

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.



KOLLEKTIVAVTAL SOM GÄLLER NÖJES-, TEMA- OCH ÄVENTYRSPARKER

1.4.2025–31.3.2028

**Kollektivavtal som gäller
nöjes-, tema- och
äventyrsparker**

1.4.2025–31.3.2028

1 §	Tillämpningsområde	4
2 §	Direktionsrätt och organisationsrätt	5
3 §	Arbetsavtal och provotid	6
4 §	När anställningsförhållandet upphör och permittering.....	7
	1. Uppsägningstid	7
	2. Ersättningar	8
	3. Permittering.....	8
	4. Hörande av arbetstagaren då anställningen upphör av en orsak som beror på arbetstagaren	9
5 §	Arbetstid	10
	1. Ordinarie arbetstid och lediga dagar	10
	2. Längden på arbetsdagen och vilotider	12
5 a §	Utjämningschema för arbetstid för heltidsanställda.....	13
	1. Ordinarie arbetstid och utjämningsperiod	13
	2. Inverkan av frånvaro	14
	3. Mertids- och övertidsarbete under en två- eller treveckorsperiod	15
	4. När anställningen upphör mitt under utjämningsperioden	15
	5. När en utjämningsperiod upphör.....	16
5 b §	Årsarbetstidssystem för en heltidsanställd arbetstagare	18
	1. Ordinarie arbetstid och utjämningsperiod	18
	2. Inverkan av frånvaro	19
	3. Mertids- och övertidsarbete under en två- eller treveckorsperiod	19
	4. När anställningen upphör mitt under utjämningsperioden	20
	5. När en utjämningsperiod upphör.....	20
6 §	Extra tilläggsledigheter på grund av söckenhelger (SH-ledigheter)	21
7 §	Lönesättning.....	23
8 §	Arbetsbids- och omständighetstillägg	25
	1. Söndags- och helgarbete.....	25
	2. Tillägg för kvälls- och nattarbete.....	25
	3. Tillägg för företrädare för tillståndshavaren	25
	4. Utryckningsarbete och beredskap	25
9 §	Förhöjd lön	26
	1. Mertidsarbete	26
	2. Övertidsarbete	26
	3. Mertids- och övertidsarbete under en ofullständig period	27
	4. Arbete som utförs på en ledig dag	27
	5. Byte av förhöjd lön mot ledighet	28
	6. Chefer	28
10 §	Löneutbetalning	30
11 §	Semester	31
12 §	Semesterlön, semesterpremie och semesterersättning	35
	1. Semesterlön.....	35
	2. Semesterpremie	37
	3. Betalning av semesterlön och semesterpremie	39

4. Semesterersättning.....	39
13 § Lön för sjukdomstid.....	40
1. Föresättningar för löneutbetalning	40
2. Anmälningsskyldighet och utredning över arbetsoförmågan	40
3. Lönebetalningsperiod under sjukdomstiden.....	42
4. Beloppet av lön för sjukdomstiden	42
5. Betalning av lön för sjukdomstiden.....	43
6. Återfall av sjukdom	44
14 § Läkarkontroller	44
1. Läkarkontroller och -undersökningar.....	44
2. Lagstadgade undersökningar	45
15 § Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet.....	45
15 a § Lön under graviditets- och föräldraledighet.....	46
16 § Tillfällig frånvaro	47
17 § Ersättning för resekostnader.....	49
18 § Arbetsplatsmöten.....	50
19 § Besök på arbetsplatsen.....	50
20 § Grupplivförsäkring.....	50
21 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.....	51
22 § Lokala avtal	52
23 § Arbetsplatsmåltid.....	53
24 § Arbetsdräkt	54
25 § Uppbörd av medlemsavgifter.....	54
26 § Främjande av välbefinnandet i arbetet	55
27 § Förhandlingsordning.....	56
28 § Arbetsfred och avtalsbrott.....	57
29 § Avtalets giltighetstid.....	57
Bilagor	
Protokoll över förnyelse av kollektivavtalet som gäller nöjes-, tema- och äventyrsparker.....	58
Protokoll för oförutsebara och exceptionella situationer	60
Lönetabeller fr.o.m. 1.9.2025	61
Lönetabeller fr.o.m. 1.5.2026	62
Lönetabeller fr.o.m. 1.8.2027	63
Lönegrupper	64

1 § Tillämpningsområde

1. Detta kollektivavtal tillämpas på arbetstagare som arbetar på fasta arbetsplatser i nöjes-, tema- och äventyrsparker.
2. Avtalet gäller arbetstagare som omfattas av arbetstidslagen.
3. Avtalet gäller inte personer i företagsledningen så som verkställande direktör, biträdande direktörer, kontorschefer, chefer för självständiga avdelningar samt motsvarande personer som representerar arbetsgivaren vid fastställandet av arbets- och lönevillkoren för arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal.
4. Avtalet tillämpas inte på sådana unga arbetstagare som får arbeta endast med stöd av dispens från regionförvaltningsverket på det sätt som föreskrivs i 15 § i lagen om unga arbetstagare. Sådana arbetstagare är personer som avses i 2 § i lagen om unga arbetstagare, som med stöd av dispens får arbeta tillfälligt som aktörer eller assistenter i konstnärliga eller kulturella föreställningar eller vid liknande evenemang.
5. Som en del av detta avtal tillämpas följande organisationsavtal:
 - Förtroendemannaavtal 1.1.2021
 - Utbildningsavtal 1.1.2021
 - Rekommendation rörande förebyggande av missbruksproblem, handläggning av missbruksfrågor och vårdhänvisning på arbetsplatserna
 - Protokoll angående 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 § Direktionsrätt och organisationsrätt

1. Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet samt anställer och säger upp arbetstagarna.
2. En arbetstagare som har blivit anställd för ett visst arbete är skyldig att vid behov utföra även annat liknande arbete eller arbete som är jämförbart med det och som inte väsentligt förändrar hans eller hennes egentliga arbete.
3. 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 arbetarskyddsrisiker och arbetarskyddsorganisationen.
4. Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.
5. Arbetsgivaren förklarar för den nyanställda arbetstagaren organisations- och förhandlingsförhållandena inom branschen och uppger vem som fungerar som arbetsplatsens förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig samt ger arbetstagaren deras kontaktuppgifter.
6. Kollektivavtalsparterna i detta kollektivavtal är Servicefacket PAM rf på arbetstagarsidan och Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf på arbetsgiversidan.

3 § Arbetsavtal och provotid

1. Arbetsavtalet ska ingås skriftligt.
2. Man ska avtala om provotid i arbetsavtalet.
3. Längden på provotiden är högst sex månader. I ett anställningsförhållande för viss tid som är kortare än tolv månader får provotiden högst utgöra hälften av hela arbetsavtalets längd. Provotiden börjar när arbetet inleds.
4. Om arbetstagaren under provotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga provotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår, på det sätt som fastställts i 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

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

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

5. Under provotiden kan båda parter häva arbetsavtalet utan att iaktta uppsägningstiden

EXEMPEL

I arbetsavtalet har avtalats om en provotid på sex månader.
Arbetstagaren har påbörjat arbetet 26.4. Den sista dagen under provotiden är 25.10.

4 § När anställningsförhållandet upphör och permittering

1. Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är

När anställningsförhållandet har fortgått	Uppsägningstid
Högst ett år	14 dagar
Över 1–högst 4 år	1 månad
Över 4–högst 8 år	2 månader
Över 8–högst 12 år	4 månader
Över 12 år	6 månader

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är:

När anställningsförhållandet har fortgått	Uppsägningstid
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

EXEMPEL 1. UPSÄGNINGSTID 14 DAGAR

Anställningsförhållandet sades upp den 10 januari. Uppsägningstiden räknas fr.o.m. den 11 januari.

Anställningsförhållandets sista dag är den 24 januari.

EXEMPEL 2. UPSÄGNINGSTID 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

1. En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiderna ovan är skyldig att betala arbetstagaren full lön för uppsägningstiden. Om arbetstagaren avslutar anställningsförhållandet utan att iaktta uppsägningstiden är han eller hon skyldig att betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla beloppet av arbetstagarens slutlön.
2. Om den ena eller andra partens försummelse att iaktta uppsägningstiden endast gäller en del av uppsägningstiden, omfattar betalningsskyldigheten endast en motsvarande del av lönen för uppsägningstiden.
3. Ifall en visstidsanställd arbetstagare lämnar sitt arbete före slutet av den överenskomna arbetsperioden, ska han eller hon ersätta arbetsgivaren den skada som han eller hon på detta sätt åstadkommit, dock ett belopp som motsvarar två veckors lön eller, ifall arbetsperioden som försummats är kortare än detta, en lön som motsvarar denna tid.
4. Om arbetsgivaren avslutar en visstidsanställd arbetstagares anställningsförhållande före slutet av den överenskomna arbetsperioden, bestäms arbetsgivarens skadeståndsskyldighet utifrån 12 kap. i arbetsavtalslagen.
5. Det som ovan konstaterats om uppsägning tillämpas inte i sådana fall där anställningsförhållandet enligt lag eller detta avtal kan hävas eller annars avslutas utan att iaktta uppsägningstiden.

3. Permittering

En arbetstagare som har anställts tills vidare kan permitteras med iakttagande av 7 dagars anmälningstid. Vid permittering av en visstidsanställd arbetstagare iakttas bestämmelserna i 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 § Arbetstid

1. Ordinarie arbetstid och lediga dagar

Ordinarie arbetstid bestäms enligt 7 § i arbetstidslagen med följande avvikelser:

1. Den ordinarie arbetstiden för arbetstagare med månadslön är högst 112,5 timmar per tre veckor och vid tillämpning av ett system med tvåveckorsperioder högst 75 timmar per två veckor.
2. Den ordinarie arbetstiden för arbetstagare med timlön är högst 120 timmar per tre veckor och vid tillämpning av ett system med tvåveckorsperioder högst 80 timmar per två veckor.

Med en timavlönad arbetstagare som anställs för säsongsarbete kan man avtala om en genomsnittlig minimiarbetstid under en två- eller treveckorsperiod. Den avtalade arbetstiden ska då förverkligas under den tid som anställningsförhållandet varar. Bestämmelsen om genomsnittlig minimiarbetstid är temporär och gäller under avtalsperioden (t.o.m. 31.3.2028).

3. Arbetsveckan börjar på måndag klockan 00.00 och upphör på söndag klockan 24.00.
4. Den genomsnittliga ordinarie arbetstiden under en arbetstidsperiod som inte blir full är högst 7,5 timmar per arbetsdag.
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. Veckovilodagen ska beviljas varje arbetsvecka. Den extra lediga dagen kan beviljas antingen under den vecka under vilken den är intjänad eller i samband med andra lediga dagar under treveckorsperioden.
6. Om den extra lediga dagen (X) beviljas under den vecka under vilken den är intjänad ska den i mån av möjlighet beviljas i samband med veckovilodagen (V).
7. Mellan lediga dagar får det vara högst sju arbetsdagar. Med arbetstagarens samtycke kan man avvika från denna bestämmelse.
8. Ledighet ska minst vart femte veckoslut ordnas så att två på varandra följande lediga dagar beviljas antingen på fredag och lördag eller på lördag och söndag. På arbetsplatsen kan enligt § 22 i kollektivavtalet avtalas om att ledigheten även kan beviljas på söndag och måndag.

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

Om arbetstagaren så vill eller av tvingande skäl kan man avvika från bestämmelsen.

9. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan specifikt i varje fall för sig komma överens om en överföring av arbetstimmar samt X-ledigheter mellan två på varandra följande två- eller treveckorsperioder från en period till en annan utan att det påverkar mängden mertidsarbete eller övertidsarbete. Det ska finnas en särskild förteckning över de överförda timmarna och utförande av dem vid ett senare skede.
10. Arbetsgivaren kan utöver arbetstagarens ordinarie årsarbetstid besluta om utbildning, introduktion eller möten som är nödvändiga för att utföra arbetet. Dessa får högst omfatta 7,5 timmar per kalenderår. För denna tid betalas lön för ordinarie arbetstid inklusive eventuella arbetstidstillägg och ersättningar för söndagsarbete. Ovan nämnda utbildning, introduktion eller möte genomförs på så sätt att arbetsskiftets längd utökas med varaktigheten för utbildningen, introduktionen eller mötet, dock med högst två timmar per dag. Ovan nämnda timmar kan inte förläggas till arbetstagarens lediga dag. Dessa timmar beaktas inte i det totala antalet timmar under arbetstidsperioden då den tid som berättigar till mertids- eller övertidsarbete beräknas. I övrigt iakttas angående utbildningar bestämmelserna i det utbildningsavtal förbunden ingått.
11. Arbetsskiftsförteckningen ska utarbetas i förväg och sättas på anslagstavlan eller på annan motsvarande plats till arbetstagarnas påseende minst en vecka innan arbetstidsperioden börjar. Arbetsskiftsförteckningen görs upp för tre veckor i sänder och vid tillämpning av ett system med tvåveckorsperioder för två veckor i sänder.

Innan förteckningen görs upp ska arbetstagaren ges möjlighet att framföra önskemål om arbetsskiftets längd, placeringen av arbetsskift och lediga dagar.

12. Uppgifterna om när arbetsskiften inleds och avslutas samt om lediga dagar ska antecknas i arbetsskiftsförteckningen.
13. Arbetsskiftsförteckningen kan endast ändras med arbetstagarens och arbetsgivarens samtycke eller av tvingande skäl i anknytning till organisering av arbetet, vilket kan t.ex. vara en oväntad ändring i väderleksförhållanden, avbeställning, anläggningshaveri eller annat motsvarande skäl som är ägnat att i praktiken hindra att det planerade arbetet utförs. En representant 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.

Om ett arbetsskift enligt denna punkt inställs innan arbetstagaren beger sig till arbetet, betalas ingen särskild ersättning för inställningen. Om ett arbetsskift inställs medan arbetstagaren reser till arbetet, betalas som ersättning ett belopp som motsvarar lön för två (2) timmar. Om ett arbetsskift inställs eller förkortas när arbetstagaren redan har kommit till arbetet, betalas som ersättning ett belopp som motsvarar lön för två (2) timmar, om man inte kommer överens om annan ersättning (t.ex. att de inställda timmarna ges som extra timmar under samma eller en annan arbetsperiod).

2. Längden på arbetsdagen och vilotider

1. Den ordinarie arbetstiden per dag får inte överskrida 12 timmar, om annat inte avtalas med arbetstagaren. Det är dock inte tillåtet att i oskälig grad låta arbetstagaren utföra arbetsskift på över 12 timmar.
2. Arbetsskift som är kortare än 4 timmar bör undvikas. En representant för arbetsgivaren och arbetstagarna slår fast grunderna för avvikelser på arbetsplatsen.
3. Vilotiden mellan arbetsskift är minst 11 timmar, om inte något annat avtalas med arbetstagaren. Vilotiden ska dock omfatta minst 8 timmar. Mellan arbetsskift på minst 10 timmar som utförs på varandra följande dagar ska en vilotid på minst 11 timmar ingå. Även arbetsskift som inleds mellan klockan 04.00 och 06.00 ska föregås av en vilotid på minst 11 timmar, såvida man inte med arbetstagaren kommer överens om annat från fall till fall.
4. Om den dagliga oavbrutna arbetstiden överskrider 6 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.
5. Om arbetet kräver oavbruten närvaro eller belastar oavbrutet, ska under arbetet ordnas möjlighet att ta sådana pauser som tillåter en kortvarig frånvaro från arbetsstället.

5 a § Utjämningschema för arbetstid för heltidsanställda

1. Ordinarie arbetstid och utjämningsperiod

En heltidsanställd arbetstagares ordinarie arbetstid kan ordnas till 112,5 timmar så att arbetstiden jämnas ut till det ovan nämnda antalet under högst sex (6) på varandra följande treveckorsperioder (utjämningsperiod). Den ordinarie arbetstiden under en enskild treveckorsperiod får vara högst 129 timmar.

Vid tillämpning av ett system med tvåveckorsperioder ordnas arbetstiden till 75 timmar under högst nio (9) på varandra följande tvåveckorsperioder, och den ordinarie arbetstiden under en enskild tvåveckorsperiod får vara högst 86 timmar.

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

Veckovilodagen (V) ska ges under varje arbetsvecka.

Det går att flytta högst två (2) X-dagar från varje treveckorsperiod och en (1) X-dag från varje tvåveckorsperiod inom en utjämningsperiod till andra tidpunkter så att den flyttade X-dagen ges i samband med en annan ledighet. En flyttad X-dag likställs med en arbetsdag i fråga om intjänande av X-, V- och SH-ledigheter samt semester.

Mellan lediga dagar får det vara högst sju arbetsdagar.

Arbetstiden jämnas ut antingen genom att förkorta arbetstiden per dag eller genom att bevilja separata utjämningsledigheter under utjämningsperioden. Under en utjämningsperiod ska dock beviljas minst 3 utjämningsledigheter. Utjämningsledigheterna (UJ) antecknas i arbetsskiftsförteckningen och de likställs med arbetsdagar i fråga om intjänande av X-, V- och SH-ledigheter och semester samt vid betalning av lön för en del av en månad.

Utgjänningsledigheterna får inte överlappa lediga dagar eller semester.

EXEMPEL 1. UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN

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

1. perioden: 117 t	2. perioden: 129 t	3. perioden: 107 t
3 X-ledigheter	1 X-ledighet	3 X-ledigheter
3 V-ledigheter	3 V-ledigheter	3 V-ledigheter
		1 utjämningsledighet
4. perioden: 86 t	5. perioden: 116 t	6. perioden: 120 t
5 X-ledigheter	2 X-ledigheter	4 X-ledigheter
3 V-ledigheter	3 V-ledigheter	3 V-ledigheter
3 utjämningsledigheter		

2. Inverkan av frånvaro

Under frånvaro räknas de arbetstimmar som är antecknade i arbetsskiftsförteckningen som utförda arbetstimmar i arbetstidssystemet. Om en arbetsskiftsförteckning inte har utarbetats, räknas 7,5 timmar per arbetsdag och 37,5 timmar per arbetsvecka in i den utförda arbetstiden i systemet. Semesterns förkortande inverkan på arbetstiden enligt § 11 punkt 4 i kollektivavtalet och 7,5 timmar för en SH-ledighets del räknas in i den utförda arbetstiden under semestertiden.

3. Mertids- och övertidsarbete under en två- eller treveckorsperiod

Det arbete som under en treveckorsperiod har utförts efter 129 timmar ersätts som mertids- och övertidsarbete enligt följande:

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

Vid tillämpning av ett system med tvåveckorsperioder ersätts det arbete som under en period har utförts efter 86 timmar enligt följande:

- 5 timmar som mertidsarbete med enkel timlön
- de 12 följande timmarna med lön förhöjd med 50 % och
- de därefter följande timmarna med lön förhöjd med 100 %.

Tid som berättigar till mertids- eller övertidsersättning per period iakttas inte när man beräknar det totala antalet timmar under utjämningsperioden.

4. När anställningen upphör mitt under utjämningsperioden

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

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

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

I ett system med tvåveckorsperioder ersätts timmar som överskrider maximiarbetstiden som mertidsarbete fram till i genomsnitt 80 timmar och därefter följande timmar som övertidsarbete enligt samma principer.

EXEMPEL 2. MERTIDS- OCH ÖVERTIDSARBETE NÄR ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE UPPHÖR UNDER EN PÅGÅENDE UTJÄMNINGSPERIOD

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

1. perioden: 129 t
2. perioden: 128 t
3. perioden: 109 t

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

5. När en utjämningsperiod upphör

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

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

Vid tillämpning av ett system med tvåveckorsperioder ersätts mertids- och övertidsarbete enligt följande:

- 5 timmar som mertidsarbete med enkel timlön
- de 12 följande timmarna med lön förhöjd med 50 % och
- de därefter följande timmarna med lön förhöjd med 100 %.

**EXEMPEL 3. MERTIDS- OCH ÖVERTIDSARBETE VID UTGÅNGEN AV
UTJÄMNINGSSYSTEMET**

Längden på en utjämningsperiod är sex treveckorsperioder och den ordinarie maximiarbetstiden under utjämningsperioden är 675 timmar. Arbetstagaren har arbetat i 634 timmar innan den sista treveckorsperioden börjar. Således finns det 41 timmar ($675 \text{ t} - 634 \text{ t}$) kvar för den sista treveckorsperioden. Arbetstagaren har dock utfört 81 timmar under den sista perioden. Då ersätts mertids- och övertidsarbetet ($81 \text{ t} - 41 \text{ t} = 40 \text{ timmar}$) enligt följande:

- 7,5 timmar som mertidsarbete med enkel timlön
- 18 timmar med lön förhöjd med 50 procent och
- 14,5 timmar med lön förhöjd med 100 procent.

5 b § Årsarbetstidssystem för en heltidsanställd arbetstagare

Om ibruktagandet av årsarbetstidssystemet ska avtalas arbetsplatsspecifikt med arbetstagaren enligt § 22 i kollektivavtalet. Om företaget har en förtroendeman ska arbetsgivaren innan årsarbetstidssystemet tas i bruk för förtroendemannen klargöra principerna för systemets ibruktagande och själva systemet.

En arbetstagare som hör till årsarbetstidssystemet får inte permitteras på grund av variationer i efterfrågan av tjänster som är typiska för branschen.

1. Ordinarie arbetstid och utjämningsperiod

I arbetstidsformer med månadslön kan man komma överens om att arbetstiden utjämnas till högst 112,5 timmar i tre veckor under en tidsperiod på högst ett år (17 treveckorsperioder). Vid tillämpning av treveckorsperioder får den ordinarie arbetstiden vara högst 135 timmar.

I ett system med tvåveckorsperioder utjämnas den ordinarie arbetstiden till högst 75 timmar per två veckor under en tidsperiod på högst 52 veckor. Vid tillämpning av tvåveckorsperioder får den ordinarie arbetstiden vara högst 90 timmar.

Vid tillämpning av årsarbetstid ska arbetsgivaren utarbeta ett normativt arbetstidsschema, enligt vilket arbetstiden utjämnas till högst 112,5 timmar (75 timmar) per varje arbetstidsperiod under utjämningsperioden. Arbetstidschemat ska läggas ut till personalens påseende minst två veckor innan det tas i bruk på personalens anslagstavla eller annan motsvarande plats.

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

Veckovilodagen (V) ska ges under varje arbetsvecka.

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

Mellan lediga dagar får det vara högst sju arbetsdagar.

Arbetstiden jämnas ut genom att separata utjämningsledigheter beviljas under utjämningsperioden. Under en utjämningsperiod ska dock beviljas minst 5 utjämningsledigheter. Utjämningsledigheterna (UJ) antecknas i arbetsskiftsförteckningen och de jämföras med arbetsdagar i fråga om intjänande av X-, V- och SH-ledigheter och semester samt när lön för en del av en månad betalas. På arbetstagarens initiativ kan annat avtalas om tidpunkten för ledigheterna under en utjämningsperiod.

Utjämningsledigheterna får inte överlappa lediga dagar eller semester.

För arbete som har utförts under en utjämningsledighet betalas lön förhöjd med 50 procent.

2. Inverkan av frånvaro

Under frånvaro räknas de arbetstimmar som är antecknade i arbetsskiftsförteckningen som utförda arbetstimmar i arbetstidssystemet. Om en arbetsskiftsförteckning inte har utarbetats, räknas 7,5 timmar per arbetsdag och 37,5 timmar per arbetsvecka in i den utförda arbetstiden i systemet. Semesterns förkortande inverkan på arbetstiden enligt § 11 punkt 4 i kollektivavtalet och 7,5 timmar för en SH-ledighets del räknas in i den utförda arbetstiden under semestertiden.

3. Mertids- och övertidsarbete under en två- eller treveckorsperiod

Det arbete som under en treveckorsperiod har utförts efter 135 timmar ersätts som mertids- och övertidsarbete enligt följande:

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

Vid tillämpning av ett system med tvåveckorsperioder ersätts det arbete som under en period har utförts efter 90 timmar enligt följande:

- 5 timmar som mertidsarbete med enkel timlön
- de 12 följande timmarna med lön förhöjd med 50 % och
- de därefter följande timmarna med lön förhöjd med 100 %.

Tid som berättigar till mertids- eller övertidsersättning per period iakttas inte när man beräknar det totala antalet timmar under utjämningsperioden.

4. När anställningen upphör mitt under utjämningsperioden

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

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

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

I ett system med tvåveckorsperioder ersätts timmar som överskrider maximiarbetstiden som mertidsarbete fram till i genomsnitt 80 timmar och därefter följande timmar som övertidsarbete enligt samma principer.

5. När en utjämningsperiod upphör

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

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

Vid tillämpning av ett system med tvåveckorsperioder ersätts mertids- och övertidsarbete enligt följande:

- 5 timmar som mertidsarbete med enkel timlön
- de 12 följande timmarna med lön förhöjd med 50 % och
- de därefter följande timmarna med lön förhöjd med 100 %.

6 § Extra tilläggsledigheter på grund av söckenhelger (SH-ledigheter)

1. Arbetstagaren intjänar extra lediga dagar (SH-ledighet) från och med det att hans eller hennes anställningsförhållande oavbrutet varat sex (6) månader.
2. Arbetstagaren intjänar en SH-ledighet för varje full kvalifikationsmånad med undantag av juli. Som dagar likställda med arbetade dagar betraktas samma dagar som i fråga om intjänandet av semester med undantag av tiden för särskild graviditets-, graviditets- eller föräldraledighet.
3. SH-ledigheter som intjänats under januari–juni ska beviljas senast före utgången av december och SH-ledigheter som intjänats under augusti–december ska beviljas senast före utgången av juni följande år, om man inte med arbetstagaren kommer överens om annat.
4. Arbetsgivaren ska före han eller hon antecknar en SH-ledighet i arbetsskiftsförteckningen höra arbetstagarens åsikt om förläggnen av den.
5. Intjänade SH-ledigheter får inte förläggas under semester.
6. Längden på en SH-ledighet som antecknas i arbetsskiftsförteckningen är minst 24 timmar.
7. SH-ledigheten minskar inte på lönen till en arbetstagare med månadslön för den lönebetalningsperiod där den förläggs.
8. Under SH-ledighetens tid räknas för en heltidsanställd arbetstagares del 7,5 timmar som utfört arbete i periodens arbetstimantal. Den extra tilläggsledigheten minskar inte på antalet övriga lediga dagar.

EXEMPEL 1.

En arbetstagare med månadslön som arbetar 112,5 timmar i tre veckor har under en treveckorsperiod 13 arbetsdagar, 2 SH-ledigheter samt 3 X- och V-ledigheter.

Arbetstagaren har under perioden sammanlagt arbetat 120 timmar. Eftersom som utfört arbete under SH-ledighetens tid räknas 15 timmar ($2 \times 7,5$ t), är periodens sammanlagda timantal 135 timmar. Arbetstagaren får i ersättning för mertidsarbete lön för 7,5 timmar samt i ersättning för övertidsarbete lön förhöjd med 50 % för 15 timmar.

9. Beloppet av ersättning till de arbetstagare med timlön som är berättigade till SH-ledigheter beräknas proportionellt så att arbetstiden under de två kalendermånader som föregår den intjänade SH-ledigheten divideras med talet 42.

Förkortningen betalas som penningersättning i samband med den löneutbetalning som närmast följer efter månaden då SH-ledigheten intjänades eller den kan ges i form av avlönad ledighet enligt punkt 3. Timantalet som beviljats som ledighet räknas som utfört arbete i periodens arbetstimantal så som ovan.

EXEMPEL 2.

En arbetstagare med timlön har arbetat 110 timmar i september och 100 timmar i oktober. Av november har arbetstagaren intjänat en SH-ledighet på 210 t $(110 + 100) / 42 = 5$ timmar SH-ledigheten betalas som penningersättning, och arbetsgivaren betalar i samband med december månads lönebetalning en SH-ersättning för 5 timmar (enkel timlön).

10. När anställningsförhållandet upphör ersätts de SH-ledigheter som inte har tagits ut i pengar med grundtimlön.

7 § Lönesättning

1. Arbetstagarens lön bestäms utifrån bestämmelserna nedan och den arbetsgruppering enligt svårighetsgrad och de lönetabeller som utgör bilagor till detta kollektivavtal.
2. Löneformen är timlön. Till en heltidsanställd arbetstagare kan även betalas månadslön.
- 2.b I början av anställningsförhållandet kan såväl en heltidsanställd som en deltidsanställd arbetstagare ha en högst 7,5 timmar lång oavlönad introduktionsdag, om tanken är att anställningsförhållandet ska vara minst en månad.
3. När en heltidsanställd arbetstagares anställningsförhållande oavbrutet har varat sex månader, ska honom eller henne dock betalas månadslön.
4. Månadslönen beräknas genom att timlönen multipliceras med talet 159. Timlönen beräknas på motsvarande sätt genom att månadslönen divideras med talet 159.
5. Vid beräkning av den erfarenhetstid som avses i lönetabellen beaktas tiden i samma arbetsgivares tjänst och vad gäller arbete som utförts efter 1.4.2022 oberoende av den aktuella arbetsgivaren också arbete som utförts i en motsvarande arbetsuppgift. Arbetad tid i andra arbetsuppgifter beaktas då i skälighetsomfattning om arbetet delvis motsvarar den förutsatta yrkeserfarenheten. Erfarenhetstiden räknas i månader.

Arbetsgivaren och arbetstagaren utreder vilken erfarenhet som ska beaktas i samband med att anställningsförhållandet ingås eller senast före den första löneutbetalningen. Arbetstagaren ska då för arbetsgivaren visa upp utredningar som påvisar arbetserfarenheten. Om utredningen av erfarenheten fördröjs av en orsak som inte beror på arbetsgivaren, beaktas erfarenhetens inverkan på lönen först från följande löneperiod efter att utredningarna lämnats in.

Erfarenhetstid intjänas under sådana kalendermånader under vilka arbetstagaren arbetat minst 10 arbetsdagar eller 75 timmar.

Utöver den egentliga arbetade tiden beaktas tid som är likställd med arbetad tid enligt 7 § i semesterlagen.

När en arbetstagare blir berättigad till lön enligt nästa tjänstetidsnivå iakttas detta från och med början av nästa lönebetalningsperiod.

Om arbetstagarens lön efter uppfyllningen av tjänstetidsnivån emellertid är högre än tabelllönen för tjänstetidsnivån, betalas ingen särskild förhöjning.

6. Ett anställningsförhållande som inte berör säsongsarbete kan inledas med en praktiktid. Praktiktiden är högst fyra månader. Om arbetstagaren har den yrkesutbildning som arbetsuppgiften förutsätter är praktiktiden högst 2 månader.

Praktiktiden förkortas av i punkt 5 definierad arbetserfarenhet.

Praktikantens lön är 80 % av tabellönen för den lägsta erfarenhetsårsnivån för respektive arbetsuppgift.

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

7. Till en arbetstagare under 18 år kan i A- och B-lönegrupp under anställningsförhållandets första två månader betalas 90 % av lönegruppens lön.

8 § Arbetstids- och omständighetstillägg

1. Söndags- och helgarbete

För arbete som utförts på söndagar eller andra kyrkliga högtidsdagar samt första maj och självständighetsdagen betalas lön förhöjd med 100 %.

2. Tillägg för kvälls- och nattarbete

Tillägg för kvällsarbete betalas för arbete som utförs mellan 18.00 och 24.00 och tillägg för nattarbete betalas för arbete som utförs mellan 24.00 och 06.00 enligt lönebilagan. För söndagar och helgdagar betalas dubbelt tillägg för kvälls- och nattarbete.

3. Tillägg för företrädare för tillståndshavaren

Till en arbetstagare som är anvisad av arbetsgivaren och arbetar som företrädare för tillståndshavaren i enlighet med alkohollagen betalas för arbete vid ett utskänkningsställe där man serverar alkoholdrycker som innehåller över 5,5 volymprocent etylalkohol minst timlön enligt tabelllönen för skiftchef (lönegrupp D) för de timmar under vilka arbetstagaren har arbetat som företrädare för tillståndshavaren.

4. Utryckningsarbete och beredskap

För underhålls- och reparationsarbete som sker på arbetsgivarens kallelse utanför arbetstiden och är nödvändig med tanke på företagets verksamhet betalas utöver den tid som har använts för arbetet även utryckningspenning enligt lönebilagan. Resekostnaderna ersätts enligt § 17.

Avtal om beredskap kan ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller för hela arbetsplatsen i enlighet med 22 § i kollektivavtalet. Beredskap ersätts genom att för beredskapstiden betalas 27,5 % av lönen.

9 § Förhöjd lön

1. Mertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som under en treveckorsperiod utförs utöver den arbetsavtalsenliga arbetstiden fram till 120 timmar.

I ett system med tvåveckorsperioder är mertidsarbete det arbete som utförs utöver den arbetsavtalsenliga arbetstiden fram till 80 timmar.

Utförande av mertidsarbete förutsätter arbetstagarens samtycke och mertidsarbetstimmar ersätts med grundtimlön för varje timme.

2. Övertidsarbete

Övertidsarbete är arbete som överskrider 120 timmar under en treveckorsperiod.

I ett system med tvåveckorsperioder är övertidsarbete det arbete som överskrider 80 timmar under en tvåveckorsperiod.

Utförande av övertidsarbete förutsätter arbetstagarens samtycke.

För övertidsarbete betalas i system med treveckorsperioder för de timmar som överskrider 120 timmar för de 18 första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.

I system med tvåveckorsperioder betalas som ersättning för övertidsarbete för de timmar som överskrider 80 timmar för de 12 första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.

Längden på en granskningsperiod enligt 18 § i arbetstidslagen (1.1.2020) är 12 månader.

3. Mertids- och övertidsarbete under en ofullständig period

Den tid som berättigar till ersättning för mertids- eller övertidsarbete under en arbetstidsperiod som på grund av oavlönad frånvaro eller inledande eller avslutande av anställningsförhållande inte blir full beräknas genom att man räknar ut antalet timmar med vilka den genomsnittliga arbetstiden per arbetsdag överskrider 7,5 timmar. Grundlön betalas som ersättning för mertidsarbete för de första 8 timmarna som överskrider genomsnittet på 7,5 timmar. För de 2 första timmarna som överskrider genomsnittet på 8 timmar betalas lön förhöjd med 50 % och för därpå följande timmar lön förhöjd med 100 %.

Ifall två- eller treveckorsperioden blir ofullständig av en sådan orsak som inte var känd när arbetsskiftsförteckningen utarbetades betalas inga övertidsersättningar.

4. Arbete som utförs på en ledig dag

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

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

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

Därutöver betalas ersättning för söndagsarbete ifall arbetet har utförts:

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

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

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 procent. Om arbetsdagens längd varierar beräknas ersättningens belopp enligt den genomsnittliga arbetstiden.

5. Byte av förhöjd lön mot ledighet

Man kan avtala om att den lön som betalas för mertids- och övertidsarbete byts ut mot ledighet under ordinarie arbetstid. Vid beräkning av ledigheten som motsvarar övertidsarbetet iaktas i tillämpliga delar denna paragrafs bestämmelser om ersättningar för övertidsarbete. Ledighet ska beviljas inom fyra (4) månader från det att övertidsarbetet utförts, om inte annat avtalas med arbetstagarerna.

6. Chefer

Med chefen kan avtalas om att nedanstående tillägg och förhöjningar ersätts med en särskild fast månadsersättning:

- ersättning för mertidsarbete
- ersättning för övertidsarbete
- ersättning för söndagsarbete
- tillägg för kvälls- och nattarbete
- tillägg för företrädare för tillståndshavaren.

Den fasta månadsersättningen ska uppgå till beloppet av de ovanstående tilläggen och förhöjningarna beräknat enligt kollektivavtalet jämfört med utförda arbetstimmar.

I den särskilda fasta månadsersättningen kan inte ingå ersättningar som betalas för veckovilodagen, extra ledig dag eller SH-ledighet.

Den särskilda fasta månadsersättningen ska beaktas i löneförhöjningar som en del av den individuella lönen som ska höjas. Den särskilda fasta månadsersättningen ska beaktas vid bestämning av semesterlön eller -ersättning.

6 a Uppsägning av avtalsvillkor som berör ett fast tillägg

Ett avtal om en fast månadsersättning enligt kollektivavtalet kan sägas upp så att det upphör att gälla då följande lönebetalningsperiod löper ut. Efter att avtalet upphört att gälla beräknas och betalas tillägg och förhöjningar i tre- eller tvåveckorsperioder.

På chefens begäran ska inom en månad efter att avtalet upphört att gälla utredas huruvida de utbetalda månadsersättningarna har räckt till för att täcka tillägg och förhöjningar som beräknats i enlighet med kollektivavtalet på basis av antalet arbetade timmar under de 17 fulla treveckorsperioder eller 26 tvåveckorsperioder som föregick tidpunkten då avtalet upphörde att gälla.

Om de utbetalda fasta ersättningar underskrider den sammanlagda summan av de tillägg och förhöjningar som beräknats utifrån antalet arbetade timmar, är arbetsgivaren skyldig att ersätta chefen för skillnaden.

Om chefen underlåter att följa det avtal som berör arbetet eller det arbetsgivaren bestämt i samband med avtalet om det fasta tillägget och det av den orsaken har betalats ett fast månadstillägg som är för stort i förhållande till de tillägg och förhöjningar som baserar sig på antalet arbetade timmar, har arbetsgivaren rätt att återkräva den överskridande andelen.

10 § Löneutbetalning

1. Till en arbetstagare med månadslön betalas lön en gång i månaden.
2. Till andra arbetstagare betalas lön två gånger i månaden.
3. 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, tillägg, ersättningar för söndags- och övertidsarbete o.d. samt beloppet av uppbyggnadsfackföreningsavgift.
4. Om löneutbetalningen inleds eller upphör mitt under en kalendermånad beräknas lönen för en del av månaden genom att månadslönen divideras med talet 21 och den resulterande dagslönen multipliceras med antalet arbets- och sjukledighetsdagar samt utjämnings- och SH-ledigheter enligt arbetsskiftsförteckningen under den avlönade perioden.

När den oavlönade frånvaron är högst 3 dagar avdras frånvarotidens lön av den fulla månadslönen beräknad enligt timlönen.

5. Arbetstidstillägg och -ersättningar ska dock senast betalas inom en månad efter arbetstidsperiodens slut.

11 § Semester

1. Arbetstagarens semester bestäms utifrån semesterlagen.

Förutom det som bestäms i 7 § i semesterlagen är dagar likställda med arbetsdagar även avlönade dagar enligt kollektivavtalet (så som utjämningsledigheter och SH-ledigheter) samt dagar då arbetstagaren deltagit i Servicefacket PAM rf:s styrelsemöten.

2. 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.
3. Det är tillåtet att avvika från ett cirkulerande eller fast system för hur lediga dagar ges.
4. Varje dag mellan måndag och fredag som räknas som semesterdag förkortar periodens arbetstid med 7,5 timmar i ett arbetstidsschema som omfattar 112,5 timmar eller 75 timmar. Periodens arbetstid förkortas på motsvarande sätt även av kyrkliga helgdagar, självständighetsdagen, första maj, julafton och midsommarafton som infaller inom semestern mellan måndag och fredag. I fråga om deltidanställda beräknas semesterns och de ovan nämnda söckenhelg och helgdagarnas förkortande inverkan enligt principerna ovan i förhållande till hans eller hennes arbetstid.
5. Om en ledighet infaller under flera två- eller treveckorsperioder, beräknas den förkortande inverkan separat för varje period.
6. 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.

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	–	SL	X	To	To	To	To	To

7. 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.

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
To	To	To	To	To	SL	X	S	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.

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
To	To	To	To	S	S		S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S

Om arbetstagarens sista semesterdag är en måndag får han eller hon två lediga dagar på den veckan.

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	To	To	To	To	SL	X

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

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	To	To	SL	To	To

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

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	To	To	To	To

8. Semesters inverkan på arbetstid

EXEMPEL 1.

En sommarsemester på 6 dagar och en ordinarie arbetstid på 112,5 timmar per 3 veckor.

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
To	To	To	To	To	SL	X	S	S	S	S	S	S	–	To	To	To	To	To	X	SL

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

EXEMPEL 2.

En sommarsemester på 18 dagar som infaller under två perioder.

Ordinarie arbetstid 112,5 t/3 veckor.

To	To	To	To	To	SL	X	To	To	To	To	To	SL	X	S	S	S	S	S	S	
S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	–	SL	To	To	X	To	To	To

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

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

EXEMPEL 3. (KRISTI HIMMELSFÄRDS DAG)

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
S	S	S	–	S	S	–	S	To	To	To	To	X	SL	To	To	To	To	To	X	SL

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

EXEMPEL 4. (MIDSOMMAR)

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
-----	-----	-----	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	-----	-----

S	S	S	S	-	-	-	S	S	To	To	To	To	SL	To	To	To	To	To	X	SL
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	---	----

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

Vid tillämpning av ett system med tvåveckorsperioder beräknas den resterande arbetstiden enligt de principer som klargjorts ovan i proportion till arbetstiden (75 timmar).

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

Om det sammanlagda antal timmar som består av semesterns förkortande inverkan på arbetstiden och den förverkligade arbetstiden under perioden vid tillämpning av ett system med treveckorsperioder överskrider 112,5 timmar, ersätts periodens mertids- och övertidsarbete på följande sätt:

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

Vid tillämpning av tvåveckorsperioder är den motsvarande gränsen 75 timmar. Periodens mertids- och övertidsarbete ersätts fram till 80 timmar som mertidsarbete och för de efterföljande timmarna med lön förhöjd med 100 %.

12 § Semesterlön, semesterpremie och semesterersättning

1. Semesterlön

I. Månadsavlönade arbetstagare

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

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

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

Betalda under kvalifikationsåret (1.4–31.3)	Anställningsförhållandet har före den 31.3 pågått minst ett år	Anställningsförhållandet har före den 31.3 pågått minst ett år
• tillägg för kvällsarbete		
• tillägg för nattarbete		
• ersättning för söndagsarbete	9 %	11,5 %
• tillägg för företrädare för tillståndshavaren		

II. Timavlönade arbetstagare

Semesterlönen beräknas enligt kvalifikationsårets (1.4.–31.3) inkomster och utgör:

- 9 procent om anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret har pågått mindre än ett år
- 11,5 % av inkomsten under kvalifikationsåret (1.4–31.3) om anställningsförhållandet före 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) samt

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

- vid sidan om lönen för sjukdomstiden även 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 som fastställs i semesterlagen om särskild graviditets-, graviditets- eller föräldraledighet samt för tillfällig vårdledighet och frånvaro som beror på tvingande familjeskäl
- för tiden för permittering för sammanlagt 30 arbetsdagar per permittering
- för tillfällig frånvaro enligt kollektivavtalet och för tiden för en läkarundersökning.

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 semesterkvalifikationsår och för permitteringstiden för högst 42 kalenderdagar åt gången.

Den kalkylerade lönen bestäms utifrån den timlön som gäller när frånvaron börjar och det avtalade genomsnittliga antalet timmar per tre veckor eller om den saknas utifrån den förverkligade arbetstiden under de tre hela treveckorsperioder som föregick frånvaron (vid tillämpning av ett system med tvåveckorsperioder utifrån fyra tvåveckorsperioder). Dessutom beaktas löneförhöjningar som har skett under frånvarotiden.

III. Semesterlön i förändringssituationer

Semesterlönen beräknas procentuellt enligt punkt II även då arbetstagarens arbetstid och löneform (från timlön till månadslön eller tvärtom) har ändrat under semesterkvalifikationsåret. Då genomförs ingen utjämning av semesterlönen.

Detta beräkningssätt tillämpas dock inte om arbetstagaren delvis varit permitterad.

2. Semesterpremie

1. Föresättningar för utbetalning

En arbetstagare är berättigad till semesterpremie:

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

Med återgång till arbetet likställs 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 dessa dagar
- permittering
- deltagande i teoretisk utbildning som förutsätts i ett gällande läroavtal och
- frånvaro enligt utbildningsavtalet.

Det räcker med att något av dessa skäl förelåg 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 han eller hon enligt en förhandsanmälan som avses i lagen eller en ändring av förhandsanmälan som har gjorts på lagliga grunder eller ett avtal med arbetsgivaren har återvänt till arbetet.

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 han fick när han inledde sin tjänstgöring.

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

2. Belopp

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

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

När en arbetstagare får en semesterlön som motsvarar en viss procentuell andel av hans eller hennes inkomster under ett kvalifikationsår är han eller hon berättigad till semesterpremie bara till den del av semesterlönen som motsvarar semesterdagarna.

3. Betalning av semesterlön och semesterpremie

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.

Semesterpremien betalas på den följande lönedagen efter avslutad semester.

4. Semesterersättning

1. Semesterersättning när anställningsförhållandet fortsätter

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

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

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

2. Semesterersättning när anställningsförhållandet avslutas

Arbetstagaren är berättigad till en semesterersättning när hans eller hennes 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 % från och med början av det aktuella kvalifikationsåret.

13 § Lön för sjukdomstid

1. Förutsättningar för löneutbetalning

Arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid om:

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

2. Anmälningsskyldighet och utredning över arbetsoförmågan

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

Förmannen ska på begäran visa upp ett läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning om sin arbetsoförmåga. 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
- trots begäran och på grund av att vården inte har klassificerats som brådskande eller på grund av andra tvingande skäl har arbetstagaren inte fått mottagningstid hos läkare inom den offentliga hälso- och sjukvården.

Om sjukdomen fortsätter eller återkommer 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 22 § i kollektivavtalet avtala om ett förfarande där arbetstagaren kan anmäla en kort arbetsoförmåga och anledningen till den till arbetsgivaren utan intyg från läkare eller hälsovårdare som intygar arbetsoförmågan. Ett sådant

arbetsplatsspecifikt avtal kan gälla arbetstagarens egen sjukfrånvaro i högst tre kalenderdagar och endast kortvariga sjukdomar som inte kräver läkarvård (t.ex. förkylning, magsjuka).

Anmälan om arbetsoförmåga ska göras utan dröjsmål enligt 13 § 2 punkten i kollektivavtalet.

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

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

- avtalets syfte
- vem som omfattas av förfarandet: t.ex. gäller förfarandet inte personer som omfattas av åtgärder efter vårdhänvisning eller arbetstagare som tidigare har konstaterats ha problem med arbetsförmågan
- hur och till vem anmälan görs
- för hur lång tid rätt till frånvaro beviljas per gång
- förfarandets giltighetstid på försök
- tillämpning av förfarandet när sjukfrånvaron infaller på en ledig dag eller under semestern
- att förutse missbruk och möjligheten att utesluta arbetstagare från förfarandet eller frångå grunderna för betalning av lön för sjukdomstid vid fall av missbruk
- hur man förfar om sjukdomen fortsätter
- hur många gånger per år får man anmäla frånvaro genom detta förfarande
- läkarordinerad frånvaro kan inte förlängas genom detta förfarande
- hur avtalet följs upp.

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 ersätter arbetsgivaren kostnaderna för anskaffandet av läkarintyget.

2 c

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

3. Lönebetalningsperiod under sjukdomstiden

Lön för sjukdomstid betalas utifrån anställningsförhållandets längd enligt följande:

Anställningsförhållandet fortgått vid den tidpunkt då arbetstagaren insjuknar	Längden på den avlönade perioden
under 1 mån.	–
1 mån.– 2 mån.	karenstiden enligt sjukförsäkringslagen, alltså dagen för insjuknande och 9 därpå följande vardagar
över 2 mån.	28 kalenderdagar
över 3 år	35 kalenderdagar
över 5 år	42 kalenderdagar
över 10 år	56 kalenderdagar

Om arbetstagaren på grund av ett olycksfall i arbetet som skett då arbetstagaren utfört sina arbetsuppgifter inte är förmögen att utföra sitt arbete, betalas med undantag från ovan nämnda tabell till honom eller henne, oberoende av hur länge anställningsförhållandet pågått, lön för sjukdomstid för en minst fyra veckor lång tidsperiod (28 kalenderdagar) under tiden för frånvaro på grund av arbetsoförmåga enligt de bestämmelser som nämns nedan. Under denna tid betalas till arbetstagaren den dagpenning som enligt lag hör till arbetstagaren så att den motsvarar högst den lön som arbetsgivaren betalas.

4. Beloppet av lön för sjukdomstiden

Månadsavlönade arbetstagare

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

Om lönebetalningen under sjukdomstiden avbryts räknas lönen för en del av månaden enligt § 10 punkt 4 i kollektivavtalet.

Timavlönade arbetstagare

En timavlönad arbetstagare får sin grundtimlön för de arbetstimmar som antecknats i arbetsskiftsförteckningen.

Om det inte har utarbetats någon arbetsskiftsförteckning för sjukdomstiden betalas lönen utifrån den förverkligade genomsnittliga arbetstiden under de tre hela treveckorsperioder som föregick insjuknandet. Vid tillämpning av ett system med tvåveckorsperioder utgörs beräkningsgrunden av de fyra hela tvåveckorsperioder som föregick insjuknandet.

5. Betalning av lön för sjukdomstiden

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.

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

- 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.

Om dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen 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.

6. Återfall av sjukdom

Om arbetstagaren inom 30 dagar efter att ha återvänt till arbetet på nytt insjuknar i samma sjukdom betalas lön för sjukdomstiden som om det vore frågan om en och samma sjukdomstid. Lön för sjukdomstid betalas dock minst för den karenstid som avses i sjukförsäkringslagen.

14 § Läkarkontroller

1. Läkarkontroller och -undersökningar

Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet i följande fall förutsatt att arbetstagaren inte har lyckats få tid för 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 laboratorie- och röntgenundersökning som har ordinerats av läkare i anknytning till undersökningen
- de undersökningar som förutsätts för att få graviditetsspenning och de medicinska undersökningar som föregår förlossningen
- de bröstcancerscreeningar och screeningar i syfte att förebygga cancer i livmoderhalsen som avses i statsrådets förordning 339/2011
- för tiden för en behandlingsåtgärd för en akut tandsjukdom om tandsjukdomen har medfört arbetsoförmåga som kräver vård under samma dag eller arbetsskift. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård påvisas med ett tandläkarintyg.

Inkomstbortfallet ersätts även när arbetstagaren genomgår en läkarundersökning med anledning av en tidigare konstaterad sjukdom. Detta gäller följande fall:

- arbetstagaren behöver söka sig till en läkarundersökning eftersom sjukdomen väsentligt förvärras
- 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 av en annan tidigare diagnostiserad sjukdom, om läkartjänsten inte finns tillgänglig utanför arbetstiden och
- arbetsoförmåga 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 förutsätts av lagstiftningen och som beror på att arbetstagaren inom företaget övergår till andra uppgifter.

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

15 § Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet

1. Arbetstagarens rätt till graviditets-, föräldra- och vårdledighet och partiell vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.
2. Ifall 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 graviditetspenningsdagar 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 eller är förhindrad att återvända till arbetet av orsak som nämns i punkt 5.

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. 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 §).
4. Om graviditets- eller föräldraledigheten inleds mindre än ett år efter att arbetstagaren har återvänt till arbetet efter en minst sex månader lång annan oavlönad ledighet än familjeledighet, har arbetsgivaren ingen skyldighet att betala lön för tiden för graviditets- eller föräldraledigheten.
5. Om en arbetstagare som fick lön för tiden för graviditets- eller föräldraledigheten inte återvänder till arbetet får arbetsgivaren återkräva den utbetalda lönen för graviditets- eller föräldraledigheten. Arbetsgivaren har emellertid inte rätt att återkräva lönen när anställningsförhållandet har upphört under familjeledigheten av skäl som inte beror på arbetstagaren och arbetstagaren av denna anledning är förhindrad att återvända till arbetet
6. Om graviditets- eller föräldrapenning av skäl som beror på arbetstagaren inte betalas eller betalas till ett mindre belopp än det som arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen skulle ha rätt till, minskar arbetsgivarens skyldighet att betala lön med ett belopp som motsvarar den graviditets- eller föräldrapenning eller den del av penningen som blev obetald av skäl som beror på arbetstagaren.

16 § Tillfällig frånvaro

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

Arbetsgivaren kan ålägga att en utredning enligt 13 § i kollektivavtalet ska läggas fram, om arbetsgivaren anser det vara nödvändigt.

Barnets förälder, som inte är bosatt i samma hushåll, har samma rätt.

Lönen kan betalas till andra än sådana som lever ensamt 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 repetitionsövningar eller obligatorisk kompletterande tjänstgöring eller deltagande i en sysselsättningsfrämjande service eller motsvarande åtgärd enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, som är ett villkor för att få arbetslöshetsförmåner och
- en utredning om den andra personens hinder på begäran har företetts.

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

2. Arbetstagaren har rätt till tillfällig oavlönad frånvaro från arbetet om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig av oförutsedda och tvingande skäl som hans eller hennes familj på grund av en sjukdom eller ett olycksfall har drabbats av.
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. Arbetstagarens rätt till oavlönad ledighet för vård av anhörig fastställs enligt gällande arbetsavtalslag som berör ärendet.

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

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

Vid frånvaro på över en dag ska arbetstagaren på begäran lägga fram en redogörelse för tidsbehovet.

6. En arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet eller sammanlagt har fortgått minst 12 månader får en avlönad ledig dag på sin egen 50- eller 60-årsdag om bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.
7. Arbetstagaren får en avlönad ledig dag för sin egen vigsel, ifall dessa infaller på hans eller hennes arbetsdag.
8. En värnpliktig arbetstagares deltagande i uppbåd eller i uppbåd för frivillig militärtjänstgöring innebär inte inkomstbortfall. 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.
9. För dagar i obligatoriska repetitionsövningar eller sådan kompletterande tjänstgöring som avses i civiltjänstlagen betalas arbetstagaren skillnaden mellan lönen och reservistlönen.
10. Medlemmar i Servicefackets avtalsområdeskommission, branschkommitté, styrelse och fullmäktige har rätt 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 han eller hon behöver för att delta i mötet.
11. Om sådan frånvaro som avses i 2–8 punkterna i denna paragraf ska arbetstagaren komma överens med arbetsgivaren.

Frånvaron enligt denna paragraf minskar inte på semesterförmånerna.

17 § Ersättning för resekostnader

Till en arbetstagare som på arbetsgivarens order måste resa ersätts resekostnaderna enligt företagets eget resereglemente eller, om detta saknas, Skatteförvaltningens beslut om skattefria resekostnadsersättningar.

Vad gäller betalningsgrunder för ersättningar och dagtraktamenten som betalas utgående från resereglementet iakttas till tillämpliga delar gällande beslut av Skatteförvaltningen.

18 § Arbetsplatsmöten

Servicefacket PAM:s 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 (3) dagar före mötet
- arbetsgivaren anvisar en ändamålsenlig mötesplats som är i hans eller hennes besittning
- arrangören svarar för ordning och reda i möteslokalerna.

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

19 § Besök på arbetsplatsen

Tjänstemän vid Servicefacket PAM rf kan, efter överenskommelse med företagets ledning, tillsammans med en representant för arbetsgivaren och med den förtroendemän som representerar arbetstagarna besöka arbetsplatsen och bekanta sig med förhållandena där.

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

20 § Grupplivförsäkring

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

21 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig

1. Ersättning och befrielse från arbetet

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

Ersättning och befrielse från arbetet 1.9.2025

Antalet arbetstagare	Antalet timmar som är befriade från arbete /3 veckor	Ersättning €/mån.
25–50	6	85
51–70	9	85
71–90	12	85
91–110	14	85
111–150	20	85
151–200	25	85
201–300	38	128
301–400	50	163
över 400	64	195

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

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

2. Uträkning av antalet arbetstagare

Antalet arbetstagare beräknas så att

- antalet arbetstimmar under det föregående kalenderåret (exklusive mertids- och övertidstimmar) delas med 12 och
- detta antal divideras med talet 159.

Det sålunda erhållna talet motsvarar det kalkylerade genomsnittliga antalet heltidsanställda.

22 § Lokala avtal

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

1. Ett arbetsavtal får inte förutsätta att det ingås ett arbetsplatsspecifikt avtal och ett arbetsplatsspecifikt avtal får inte utgöra en del av arbetstagarens arbetsavtal.
2. Ett arbetsplatsspecifikt avtal som ingås på arbetsgivarens initiativ och som inte rör hela personalen kan ingås med arbetstagaren först efter att dennes provotid är slut.
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 i sig är lika bindande som kollektivavtalet, har upphört iakttas bestämmelserna i kollektivavtalet för branschen.

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

23 § Arbetsplatsmåltid

Penningvärdet på arbetsplatsmåltiden bestäms enligt skatteförvaltningens fastställda förskottsinnehållningsvärde för naturaförmåner.

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

Måltidernas penningvärde innehålls enligt följande:

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

Tiden för innehavande av måltiden ska ordnas enligt bestämmelserna i § 5 punkt 2.4 i detta kollektivavtal.

Måltiden ska vara väl tillredd, varierande och närande.

24 § Arbetsdräkt

Arbetsdräkten ska vara renlig och ändamålsenlig.

För bruk i arbetet förser arbetsgivaren arbetstagaren med:

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

25 § Uppbörd av medlemsavgifter

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

26 § Främjande av välbefinnandet i arbetet

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

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

Det rekommenderas att arbetsplatsen tillsammans med de anställda vid företaget utarbetar ett program för välbefinnande i arbetet eller åtgärder för att främja välbefinnandet. Åtgärderna kan också 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).

Ensamarbete

I fråga om arbete som arbetstagaren utför allena, och som av den orsaken är förknippat med uppenbara olägenheter eller risker för hans säkerhet eller hälsa, ska arbetsgivaren se till att i detta ensamarbete olägenheter eller risker undviks eller att de är så små som möjligt. Arbetsgivaren ska också med beaktande av arbetets art ordna möjlighet till

nödvändig kontakt mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, företrädare som arbetsgivaren anvisat eller andra arbetstagare. Arbetsgivaren ska också säkerställa möjligheten att alarmera hjälp.

Genom förordning av statsrådet kan utfärdas närmare bestämmelser om kontakt, utrustning för att hålla kontakt och andra arrangemang med anknytning till säkerhet i olika branscher och uppgifter där man arbetar ensam.

27 § Förhandlingsordning

Om meningsskiljaktigheter i anknytning till kollektivavtalet förhandlas först mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

Om enighet inte nås ska en meningsskiljaktighetspromemoria utarbetas i två exemplar. De lokala parterna ska överföra ärendet till förbunden för avgörande.

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

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

28 § Arbetsfred och avtalsbrott

Alla stridsåtgärder mot kollektivavtalet är förbjudna.

29 § Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller enligt underteckningsprotokollet.

Turism- och restaurangförbundet MaRa rf
Servicefacket PAM rf

Protokoll över förnyelse av kollektivavtalet som gäller nöjes-, tema- och äventyrsparker

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 som gäller nöjes-, tema- och äventyrsparker 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

De individuella lönerna och tabellönerna enligt kollektivavtalet höjs 1.9.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 2,5 procent.

De omständighetstillägg och ersättningar som avtalats i kollektivavtalet höjs på motsvarande sätt.

De ersättningar som betalas till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för uppgifter som utförs utanför arbetstiden höjs från och med den lönebetalningsperiod som inleds 1.9.2025 med 7,8 procent. Denna förhöjning omfattar hela kollektivavtalsperioden.

År 2026

De individuella lönerna och tabellönerna enligt kollektivavtalet höjs 1.5.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 2,9 procent.

De omständighetstillägg och ersättningar som avtalats i kollektivavtalet höjs på motsvarande sätt.

År 2027

De individuella lönerna och tabelllönerna enligt kollektivavtalet höjs 1.8.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 2,4 procent.

De omständighetstillägg och ersättningar som avtalats i kollektivavtalet höjs på motsvarande sätt.

3 §

Parterna har kommit överens om de ändringar av texten som anges i bilaga 2 och dessa träder i kraft 1.4.2025 eller under den tid som anges i bilagan.

4 §

Parterna har kommit överens om de arbetsgrupper som nämns i bilaga 3.

5 §

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

Helsingfors 7.5.2025

TURISM- OCH RESTAURANGFÖRBUNDET MARA RF
SERVICEFACKET PAM RF

Protokoll för oförutsebara och exceptionella situationer

1 §

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

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

Denna bestämmelse kan tillämpas om permitteringar är nödvändiga.

2 §

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

3 §

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

Lönetabeller fr.o.m. 1.9.2025

Lönegrupp A (grunduppgifter)

Grupp A	0–6 mån.	6–12 mån.	över 1 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
	8,43	9,27	10,35	10,74	11,10	11,49

Lönegrupp B (yrkesuppgifter)

Grupp B	0–6 mån.	6–12 mån.	över 1 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
	9,64	10,53	11,89	12,15	12,37	12,60

Lönegrupp C (självständiga och mer ansvarsfulla yrkesuppgifter)

Grupp C	0–1 år	över 1 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
	11,49	12,98	13,28	13,56	13,83

Lönegrupp D (expert- och ledaruppgifter)

Grupp D	0–1 år	över 1 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
	13,39	14,93	15,33	15,65	16,01

Lönegrupp E (krävande expert- och ledaruppgifter)

Grupp E	0–1 år	över 1 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
	14,85	16,61	16,99	17,39	17,81

Tillägg fr.o.m. 1.9.2025

Tillägg för kvällsarbete 1,45 euro/timme

Tillägg för nattarbete 2,45 euro/timme

Utryckningspenning 10,42 €

Lönetabeller fr.o.m. 1.5.2026

Lönegrupp A (grunduppgifter)

Grupp A	0–6 mån.	6–12 mån.	över 1 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
	8,67	9,54	10,65	11,05	11,42	11,82

Lönegrupp B (yrkesuppgifter)

Grupp B	0–6 mån.	6–12 mån.	över 1 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
	9,92	10,84	12,23	12,50	12,73	12,97

Lönegrupp C (självständiga och mer ansvarsfulla yrkesuppgifter)

Grupp C	0–1 år	över 1 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
	11,82	13,36	13,67	13,95	14,23

Lönegrupp D (expert- och ledaruppgifter)

Grupp D	0–1 år	över 1 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
	13,78	15,36	15,77	16,10	16,47

Lönegrupp E (krävande expert- och ledaruppgifter)

Grupp E	0–1 år	över 1 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
	15,28	17,09	17,48	17,89	18,33

Tillägg fr.o.m. 1.5.2026

Tillägg för kvällsarbete 1,49 euro/timme

Tillägg för nattarbete 2,52 euro/timme

Utryckningspenning 10,72 €

Lönetabeller fr.o.m. 1.8.2027

Lönegrupp A (grunduppgifter)

Grupp A	0–6 mån.	6–12 mån.	över 1 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
	8,88	9,77	10,91	11,32	11,69	12,10

Lönegrupp B (yrkesuppgifter)

Grupp B	0–6 mån.	6–12 mån.	över 1 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
	10,16	11,10	12,52	12,80	13,04	13,28

Lönegrupp C (självständiga och mer ansvarsfulla yrkesuppgifter)

Grupp C	0–1 år	över 1 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
	12,10	13,68	14,00	14,28	14,57

Lönegrupp D (expert- och ledaruppgifter)

Grupp D	0–1 år	över 1 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
	14,11	15,73	16,15	16,49	16,87

Lönegrupp E (krävande expert- och ledaruppgifter)

Grupp E	0–1 år	över 1 år	över 2 år	över 5 år	över 10 år
	15,65	17,50	17,90	18,32	18,77

Tillägg fr.o.m. 1.8.2027

Tillägg för kvällsarbete 1,53 euro/timme

Tillägg för nattarbete 2,58 euro/timme

Utryckningspenning 10,98 €

Lönegrupper

Lönegrupp A (grunduppgifter)

Typiska arbetsuppgifter är: biträde, biljettförsäljare, städ- och parkarbetare, croupier, skötare eller förare av anläggning, djurskötare, grill-, kafé- och kioskförsäljare, upprätthållning av ordning, poolvakt.

Lönegrupp B (yrkesuppgifter)

Typiska arbetsuppgifter är: kock, servitör (alkoholdrycker som innehåller över 5,5 volymprocent etylalkohol serveras inte, kafé), serviceman, banarbetare, kontorsarbetare, poolvakt (behörighet), krävande djurskötsel, städare, våningsvärdinna, krävande skötsel eller transport av anläggning, gruppguide, infopunktskötare, anläggningsavbytare.

Lönegrupp C (självständiga och mer ansvarsfulla yrkesuppgifter)

Typiska arbetsuppgifter är: servitör, kock (alkoholdrycker som innehåller över 5,5 volymprocent etylalkohol serveras), maskin-, el- eller VVS-montör, timmerman, snickare, försäljningssekreterare, krävande kontorsarbete, skötsel av djurgård, löneberäkning, väktare, fält- eller punktansvarig, säsongchef, skift- eller fältchef och skiftledare i en kafé-restaurang där man inte serverar alkoholdrycker som innehåller över 5,5 volymprocent alkohol C + 5 %.

Lönegrupp D (expert- och ledaruppgifter)

Typiska arbetsuppgifter är: försäljningsförhandlare, marknadsföringsplanerare, skiftledare i en restaurang där man serverar alkoholdrycker som innehåller över 5,5 volymprocent etylalkohol, kundtjänstchef, fält- och säkerhetschef, chef inom tekniskt stöd, systemunderhåll, kaféchef (alkoholdrycker som innehåller över 5,5 volymprocent etylalkohol serveras inte).

Lönegrupp E (krävande expert- och ledaruppgifter)

Typiska arbetsuppgifter är: restaurangchef i en restaurang där man serverar alkoholdrycker som innehåller över 5,5 volymprocent etylalkohol, köksmästare, ansvarig föreståndare i en restaurang där man serverar alkoholdrycker som innehåller över 5,5 volymprocent etylalkohol och arbetsledare inom service.

Lönetabeller har endast gjorts upp i form av timlöner. Månadslönen för en arbetstagare med månadslön beräknas genom att timlönen multipliceras med talet 159.



Medlemskap och anslutning
030 100 600

Medlemmars anställningsfrågor
030 100 620

Arbetslöshetskassa
020 690 211

www.pam.fi



Sjömansgatan 29
00150 Helsingfors

Tfn 09 6220 200

www.mara.fi