arbetsavtalet ska framgå minimiarbetstiden för en period på tre veckor samt andra uppgifter enligt den arbetsavtalsmodell som är bifogad till arbetsavtalet.

I ett anställningsförhållande som är i kraft tillsvidare kan det avtalas om en provotid på högst sex månader. I visstidsanställningar kan provotiden vara sex månader, dock högst hälften av längden på ett anställningsförhållande.

Provotiden börjar när arbetet inleds.

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

EXEMPEL

Arbetstagaren har inlett arbetet 5.1. Parterna har avtalat om en provotid på sex månader. Provotidens sista dag är 4.7.

4 § Upphörande av anställningsförhållande och permittering

1. Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är:

När anställningsförhållandet har fortgått	Uppsägningstid
högst 5 år	1 månad
längre än 5 – högst 10 år	2 månader
längre än 10 – högst 15 år	3 månader
längre än 15 år	4 månader

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är:

När anställningsförhållandet har fortgått	Uppsägningstid
högst 10 år	14 dagar
längre än 10 år	1 månad

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

EXEMPEL 1. UPPSÄGNINGSTIDEN ÄR 14 DAGAR

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

EXEMPEL 2. UPPSÄGNINGSTID I MÅNADER

När uppsägningstiden räknas i månader är anställningsförhållandets sista dag den dag vars ordningsnummer motsvarar ordningsnumret för dagen för uppsägningen. Om det inte finns en motsvarande dag i den månaden under vilken uppsägningstiden upphör, upphör anställningsförhållandet på månadens sista dag.

Uppsägning	Uppsägningstid	Anställningsförhållandets sista dag
1.3	1 mån.	1.4
31.12	2 mån.	28.2

2. Ersättningar

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiderna ovan är skyldig att betala arbetstagaren full lön för uppsägningstiden. Om arbetstagaren säger upp sig utan att iaktta uppsägningstiden är hen skyldig att betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla beloppet av arbetstagarens slutlön.

Om den som säger upp arbetsavtalet låter bli att iaktta uppsägningstiden bara till en del täcker betalningsskyldigheten bara den motsvarande delen av lönen för uppsägningstiden.

Om en arbetstagare avslutar anställningsförhållandet innan tidsfristen har löpt ut är hen skyldig att betala arbetsgivaren ersättning för att arbetsavtalet upphör i förtid

- ett belopp som motsvarar två veckors lön (dock för högst 8 timmar per arbetsdag) eller
- om den försummade arbetsperioden är kortare än två veckor, lönen för en motsvarande tid.

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

Ersättningen ska kvitteras enligt 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

3. Permittering

Tiden för permitteringsmeddelandet är minst 14 dagar.

I fråga om förhandsinformation och meddelande om permittering följer arbetsgivaren arbetsavtalslagen.

4. 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 § Erbjudande av mertidsarbete

Deltidsanställda ska erbjudas mertidsarbete enligt 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen på egen arbetsplats. Förtroendemannen och arbetsgivaren utreder arbetskraftsbehov på arbetsplatsen och principerna för användning av arbetskraft

6 § Avlöning

1. Arbetstagarens lön bestäms utifrån bestämmelserna nedan samt den kravnivågruppering och de lönetabeller som följer med som bilagor.
2. Vid beräkning av den tid i branschen som avses i lönetabellen beaktas arbetad tid i motsvarande arbetsuppgifter i sin helhet.

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

Utöver den arbetade tiden beaktas tid som är likställd med arbetad tid enligt 7 § i semesterlagen. Vårdledighet och tid för fullgörande av värnplikt beaktas inte. För att kunna uppnå ett erfarenhetsår krävs det

- 1 års arbete om den i genomsnitt förverkligade arbetstiden är 60 timmar per tre veckor eller mera
- 2 års arbete om den genomsnittliga förverkligade arbetstiden understiger 60 timmar per tre veckor.

Arbetsgivaren och arbetstagaren utreder vilken erfarenhet som ska beaktas vid beräkningen av erfarenhetsår i samband med att arbetsavtalet ingås eller senast före den första löneutbetalningen. En utredning som företes senare berättigar inte till beaktande av tidigare arbetserfarenhet.

När en arbetstagare har rätt till lön enligt nästa årsnivå iakttas detta från och med början av nästa lönebetalningsperiod.

När arbetstagaren förflyttas till en ny arbetsuppgift på en högre kravnivå, bestäms den nya tabelllönen enligt den årsnivå som är högre än men närmast den föregående tabelllönen.

3. Lönen för en arbetstagare som är yngre än 18 år är 80 procent av tabelllönen för kravnivågrupp A.
4. Åt en arbetstagare som är ny i branschen betalas för de första 300 arbetstimmar som utförts i ett eller flera anställningsförhållanden 85 % av tabelllönen.

7 § Löneutbetalning

1. Lönen betalas ut en gång i månaden, om inte annat avtalats.
2. I samband med löneutbetalningen ska arbetstagaren få en uträkning över vilka belopp som lönen består av och för vilken tidsperiod den betalas. Av uträkningen ska framgå lönen för den ordinarie arbetstiden, ersättningar för söndagsarbete, övertidsarbete och eventuella andra ersättningar.
3. Månadslön kan betalas till en arbetstagare vars arbetstid under en period på tre veckor är 120 timmar.
4. Som divisor för timlönen då arbetstiden är 120 timmar på tre veckor används talet 172.
5. Ersättningen för arbete som nämns i 11–12 § i detta kollektivavtal ska betalas senast inom en månad från det att den ifrågavarande arbetstidsperioden avslutats. Krav på obetalda ersättningar ska framställas inom en lagstadgad tidsfrist.
6. Om lönebetalningen börjar, avbryts eller upphör mitt i lönebetalningsperioden, räknas lönen för den ofullständiga månaden
 - genom att dela månadslönen med talet 21,5 för dagslönen och
 - genom att multiplicera dagslönen med de arbets-, utjämningsledighets- och Z-dagar som ingår i den avlönade perioden enligt arbetsskiftsförteckningen.

När den oavlönade frånvaron är högst tre dagar dras timmarna för frånvaron bort.

8 § Arbetsskiftsförteckning

1. En arbetsskiftsförteckning över varje treveckorsperiod ska utarbetas i förväg och sättas på anslagstavlan eller annan motsvarande plats så att arbetstagarna kan se den minst en vecka innan treveckorsperioden börjar.
2. Uppgifterna om när arbetsskiften inleds och avslutas ska antecknas så noggrant som möjligt i arbetsskiftsförteckningen. Lediga dagar antecknas.
3. Arbetsskiftsförteckningen kan bara ändras med arbetstagarens och arbetsgivarens samtycke eller av tvingande skäl i anknytning till organisering av arbetet, t.ex. oväntade ändringar i väderleksförhållanden, avbeställning, e.d. Förtroendemannen eller en företrädare för personalen och en representant för arbetsgivaren konstaterar om det är frågan om tvingande skäl på arbetsplatsen. Ändringen ska antecknas i arbetsskiftsförteckningen. Om ändringen påverkar veckans lediga dagar, ges istället en ersättande ny ledig dag, om inte annat har avtalats.
4. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en överföring av arbetstimmar mellan två på varandra följande treveckorsperioder från en treveckorsperiod till en annan utan att de påverkar mängden mertidsarbete eller övertidsarbete. Det ska finnas en särskild förteckning över de överförda timmarna och utförande av dem senare.

Man får inte komma överens om att överföra arbetstimmar mellan perioder i samband med anställningen, och inte heller under prövotiden, om inte förtroendemannen också godkänner avtalet. Man kan inte komma överens om överföring av arbetstimmar ifall man i anställningsförhållandet iakttar utjämnings-schemat för arbetstid enligt punkt a eller b i 9 § i kollektivavtalet.

9 § Arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden är 120 timmar under tre veckor. Den ordnas så att det i genomsnitt ingår fem arbetsdagar i varje hel arbetsvecka.
2. Som arbetstid räknas tiden använd för arbetet.

Ifall det är svårt att fastställa den egentliga arbetstiden i praktiken t.ex. då arbetsresan varar flera dygn, kan arbetsgivaren och arbetstagaren på förhand komma överens om en engångsersättning som ska motsvara minst 10 timmars lön för den ifrågavarande arbetstagaren. Som arbetstid för dagen antecknas då minst 10 timmar.

3. Med en arbetsvecka avses tiden från måndagen kl. 00.00 till söndagen kl. 24.00.

4. Den ordinarie arbetstiden per arbetsdag är i genomsnitt högst 8 timmar under en treveckorsperiod som på grund av semester, sjukdom eller annat skäl inte blir full.
5. Arbetstagaren ska mot varje arbetsvecka på fem dagar få två lediga dagar varav den ena är en veckovilodag (V) på minst 30 timmar och den andra är en extra fridag (X) på minst 24 timmar.
6. Veckovilodagen ska ges för varje hel arbetsvecka. Den extra lediga dagen (X) kan beviljas antingen under den veckan under vilken den är intjänad eller i samband med andra lediga dagar under en treveckorsperiod. Om den extra fridagen ges under den vecka under vilken den är intjänad ska den i mån av möjlighet ges i samband med veckovilodagen.
7. Den faktiska ordinarie arbetstiden per dag får inte överskrida 12 timmar om annat inte avtalas med arbetstagaren. Det är inte tillåtet att i oskälig grad låta arbetstagaren utföra arbetsskift som är längre än 12 timmar.
8. Arbetsskift som är kortare än 4 timmar bör undvikas. En representant för arbetsgivaren och förtroendemannen konstaterar grunderna för avvikelser på arbetsplatsen.
9. Vilotiden mellan dagliga arbetsskift ska ordnas så att den är minst 11 timmar, om inte annat avtalas med arbetstagaren. Vilotiden ska dock vara minst 8 timmar. Avtalet om en vilotid på mindre än 11 timmar gäller tills annat meddelas, dock alltid till slutet av en redan publicerad arbetsskiftsförteckning.
10. Om den dagliga oavbrutna arbetstiden överskrider sex timmar ska arbetstagaren få en vilotid på minst en halvtimme eller ett tillfälle att inta sin måltid under arbetstiden. Vilotiden räknas inte in i arbetstiden om arbetstagaren fritt kan avlägsna sig från arbetsplatsen under den.

En representant för arbetsgivaren och förtroendemannen ska förhandla om vilotider och måltider på arbetsplatsen.
11. Parterna rekommenderar att arbetstagarna ska få vart femte veckoslut ledigt så att de får två på varandra följande lediga dagar antingen på fredag och lördag eller på lördag och söndag.

9 § a. Utjämningsschema för den ordinarie arbetstiden

1. Ordinarie arbetstid och utjämningsperiod

Ordinarie arbetstid kan ordnas till 120 timmar i genomsnitt på det sättet att arbetstiden jämnas ut till att motsvara antalet ovan under högst sex (6) på varandra följande treveckorsperioder (utjämningsperiod). Den ordinarie arbetstiden under en enskild treveckorsperiod får vara högst 144 timmar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan enligt 26 § i kollektivavtalet komma överens om att ordinarie arbetstid under en enskild treveckorsperiod får vara högst 150 timmar.

Lokalt kan man enligt 26 § i kollektivavtalet komma överens med förtroendemannen om att den ordinarie arbetstiden kan ordnas till högst 120 timmar i genomsnitt under högst åtta (8) på varandra följande treveckorsperioder (utjämningsperiod). Den ordinarie arbetstiden under en enskild treveckorsperiod får vara högst 154 timmar. Under utjämningsperioden får emellertid finnas två treveckorsperioder med högst 162 timmar. Till arbetstagare som omfattas av detta lokala avtal betalas för arbete som utförs mellan klockan 18 och 21 kvällstillägg 0,77 €/timme och för arbete som utförs mellan klockan 21 och 06 nattillägg 2,16 €/timme, om inte annat avtalas lokalt.

Längden på den utjämningsperiod som ska iakttas samt tidpunkten för dess början och slut ska framgå av arbetsskiftsförteckningen.

Veckovilodagen (V) ska ges varje arbetsvecka.

Det går att överföra X-dagar från varje treveckorsperiod inom en utjämningsperiod till andra tidpunkter så att den överförda X-dagen ges i samband med en annan ledighet. En överförd X-dag jämställs med en arbetsdag i fråga om intjänande av X-, V- och Z-dagar samt semester.

Arbetstiden jämnas ut antingen genom att förkorta arbetstiden per dag eller genom att bevilja separata utjämningsledigheter under utjämningsperioden. Under en utjämningsperiod ska det dock beviljas minst sex (6) utjämningsledigheter. Utjämningsledigheterna antecknas i arbetsskiftsförteckningen och de likställs med arbetsdagar i fråga om intjänande av X-, V- och Z-dagar och semester samt när lön för en del av en månad betalas.

Utgämningsledigheterna får inte överlappa lediga dagar eller semester.

2. Övertidsarbete inom treveckorsperioden

Som övertidsarbete ersätts det arbete som utförts efter maximiantalet arbetstimmar under treveckorsperioden på följande vis

a. när den ordinarie maximiarbetstiden är 144 eller 150 timmar (eller enligt lokalt avtal 154/162 timmar)

- med lön förhöjd med 50 % för de 18 första timmarna och
- för de efterföljande timmarna med lön förhöjd med 100 %

Timmar som berättigar till övertidsersättning per period iakttas inte när man räknar det totala antalet timmar under utjämningsperioden.

Den periodvisa ersättningen för övertidsarbete kan inte bytas ut mot motsvarande ledig tid.

3. 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 en enkel timlön.

Om anställningsförhållandet upphör av skäl som beror på arbetsgivaren dras underskottet inte av lönen. För eventuellt övertidsarbete ersätts hälften av timmarna som överskrider den ordinarie maximiarbetstiden med lön förhöjd med 50 % och hälften med lön förhöjd med 100 %.

4. När en utjämningsperiod upphör

Om ett underskott som beror på arbetstagaren har bildats vid utgången av en utjämningsperiod kan underskottet dras av från arbetstagarens lön.

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
- utförda arbetstimmar som i genomsnitt under ett dygn överskrider 8 timmar ersätts som övertidsersättning med lön förhöjd med 50 % upp till 10 timmar
- arbete som i genomsnitt utförts över 10 timmar ersätts med lön förhöjd med 100 %.

EXEMPEL

En arbetstagare har arbetat sammanlagt 840 timmar under en utjämningsperiod på 18 veckor. Maximiantalet timmar under utjämningsperioden skulle ha varit 6 x 120 t dvs. 720 timmar. Det har alltså samlats 120 timmar i överskott. Under utjämningsperioden har arbetstagaren haft sammanlagt 84 arbetsdagar och 6 utjämningsledigheter. Den genomsnittliga längden på dagen är 840/90, dvs. 9,33 timmar.

Omfattningen av övertidsersättningen beräknas antingen enligt alternativ a eller b beroende på om arbetstagaren redan betalats grundlön för alla utförda arbetstimmar.

- a. Arbetstagaren har betalats grundlön (eller månadslön) för enbart 720 timmar. Då betalas åt arbetstagaren i ersättning lön för 90 x 1,33 t (9,33–8t) dvs. 119,7 timmar förhöjd med 50 %, dvs. sammanlagt lön för 179,55 timmar.
- b. Arbetstagaren har betalats grundlön för 840 utförda timmar. Då betalas åt arbetstagaren lön som motsvarar övertidsersättningen, dvs. lön för 59,85 timmar.

9 § b. 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 avtal på enskilda arbetsplatser enligt 26 § i kollektivavtalet. Om det inte finns någon förtroendeman kan arbetstagarna bland sig välja en arbetstagare som är medlem i Servicefacket PAM som deras företrädare vid förhandlingar om ett avtal om årsarbetstidssystemet. Ett avtal som ingåtts av någon annan än en förtroendeman eller arbetsgruppen för avtal på enskilda arbetsplatser ska sändas till de organisationer som har undertecknat detta avtal för kännedom.
2. Systemet kan tillämpas på heltidsanställda 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 120 timmar i genomsnitt under en tidsperiod på högst ett år.
4. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska skriftligen och separat avtala om att arbetstagaren ansluter sig till systemet. När man ansluter sig till systemet kommer man överens om längden på utjämningsperioden. 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 det som har avtalats om med förtroendemannen eller en företrädare för personalen eller i arbetsgruppen för avtal på enskilda arbetsplatser.

5. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer gemensamt överens om den ordinarie maximiarbetstiden under treveckorsperioden vid anslutning till systemet. Samtidigt avtalar de om vilka penningbelopp som arbetstagaren utöver arbetstimmarna vill få ändrade till arbetstidsutjämningsledigh.
6. Arbetsgivaren lämnar de avtal i anknytning till detta system som denne ingått med arbetstagarna till en förtroendeman som företräder arbetstagarna eller till arbetsgruppen för avtal på enskilda arbetsplatser för kännedom.
7. Förtroendemannen, arbetsgruppen för avtal på enskilda arbetsplatser eller arbetsgivaren kan säga upp systemet. Då upphör det med en uppsägningstid på tre (3) månader och det pågående systemet iakttas fram till utgången av utjämningsperioden.
8. Arbetstagaren eller arbetsgivaren kan säga upp systemet för en enskild arbetstages del. Då upphör det med en uppsägningstid på tre (3) månader och det pågående systemet iakttas fram till utgången av utjämningsperioden.
9. Arbetsgivaren eller arbetstagaren kan för en enskild arbetstages del säga upp systemet av skäl som beror på arbetstagarens hälsa och har att göra med hens ork i arbetet och har konstaterats av företagshälsovården. Då upphör systemet med en uppsägningstid på en (1) månad och arbetstagarens anslutning till systemet upphör vid utgången av uppsägningstiden.
10. Om tillämpningen av och delaktighet i årsarbetstidssystemet har utgjort grunden för en tillsvidareanställning 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 säsongkaraktär 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 en förutsättning för deras tillsvidareanställning.

2. Organisering av arbetstid

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer gemensamt överens om den ordinarie maximiarbetstiden under treveckorsperioden vid anslutning till systemet. Av vägande skäl går det att tillfälligt avvika från det maximala antalet arbetstimmar med arbetstagarens och arbetsgivarens samtycke.
2. Det antal arbetstimmar som under en treveckorsperiod överskrider 120 timmar ges i form av ledig tid som ges ut under utjämningsperioden.
3. Arbetstiden ordnas enligt bestämmelserna i 9 § i kollektivavtalet med följande avvikelser:
 - en extra fridag (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.
5. Arbetsskiftförteckningen utarbetas för minst tre veckor i sänder.
6. Semesterns förkortande inverkan på arbetstiden under en treveckorsperiod enligt 17 § i kollektivavtalet räknas in i arbetstiden under semestertiden. Under en sjukledighet räknas 8 timmar per arbetsdag och 40 timmar per vecka in i arbetstiden.

3. Övertidsarbete inom treveckorsperioden

1. Utförda arbetstimmar som under en treveckorsperiod överskrider den överenskomna maximiarbetstiden ersätts med lön förhöjd med 100 %.
2. För arbete som har utförts under en utjämningsledighet betalas lön förhöjd med 50 %.

4. Belopp som kan överföras till systemet

1. Utöver den utförda arbetstid som antingen överskrider eller underskrider (s.k. minustimmar) 120 timmar kan det avtalas om överföring av olika slags penningbelopp som kan bytas ut mot arbetstimmar till utjämningsstaten.
2. Sådana belopp kan bestå av arbetstidsersättningar (till exempel ersättningar för söndagsarbete, grunddelar och förhöjningsdelar för övertidsarbete, semesterpremie). Dessutom kan man avtala om en överföring av Z-dagar och sparad semesterledighet till utjämningsstaten.

5. Utjämning av systemet

1. De arbetstimmar som har överförts till systemet och som överskrider 120 timmar samt de penningbelopp som ska bytas ut mot arbetstimmar ges ut i form av hela lediga dagar (utjämningsledighet) under en utjämningsperiod. På initiativ av arbetstagararen kan annat avtalas om hur ledigheten ges under utjämningsperioden.
2. Det penningbelopp som överförs till systemet byts ut mot arbetstimmar enligt den lön som gäller när de överförs.
3. Om antalet arbetstimmar som byts ut mot ledighet inte är jämnt delbart med 8 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.

EXEMPEL

En arbetstagare har under en treveckorsperiod utfört 144 arbetstimmar varav två arbetsskift på 8 timmar inföll på söndagar. Arbetstagarens lön är 12 euro per timme. Även ersättningen för söndagsarbete ska enligt avtal överföras till systemet. Till utjämningsstatistiken överförs sammanlagt (144–120) 24 timmar och $16 \cdot 12$ euro (192 euro) som efter att ha bytts ut mot timmar motsvarar 16 timmar. Således har sammanlagt 40 timmar som ska ges i form av ledig tid överförts till systemet. Arbetstiden jämnas ut genom att arbetstagaren får 5 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 arbetsgivarens arbetsuppgifter ändras efter en överföring av arbetstimmar och/eller penningbelopp till systemet på det sättet att hans lön under tiden för ledigheten är lägre än tidigare betalas han lön av samma storlek 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 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 det här sättet. 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 utjämningsschema avbryts under en pågående utjämningsperiod

1. Om ett utjämningsschema 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 en enkel timlön.
2. Om ett utjämningsschema avbryts av skäl som beror på arbetsgivaren dras inte underskottet av från arbetstagarens lön. Ett eventuellt överskott ersätts såsom avtalats om en situation där en utjämningsperiod upphör.

9. Övertidsarbete då utjämningsperioden upphör

1. Om övertidsarbetet per period har ersatts i form av pengar enligt punkt 3 beaktas inte dessa timmar 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
 - utförda arbetstimmar som i genomsnitt under ett dygn överskrider 8 timmar ersätts som övertidsersättning med lön förhöjd med 50 % upp till 10 timmar
 - 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 intjänade arbetstider som har överförts till utjämningsstatistiken och grunderna för dessa.

10 § Extra lediga dagar dvs. Z-dagar

1. Arbetstagaren intjänar extra lediga dagar (Z-dagar) från och med det att hens anställningsförhållande varat tre (3) månader.

För varje hel kvalifikationsmånad tjänar en arbetstagare in 0,5 Z-dagar.

Som dagar likställda med arbetade dagar betraktas samma dagar som i fråga om intjänandet av semester med undantag av tiden för graviditets- eller föräldraledighet.

2. När den ordinarie arbetstiden är 120 timmar är värdet på en Z-dag 8 timmar. Den arbetsavtalsenliga arbetstiden kan på grund av tillämpningen av utjämnings schemat för arbetstiden även fullföljas under en längre tidsperiod.
3. Värdet på en Z-dag för andra än heltidsanställda bestäms genom att dela det totala antalet arbetstimmar under en hel månad då lediga dagar tjänats in och de föregående tre förtjänstmånaderna med 86. Även en sådan frånvarotid för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön räknas in i arbetstiden. Värdet på en Z-dag kan dock vara högst 8 timmar.

Till dessa arbetstagare kan en Z-dag ersättas i pengar i stället för ledighet så att ersättningen för varje intjänad 0,5 Z-dag är 2,32 procent av förtjänsten under förtjänstmånaden exklusive ersättning för söndagsarbete. Ersättningen betalas i samband med följande lönebetalning efter att förtjänsten har uppnåtts. Värdet på en ersättning i pengar för Z-dagsförkortning kan dock uppgå till högst det belopp som motsvarar lönen för 4 timmar.

4. De intjänade Z-dagarna ges i form av hela lediga dagar om arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan inte avtalar annorlunda.

Z-dagar beviljas senast före utgången av maj följande år.

När ett årsarbetstidssystem tillämpas går det att avvika från detta sätt enligt ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Parterna rekommenderar att Z-fridagarna samlas ihop till en oavbruten ledighet i synnerhet på de verksamhetsställen där säsongfluktuationen är stark.

5. Längden på en Z-dag som har antecknats i arbetsskiftsförteckningen är minst 24 timmar.

En heltidsanställds arbetstid förkortas med 8 timmar under den treveckorsperiod under vilken Z-dagen ges. Den extra tilläggsfridagen minskar inte på antalet övriga lediga dagar under denna period.

6. Arbetsgivaren ska före hen antecknar Z-dagarna i arbetsskiftförteckningen höra arbetstagarens åsikt om förläggningen av dem.

Intjänade Z-dagar får inte förläggas så att de överlappar med semestern eller någon annan frånvaro som är känd när arbetsskiftförteckningen utarbetas.
7. Den extra tilläggsfridagen minskar inte på lönen till en arbetstagare med månadslön för den lönebetalningsperiod där den förläggs.
8. Om arbetstagarna blir tvungna att arbeta på Z-dagar får de lön förhöjd med 50 % för det.
9. När ett anställningsförhållande upphör ersätts de Z-dagar som inte har tagits ut i pengar.

EXEMPEL

Ett arbetsskift som följer efter Z-dagen kan tidigast börja 24 timmar efter att det arbetsskift som föregick Z-dagen har avslutats.

må	ti	on	to	fr	lö	sö
8–16	7–15	22–06	Z	06–14	X	V

11 § Nödarbete och beredskap

1. För ett underhålls- och reparationsarbete som baserar sig på en kallelse av arbetsgivaren och sker utanför arbetstiden och är nödvändig med tanke på företagets verksamhet betalas utöver lönen för den tid som har använts för arbetet även en ersättning som motsvarar en enkel timlön för två timmar. Resekostnaderna ersätts enligt 19 § i kollektivavtalet.
2. Om ersättning för beredskap avtalas lokalt.

12 § Förhöjd lön

1. Söndags- och helgarbete

För arbete som utförts på söndagar eller andra kyrkliga högtidsdagar samt första maj och självständighetsdagen betalas en tabelllön förhöjd med 100 %. Även tillägget för obekväm arbetstid höjs på motsvarande sätt.

1 b § Tillägg för obekväm arbetstid

För arbete kl. 20–06 betalas tillägg för obekväm arbetstid enligt lönebilagan.

Tillägget ovan betalas dock inte till arbetstagare som omfattas av ett arbetstidsutjämningssystem som avtalats lokalt med förtroendemannen enligt 9 a § 3 i kollektivavtalet, förutsatt att man som en del av det ifrågavarande arbetstidsutjämningssystemet avtalat om tillägg för kvälls- och/eller nattillägg för de arbetstagare som omfattas av systemet.

2. Mertidsarbete

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

För utförande av mertidsarbete krävs samtycke av arbetstagaren. Mertidstimmarna ersätts med grundtimlön.

3. Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som utförts över 120 timmar under treveckorsperioden. För utförande av övertidsarbete krävs ett samtycke av arbetstagaren.

Som övertidersättning betalas för timmar som överskrider 120 timmar under treveckorsperioden

- lön förhöjd med 50 % för de 18 första timmarna
- för de efterföljande timmarna med lön förhöjd med 100 %.

När man beräknar övertidersättningen räknas inte de timmar som arbetats under X- och Z-dagar som en del av periodens arbetstimmar, då de ersätts separat enligt 12 § punkt 5.2 i kollektivavtalet.

4. Övertidsarbete under en ofullständig treveckorsperiod

Den tid som berättigar till ersättning för övertidsarbete ska under en period, som inte på grund av en sjukdom eller en annan orsak som var känd när arbetsskiftsförteckningen utarbetades blir full, beräknas enligt följande:

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

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

Om en treveckorsperiod blivit ofullständig på grund av anställningsförhållandets korthet (även för s.k. extra anställda) fastställs tiden som berättigar till övertidsersättning på samma sätt.

Beräkningsregeln för en ofullständig period tillämpas dock inte på en arbetsperiod som på grund av semester blir ofullständig, utan i dessa fall förfars såsom bestäms i 17 § 8 punkten i kollektivavtalet.

5. Arbete som har utförts på en ledig dag

1. Arbete som har utförts på en veckovilodag (V)

Arbetstagaren och arbetsgivaren ska avtala om arbete som utförs på en veckovilodag.

För arbete som har utförts på en veckovilodag betalas lön förhöjd med 100 %.

Utöver ersättningen för arbete som utförts under veckovila betalas en ersättning för söndagsarbete i fall arbetet har utförts:

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

2. Arbete som har utförts på en extra fridag (X) och på en Z-dag

För arbete som utförts på en X- eller Z-dag betalas lön förhöjd med 50 procent.

Arbete som har utförts på en X- eller Z-dag ersätts inte för andra gången i form av övertidsarbete per period.

En extra fridag (X) som har uteblivit på grund av att treveckorsperioden inte blev full ersätts genom att lönen för en arbetsdag höjs med 50 %. Om längden på en arbetsdag varierar beräknas ersättningsbeloppet enligt den genomsnittliga arbetstiden.

6. Byte av förhöjd lön mot ledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att delvis eller helt byta lönen för mertids- och övertidsarbete eller för arbete som har utförts på en X- eller Z-dag 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 avtala om tidpunkten för ledigheten. Om man inte kommer överens bestämmer arbetsgivaren tidpunkten för ledigheten, om arbetstagaren inte kräver att få ersättningen i pengar.

13 § Lön för sjukdomstid

1. Förutsättningar för löneutbetalning

Arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid åt arbetstagaren 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.

1 a. Om en arbetstagare försätts i isolering eller karantän i enlighet med lagen om smittsamma sjukdomar, betalas till arbetstagaren full ersättning för inkomstbortfall för tiden i fråga. I ersättningen beaktas också arbetstidstillägg som ska betalas till arbetstagaren enligt den publicerade arbetsskiftsförteckningen. Då arbetsgivaren betalar ersättning på ovan nämnda sätt, har arbetsgivaren rätt att ansöka om den dagpenning vid smittsam sjukdom som annars skulle ha betalats till arbetstagaren. För betalning av ersättning gäller samma villkor som för utbetalning av lön för sjukdomstid. Ersättning betalas för motsvarande tidsperiod som lön för sjukdomstid.

2. Anmälningsskyldighet och utredning över arbetsoförmågan

Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål meddela om sitt insjuknande eller att hen försatts i karantän eller isolering enligt lagen om smittsamma sjukdomar och när hen uppskattningsvis tillfrisknar.

På begäran ska läkarintyg eller annan utredning som arbetsgivaren godkänt visas upp över arbetsoförmågan eller karantän eller isolering enligt lagen om smittsamma sjukdomar. Om arbetsgivaren utser vilken läkare 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, oavsett begäran, inte har fått mottagningstid hos en läkare, som omfattas av den offentliga hälso- och sjukvården, på grund av att vården inte har klassificerats som brådskande eller på grund av någon annan tvingande orsak.

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

2 a. Lokalt avtal om anmälan om sjukfrånvaro

Man kan lokalt enligt 26 § avtala om ett förfarande där arbetstagaren kan anmäla en kort arbetsoförmåga och anledningen till den till arbetsgivaren utan intyg från läkare eller hälsovårdare som intygat arbetsoförmågan. Ett sådant arbetsplatspecifikt 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 13 § 2.

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 mål
- 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 under provotiden
- tillämpning av förfarandet när sjukfrånvaron infaller på en ledig dag eller under semester
- förfarande om det, till exempel på grund av veckoslut eller helgdag, inte finns någon sådan utredning över arbetsoförmåga som arbetsgivaren kräver att tillgå inom en hälso- och sjukvårdstjänst på skäligt avstånd
- att förutse missbruk och möjligheten att utesluta arbetstagare från förfarandet eller frågå grunderna för betalning av lön för sjukdomstid vid fall av missbruk
- hur man ska göra 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

2 b. 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 är det arbetsgivaren som ersätter kostnaderna för anskaffandet av läkarintyget.

2 c. En sjukledig arbetstagare ska iaktta de givna vårdanvisningarna och se till att hen med sitt förfarande inte förlänger sin arbetsoförmåga.

3. Lönebetalningsperiod under sjukdomstiden

Lön för sjukdomstid betalas utifrån anställningsförhållandets längd enligt följande:

Anställningsförhållandets varaktighet vid tidpunkten för insjuknande	Längden av den avlönade perioden
under 2 år	karenstiden enligt sjukförsäkringslagen, alltså dagen för insjuknande och 9 därpå följande vardagar
längre än 2 år	en tidsperiod på 21 kalenderdagar
längre än 5 år	en tidsperiod på 35 kalenderdagar

Om arbetstagaren till följd av en olycka i samband med utförande av arbetsuppgifter är oförmögen att utföra sitt arbete, gäller ej tabellen ovan, utan till arbetstagaren betalas lön för sjukdomstiden för den period av frånvaro som arbetsoförmågan medför enligt nedan angivna bestämmelser under en tidsperiod om minst fyra veckor (28 kalenderdagar) oavsett anställningsförhållandets varaktighet. För denna tid betalas den dagpenning som enligt lagen tillhör arbetstagaren till arbetsgivaren, högst med ett belopp som motsvarar den lön som arbetsgivaren betalar.

4. Lönebelopp under sjukdomstiden

Månadsavlönade arbetstagare

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

Om lönebetalningen under sjukdomstiden avbryts räknas lönen för den ofullständiga månaden enligt 7 § 4 punkten i kollektivavtalet.

Timavlönade arbetstagare

Åt 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 8 timmar per arbetsdag.

5. Utbetalning av lön för sjukdomstid

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

Om dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen eller dagpenningen vid smittsam sjukdom enligt lagen om smittsamma sjukdomar av skäl som beror på arbetstagaren inte betalas eller om den är lägre än normalt minskar arbetsgivarens skyldighet att betala lön med ett belopp som motsvarar det obetalda beloppet.

Från lönen för sjukdomstiden avdras 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, lagen om pension för arbetstagare 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. Om sjukdomen upprepas

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 i vilket fall som helst för de arbets-, utjämningsledighets- och Z-dagar enligt arbetsskiftsförteckningen som infaller under karenstiden enligt sjukförsäkringslagen (beroende på fallet antingen insjukningsdagen eller 1 + 9 vardagar).

14 § Läkareundersökningar

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 de har ordnats så att onödig förlust av arbetstid har undvikits:

- en läkarundersökning som är nödvändig för konstaterande av en eventuell sjukdom och en anknytande laboratorie- och röntgenundersökning som har ordinerats av läkare
- de 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 som åtgått till behandlingsåtgärden av en akut tandsjukdom om tandsjukdomen har medfört arbetsoförmåga som kräver vård under samma dag eller arbetsskift. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård påvisas med ett tandläkarintyg

- arbetstagaren genomgår en läkarundersökning med anledning av tidigare konstaterad sjukdom. Detta gäller i följande fall:
 - arbetstagaren behöver söka sig till en läkarundersökning eftersom sjukdomen väsentligt förvärrats
 - en kronisk sjukdom kräver läkarundersökning och det är fråga om en undersökning av läkare inom ett specialområde i syfte att bestämma vård
 - en läkarundersökning av en specialist i området som genomförs i syfte att ordinera hjälpmedel, t.ex. glasögon
 - en läkarundersökning i syfte att bestämma vård för en annan tidigare diagnostiserad sjukdom, om läkartjänsten inte finns tillgänglig utanför arbetstiden
 - arbetsförmåga på grund av en vårdåtgärd med anledning av en cancersjukdom.

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 lagen kräver och som beror på att arbetstagaren byter till andra uppgifter inom företaget.

Arbetsgivaren ska till arbetstagaren betala direkta kostnader för resor till de nämnda undersökningarna eller till efterundersökningar samt dagtraktamente, om de genomförs på en annan ort. I fall undersökningen genomförs under arbetstagarens lediga tid betalas hen en ersättning för tilläggskostnaderna som motsvarar minimidagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

15 § Graviditets-, föräldra- och vårdledighet

1. Arbetstagarens rätt till graviditets-, föräldra- och vårdledighet och partiell vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.
2. I fall en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet utöver den lagstadgade graviditets- och föräldraledigheten, betraktas en sådan frånvaro inte som tid likställd med tid i arbetet när förmåner som är förknippade med anställningen definieras, om inte annat föreskrivs i lag eller särskilt avtalas.

15 a § 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 graviditetspenning 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 föräldrapenning som betalas till arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen under de 36 första föräldrapenningsdagarna från början av föräldraledigheten om

- anställningsförhållandet utan avbrott har fortgått minst 12 månader innan graviditets- eller föräldraledigheten började och
- arbetstagaren återvänder till arbetet efter graviditets- eller föräldraledigheten.

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

2. För utbetalningen av lönen krävs att arbetstagaren visar upp en tillförlitlig redogörelse över det graviditets- eller föräldrapenningsbelopp som hen får.
3. Om graviditets- eller föräldrapenning 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 graviditets- eller föräldrapenning eller den del av graviditets- eller föräldrapenningen som blev obetald av skäl som beror på arbetstagaren.
4. Lönen betalas till arbetstagaren på företagets normala lönedagar efter att graviditets- eller föräldraledigheten har inletts. Lönen för graviditets- eller föräldraledigheten beräknas på samma sätt som lönen för sjukdomstiden (13 § i kollektivavtalet).

5. 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.
6. 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.

16 § Tillfällig frånvaro

1. Arbetstagaren har rätt till tillfällig oavlönad frånvaro från arbetet om hens omedelbara närvaro är nödvändig av oförutsedda och tvingande skäl som hens familj på grund av en sjukdom eller ett olycksfall har drabbats av.
2. När arbetstagarens barn eller ett annat barn som permanent bor i hens 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 kort frånvaro är nödvändig för att arbetstagaren ska kunna ordna vård åt barnet eller för att vårda barnet och
 - arbetstagaren utan dröjsmål har anmält frånvaron och, om möjligt, dess längd.

Arbetsgivaren kan ålägga chefen att uppvisa en utredning enligt 13 § 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, reservens obligatoriska repetitionsövningar eller obligatorisk kompletterande tjänstgöring och

- en utredning om den andras hinder att vårda barnet har lämnats på begäran.

Det som står ovan gäller också ett handikappat barn över tio år om ordnande eller behov av vård kräver det och resten av förutsättningarna ovan uppfylls.

3. 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.
4. Man strävar efter att ge arbetstagaren möjlighet till kortvarig tillfällig frånvaro på grund av en nära anhörigs död. Arbetsgivaren ger möjligheten till kortvarig tillfällig frånvaro på grund av en nära anhörigs begravning. Med en nära anhörig avses här en make/maka, föräldrar, far- och morföräldrar, barn, bröder och systrar samt svärföräldrar.
5. Om en medlem i kommunfullmäktige eller -styrelse eller en valnämnd eller valbestyrelse som har tillsatts för statliga val eller för kommunalval under sin arbetstid deltar i möten i de nämnda organen, får hen skillnaden mellan lönen och den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar till den del ersättningen eventuellt understiger lönebeloppet. Skillnaden betalas efter att arbetstagaren har visat upp en utredning om den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalat.
6. En arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet eller sammanlagt har fortgått minst 12 månader får en ledig dag med lön på sin egen 50- eller 60-årsdag om bemärksedagen infaller på hens arbetsdag.
7. Om arbetstagarens vigseldag är en arbetsdag ska den vara en avlönad ledig dag.
8. Om en värnpliktig arbetstagare deltar i uppbåd för värnpliktiga eller uppbåd för det frivilliga försvaret, minskar inte hens inkomster. I fråga om frånvaro på grund av en läkarundersökning i anknytning till uppbådet iakttas bestämmelserna om en läkarundersökning som är nödvändig för konstaterande av arbetstagarens sjukdom i 14 § i kollektivavtalet.
9. Ifall en arbetstagare deltar i reservens repetitionsövningar, betalas hen skillnaden mellan lönen och reservistlönen för de dagar hen deltagit i övningarna.

10. Medlemmar i Servicefackets avtalsutskott, kommitté, styrelse och fullmäktige ges tillfälle att delta i ovan nämnda förvaltningsorgans möten samt förbundsmöte om det inte finns något vägande hinder för detta som beror på arbetets organisering. Arbetstagaren ska, om möjligt, meddela om sitt deltagande innan arbetsskiftsförteckningen där tidpunkten för det aktuella mötet ingår utarbetas eller så snart det är möjligt samt förete en vederbörlig utredning om den tid hen behöver för att delta i mötet.
11. Arbetstagaren och arbetsgivaren ska avtala om frånvaron ovan. Frånvaron enligt denna paragraf minskar inte på semesterförmånerna.

17 § Semester och semesterlön

1. Semester

Semesterförmånerna bestäms enligt semesterlagen och kollektivavtalet.

2. Intjänande av semester

1. En arbetstagare intjänar semester för varje full kvalifikationsmånad om anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret (1.4–31.3) har fortgått:

- i mindre än ett år: 2 vardagar
- i minst ett år: 2,5 vardagar

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

2. 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 hen 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 (utjämningsledning) som dagar likställda med arbetade dagar.

För en arbetstagare som enligt sitt arbetsavtal arbetar färre än 14 dagar per månad men minst 35 timmar i månaden 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. de övriga anställda på arbetsplatsen har haft semester.
- b. repetitionsövning eller extra tjänstgöring eller kompletterande tjänstgöring enligt 37 § i civiltjänstlagen.
- c. 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 sammanlagt högst 75 arbetsdagar i fråga om denna sjukdom eller detta olycksfall som dagar likställda med arbetade dagar.
- d. 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 sammanlagt 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.
- e. läkarundersökning som avses i arbetarskyddslagen eller som har förordnats av arbetsgivaren eller som beror på en sjukdom eller ett olycksfall.
- f. graviditets-, särskild graviditets- 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.
- g. på grund av ett sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller på grund av att hen hörs som vittne, vilket hen enligt lagen inte har rätt att avsäga sig eller vilket man endast kunde ha av sagt sig av ett särskilt skäl som anges i lagen.
- h. på grund av en myndighets förordnande i syfte att förhindra att en sjukdom sprids.
- i. resor på grund av arbete, om dylika resdagar inte annars betraktas som hens arbetsdagar.

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

k. permittering, dock högst 30 arbetsdagar i sänder.

l. på grund av förkortning av arbetsveckor motsvarande permitteringen eller på grund av 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.

m. studieledighet enligt lagen om studieledighet (273/1979), dock högst 30 arbetsdagar per kvalifikationsår, och förutsatt att arbetstagaren omedelbart efter studieledigheten återgår till arbetet.

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

o. deltagande i utbildning som krävs för arbetet och som arbetsgivaren gett sitt samtycke till, dock så att arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att bara 30 arbetsdagar i sänder betraktas som dagar likställda med arbetade dagar.

p. deltagande i PAMs representantskaps-, styrelse-, utskotts- eller kommittémöten.

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

Vid beräkandet 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. I samband med att semester ges försöker arbetsgivaren beakta tiderna för skolelevernas sommarlov, om inte praktiska hinder föreligger på grund av att företaget utvecklas till att vara verksamt året runt.
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.
3. 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 årligen cirkulerar rättvist.
4. 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 bara med arbetstagarens samtycke.
5. 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 ska arbetsgivaren meddela detta två veckor innan semestern börjar. Om detta inte är möjligt ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren minst en vecka före semestern. Arbetsgivaren kan inte utan arbetstagarens samtycke flytta semester efter att ha meddelat tidpunkten för den.
6. Söndagar, kyrkliga högtidsdagar, självständighetsdagen, midsommarafton, första maj, julafton eller påsklördagen betraktas inte som semesterdagar.
7. Semestern får inte antecknas så att den börjar eller slutar så att de lediga dagar som arbetstagaren har intjänat eller kommer att intjäna överlappar med semestern.
8. Det är tillåtet att avvika från ett cirkulerande eller fast system för hur lediga dagar ges.
9. Varje dag mellan måndag och fredag som betraktas som semesterdag förkortar arbetstiden per period med 8 timmar i ett arbetstidsschema som omfattar 120 timmar. I fråga om deltidsanställda och arbetstagare som omfattas av något annat arbetstidsschema beräknas semesternas förkortande inverkan enligt principerna ovan i förhållande till hens arbetstid.

10. 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 arbetstagaren inte intjänat några lediga dagar.

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 hen två lediga dagar för 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	A	A	A	A	V	X

Om arbetstagarens sista semesterdag är en tisdag, intjänar hen en ledig dag för 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	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	A	A	A	A

7. Semesters inverkan på arbetstid

EXEMPEL 1.

En sommarsemester på 12 dagar och en ordinarie arbetstid på 120 timmar per tre 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	–	V	X	A	A	A	A	A

En period innehåller sammanlagt tio semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med 10 x 8 timmar, alltså med sammanlagt 80 timmar. Den resterande arbetstiden under perioden (120–80) = 40 timmar.

EXEMPEL 2.

En sommarsemester på 24 dagar och en ordinarie arbetstid på 120 timmar per tre veckor.

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		S	S	S	S	S	S	–	A	A	A	A	A	V	X

De två treveckorsperioderna innehåller sammanlagt 20 semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under dessa perioder med 20 x 8 timmar, alltså med sammanlagt 160 timmar. Den resterande arbetstiden under dessa perioder är (240–160) = 80 timmar.

EXEMPEL 3 (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

En period innehåller sammanlagt tio semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med 6 x 8 timmar, alltså med sammanlagt 48 timmar. Den resterande arbetstiden under perioden (120–48) = 72 timmar.

8. Övertidsarbete under en arbetsperiod som innehåller semester

Om det sammanlagda antal timmar som består av semesterns förkortande inverkan på arbetstiden och den förverkligade arbetstiden under perioden överskrider 120 timmar ersätts de timmar som överskrider 120 timmar med lön förhöjd med 100 %:

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

9. Flyttande av semester

Semestern flyttas på begäran av arbetstagaren om hen med anledning av

- sjukdom
- olycksfall eller
- förlossning.

Arbetsgivaren är skyldig att flytta semestern förutsatt att:

9.1. Arbetsoförmåga innan semestern eller en del av den börjar

- arbetstagaren anmäler om sin arbetsoförmåga innan semestern börjar och
- arbetstagaren begär innan semestern inleds att semestern flyttas 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 hen 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. Villkoret 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 man när semester inleds är medveten om att hen under sin semester tvingas till sjukvård eller annan motsvarande vård som leder till arbetsoförmåga.

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

9.2. Arbetsoförmåga under semestern

En arbetstagare har enligt semesterlagen rätt att flytta sjukdagar som infaller under semestern då arbetstagaren är arbetsoförmögen under sin semester.

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 sjuktid enligt 13 § i kollektivavtalet.

9.3. Hur förflyttad semester ges

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

10. 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.

1. Månadsavlönade arbetstagare

Dagslönen för semestertiden till en arbetstagare med månadslön fås 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 månadsavlönad arbetstagare läggs till 9 % eller 11,5 % (ifall anställningsförhållandet fortgått minst ett år vid slutet av kvalifikationsåret) av summan av de tillägg och söndagsersättningar som betalats under kvalifikationsåret.

EXEMPEL PÅ BERÄKNING AV SEMESTERLÖN

Beräkning av semesterlön

Månadslönen är 2 100 € när semestern börjar + det sammanlagda beloppet av tillägg per timme 900 € (11,5 %) under kvalifikationsåret.

När en sommarsemester på 24 dagar börjar betalas:

Grundlön $2\,100\text{ €} / 25 \times 24 = 2\,016\text{ €}$

Tilläggens andel $11,5\% \times 900\text{ €} = 103,5\text{ €}$

Sommarsemesterlönen $2\,016\text{ €} + (103,5\text{ €} / 30 \times 24) = 2\,098,80\text{ €}$

När en vintersemester på 6 dagar börjar betalas:

Grundlön $2\,100\text{ €} / 25 \times 6 = 504\text{ €}$

Vintersemesterlönen $504\text{ €} + (103,50\text{ €} / 30 \times 6) = 524,70\text{ €}$

2. Timavlönade arbetstagare

Utgående från inkomsten under kvalifikationsåret (1.4–31.3) är semesterlönen:

- 9 % om anställningsförhållandet vid utgången av kvalifikationsåret har fortgått mindre än ett år
- 11,5 % om anställningsförhållandet vid utgången av kvalifikationsåret har fortgått minst ett år.

Semesterlönen beräknas så att den motsvarar en viss procentuell andel av kvalifikationsårets inkomster som består av:

a. lönen för den arbetade tiden (exklusive den förhöjda delen för övertids- och nödarbete)

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

- utöver lönen för sjukdomstiden sammanlagt för högst 75 arbetsdagar
- medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall ges på ordination av en läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan, sammanlagt för högst 75 arbetsdagar
- för tiden under vilken arbetet är förhindrat på grund av en myndighets förordnande i syfte att förhindra att en sjukdom sprids
- för tiden för särskild graviditets-, graviditets- och föräldraledighet samt för tillfällig vårdledighet och frånvaro som beror på tvingande familjeskäl
- för tiden för permittering för sammanlagt 30 arbetsdagar per varje permittering och
- för tillfällig frånvaro och för läkarundersökning enligt kollektivavtalet.

I fråga om arbetstagare som arbetar mindre än 14 dagar men minst 35 timmar per månad ökar den kalkylerade lönen för sjukdoms- eller rehabiliteringstiden utöver den redan utbetalda lönen för sammanlagt högst 105 kalenderdagar per kvalifikationsår och för permittering för högst 42 kalenderdagar per permittering.

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

EXEMPEL

En deltidsanställd vars timlön är 12 € och minimiarbetsdag 50 timmar per 3 veckor

Semesterrättighet 2,5 dagar x 12 mån

Lön betalad för arbete under kvalifikationsåret 9 000 €

Lön för sjukdomstid på 4 veckor 720 €, därtill 7 oavlönade sjukdagar under arbetsdagar.

Inkomst under kvalifikationsåret:

9 000 €

+ 720 €

+ 280 € (kalkylerad lön för de 7 oavlönade sjukdagarna)

= 10000 €

Semesterlön $10\,000\text{ €} \times 11,5\% = 1\,150\text{ €}$

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 hen därför inte intjänar fulla kvalifikationsmånader är berättigad till en semesterersättning som motsvarar semesterlönen.

Om arbetstagaren inte är berättigad till semester är hen berättigad till en semesterersättning som ska betalas ut senast 30.9.

När en arbetstagare inleder fullgörandet av sin militärtjänst, frivillig militärtjänst eller civiltjänst får hen en semesterersättning som motsvarar de intjänade semesterdagarna.

b. Semesterersättning när anställningsförhållandet upphör

Arbetstagaren är berättigad till en semesterersättning när hens anställningsförhållande upphör. Semesterersättningen betalas då i stället för semesterlönen.

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

En arbetstagare som vid slutet av anställningsförhållandet inte är berättigad till semester varken på grund av antalet arbetsdagar eller arbetstimmar per månad 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 %.

12. Semesterbokföring

Arbetsgivaren ska föra bok över semestrarna. Bokföringen ska innehålla bl.a.:

- längderna på och tidpunkterna för semestrarna
- 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 grundmånadslönen och, i fråga om timanställda, även eventuella övertidsarbeten samt en ersättning för en eventuell kostförmån och storleken på den slutliga semesterlönen eller semesterersättningen.

18 § Semesterpremie

1. Föresättningar för utbetalning

En arbetstagare är berättigad till semesterpremie:

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

Att återvända till arbetet likställs med en frånvaro som beror på

- skäl som avses i 7 § i semesterlagen
- arbetsgivarens samtycke
- särskild graviditets-, graviditets- och 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 har varit skyldig att trots frånvaron betala lön för dylika dagar
- permittering
- deltagande i teoretisk utbildning som förutsätts i ett gällande läroavtal
- frånvaro enligt utbildningsavtalet.

Det räcker med att någon av dessa orsaker gällde den dag under vilken arbetstagaren borde ha återvänt till arbetet från sin semester.

Semesterpremie betalas till en arbetstagare som, när semestern upphör, är studieledig, alterneringsledig eller vårdledig efter att hen 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.

En arbetstagare som återvänder till arbetet efter att ha fullgjort sin militärtjänst, frivilliga militärtjänst eller civiltjänst får semesterpremie av den semesterlön och/eller semesterersättning som hen fick när hen inledde sin tjänstgöring.

En arbetstagare vars arbetsavtal av skäl som inte beror på hen 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 hen har haft eller avtalat om.

2. Storlek

En semesterpremie är 50 % av en 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 en arbetstagare får en semesterlön som motsvarar en viss procentuell andel av hens inkomster under ett kvalifikationsår är hen berättigad till semesterpremie bara till den del av semesterlönen som motsvarar semesterdagarna.

EXEMPEL

En arbetstagare som intjänar semester enligt 35-timmarsregeln har inlett sitt anställningsförhållande 5.4 föregående år. Under två månader har arbetstagaren arbetat mindre än 35 arbetstimmar. Arbetstagarens semesterrättighet är alltså $10 \times 2 = 20$ dagar. Lönen under kvalifikationsåret är 6 000 euro. Semesterlönen är nio procent av 6 000 euro alltså 540 euro.

Semesterpremie:

$50 \% \times 540 \text{ €} \times 20 \text{ (antalet semesterdagar)} / 24 \text{ (det maximala antalet semesterdagar)}$
= 225 €

3. Tidpunkt för utbetalning

Semesterpremien betalas på den följande lönebetalningsdagen efter en avslutad semester.

Om det i samband med att 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 arbetsplatsvisa avtal enligt 26 § 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.

19 § Resekostnader

1. Resekostnader

När en arbetstagare på order av arbetsgivaren 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.

Företagets resereglemente kan avvika från Skatteförvaltningens anvisningar i följande fall:

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

I övriga företag betalas dagtraktamente när arbetsresan sträcker sig utanför den ort där företaget är verksamt, företagets nära verkningsområde eller arbetstagarens ordinarie arbetsplats.
2. När arbetstagaren deltar i företagets eller företagsgruppens interna utbildning och arbetsgivaren betalar måltids- och andra kostnader.

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

20 § Arbetsplatsmåltider

Arbetstagaren ska ordnas möjlighet att inta en måltid om den dagliga oavbrutna arbetstiden överskrider sex timmar. Om arbetsgivaren har möjlighet att ordna måltiderna och ett utrymme som lämpar sig för måltider ska högst en ersättning som motsvarar beskattningsvärdet tas ut av arbetstagaren för måltiderna.

21 § Arbetskläder

1. Arbetsgivaren skaffar och sköter arbetskläder som lämpar sig för arbete som utförs utomhus när omständigheterna kräver det. Detsamma gäller även skyddskläder som krävs i servicearbete inomhus. Annars skaffar och sköter arbetsgivaren arbetskläder bara i fall denna kräver en enhetlig klädsel. Arbetskläderna kan bestå av till exempel en overall, skor, handskar och ett bländskydd / körglasögon. Arbetstagaren och arbetsgivaren ska avtala om användningen av arbetskläderna utanför arbetstiden. Arbetskläderna ska vara personliga. Lokala avvikelser från detta kan göras med motiveringen att anställningarna är korta.

2. Arbetsgivaren utrustar arbetstagarna med obligatoriska hjälmar och behövliga undermössor. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också ingå lokala avtal om personliga störhjälmar.

En företrädare för arbetsgivaren och förtroendemannen förhandlar om arbetskläderna och deras lämplighet och användning på arbetsplatsen.

De skor som behövs med tanke på arbetarskyddet (även sommarskor) och annat arbetarskydd i anknytning till att röra sig (halkskydd) omfattas av arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatsen.

22 § Grupplivförsäkring

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

23 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig

1. Ersättningar och befrielse från arbete

Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen befrias regelbundet från sitt arbete och får ersättning för uppgifter utanför arbetstiden fr.o.m. 1.9.2025 enligt följande:

Antal arbetstagare	Antal timmar som är befriade från arbete/3 veckor	Ersättning €/mån.
25–50	6	84
51–70	9	84
71–90	12	84
91–110	14	84
111–150	20	84
151–200	25	84
201–300	38	125
301–400	50	157
över 400	64	191

Avvikande från den nedre gränsen för antalet arbetstagare i tabellen har arbetarskyddsfullmäktigen rätt att vid behov använda högst 3 timmar befriad tid för varje treveckorsperiod.

När antalet arbetstagare är högst 24 kan arbetsgivaren och förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktigen avtala lokalt om eventuell befrielse och ersättning.

2. Beräkning av antal arbetstagare

Antalet arbetstagare beräknas enligt nedan:

- antalet arbetstimmar under det föregående kalenderåret (exklusive mertids- och övertidstimmar) delas med 12 och
- talet delas sedan med 172.

Det erhållna talet motsvarar det kalkylerade genomsnittliga antalet heltidsanställda.

24 § Medlemsavgifter till fackföreningen

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

25 § Möten på arbetsplatsen

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 hållas på arbetsplatsen eller en annan plats som avses i denna paragraf ingås med arbetsgivaren såvitt möjligt tre dagar före mötet
- arbetsgivaren anvisar en lämplig och ändamålsenlig mötesplats som är i hens besittning
- arrangören svarar för ordning och reda i möteslokalerna.

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

26 § Lokalt avtalsförfarande

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

1. Ett arbetsavtal får inte förutsätta att det ingås ett arbetsplatspecifikt avtal och ett arbetsplatspecifikt avtal får inte utgöra en del av arbetstagarens arbetsavtal.
2. Ett arbetsplatspecifikt avtal som ingås på initiativ av arbetsgivaren och som inte gäller hela personalgruppen kan ingås med arbetstagaren först efter hans eller hennes prövotid.
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

Kollektivavtalet 26 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 eller dyrbar egendom.

2. Avvärjning och eftervård

Risken för våldet ska avvärjas genom att se till att vidta åtminstone följande åtgärder:

- utarbeta anvisningar om förfarande vid fall av våld
- ge arbetstagaren tillräcklig information om eller utbildning i de använda säkerhets- och larmsystemen
- planera arbetsplatsernas konstruktioner så att de är säkra
- ta risken för våld i beaktande i dimensionering av arbetskraften samt planeringen av arbetsskiftet och arbetstiden
- säkerställa kontakten till polis eller bevakningsbolag, till exempel per telefon.

Arbetsgivaren ska till exempel genom företagshälsovården ordna eftervård för den som utsätts för en våldssituation eller hot om våld.

26 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 yrkeskarriären. Forskning visar att en satsning på välbefinnande 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 välbefinnande i arbetet. I utvecklingssamtalen tar man upp arbetstagarens yrkeskarriär 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 välbefinnande. Åtgärderna kan också tas upp som en del av utvecklingssamtalen.

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 deltidarbete, 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 välbefinnandet.

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

26 c § Beräkning av maximiarbets tid

Granskningsperioden enligt 18 § i arbetstidslagen (1.1.2020) är 12 månader lång.

27 § Stridsåtgärder

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

28 § Förhandlingsordning

Enligt tillämpningsprotokollet till förtroendemannaavtalet ska arbetsgivaren och arbetstagarna först förhandla vid meningsskiljaktigheter i anknytning till kollektivavtalet.

Om enighet inte nås rekommenderar kollektivavtalsparterna arbetsgivaren och arbetstagarna att utarbeta en promemoria om meningsskiljaktigheten i två exemplar (BILAGA).

De lokala parterna ska föra tvistefrågan över till förbunden för avgörande.

De lokala förhandlingarna ska inledas senast inom en vecka fr.o.m. att ärendet har anhängiggjorts och förbundsförhandlingarna senast inom två veckor.

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

29 § Avtalets giltighetstid

1. Avtalet gäller till och med 31.3.2028.
2. Avtalet fortsätter att gälla ett år i sänder om det inte skriftligen sägs upp senast två månader innan det ska upphöra.
3. I samband med uppsägningen ska detaljerade förslag till ändringar lämnas in skriftligen. Annars är uppsägningen ogiltig.
4. Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller någondera parten konstaterar att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf
Servicefacket PAM rf

Ibrukttagandet av kollektivavtalet för programservicebranschen i företag

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

Kollektivavtalsparterna har kommit överens om följande:

1. De löner, arbetstidsersättningar och semesterlöner och ersättningar som företaget betalar ska som helhet motsvara minst kollektivavtalets miniminivå.
2. Ibrukttagandet av kollektivavtalet får inte leda till att helhetsinkomsterna för de som nu är anställda sjunker under förutsättning att arbetstiden förblir densamma. Till helhetsinkomstnivån räknas lönen för egentlig arbetstid, arbetstidsersättningar och lönen för semestertiden samt ersättningar.

Helsingfors den 6 november 2013

Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf
Servicefacket PAM rf

Kravnivågruppering av arbetstagarna

A Biträdande	B Branschtypisk	C Krävande
Uppgiften består av assisterande uppgifter. Det kunnande och den skicklighet som behövs kan läras efter en kort handledning. Arbetet utförs enligt klara arbetsorder och arbetsrutiner. Övervakningen baserar sig på att uppfölja hur arbetet utförs.	Uppgiften är en typisk yrkesuppgift för branschen. Uppgiften förutsätter att arbetstagaren har yrkeskunskaper och behärskar arbetsmetoder som grundar sig på yrkesutbildning eller yrkeserfarenhet. Arbetet är självständigt till sin natur.	Uppgiften innebär ansvar för ett delområde eller en delverksamhet. Uppgiften förutsätter att arbetstagaren har gedigna kunskaper och färdigheter som grundar sig på yrkesutbildning eller god yrkeserfarenhet.

Anvisningar för placering i kravnivågrupper

Hjälpguide 70 % av nedre gränsen till A

- i allmänhet en minderårig eller studerande

A

Yngre safariguide, med mindre än ett års arbetserfarenhet

A-B

Äldre safariguide, med mindre än 3 års arbetserfarenhet

Fältpersonal, med mindre än 3 års arbetserfarenhet

Tjänsteman, med mindre än 3 års arbetserfarenhet

B

Äldre safariguide, med mer än 3 års arbetserfarenhet och självständigt ansvar

Fältpersonal, med mer än 3 års arbetserfarenhet och självständigt ansvar i serviceverksamhet eller kundtjänst

Tjänsteman, med över 3 års arbetserfarenhet eller yrkesutbildning inom branschen och 2 års arbetserfarenhet

C

Ledande safariguide, med ansvar för stora grupper eller programhelheter

Tjänsteman med över 3 års arbetserfarenhet och självständigt ansvar för produktion, försäljning, operationer samt deras planering och prissättning

Tabellöner i programservicebranschen 1.9.2025

	Utgångsnivå	Över 3 år	Över 7 år
A	1687 (9,81)	1920 (11,16)	2036 (11,84)
B	2036 (11,84)	2156 (12,53)	2271 (13,20)
C	2271 (13,20)	2392 (13,91)	2508 (14,58)

Miljötillägg

Tillägg för obekvämt arbetstid (20–06) 1,38 €/timme

Tabellöner i programservicebranschen 1.6.2026

	Utgångsnivå	Över 3 år	Över 7 år
A	1736 (10,09)	1976 (11,49)	2095 (12,18)
B	2095 (12,18)	2219 (12,90)	2337 (13,59)
C	2337 (13,59)	2461 (14,31)	2581 (15,01)

Tabellöner i programservicebranschen 1.7.2027

	Utgångsnivå	Över 3 år	Över 7 år
A	1778 (10,34)	2023 (11,76)	2145 (12,47)
B	2145 (12,47)	2272 (13,21)	2393 (13,91)
C	2393 (13,91)	2520 (14,65)	2643 (15,37)

Protokoll över förnyelse av kollektivavtalet för programservicebranschen

Tid 7.5.2025

Plats Elektronisk underskrift

Närvarande Representanter för Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf och Servicefacket PAM rf

1 §

Kollektivavtalsparterna har avtalat om att förnya kollektivavtalet för programservicebranschen jämte protokoll för 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:

Fr.o.m. 1.9.2025: Tillägg för obekväm arbetstid 1,38 euro per timme

4 § Ändringar i texten

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

5 § Arbetsgrupper

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 den 7 maj 2025

TURISM- OCH RESTAURANGFÖRBUNDET MARA RF
SEVICEFACKET PAM RF

Mall för promemoria om meningsskiljaktighet

Promemoria om förhandlingar om en tvist som gäller anställningsförhållandet/tolkningen av kollektivavtalet	
Företag	Namn Adress och telefonnummer
Verksamhetsställe	Verksamhetsställe Adress och telefonnummer
Tid	
Deltagare	Arbetsgivarens representanter Arbetstagarnas representanter
1 § Orsak till meningsskiljaktigheten	
2 § Arbetsgivarens förklaring	
3 § Arbetstagarens förklaring	
4 § Det bestämdes att	
5 § Denna promemoria har gjorts upp i två likalydande exemplar; arbetsgivarparten skickar det ena till Turism- och Restaurangförbundet MaRa och arbetstagarparten skickar det andra till Servicefacket PAM.	
Plats och datum	
Underskrifter	Arbetsgivaren eller dennes företrädare Arbetstagarens företrädare
Obs! Utredningarna kan skrivas på separata bilagor om det reserverade utrymmet på blanketten inte räcker till.	

Modell för arbetsavtal

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare	Företag eller hemort
	Arbetstagare	Personbeteckning
	Ovan nämnda arbetstagare förbinder sig att mot ersättning utföra arbete för ovan nämnda arbetsgivare under dennes ledning och uppsikt och på följande villkor:	
2. ARBETSAVTALETS GILTIGHETSTID	Anställningsförhållandet inleds	
	Arbetsavtalet gäller ☐ Tills vidare ☐ Till och med _____ Grund för ett tidsbundet arbetsavtal ☐ Säsongsarbete ☐ Arbetstagarens egen begäran ☐ Vikariat ☐ Praktik ☐ Annat: _____	
3. PRÖVOTID	I ett tidsbundet anställningsförhållande ska en prøvotid på fyra månader iakttas fr.o.m. den första anställningsdagen. Under prøvotiden kan vardera parten häva detta avtal. I visstidsanställningar kan prøvotiden vara sex månader, dock högst hälften av längden på ett anställningsförhållande. Prövotidens längd: _____ Den sista dagen under prøvotiden:: _____	
4. NÄRMASTE CHEF		
5. ARBETSTID SAMT MERTIDS- OCH ÖVERTIDSARBETE	☐ Heltidsanställd 120 h/3 veckor (månadslön) ☐ Deltidsanställd, arbetstid _____ h/3 veckor (timlön) ☐ Annat: _____	
	För utförande och ersättning av mer- och övertidsarbete tillämpas bestämmelserna i lagen och i kollektivavtalet.	
6. ARBETSUPPGIFT		
7. LÖN	I början av ett anställningsförhållande bestäms arbetstagarens lön enligt följande: Kravnivågrupp: _____ Lön (€/månad/timme): _____ Tid som berättigar till erfarenhetstillägg vid tidpunkten för inledandet av anställningsförhållandet år månader	
8. KOLLEKTIVAVTAL SOM TILLÄMPAS	I anställningsförhållandet ska båda parter i fråga om löne- och andra arbetsvillkoren iakta de gällande lagarna och ett kollektivavtal för programservicebranschen 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.	
9. ÖVRIGA VILLKOR		
10. DATUM OCH UNDERSKRIFT	Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar varav det ena ges till arbetsgivaren och det andra till arbetstagaren.	
	Plats	Tid
	Arbetsgivarens representants underskrift	Arbetstagarens underskrift

Information: Enligt 2 kap. 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

Arbetstagare i programservicebranschen

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare	Företag eller hemort
	Förtroendeman/medlem i Servicefacket PAM som personalen har valt	
	Parterna kommer överens om införande av ett årsarbetstidssystem enligt 9 § b punkten i kollektivavtalet för programservicebranschen.	
2. UTJÄMNINGSPERIOD	Längden på utjämningsperioden är ____ veckor/månader (högst ett år)	
	Den första utjämningsperioden inleds _____. 202__	
3. GILTIGHETSTID	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 gjorts upp i två likalydande exemplar; det ena ges till arbetsgivaren och det andra till förtroendemannen/en medlem av Servicefacket som arbetstagarna har valt.	
	Ett avtal som har ingåtts av någon annan än förtroendemannen ska lämnas in till Servicefacket PAM rf och Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf för kännedom.	
	Plats	Tid
	Arbetsgivarens representants underskrift	Underskrift av förtroendemannen/en medlem i Servicefacket som personalen har valt

Avtal om arbetstidsbank

Arbetstagare i programservicebranschen

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare	Företag eller hemort
	Arbetstagare	Personbeteckning
	Parterna avtalar om att ett årsarbetstidssystem enligt 9 § b-punkten i kollektivavtalet för programservicebranschen iakttas i arbetstagarens anställningsförhållande. Avtal om ibruktagandet av systemet har ingåtts med förtroendemannen/en arbetstagare som hör till Servicefacket och har valts av personalen den _____. 202__	
2. UTJÄMNINGSPERIOD	Längden på utjämningsperioden som iakttas i anställningsförhållandet avtalas att omfatta ____ veckor. Under denna utjämningsperiod utjämnas arbetstiden till 120 timmar/tre veckor i genomsnitt. Den första utjämningsperioden enligt schemat inleds den _____. 202__	
3. MAXIMIALTAL TIMMAR	Maximiantalet timmar per en enskild treveckorsperiod under ett utjämningschema är ____ timmar / 3 veckor	
4. PENNINGBELOPP SOM SKA SÄTTAS IN PÅ ARBETSTIDSBANKEN	Följande penningbelopp byts ut mot timmar och ges arbetstagaren i form av utjämningsledighet: ☐ Söndagsersättning ☐ Tilläggsdel till övertid ☐ Ersättning för Z-dag ☐ Mertidersersättning ☐ Grundtimlön för övertidsarbete ☐ Annat: _____ ☐ Semesterpremie hela/hälften	
5. TIDPUNKT FÖR UTJÄMNINGSLEDIGHETER OCH Z-DAGAR	Så vitt möjligt ska de utjämningsledigheter och Z-ledigheter som har satts in på arbetstidsbanken ges arbetstagaren under tiden mellan _____ och _____. _____ och _____.	
6. GILTIGHETSTID	Avtalet gäller tills vidare. Vardera parten kan säga upp avtalet med en uppsägningstid på tre månader under vilken det pågående schemat iakttas 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
	Arbetsgivarens representants underskrift	Arbetstagarens underskrift



Jäsenyys ja liittyminen
030 100 600

Jäsenten työsuhteasiat
030 100 620

Työttömyyskassa
020 690 211

www.pam.fi



Merimiehenkatu 29
00150 Helsinki

Puh. 09 6220 200

www.mara.fi