

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

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



KOLLEKTIVAVTAL FÖR SKIDCENTERBRANSCHEN

1.11.2022–31.10.2024

Kollektivavtal för skidcenterbranschen

1.11.2022–31.10.2024

1 § TILLÄMPNINGSSOMRÅDE	1
2 § DIREKTIONSRÄTT OCH ORGANISATIONSRÄTT	2
3 § ARBETSAVTAL OCH PRÖVOTID	3
4 § UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE OCH PERMITTERING	4
1. Uppsägningstid.....	4
2. Ersättningar.....	5
3. Permittering.....	5
5 § LÖN.....	6
6 § LÖNEUTBETALNING	7
7 § ARBETSSKIFTSFÖRTECKNING.....	8
8 § ARBETSTID	9
8 § a. Utjämningsschema för den ordinarie arbetstiden.....	11
8 § b. Årsarbetstidssystem som baserar sig på lokala avtal (s.k. arbetstidsbank)	14
9 § EXTRA TILLÄGGSFRIDAGAR DVS. Z-DAGAR.....	20
10 § ARBETSTIDS- OCH OMSTÄNDIGHETSTILLÄGG	22
11 § FÖRHÖJD LÖN.....	23
1. Mertidsarbete	23
2. Övertidsarbete.....	23
3. Mertids- och övertidsarbete under en knapp treveckorsperiod.....	24
4. Arbete som utförs på en ledig dag	25
5. Byte av förhöjd lön mot ledighet.....	25
6. Mertidsarbete under säsong	26
12 § LÖN FÖR SJUKDOMSTID	27
13 § LÄKARUNDERSÖKNINGAR	31
14 § GRAVIDITETS-, FÖRÄLDRA- OCH VÄRDLEDIGHET	32
14 a § Lön under graviditets- och föräldraledighet.....	33
15 § TILLFÄLLIG FRÅNVARO	34
16 § SEMESTER OCH SEMESTERLÖN.....	36
1. Semester.....	36
2. Intjänande av semester	36
3. Dagar likställda med arbetade dagar	36
4. Att spara semester	39
5. Hur semester ges och antecknas i arbetsskiftsförteckningen.....	39
6. Semester och lediga dagar	40
7. Semesters inverkan på arbetstid.....	41
8. Mertids- och övertidsarbete under en arbetstidsperiod som omfattar semester.....	42

9. Förflyttning av semester	42
10. Semesterlön	43
11. Semesterersättning	46
12. Semesterbokföring	47
17 § SEMESTERPREMIE	48
1. Förutsättningar för utbetalning	48
2. Storlek	49
3. Tidpunkt för utbetalning	50
18 § ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER	50
19 § ARBETSPLATSMÅLTID	51
20 § ARBETSKLÄDER	51
21 § GRUPPLIVFÖRSÄKRING	52
22 § FÖRTROENDEMAN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG	52
23 § MEDLEMSAVGIFTER TILL FACKFÖRENINGEN	53
24 § SAMMANKOMSTER PÅ ARBETSPLATSEN	53
25 § ARBETSPLATSVISA AVTAL	54
25 a § Förebyggande av våld	55
25 b § Främjande av välbefinnande i arbetet	56
25 c § Beräkning av maximiantalet arbetstimmar	56
25 d § Ensamarbete	57
26 § STRIDSÅTGÄRDER	57
27 § FÖRHANDLINGSORDNING	57
28 § AVTALETS GILTIGHETSTID	58
BILAGOR	59
Tabellöner för skidcenterbranschen	60
Kravnivågruppering av arbeten i skidcenter	61
Protokoll om arbetsvillkoren för skidlärare	62
Skidlärarnas kravnivågruppering	63
Protokoll för förnyande av kollektivavtalet för skidcenterbranschen och av protokollet som gäller skidlärare	64
Promemoria om meningsskilljaktighet (mall)	66
Arbetsavtal – Arbetstagare i skidcenterbranschen	67
Arbetsavtal – skidlärare	68
Avtal om införande av en arbetstidsbank	69
Avtal om arbetstidsbank	70
Protokoll för oförutsebara och exceptionella situationer	71

1 § Tillämpningsområde

Detta kollektivavtal tillämpas på de tjänstemän och arbetstagare som omfattas av arbetstidslagen och arbetar i företag som är verksamma i skidcenterbranschen (nedan arbetstagare).

Det här avtalet gäller inte de som hör till företagsledningen, såsom verkställande direktörer, biträdande direktörer, kontorschefer, chefer för självständiga avdelningar och motsvarande som representerar arbetsgivaren när anställnings- och lönevillkor för de arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal fastställs. Avtalet gäller inte heller chefer som bara tillfälligt deltar i det arbete som de arbetstagare som arbetar under hans eller hennes ledning utför. Dessutom gäller avtalet inte utförande av vissa kortvariga arbetsprestationer.

Som en del av detta avtal tillämpas följande avtal:

- Allmänt avtal 1.10.2017
- Förtroendemannaavtal 1.1.2021
- Utbildningsavtal 1.1.2021
- Rekommendation rörande förebyggande av missbruksproblem, handläggning av missbruksfrågor och vårdhänvisning på arbetsplatserna
- Avtal om personalbespisning 1.10.2017
- Protokoll om strejkböter enligt lagen om kollektivavtal 1.10.2017
- Avtal om uppbörd av medlemsavgifter till fackföreningar 1.10.2017
- Avtal om arbetarskyddssamarbete 1.1.2021
- Avtal om samarbete 1.10.2017
- Avtal om inläring i arbete 1.10.2017

2 § Direktionsrätt och organisationsrätt

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

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.

Deltidsanställda ska erbjudas mera arbete enligt 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen på skidcenterarbetstagarens egen arbetsplats (=skidcentret).

Förtroendemannen och arbetsgivaren utreder arbetskraftsbehov på arbetsplatsen och principerna för användning av arbetskraft. Arbetsgivaren och förtroendemannen ska före utgången av verksamhetsperioden tillsammans utarbeta en personalplan för nästa verksamhetsperiod.

Arbetsgivaren eller dennes företrädare förklarar för en nyanställd arbetstagare kort organisations- och förhandlingsförhållandena inom branschen och uppger vem som fungerar som arbetstagarnas förtroendeman på arbetsplatsen samt var han eller hon är anträffbar.

Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.

Kollektivavtalsparterna i skidcenterbranschen är Servicefacket PAM på arbetstagarsidan och Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf på arbetsgivarsidan.

3 § Arbetsavtal och provotid

Arbetsavtalet ska ingås skriftligt. Av arbetsavtalet ska framgå minimiarbetstiden för en treveckorsperiod samt övrig information enligt arbetsavtalsmodellen i bilagan till kollektivavtalet.

Arbetsgivaren och de arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare kan avtala om en provotid på högst sex månader. I visstidsanställningar kan provotiden vara sex månader, dock högst hälften av längden på ett anställningsförhållande. Provotiden börjar när arbetet inleds.

Provotidsvillkoret tillämpas inte om anställningen har varat längre än sammanlagt 12 månader under tre kalenderår och om arbetstagaren återvänder till samma eller motsvarande arbetsuppgifter inom tolv månader fr.o.m. det att det senaste anställningsförhållandet upphörde.

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

TILL EXEMPEL

Arbetstagaren har inlett arbetet den 5 januari. Parterna har avtalat om en provotid på sex månader. Den sista dagen under provotiden är den 4 juli.

4 § Upphörande av anställningsförhållande och permittering

1. Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är

När anställningsförhållandet har fortgått	Uppsägningstid
högst ett år	14 dagar
längre än ett år	1 månad
längre än 4 år–högst 8 år	2 månader
längre än 8 år–högst 12 år	4 månader
Längre än 12 år	6 månader

Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är:

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

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

EXEMPEL 1. UPPSÄGNINGSTIDEN ÄR 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. UPPSÄGNINGSTIDEN ÄR FLERA 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.		1.4.
31.12.	2 mån.	28.2.

2. Ersättningar

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiderna ovan är skyldig att betala arbetstagaren full lön för uppsägningstiden. Om arbetstagaren säger upp sig utan att iaktta uppsägningstiden är han eller hon skyldig att betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla beloppet på arbetstagarens slutlön med beaktande av begränsningar av kvittningsrätten enligt arbetsavtalslagen.

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

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

- Storleken på ersättningen motsvarar lönen för två veckor eller,
- om den försummade arbetsperioden är kortare än två veckor, lönen för en motsvarande tid.

I fråga om arbetstagare med timlön kan ersättningen per arbetsdag som högst uppgå till ett belopp som motsvarar lönen för 7,5 timmar och i fråga om arbetstagare med månadslön beräknas den dagslön som utgör grunden för ersättningen enligt en regel om beräkning av lön för en del av månaden.

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

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

3. Permittering

Tiden för permitteringsmeddelandet är minst 14 dagar.

I fråga om förhandsinformationen och permitteringsmeddelandet följer arbetsgivaren arbetsavtalslagen.

När arbetsgivaren konstaterar permitteringsbehovet på grund av t.ex. väderleksförhållanden ska arbetsplatsens förtroendeman och arbetsgivaren förhandla om de arbetstagare som ska permitteras. Permittering av en visstidsanställd bestäms utifrån arbetsavtalslagen.

5 § Lön

1. Arbetstagarens lön bestäms utifrån bestämmelserna nedan och den kravnivågruppering och de lönetabeller som följer med som bilagor.

2. Vid beräkning av den tid i branschen som avses i lönetabellen beaktas arbetad tid i motsvarande arbetsuppgifter i sin helhet. Arbetad tid i andra arbetsuppgifter beaktas i skäligen omfattning om arbetet delvis motsvarar den krävda yrkeserfarenheten.

Vid sidan om den arbetade tiden beaktas den tid som är likställd med arbetad tid enligt 7 § i semesterlagen. Vårdledighet och tid för fullgörande av värnplikt beaktas inte.

För att kunna uppnå ett erfarenhetsår krävs det

- ett års arbete om den förverkligade arbetstiden är 60 timmar per tre veckor eller mera
- två års arbete om den förverkligade arbetstiden understiger 60 timmar per tre veckor.

Även praktikanttiden räknas in i tiden i branschen.

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

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

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

3. Lönen för en arbetstagare som är yngre än 18 år är 80 procent av tabellönen för kravgrupp A.

4. I början av anställningsförhållandet har arbetstagaren en praktikanttid på sex månader under vilken lönen ska motsvara minst 90 procent av tabellönen.

Den eventuella praktikanttiden förkortas av arbetstagarens arbetserfarenhet som har definierats enligt 2 punkten. Vid beräkningen av praktikanttiden och den arbetserfarenhet som förkortar praktikanttiden relateras den arbetade tiden i andra uppgifter dock inte mot den krävda yrkeserfarenheten enligt 5 § 2 punkten.

5. Månadslön kan betalas till en arbetstagare vars arbetstid under en period på tre veckor är 112,5 timmar. Talet 159 är divisorn för månadslönen. Den lägsta timlönen till en deltidsanställd fås genom att månadslönen till arbetstagargruppen i fråga divideras med detta tal.

6. Annat arbete än arbete på skidcenter: Om arbetstagaren under en lönebetalningsperiod utför annat än normalt/traditionellt arbete på ett skidcenter ska arbetsgivaren och arbetstagaren separat avtala om ersättningen för detta arbete.

6 § Löneutbetalning

1. Lön betalas två gånger i månaden. Lönen kan betalas en gång i månaden om arbetsgivaren och förtroendemannen så avtalar enligt 25 § i kollektivavtalet.

Lönedagen är senast den sjunde vardagsarbetsdagen efter en avslutad lönebetalningsperiod om arbetsgivaren och förtroendemannen lokalt avtalar om saken.

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 det framgå lönen för den ordinarie arbetstiden, olika tillägg, ersättningar för söndagsarbete och övertidsarbete och eventuella andra ersättningar.

2. Om löneutbetalningen inleds, avbryts eller upphör under en pågående lönebetalningsperiod beräknas lönen för en del av månaden till en anställd med månadslön genom att arbetstagarens månadslön divideras med talet 25. Vid utbetalning av denna dagslön betraktas även de extra fridagar som avses i 8 § 5 punkten som arbetade dagar om de ingår i anställningstiden.

3. Ersättningen för det arbete som avses i 10 och 11 § i detta kollektivavtal ska betalas senast inom en månad räknat från det när den treveckorsperiod under vilken sådant arbete har utförts upphörde. Anspråk på utebliven ersättning ska göras inom den lagstadgade tidsfristen.

7 § Arbetsskiftsförteckning

1. En arbetsskiftsförteckning över varje treveckorsperiod ska utarbetas i förväg och sättas på anslagstavlan eller annan motsvarande plats så att arbetstagarna kan se den minst en vecka innan treveckorsperioden börjar.

2. Uppgifterna om när arbetsskiften inleds och avslutas samt om lediga dagar ska antecknas i arbetsskiftsförteckningen. Arbetsskiftsförteckningen ska utarbetas så att de inledande och avslutande arbeten som utförs före och efter ett arbetsskift inte behöver utföras som övertidsarbete.

3. Arbetsskiftsförteckningen kan bara ändras med arbetstagarens och arbetsgivarens samtycke eller av tvingande skäl i anknytning till organisering av arbetet, t.ex. oväntade ändringar i väderleksförhållanden. Förtroendemannen eller en företrädare för personalen och en representant för arbetsgivaren konstaterar om det är frågan om tvingande skäl på arbetsplatsen.

Förhandlingar om vädrets inverkan på arbetsskiften förs arbetsplatsvis.

4. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en överföring av arbetstimmar mellan två på varandra följande treveckorsperioder från en treveckorsperiod till en annan utan att de påverkar mängden mertidsarbete eller övertidsarbete. Det ska finnas en särskild förteckning över de överförda timmarna och utförande av dem vid ett senare skede.

Man kan komma överens om överföringen av arbetstimmar ifall man i anställningsförhållandet iakttar utjämnings-schemat för arbetstid enligt a- eller b-punkten i 8 § i kollektivavtalet.

Man får inte komma överens om att överföra arbetstimmar mellan perioder i samband med anställningen, och inte heller under provtiden, om inte förtroendemannen också godkänner avtalet.

8 § Arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden är 112,5 timmar under en tidsperiod på tre veckor. Den ordnas så att det i genomsnitt ingår fem arbetsdagar i varje hel arbetsvecka.

Arbetsgivaren ska avtala med en deltidsanställd om minimiarbetstiden för en treveckorsperiod.

2. Med en arbetsvecka avses tiden från måndag kl. 00.00 till söndag kl. 24.00.

3. Mellan lediga dagar får det som högst finnas sju arbetsdagar.

4. Den ordinarie arbetstiden per arbetsdag är högst 7,5 timmar under en treveckorsperiod som på grund av semester, sjukdom eller annat skäl inte blir full.

5. Arbetstagaren ska mot varje arbetsvecka på fem dagar få två lediga dagar varav den ena är en veckovilodag (V) på minst 30 timmar och den andra är en extra fridag (X) på minst 24 timmar. Veckovilodagen ska ges för varje hel arbetsvecka. Den extra fridagen (X) kan beviljas antingen under den veckan under vilken den är intjänad eller i samband med andra lediga dagar under en treveckorsperiod.

Ifall den extra fridagen ges under den vecka under vilken den är intjänad ska den i mån av möjlighet ges i samband med veckovilodagen.

6. Den faktiska ordinarie arbetstiden per dag får inte överskrida 10 timmar om annat inte avtalas med arbetstagaren. Det är inte tillåtet att i oskälighetsgrad låta arbetstagaren utföra arbetsskift som är längre än 10 timmar.

7. Arbetsskift som är kortare än 4 timmar bör undvikas. En representant för arbetsgivaren och förtroendemannen konstaterar grunderna för avvikelser på arbetsplatsen.

8. Arbetsgivaren försöker ordna arbetet på så sätt att de som arbetar med kameraövervakningen kan turas om så att det inte i fråga om kameraövervakningen förekommer arbetsskift som är längre än åtta timmar.

9. Vilotiden mellan arbetsskift ska vara minst 11 timmar, om inte något annat avtalas med arbetstagaren. Vilotiden ska dock omfatta minst 9 timmar. Avtalet om en vilotid på mindre än 11 timmar gäller tills annat meddelas, dock alltid till slutet av en redan publicerad arbetsskiftsförteckning.

10. Om den dagliga oavbrutna arbetstiden överskrider sex timmar ska arbetstagaren få en vilotid på minst en halvtimme eller ett tillfälle att inta sin måltid under arbetstiden. Vilotiden räknas inte in i arbetstiden om arbetstagaren fritt kan avlägsna sig från arbetsplatsen under den.

En representant för arbetsgivaren och förtroendemannen ska förhandla om vilotider och måltider på arbetsplatsen.

11. Parterna rekommenderar att arbetstagarna ska få ledigt vart femte veckoslut så att de får två på varandra följande lediga dagar antingen på fredag och lördag eller på lördag och söndag. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att bevilja ledigheten också i form av en kombination som består av en söndag och följande måndag.

Ifall veckoslutsledigheter inte ges vart femte veckoslut ska vart sjätte veckoslut (lördagen och söndagen) vara ledigt om annat inte avtalades i samband med att årsarbetstidssystemet togs i bruk.

Om arbetstagaren så vill eller i fall av sjukdom eller i andra sådana tvingande fall kan man avvika från-

12. Arbetet avslutas kl. 15.00 på julafton och inleds tidigast kl. 11.00 på juldagen, om annat inte avtalas med arbetstagaren.

13. Arbetsgivaren kan utöver arbetstagarens ordinarie årsarbetstid besluta om utbildning, introduktion i arbetet och 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 i arbetet eller möten kan genomföras på så sätt att arbetsskiftets längd utökas med varaktigheten för utbildningen, introduktionen i arbetet eller mötet, dock med högst två timmar per dag. Tiden i fråga kan inte förläggas till arbetstagarens lediga dag. Dessa timmar beaktas inte i det totala antalet timmar under arbetstidsperioden då tid som berättigar till mertids- eller övertidsarbete beräknas. I övrigt iakttas angående utbildning bestämmelserna i utbildningsavtalet mellan förbunden.

8 § a. Utjämningsschema för den ordinarie arbetstiden

1. Ordinarie arbetstid och utjämningsperiod

En heltidsanställds ordinarie arbetstid kan ordnas till 112,5 timmar i genomsnitt på så sätt att arbetstiden jämnas ut till att motsvara antalet ovan under sex på varandra följande treveckorsperioder (utjämningsperiod). Den ordinarie arbetstiden under en enskild treveckorsperiod får vara högst 135 timmar.

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

Veckovilodagen (V) ska ges varje arbetsvecka.

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

Mellan lediga dagar får det som högst finnas sju arbetsdagar.

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

Utgämningsledigheterna får inte överlappa lediga dagar eller semester.

EXEMPEL 1.

Utjämning av arbetstid

Längden på den utjämningsperiod som ska iakttas är sex 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: 115 t	2. perioden: 135 t	3. perioden: 105 t
tre X-dagar	en X-dag	tre X-dagar
tre V-dagar	tre V-dagar	tre V-dagar
		en utjämningsledighet
4. perioden: 90 t	5. perioden: 120 t	6. perioden: 110 t
fem X-dagar	två X-dagar	fyra X-dagar
tre V-dagar	tre V-dagar	tre V-dagar
tre utjämningsledigheter		

2. Mertids- och övertidsarbete under en 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,,
- med lön förhöjd med 50 procent för de 18 första timmarna och,
- för de efterföljande timmarna med lön förhöjd med 100 procent,

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

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

3. När anställningen upphör mitt under utjämningsperioden

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

Om anställningsförhållandet upphör av skäl som beror på arbetsgivaren dras underskottet inte av från lönen.

Eventuellt mertids- och övertidsarbete ersätts i fråga om de arbetstimmar som överskrider den genomsnittliga ordinarie arbetstiden enligt följande:

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

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 h	2. perioden: 128 h	3. perioden: 109 h
--------------------	--------------------	--------------------

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.

4. 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 arbetstidstimmar vid utgången av en utjämningsperiod ersätts i fråga om de arbetstidstimmar som utförts utöver den ordinarie maximiarbetstiden enligt följande:

- 7,5 timmar som mertidsarbete med enkel timlön,,
- med lön förhöjd med 50 procent för de 18 första timmarna och,
- för de efterföljande timmarna med lön förhöjd med 100 procent,

EXEMPEL 3

Mertids- och övertidsarbete vid utgången av en utjämningsperiod

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 t.–634 t.) kvar för den sista treveckorsperioden. Arbetstagaren har dock utfört 81 timmar under den sista perioden. Då ersätts mertids- och övertidsarbetet (81 t.- 41 t. = 40 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.

8 § b. Årsarbetstidssystem som baserar sig på lokala avtal (s.k. arbetstidsbank)

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

1. Arbetsgivaren och en sådan förtroendeman som avses i 25 § i kollektivavtalet ska avtala om införandet av arbetstidssystemet på arbetsplatsen. Ifall det inte finns någon förtroendeman kan arbetstagarna bland sig välja en arbetstagare som är medlem i Servicefacket som deras företrädare vid förhandlingar om ett avtal om årsarbetstidssystemet. Servicefacket PAM rf:s uppgift är att göra den företrädare som valts förtrogen med årsarbetstidssystemet. Ett avtal som ingåtts av någon annan än en förtroendeman ska sändas till de organisationer som har undertecknat detta avtal för kännedom.

2. Systemet kan tillämpas på heltidsanställda vars anställningar gäller tills vidare eller för viss tid på minst ett år.
3. När ett årsarbetstidssystem används ska arbetstiden per tre veckor jämnas ut till 112,5 timmar i genomsnitt under en tidsperiod på högst ett år.
4. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska skriftligen och separat avtala om att arbetstagaren ansluter sig till systemet. I samband med anslutningen till systemet ska arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om längden på utjämningsperioden och om maximiantalet arbetstimmar per treveckorsperiod med beaktande av det som har avtalats i punkt 2.1. Samtidigt ska de avtala om en preliminär tidpunkt för när utjämningsledigheterna tas ut. I fråga om en enskild arbetstagare kan utjämningsperioden också vara kortare än det som har avtalats om med förtroendemannen eller en företrädare för personalen.
5. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om vilka penningbelopp som arbetstagaren utöver arbetstimmar vill få ändrade till arbetstidsutjämningsledighet.
6. Arbetsgivaren lämnar de avtal i anknytning till detta system som denne ingått med arbetstagarna till en förtroendeman som företräder arbetstagarna för kännedom.
7. Arbetstagare som hör till systemet kan bara permitteras av tvingande och oförutsedda skäl som varken beror på arbetstagaren eller arbetsgivaren.
8. Förtroendemannen eller arbetsgivaren kan säga upp systemet. Då upphör det med en uppsägningstid på tre (3) månader och det pågående systemet iakttas fram till utgången av utjämningsperioden.
9. Arbetstagaren eller arbetsgivaren kan säga upp systemet för en enskild arbetstagares del. Då upphör det med en uppsägningstid på tre (3) månader och det pågående systemet iakttas fram till utgången av utjämningsperioden.
10. Arbetsgivaren eller arbetstagaren kan för en enskild arbetstagares del säga upp systemet av skäl som beror på arbetstagarens hälsa och har att göra med hans eller hennes ork i arbetet och har konstaterats av företagshälsovården. Då upphör systemet med en uppsägningstid på en (1) månad och arbetstagarens anslutning till systemet upphör vid utgången av uppsägningstiden.

11. Om man i enlighet med punkt 1 har avtalat om att införa ett årsarbetstidssystem med en annan företrädare som valts eftersom det inte finns någon förtroendeman och denna inte längre är i företagets tjänst, kan det lokala avtalet om årsarbetstidssystemet sägas upp också av Servicefacket PAM rf.

12. Om tillämpningen av och delaktighet i årsarbetstidssystemet har utgjort grunden för en visstidsanställning och det på grund av att systemet har upphört eller på grund av att arbetstagare har frigjort sig från det inte längre på grund av arbetets säsongkaraktär är möjligt att erbjuda alla arbetstagare ordinarie arbete ska en eventuell minskning av arbetskraften i första hand riktas till de arbetstagare som har haft anslutningen till årsarbetstidssystemet som ett villkor för deras visstidsanställning.

2. Organisering av arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden kan vara högst 150 timmar per tre veckor. Av vägande skäl går det att tillfälligt avvika från det maximala antalet arbetstimmar med arbetstagarens och arbetsgivarens samtycke.

2. Det antal arbetstimmar som under en treveckorsperiod överskrider 112,5 timmar ersätts i form av ledig tid som ges ut under utjämningsperioden.

3. Arbetstiden ordnas enligt bestämmelserna i 8 § i kollektivavtalet med följande avvikelser:

a. en extra fridag (X) kan i samband med annan ledighet ges under utjämningsperioden,

b. den oavbrutna minimiarbetstiden per dygn är 4 timmar,

c. den faktiska ordinarie arbetstiden per dag får inte överskrida 12 timmar om annat inte avtalas med arbetstagaren.

4. Tidpunkten för inledande och avslutande av den utjämningsperiod som iakttas ska framgå av arbetsskiftsförteckningen.

5. Arbetsskiftsförteckningen utarbetas för minst tre veckor i sänder.

6. Semesterns förkortande inverkan på arbetstiden under en treveckorsperiod enligt 16 § i kollektivavtalet räknas in i arbetstiden under semestertiden. Under sjukledighet räknas 7,5 timmar per arbetsdag och 37,5 timmar per vecka in i arbetstiden.

3. Mertids- och övertidsarbete under en treveckorsperiod

1. Utförda arbetstimmar som under en treveckorsperiod överskrider 150 timmar ersätts med en lön förhöjd med 100 procent.
2. För arbete som har utförts under en utjämningsledighet betalas lön förhöjd med 50 procent.

4. Belopp som kan överföras till systemet

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

5. Utjämning av systemet

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

TILL EXEMPEL

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

6. Lön

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

7. Insjuknande under utjämningsledighet

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

8. Om ett utjämningschema avbryts under en pågående utjämningsperiod

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

9. Mertids- och övertidsarbete vid utgången av en utjämningsperiod

1. Om övertidsarbetet per period har ersatts i form av pengar enligt punkt 3 beaktas inte de timmar som ersatts som övertidsarbete vid beräkningen av det sammanlagda antalet timmar per utjämningsperiod.
2. Om ett underskott som beror på arbetstagaren har bildats vid utgången av en utjämningsperiod kan underskottet dras av från arbetstagarens lön.
3. Om ett överskott har samlats vid utgången av en utjämningsperiod ersätts det enligt följande:
 - de utförda arbetstimmarerna divideras med det sammanlagda antalet arbetsdagar och de utjämningsledigheter som tagits ut,
 - utfört arbete som i genomsnitt överskrider 7,5 timmar per dygn ersätts fram till åtta timmar genom att en ersättning för mertidsarbete som motsvarar en enkel timlön betalas för en halvtimme,
 - utfört arbete som i genomsnitt överskrider åtta timmar per dygn ersätts fram till tio timmar genom att som ersättning för övertidsarbete betala lön förhöjd med 50 procent,
 - arbete som i genomsnitt utförts över 10 timmar ersätts med lön förhöjd med 100 procent.

10. Arbetstidsbokföring

Arbetsgivaren ska utöver den arbetstidsbokföring som avses i arbetstidslagen föra bok över varje arbetstages arbetstid som har överförts till utjämningsschema och dess grunder.

9 § Extra tilläggsfridagar dvs. Z-dagar

1. Arbetstagaren intjänar Z-dagar för varje full semesterkvalifikationsmånad under anställningen med undantag av juli. De tre första månaderna under en praktikanttid enligt 5 § 4 punkten i kollektivavtalet berättigar dock inte till Z-dagar.

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

I fråga om en permittering kan det mellan den 1 maj och den 31 oktober dock finnas högst 30 arbetsdagar som är dagar likställda med arbetade dagar.

2. När den ordinarie arbetstiden är 112,5 timmar är värdet på en Z-dag 7,5 timmar. Den arbetsavtalsenliga arbetstiden kan på grund av tillämpningen av utjämningsschemat för arbetstiden även fullföljas under en längre tidsperiod.

3. Värdet på en Z-dag för andra än heltidsanställda bestäms genom att arbetstiden under de två kalendermånader som föregår förtjänstmånaden divideras med talet 42. Även en sådan frånvarotid för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön räknas in i arbetstiden. Till dessa arbetstagare kan Z-dagen betalas i form av en ersättning i pengar i samband med den löneutbetalning som följer efter att Z-dagen har intjänats eller den kan ges i form av en ledig dag med lön. Värdet på en Z-dag kan dock vara högst 7,5 timmar.

Ifall den arbetade tiden vid ingången av förtjänstmånaden är kortare än två kalendermånader ska värdet på en Z-dag räknas enligt den förverkligade arbetstiden under förtjänstmånaden. Då beräknas arbetstiden genom att de utförda arbetstimmarna under en förtjänstmånad divideras med antalet dagar måndag–fredag som ingår i tiden för anställningen under samma månad.

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

Z-dagarna kan ges på två alternativa sätt

- antingen så att de Z-dagar som har intjänats under januari–juni ges senast före utgången av december och de Z-dagar som har intjänats under augusti–december ges senast före utgången av maj
- eller så att det avtalas om att Z-dagarna eller en del av dem blir överförda och ges senast före utgången av maj följande år. Då ska de ges i form av en sammanhängande ledighet, om annat inte avtalas.

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

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

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

En heltidsanställds arbetstid förkortas med 7,5 timmar under den treveckorsperiod under vilken Z-dagen ges. Den extra tilläggsfridagen minskar inte på antalet övriga lediga dagar under denna period.

6. Arbetsgivaren ska före han eller hon antecknar Z-dagarna i arbetsskiftsförteckningen höra arbetstagarens åsikt om förläggningen av dem.

Intjänade Z-dagar får inte förläggas så att de överlappar med semestern eller någon annan frånvaro som är känd när arbetsskiftsförteckningen utarbetas.

7. Den extra tilläggsfridagen minskar inte på lönen till en arbetstagare med månadslön för den lönebetalningsperiod där den förläggs.

8. Om arbetstagarna blir tvungna att arbeta på Z-dagar får de lön förhöjd med 50 procent för det.

9. När ett anställningsförhållande upphör ersätts de Z-dagar som inte har tagits ut i pengar.

TILL EXEMPEL

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

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
8–16	9–15	22–06	Z	06–14	X	V

10. Nattarbete

De som är berättigade till arbetstidsförkortning

Arbetstagaren tjänar en sådan tilläggsfridag som nämns i 9 § i kollektivavtalet om han eller hon under en kalendermånad arbetar minst tio (10) sådana arbetsskift där minst tre arbetstimmar utförs mellan klockan 24 och 06.

10 § Arbetstids- och omständighetstillägg

1. Söndagsarbete och arbete som utförs på helgdagar och helgaftnar

För arbete som utförts på söndagar eller andra kyrkliga högtidsdagar samt första maj och självständighetsdagen betalas lön förhöjd med 100 procent. Även tillägg för kvälls- och nattarbete samt omständighetstillägg höjs på motsvarande sätt.

För arbete som har utförts på juldagen betalas lön förhöjd med 150 procent. Även tillägg för kvälls- och nattarbete samt omständighetstillägg höjs på motsvarande sätt.

För arbete som utförs på nyårsafton, valborgsmässoafton, påskafton, midsommarafton och julafton efter kl. 15.00 betalas en lön förhöjd med 50 procent. Även tillägg för kvälls- och nattarbete höjs på motsvarande sätt.

2. Tillägg för kvälls- och nattarbete

För arbete som utförs mellan 18.00 och 21.00 under ordinarie arbetstid betalas tillägg för kvällsarbete enligt lönebilagan.

För arbete som utförs mellan 21.00 och 06.00 betalas tillägg för nattarbete enligt lönebilagan.

3. Miljötilägg

Till arbetstagare som arbetar med snöläggning betalas omständighetstillägg för tiden för snöläggningen enligt lönebilagan. Förflyttning av stängsel för snöläggning jämställs med arbetet med snöläggningen.

4. Utryckningsarbete

För underhålls- och reparationsarbete som baserar sig på en kallelse av arbetsgivaren, sker utanför arbetstiden och är nödvändig med tanke på skidcentrets verksamhet betalas vid sidan om lönen för den tid som har använts för arbetet även en ersättning som motsvarar en enkel timlön för två timmar. Då ersätts resekostnaderna enligt 18 §.

5. Beredskap

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att arbetstagaren ska befinna sig i sin bostad eller någon annanstans så att han eller hon är anträffbar och vid behov kan kallas till arbetet. Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden. Längden på beredskapstiden och upprepad beredskap får inte oskäligt störa arbetstagarens fritid.

När arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om beredskapen ska de också avtala om ersättningen för den. Vid fastställande av ersättningens belopp ska de begränsningar för arbetstagarens fritid som förorsakas av beredskapen beaktas. Åtminstone hälften av den tid som används för beredskap i arbetstagarens bostad ska ersättas antingen i pengar eller i form av en motsvarande ledighet som ges under ordinarie arbetstid.

6. Tillägg till skiftesansvarig

När arbetstagaren arbetar som av arbetsgivaren utsedd skiftesansvarig (eller dess vikarie) ska han eller hon för de timmar då han eller hon är ansvarig få en lön som betalas till arbetstagare i löneklass C och som motsvarar hans eller hennes egna erfarenhetsår.

11 § Förhöjd lön

1. Mertidsarbete

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

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

2. Övertidsarbete

Övertidsarbete är arbete som överskrider 120 timmar under en treveckorsperiod.

För utförande av övertidsarbete krävs samtycke av arbetstagaren.

Som övertidsersättning betalas för de 18 första timmarna som överstiger 120 timmar lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

När man beräknar övertidsersättningen betraktas inte de timmar som arbetats under X- och Z-dagar som en del av periodens arbetstimmar, då de ersätts separat enligt 11 § 4 punkten i kollektivavtalet.

3. Mertids- och övertidsarbete under en knapp treveckorsperiod

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

i fråga om mertidsarbete:

- Med vilket antal timmar överskrider den genomsnittliga arbetstiden 7,5 timmar per arbetsdag?
- Grundtimlön betalas för de timmar som överskrider 7,5 timmar fram till åtta timmar.

i fråga om övertidsarbete:

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

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

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

Beräkningsregeln för en ofullständig period tillämpas dock inte på en arbetsperiod som på grund av semester blir ofullständig, utan i dessa fall förfars såsom bestäms i 16 § 8 punkten i kollektivavtalet.

4. Arbete som utförs på en ledig dag

Arbete som utförs på en veckovilodag (V)

Arbetstagaren och arbetsgivaren ska avtala om arbete som utförs på en veckovilodag. För arbete som utförs på en veckovilodag betalas lön förhöjd med 100 procent. Även tillägg för kvälls- och nattarbete samt omständighetstillägg höjs på motsvarande sätt.

Utöver ersättningen för arbete som utförs under veckovila betalas en ersättning för söndagsarbete ifall arbetet utförs

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

Arbete som utförs på en extra fridag (X) och på en Z-dag

För arbete som utförts på en X- eller Z-dag betalas lön förhöjd med 50 procent. Även tillägg för kvälls- och nattarbete samt omständighetstillägg höjs på motsvarande sätt.

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

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

5. Byte av förhöjd lön mot ledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att delvis eller helt byta lönen för mertids- och övertidsarbete eller för arbete som utförs på en X- eller Z-dag mot en motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden.

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

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

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

6. Mertidsarbete under säsong

1. Man kan med arbetstagaren komma överens om mertidsarbete under säsong under tiden 1.10 –30.4.

2. Med en arbetstagare som omfattas av utjämningssystemet kan man inte avtala om mertidsarbete under säsong.

3. Ett avtal om mertidsarbete under säsong ska ingås skriftligen och det kan inte vara en del av arbetsavtalet. Ett avtal om mertidsarbete under säsong kan inte vara en förutsättning för att ett arbetsavtal ska ingås. Ett avtal om mertidsarbete under säsong kan sägas upp genom att den andra parten meddelas om detta senast två veckor innan följande arbetsskiftsförteckning publiceras, varvid avtalet är i kraft tills den lista som redan publicerats upphör att gälla.

4. Uppgifter om vilka arbetstagare som ingått ett avtal meddelas huvudförtroendemannen, om en sådan har valts.

5. Mertidsarbete under säsong är de timmar som överskrider den ordinarie maximiarbetstiden enligt kollektivavtalet (120 t/3 veckor) och för dessa betalas grundtimlön.

6. Maximiarbetstiden under en enskild treveckorsperiod får vara högst 130 timmar. Som ersättning för övertidsarbete betalas för de timmar som överskrider 130 timmar lön förhöjd med 100 procent.

7. Vad gäller intjänande och placering av lediga dagar med mera iakttas bestämmelserna i kollektivavtalet.

8. Mertidsarbetet under säsong kan uppgå till högst 80 timmar under en säsong. Efter att kvoten fyllts iakttas bestämmelserna om ersättning av mertids- och övertidsarbete i kollektivavtalet.

12 § Lön för sjukdomstid

1. 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 uppsåtligt eller av grovt vållande eller

Lön för sjukdomstid betalas utifrån anställningsförhållandets längd enligt följande:

Anställningsförhållandets längd före tidpunkten för insjuknande	Längden på den avlönade perioden
över 1 månad och högst 2 månader	karenstiden enligt sjukförsäkringslagen, alltså dagen för insjuknande och 9 därpå följande vardagar
över 2 månader	för en tidsperiod på 4 veckor (28 kalenderdagar)
Längre än 3 år	för en tidsperiod på 5 veckor (35 kalenderdagar)
Längre än 5 år	för en tidsperiod på 6 veckor (42 kalenderdagar)
Längre än 10 år	för en tidsperiod på 8 veckor (56 kalenderdagar)

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

En arbetstagare med månadslön får sin grundmånadslön för den avlönade sjukdomstiden. När löneutbetalningen under sjukdomstiden avbryts beräknas lönen för en del av månaden enligt 6 § i kollektivavtalet.

En arbetstagare med timlön får sin grundtimlön för de arbetstimmar som har antecknats i arbetsskiftsförteckningen. Om det inte har utarbetats någon arbetsskiftsförteckning över sjukdomstiden betalas lönen utifrån den förverkligade genomsnittliga arbetstiden under de tre hela treveckorsperioder som föregick insjuknandet, dock för högst 7,5 timmar per arbetsdag.

1 a Karantän enligt lagen om smittsamma sjukdomar och ersättning för inkomstbortfall som betalas för den tiden

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

2. Om arbetstagaren inom 30 dagar efter att ha återvänt till arbetet insjuknar på nytt i samma sjukdom beräknas den tid som berättigar till lönen för sjukdomstiden som om det vore frågan om en och samma sjukdomstid.

Lönen för sjukdomstiden betalas dock om samma sjukdom återkommer på det sätt som avses ovan för minst den karenstid som avses i sjukförsäkringslagen.

3. Arbetsgivaren betalar lönen för sjukdomstiden direkt till arbetstagaren. Då ansöker arbetsgivaren om ersättning enligt sjukförsäkringslagen efter att ha fått de behövliga utredningarna av arbetstagaren.

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

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

- Sjukersättningen betalas av en sjukkasse som får garantiavgifter av arbetsgivaren
- enligt lagen om olycksfallsförsäkring, lagen om pension för arbetstagare eller trafikförsäkringslagen eller
- på grundval av en annan försäkring som arbetsgivaren helt eller delvis har bekostat.

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

5. Arbetstagaren är skyldig att skyndsamt meddela om sitt insjuknande eller om att han eller hon försatts i karantän eller isolering enligt lagen om smittsamma sjukdomar och när han eller hon uppskattningsvis tillfrisknar. Anmälan ska göras personligen enligt arbetsgivarens anvisningar.

På begäran ska läkarintyg eller annan utredning som arbetsgivaren godkänt visas upp över arbetsoförmågan eller karantän eller isolering enligt lagen om smittsamma sjukdomar. Om arbetsgivaren utser vilken läkare som ska anlitas svarar arbetsgivaren för kostnaderna för anskaffandet av läkarintyg.

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.

5 a Lokalt avtal om anmälan om sjukfrånvaro

Man kan lokalt enligt 25 § 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 arbetsplatspecifikt avtal kan gälla arbetstagarens egen sjukfrånvaro i högst tre kalenderdagar och endast kortvariga sjukdomar som inte kräver läkarvård (t.ex. förkylning, magsjuka).

Anmälan om arbetsoförmåga ska göras utan dröjsmål enligt 12 § 5 punkten.

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 under provotid
- tillämpning av förfarandet när sjukfrånvaron infaller på en ledig dag eller under semestern
- förfarande om det, till exempel på grund av veckoslut eller helgdag, inte finns någon sådan utredning över arbetsoförmåga som arbetsgivaren kräver att tillgå inom en hälso- och sjukvårdstjänst på skäligt avstånd
- att förutse missbruk och möjligheten att utesluta arbetstagare från förfarandet eller frånga grunderna för betalning av lön för sjukdomstid vid fall av missbruk
- hur man ska göra om sjukdomen fortsätter
- hur många gånger per år får man anmäla frånvaro genom detta förfarande
- läkarordinerad frånvaro kan inte förlängas genom detta förfarande
- hur avtalet följs upp.

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

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

13 § Läkarundersökningar

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 anknytande laboratorie- och röntgenundersökning som har ordinerats av läkare,
- de undersökningar som förutsätts för att få graviditetspenning och de medicinska undersökningar som föregår förlossningen,
- de bröstcancerscreeningar och screeningar i syfte att förebygga cancer i livmoderhalsen som avses i statsrådets förordning 339/2011,
- för tiden som åtgått till behandlingsåtgärden av en plötslig tandsjukdom om tandsjukdomen har medfört arbetsförmåga som kräver vård under samma dag eller arbetsskift. Arbetsförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett intyg som utfärdas av tandläkaren.
- arbetstagaren genomgår en läkarundersökning med anledning av en tidigare konstaterad sjukdom; detta gäller i 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
 - arbetsförmåga på grund av en vårdåtgärd med anledning av en cancersjukdom.

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 och
- undersökningar som lagen kräver och som beror på att arbetstagaren inom företaget förflyttas till andra uppgifter.

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

14 § Graviditets-, föräldra- och 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 annat inte föreskrivs i lag eller särskilt avtalas.

14 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.

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

2. För utbetalningen av lönen krävs att arbetstagaren visar upp en tillförlitlig redogörelse över det graviditets- eller föräldrapenningsbelopp som hen får.

3. Om graviditets- eller föräldrapenning av skäl som beror på arbetstagaren inte betalas eller den betalas till ett mindre belopp än det som arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen hade rätt till, minskar arbetsgivarens skyldighet att betala lön med ett belopp som motsvarar den graviditets- eller föräldrapenning eller den del av moderskapspenningen som blev obetald av skäl som beror på arbetstagaren.

4. Lönen betalas till arbetstagaren på företagets normala lönedagar efter att graviditets- eller föräldraledigheten har inletts. Lönen för graviditets- eller föräldraledigheten betalas på samma sätt som lönen för sjukdomstiden (12 §).

5. Om graviditets- eller föräldraledigheten inleds mindre än ett år efter att arbetstagaren återvänder till arbetet efter en minst sex månader lång annan oavlönad ledighet än familjeledighet, har arbetsgivaren ingen skyldighet att betala lön för tiden för graviditets- eller föräldraledigheten.

6. Om en arbetstagare som fick lön för tiden för graviditets- eller föräldraledigheten inte återvänder till arbetet får arbetsgivaren återkräva den utbetalda lönen för graviditets- eller föräldraledigheten.

15 § Tillfällig frånvaro

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

2. 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 vårda barnet,
- arbetstagaren skyndsamt har anmält frånvaron och, om möjligt, dess längd samt
- en utredning över frånvaron har getts såsom krävs i kollektivavtalet.

Barnets förälder som inte bor i samma hushåll med barnet 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 obligatoriska repetitionsövningar eller kompletterande tjänstgöring och
- en utredning om den andras hinder har lämnats ut på begäran.

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

3. Man strävar efter att arrangera arbetstagaren möjlighet till kortvarig tillfällig frånvaro på grund av en nära anhörigs bortgång eller begravning. Med en nära anhörig avses här en make/maka, föräldrar, far- och morföräldrar, barn, bröder och systrar samt svärföräldrar.

4. Om en medlem i kommunfullmäktige eller -styrelse eller en valnämnd eller valbestyrelse som har tillsatts för statliga val eller för kommunalval under sin arbetstid deltar i möten i de nämnda organen får han eller hon skillnaden mellan lönen och den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar till den del ersättningen eventuellt understiger lönebeloppet. Skillnaden betalas ut efter att arbetstagaren har företett en utredning över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalat.

5. En arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet eller sammanlagt har fortgått minst 12 månader får en ledig dag med lön på sin egen 50- eller 60-årsdag om bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.

6. En arbetstagare får en ledig dag med lön för sin egen vigsel.

7. Om en värnpliktig arbetstagare deltar i uppbåd för värnpliktiga eller uppbåd för det frivilliga försvaret minskar inte hans eller hennes inkomster. I fråga om frånvaro på grund av en läkarundersökning i anknytning till uppbådet iakttas bestämmelserna om en läkarundersökning som är nödvändig för konstaterande av arbetstagarens sjukdom i 13 §.

8. Ifall en arbetstagare deltar i reservens repetitionsövningar, betalas åt honom eller henne skillnaden mellan lönen och reservistlönen för de dagar han eller hon deltagit i övningarna.

9. En medlem Servicefacket PAM rf:s avtalsutskott, utskott, styrelse och fullmäktige har rätt att delta i de ovannämnda förvaltningsorganens möten samt i förbundsmötet om arbetsarrangemangen inte utgör ett mycket vägande hinder för deltagandet. Arbetstagaren ska anmäla om sitt deltagande i mötet om möjligt innan arbetsskiftsförteckningen som innehåller tidpunkten för mötet ifråga upprättas eller så fort som möjligt samt förete en behörig utredning om den tid som han eller hon behöver för deltagandet.

10. Arbetstagaren och arbetsgivaren ska avtala om frånvaron ovan. Frånvaron enligt denna paragraf minskar inte på semesterförmånerna.

16 § Semester och semesterlön

1. Semester

Semesterförmånerna bestäms utifrån semesterlagen och kollektivavtalet.

2. Intjänande av semester

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

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

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

2. En full semesterkvalifikationsmånad är en kalendermånad under vilken:

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

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

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

3. Dagar likställda med arbetade dagar

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

Vid fastställande av semester betraktas de dagar under vilka arbetstagaren har varit på semester och de dagar under vilka arbetstagaren enligt arbetstidsschemat har varit ledig i syfte att jämnat ut arbetstiden per period till den maximala arbetstiden enligt kollektivavtalet (utjämningsledighet) som dagar likställda med arbetade dagar. För en arbetstagare som enligt sitt arbetsavtal arbetar färre än 14 dagar per månad men minst 35 timmar i månaden tas för semesterns del enbart i beaktande de timmar som arbetstagaren enligt avtalet skulle ha arbetat utan semester.

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

- a. de övriga anställda på arbetsplatsen har haft semester,
- b. repetitionsövning eller extra tjänstgöring eller kompletterande tjänstgöring enligt 37 § i civiltjänstlagen,
- c. sjukdom eller olycksfall, dock inte mera än sammanlagt 75 arbetsdagar under ett semesterkvalifikationsår; om ett dylikt hinder utan avbrott fortsätter efter utgången av semesterkvalifikationsåret betraktas sammanlagt högst 75 arbetsdagar i fråga om denna sjukdom eller detta olycksfall som dagar likställda med arbetade dagar,
- d. medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall ges på ordination av en läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan, dock högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår; om ett dylikt hinder utan avbrott pågår efter utgången av semesterkvalifikationsåret betraktas sammanlagt högst 75 arbetsdagar som dagar likställda med arbetade dagar,
- e. läkarundersökning som avses i arbetarskyddslagen eller som har beordrats av arbetsgivaren eller som beror på en sjukdom eller ett olycksfall,
- f. graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen under den tid som fastställs i semesterlagen, tillfällig vårdledighet enligt 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 7 § i arbetsavtalslagen,
- g. på grund av ett sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller på grund av att han eller hon hörs som vittne, vilket han eller hon enligt lagen inte har haft rätt att avsäga sig eller vilket man endast kunde ha av sagt sig av ett särskilt skäl som anges i lagen,
- h. på grund av en myndighets förordnande i syfte att förhindra att en sjukdom sprids,
- i. resor på grund av arbete, om sådana resdagar inte annars betraktas som hans eller hennes arbetsdagar,

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

k. permittering, dock högst 30 arbetsdagar i sänder,

l. på grund av en förkortning av arbetsveckor som motsvarar en permittering eller på grund av ett annat motsvarande arbetstidsarrangemang, dock högst för sex månader åt gången; när ett sådant arbetstidsarrangemang utan avbrott fortsätter efter utgången av semesterkvalifikationsåret räknas en ny period på sex månader från ingången av följande semesterkvalifikationsår,

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

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

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

p. deltagande i PAM:s fullmäktige-, styrelse-, utskotts- eller kommittémöten.

I fall som avses i c)- och d)-punkten betraktas högst 105 kalenderdagar per semesterkvalifikationsår och i fall som avses i f) punkten betraktas 42 kalenderdagar i sänder samt i fall som avses i m)-punkten betraktas 42 kalenderdagar per semesterkvalifikationsår som dagar likställda med arbetade dagar för arbetstagare som arbetar mindre än 14 dagar men minst 35 timmar per månad.

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

4. Att spara semester

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

5. Hur semester ges och antecknas i arbetsskiftsförteckningen

1. Sommarsemesterperioden är 2.5–30.9. Vintersemesterperioden är 1.10–30.4. I samband med att semester ges försöker arbetsgivaren beakta tiderna för skolelevernas sommarlov, om inte praktiska hinder föreligger på grund av att skidcentret utvecklas till ett ställe som är verksamt året runt.

2. Arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern under en semesterperiod. Innan beslut om tidpunkten fattas ska arbetstagaren beredas tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten för semestern.

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

3. Semestrarna ska i regel vara sammanhängande. Om arbetstagaren ger sitt samtycke kan den del av sommarsemesterperioden som överskrider 12 vardagar ges som en sammanhängande semester i en eller flera delar. Vintersemesterperioden kan delas upp bara med arbetstagarens samtycke.

4. Arbetsgivaren ska om möjligt meddela tidpunkten för semestern en månad innan semestern eller en del av den börjar, dock senast två veckor innan. Tidsfristen för en förhandsanmälan om att semestern ska flyttas på grund av en sjukdom, en förlossning eller ett olycksfall är två veckor eller, om detta inte är möjligt, minst en vecka. Arbetstagaren kan inte utan arbetsgivarens samtycke flytta semester efter att ha meddelat tidpunkten för den.

5. Söndagar, kyrkliga högtidsdagar, självständighetsdagen, midsommarafton, första maj, julafton eller påsklördagen betraktas inte som semesterdagar.

6. 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.

7. Det är tillåtet att avvika från ett cirkulerande eller fast system för hur lediga dagar ges.

8. Varje dag mellan måndag och fredag som räknas in i semestern förkortar arbetstiden per period med 7,5 timmar i ett arbetstidsschema som omfattar 112,5 timmar. I fråga om deltidsanställda och arbetstagare som omfattas av något annat arbetstidsschema beräknas semesterns förkortande inverkan enligt principerna ovan i förhållande till hans eller hennes arbetstid.

9. 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.

TILL EXEMPEL

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

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

6. Semester och lediga dagar

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

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
T	T	T	T	T	V	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.

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
T	T	T	T	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.

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

Om arbetstagarens sista semesterdag är en tisdag intjänar han eller hon en ledig dag för denna vecka.

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

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

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

7. Semesters inverkan på arbetstid

TILL EXEMPEL

En sommarsemester på 12 dagar och en ordinarie arbetstid på 112,5 timmar per tre veckor.

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

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

EXEMPEL 2

En sommarsemester på 24 dagar och en ordinarie arbetstid på 112,5 timmar per tre veckor.

T	T	T	T	T	V	X	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	-	T	T	T	T	T	V	X

Perioden innehåller sammanlagt 20 semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med 20 x 7,5 timmar, alltså med sammanlagt 150 timmar. Den resterande arbetstiden under perioden $(225-150) = 75$ timmar.

EXEMPEL 3 (PÅSK)

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

Perioden innehåller sammanlagt sex semesterdagar som infaller under tiden mellan måndag och fredag. Då förkortas arbetstiden under denna period med 6 x 7,5 timmar, alltså med sammanlagt 45 timmar. Den resterande arbetstiden under perioden $(112,5-45) = 67,5$ timmar

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

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

- fram till 120 timmar i form av mertidsarbete och
- för de efterföljande timmarna med lön förhöjd med 100 procent,

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

9. Förflyttning av semester

Semestern flyttas på begäran av arbetstagaren med anledning av

- en sjukdom,
- ett olycksfall eller
- en förlösning.

9.1. Arbetsoförmåga innan semestern eller en del av den börjar

Arbetsgivaren är skyldig att framskjuta semestern förutsatt att

- arbetstagaren anmäler om sin arbetsoförmåga innan semestern börjar,
- arbetstagaren begär att semestern flyttas före semestern inleds och
- arbetsoförmågan konstaterats innan semestern börjar. Arbetstagaren är skyldig att på begäran av arbetsgivaren bevisa sin arbetsoförmåga med ett läkarintyg.

Om arbetstagaren har haft ett lagligt hinder med anledning av vilket han eller hon inte har kunnat underrätta arbetsgivaren om sin arbetsoförmåga och begära att semestern ska flyttas innan den började är arbetsgivaren skyldig att beakta anmälan och begäran trots att de har lämnats in senare. Ett villkor är att arbetstagaren inte onödigt har dröjt med att underrätta arbetsgivaren efter att hindret upphörde.

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

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

9.2. Arbetsoförmåga under semestern

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

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

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

Arbetstagaren har rätt till lön för sjuktid enligt 12 § i kollektivavtalet.

9.3. Beviljande av förflyttad semester

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

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

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

10. Semesterlön

Semesterlönen betalas ut innan semestern börjar.

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

1. Arbetstagare med månadslön

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

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

På semesterlönen till en arbetstagare med månadslön läggs en viss andel av det sammanlagda beloppet av de arbetstids- och omständighetstillägg som har betalats ut under semesterkvalifikationsåret:

Utbetalda under semesterkvalifikationsåret (1.4–31.3)	Anställningsförhållanden det har före den 31.3 pågått mindre än ett år	Anställningsförhållanden det har före den 31.3 pågått minst ett år
arbetstids- och omständighetstillägg (dock inte ersättningar för mertids- och övertidsarbete)	9 %	11,5 %

TILL EXEMPEL

Beräkning av semesterlön

Månadslönen är 1 900 € när semestern börjar + det sammanlagda beloppet av tillägg per timme 800 € (11,5 %) under semesterkvalifikationsåret.

När en sommarsemester på 24 dagar börjar betalas

Grundlönen $1\,900\text{ €} / 25 \times 24 = 1\,824\text{ €}$

Tilläggs andel $11,5\% \times 800\text{ €} = 92\text{ €}$

Sommarsemesterlönen $1\,824\text{ €} + (92\text{ €} / 30 \times 24) = 1\,897,6\text{ €}$

När en vintersemester på 6 dagar börjar betalas

Grundlönen $1\,900\text{ €} / 25 \times 6 = 456\text{ €}$

Vintersemesterlönen $408\text{ €} + (92\text{ €} / 30 \times 6) = 474,40\text{ €}$

2. Timavlönade arbetstagare

Semesterlönens andel av semesterkvalifikationsårets (1.4–31.3) inkomster är

- 9 procent om anställningsförhållandet före utgången av semesterkvalifikationsåret har pågått mindre än ett år
- 11,5 procent om anställningsförhållandet före utgången av semesterkvalifikationsåret har pågått minst ett år

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

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

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

- utöver lönen för sjukdomstiden sammanlagt för högst 75 arbetsdagar,
- medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall ges på ordination av en läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan; sammanlagt för högst 75 arbetsdagar,
- för tiden under vilken arbetet är förhindrat på grund av en myndighets förordnande i syfte att förhindra att en sjukdom sprids,
- för tiden för särskild graviditets-, graviditets- och föräldraledighet samt för tillfällig vårdledighet och frånvaro som beror på tvingande familjeskäl,
- för tiden för permittering för sammanlagt 30 arbetsdagar per varje permittering och
- för tillfällig frånvaro enligt kollektivavtalet och för läkarundersökning.
- För en arbetstagare med timlön beräknas vid uträkningen av semesterlönen en kalkylerad lön för den frånvaro som beror på partiell permittering enligt 16§ 3. l. punkten i kollektivavtalet och för vilken semester tjänas in. Ovan nämnda kalkylerade lön bildas utifrån de timmar i arbetsavtalet som inte arbetas på grund av den partiella permitteringen. Antalet timmar multipliceras med arbetstagarens grundtimlön. Om samma kalendermånad också omfattar sådan frånvaro som beror på annan orsak än permittering, beräknas ovan nämnda kalkylerade lön endast om arbetstagaren under månaden tjänar in semester, med beaktande av den sammanlagda arbetade tid och frånvaro som tjänar in semester.

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 permittering för högst 42 kalenderdagar per permittering.

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

TILL EXEMPEL

En deltidsanställd vars timlön är 12 € och minimiarbets tid 50 timmar per 3 veckor.

Semesterrätt 2,5 dagar x 12 månader

Lön betalad för arbete under semesterkvalifikationsåret 10 000 €

Lön för sjukdomstid på 4 veckor 800 €, därtill 7 oavlönade sjukdagar under arbetsdagar.

Inkomst under semesterkvalifikationsåret:

10 000 € + 800 € + 280 € (kalkylerad lön för de 7 oavlönade sjukdagarna) = 11 080 €

Semesterlön: 11 080 € x 11,5 % = 1 274,20 €

3. Semesterlön i förändringssituationer

Semesterlönen beräknas procentuellt enligt punkt 2 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.

11. Semesterersättning

a) semesterersättning när ett anställningsförhållande fortsätter

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

Om arbetstagaren inte är berättigad till semester är han eller hon berättigad till en semesterersättning som ska betalas ut senast den 30 september.

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

b) semesterersättning när ett anställningsförhållande upphör

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 semesterkvalifikationsmånad.

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 procent av inkomsterna för den arbetade tiden (exklusive förhöjningsdelen för övertids- eller nödarbete). Om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år är ersättningen 11,5 procent.

12. Semesterbokföring

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

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

17 § Semesterpremie

1. Föresättningar för utbetalning

En arbetstagare är berättigad till semesterpremie

- när han eller hon inleder sin semester vid en anmäld eller avtalad tidpunkt,
- 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.

Att återvända till arbetet likställs med en frånvaro med anledning av

- 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. Storlek

Semesterpremien är 50 procent av en semesterlön som har beräknats enligt kollektivavtalet.

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

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

TILL EXEMPEL

En arbetstagare som intjänar semester enligt 35-timmarsregeln har inlett sitt anställningsförhållande den 5 april föregående år. Under två månader har han eller hon arbetat mindre än 35 timmar. Arbetstagarens semesterrättighet är alltså $10 \times 2 = 20$ dagar. Lönen för semesterkvalifikationsåret är 6 000 euro. Semesterlönen är nio procent av 6 000 euro, alltså 540 euro.

Semesterpremie:

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

3. Tidpunkt för utbetalning

Semesterpremierna betalas på den följande lönebetalningsdagen efter en avslutad semester.

Om det i samband med att semestern delas upp är svårt att dela upp semesterpremierna kan semesterpremierna betalas på en gång efter att huvuddelen av semestern har upphört. Om villkoren för utbetalningen inte uppfylls till alla delar dras semesterpremiens överbetalda belopp av från arbetstagarens lönefordran.

Genom arbetsplatsvisa avtal enligt 25 § i kollektivavtalet kan man avtala om utbetalning av hela semesterpremierna vid en annan tidpunkt eller att semesterpremierna ges i form av en motsvarande ledighet.

18 § Ersättning för resekostnader

1. Resekostnader

När en arbetstagare på order av arbetsgivaren blir tvungen att resa ersätts resekostnaderna antingen

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

2. Företagets resereglemente

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

Företagets resereglemente kan avvika från skattestyrelsens anvisningar i följande fall:

1. När arbetstagaren företar en arbetsresa inom ett företag som är regionalt begränsat och verksamt i flera kommuner. I övriga företag betalas dagtraktamente när arbetsresan sträcker sig utanför den ort där företaget är verksamt, företagets nära verksamhetsområde eller en särskild plats för arbetets utförande.

2. När arbetstagaren deltar i företagets eller företagsgruppens interna utbildning och arbetsgivaren betalar kostnaderna för måltider etc.

Dagtraktamente för den tid som användes för resan betalas dock till arbetstagare som reser från en annan ort eller från ett område som ligger utanför företagets verksamhetsområde.

19 § Arbetsplatsmåltid

Arbetstagaren ska ordnas möjlighet att inta en måltid om den dagliga oavbrutna arbetstiden överskrider sex timmar. Ifall arbetsgivaren har möjlighet att ordna måltiderna och ett utrymme som lämpar sig för måltider ska högst en ersättning som motsvarar beskattningsvärdet tas ut av arbetstagaren för måltiderna. I fråga om de företag som omfattas av kollektivavtalet för arbetstagare i turism- och kosthållsbranschen iakttas de beskattningsvärden som har fastställts för dessa företag.

20 § Arbetskläder

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

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

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

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

21 § Grupplivförsäkring

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

22 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig

1. Ersättningar och befrielse från arbetet

Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen får regelbunden befrielse från arbetet samt ersättning för de uppgifter som de utför utanför arbetstiden fr.o.m. 1 jan 2023 enligt följande:

Antal arbetstagare	Antal timmar som är befriade från arbete/3 veckor	Ersättning €/mån. fr.o.m. 1.1.2023
25–50	6	80
51–70	9	80
71–90	12	80
91–110	14	80
111–150	20	80
151–200	25	80
201–300	38	119
301–400	50	151
över 400	64	181

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

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

2. Beräkning av antal arbetstagare

Antalet arbetstagare beräknas så att

- de utförda arbetstimmar (exklusive mertids- och övertidstimmar) under föregående kalenderår divideras med talet 12 och
- detta antal divideras med talet 159.

Detta tal motsvarar det kalkylerade och genomsnittliga antalet heltidsanställda.

23 § Medlemsavgifter till fackföreningen

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

24 § Sammankomster på arbetsplatsen

Servicefacket PAM:s underföreningar och avdelningar eller motsvarande som finns på arbetsplatsen kan hålla möten om anställningsfrågor förutsatt att

- avtal om att ett möte kommer att hållas på arbetsplatsen eller en annan plats som avses i denna paragraf ingås med arbetsgivaren tre dagar före mötet, om möjligt,
- arbetsgivaren anvisar en lämplig och 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 berörda centralorganisationer.

25 § Arbetsplatsvisa avtal

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

1. Ingåendet av ett arbetsplatsspecifikt avtal får inte vara en förutsättning för att ett arbetsavtal ska kunna ingås och det arbetsplatsspecifika avtalet får inte vara en del av arbetstagarens arbetsavtal.
2. Ett arbetsplatsspecifikt avtal som ingås på initiativ av arbetsgivaren och som inte gäller hela personalgruppen kan ingås med arbetstagaren först efter hans eller hennes prövotid.
3. Avtalsparter kan vara arbetsgivaren eller hans eller hennes företrädare, å ena sidan, och arbetstagaren, arbetstagarna eller förtroendemannen, å andra sidan, om inte annat avtalas i den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen.
4. Avtalet ska ingås skriftligt.
5. 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 nio månader kan sägas upp på samma sätt som ett avtal som gäller tills vidare.

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

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

25 a § Förebyggande av våld

1. Bedömning

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

I bedömningen beaktas särskilt

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

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

2. Avvärrning och eftervård

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

- utarbeta anvisningar om förfarande vid våldssituation
- ge arbetstagaren tillräcklig information om eller utbildning i de använda säkerhets- och larmsystemen
- planera arbetsställen så att de är strukturellt trygga
- ta risken för våld i beaktning i dimensioneringen av arbetskraften samt planeringen av arbetsskiftet och arbetstiden
- säkra möjligheten att kontakta polisen eller ett bevakningsföretag, till exempel med telefon.

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

25 b § Främjande av välbefinnande i arbetet

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

Att regelbundet hålla utvecklingssamtal är en väsentlig del av främjandet av välbefinnande i arbetet. I utvecklingssamtalen tar man upp arbetstagarens 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 välbefinnande. Åtgärderna kan också tas upp som en del av utvecklingssamtalen.

I åtgärderna kan man beakta till exempel:

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

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

25 c § Beräkning av maximiantalet arbetstimmar

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

25 d § Ensamarbete

I fråga om arbete som arbetstagaren utför allena, och som av den orsaken är förknippat med uppenbara olägenheter eller risker för hans eller hennes 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.

26 § Stridsåtgärder

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

27 § Förhandlingsordning

Enligt ett tillämpningsprotokoll till förtroendemannaavtalet ska arbetsgivaren och arbetstagarna först förhandla om meningsskiljaktigheterna i anknytning till kollektivavtalet.

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

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

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

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

28 § Avtalets giltighetstid

1. Avtalet gäller till och med 31.10.2024.
2. Avtalet fortsätter att gälla ett år i sänder om det inte skriftligen sägs upp senast två månader innan det ska upphöra.
3. I samband med uppsägningen ska detaljerade förslag till ändringar lämnas in skriftligen. Annars är uppsägningen ogiltig.
4. Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller någondera parten konstaterar att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

Helsingfors den 20 april 2023

Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf
Servicefacket PAM rf

BILAGOR

Tabellöner för skidcenterbranschen

Tabellöner 1.1.2023

	0–1 år	över 1 år	över 3 år	över 5 år	över 10 år
A	1765 (11,10)	1799 (11,31)	1851 (11,64)	1904 (11,97)	1939 (12,19)
B	1920 (12,08)	1957 (12,31)	2014 (12,67)	2070 (13,02)	2107 (13,25)
C	2107 (13,25)	2150 (13,52)	2213 (13,92)	2274 (14,30)	2315 (14,56)

Miljötillägg 1.1.2023

- Tillägg för kvällsarbete (kl. 18.00–21.00) 0,83 €/ timme
- Tillägg för nattarbete (kl. 21.00–06.00) 2,32 €/ timme
- Tillägg för snölägningsarbete 1,42 €/ timme

Tabellöner 1.12.2023

	0–1 år	över 1 år	över 3 år	över 5 år	över 10 år
A	1811 (11,39)	1846 (11,61)	1899 (11,94)	1954 (12,28)	1989 (12,51)
B	1970 (12,39)	2008 (12,63)	2066 (12,99)	2124 (13,36)	2162 (13,60)
C	2162 (13,60)	2206 (13,87)	2271 (14,28)	2333 (14,67)	2375 (14,94)

Miljötillägg 1.1.2023

- Tillägg för kvällsarbete (kl. 18.00–21.00) 0,85 €/ timme
- Tillägg för nattarbete (kl. 21.00–06.00) 2,38 €/ timme
- Tillägg för snölägningsarbete 1,46 €/ timme

Kravnivågruppering av arbeten i skidcenter

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

Chefernas minimilön är tio procent högre än minimilönen i löneklass C.

Protokoll om arbetsvillkoren för skidlärare

Kollektivavtalet för skidcenterbranschen tillämpas på skidlärare med följande avvikelser.

1. Bestämmelserna om löner gäller inte skidlärare med provisionslön eller motsvarande lön eller skidlärare vars arbetstid enligt arbetsavtalet kommer att understiga 150 timmar under skidsäsongen. Efter att detta antal timmar har uppnåtts tillämpas bestämmelserna om lönerna fr.o.m. början av nästa lönebetalningsperiod.
2. Arbetstagarens timlön för den avtalade arbetstiden ska under en utjämningsperiod eller skidsäsong som minst motsvara tabelllönen enligt kollektivavtalet med beaktande av tillägg och ersättningar. Om arbetsavtalet har ingåtts för kortare tid ska arbetstagaren under den period när avtalet är i kraft tjäna åtminstone tabelllönen enligt kollektivavtalet med beaktande av tilläggen och ersättningarna. Då får skidlärarna inte tilläggen enligt 10 och 11 §.
3. I fråga om skidlärare som helt eller nästan uteslutande utför söndagsarbete kan man avtala om lönen och dess grunder med avvikelse från den nämnda tabellen över timlönerna.
4. Bestämmelsen om praktikantlönen enligt 5 § 4 punkten i kollektivavtalet tillämpas inte.
5. Med avvikelse från 5 § 2 punkten i kollektivavtalet räknas kalendermånader med minst 18 arbetsdagar till godo vid beräkningen av arbetserfarenhet.

EXEMPEL 1

Avtalslön 16 € per timme. Avtalade arbetstider består av veckoslut under en säsong enligt följande:

Sammanlagt 24 timmar = $24 \times 16 = 384 \text{ €}$ / veckoslut

Lön enligt kollektivavtalet 11,50 €/timme $24 \times 11,50 = 276 \text{ €}$

Ersättning för söndagsarbete $8 \times 11,50 = 92 \text{ €}$

Minimilönen är sammanlagt 368 €

Den lön som arbetsgivaren betalade, 384 €, var tillräcklig.

EXEMPEL 2

Avtalslön 12 €

Arbete har utförts under veckosluten enligt följande

Fredag 8 timmar, lördag 8 timmar och söndag 8 timmar

Sammanlagt har det betalats ut $24 \times 12 = 288$ €

Lön enligt kollektivavtalet 11,50 €

$24 \times 11,50 = 276$ € + ersättning för söndagsarbete $8 \times 11,50$ € = 92 €

Minimilönen är sammanlagt 368 €

Arbetsgivaren ersätter skillnaden $368 - 288 = 80$ €

Skidlärarnas kravnivågruppering

Kravgrupp A	Kravgrupp B	Kravgrupp C
Uppgiften består av skidundervisning. Arbetstagaren kan lära sig de behövliga kunskaperna och färdigheterna med hjälp av en skidlärarutbildning och genom att lära sig i arbetet.	Uppgiften är en typisk yrkesuppgift för branschen. Uppgiften förutsätter att arbetstagaren har sådana yrkeskunskaper och behärskar sådana arbetsmetoder som grundar sig på slalom- och snowboardutbildning samt -erfarenhet. Personen klarar av att inskola och utbilda även andra skidlärare. Arbetet är självständigt till sin natur.	Uppgiften innebär ansvar för skidskolan och dess verksamhet. Uppgiften förutsätter gedigna kunskaper och färdigheter som grundar sig på yrkesutbildning och erfarenhet.

Protokoll för förnyande av kollektivavtalet för skidcenterbranschen och av protokollet som gäller skidlärare

Tid 7.06.2023

Plats Servicefacket PAM rf:s kontor

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

1 §Avtalsperiod

Parterna avtalar att förlänga kollektivavtalsperioden med ett år till den 31.10.2024. Kollektivavtalet är i kraft 1.11.2022–31.10.2024.

2 §Tidpunkt för lönejusteringarna, deras storlek samt hur de verkställs

År 2023

Den första lönejusteringen under avtalsperioden

(uppgörelse enligt punkt B i den uppgörelse som avtalades 2022)

Löneförhöjningen genomförs i de företag där ingen lokal uppgörelse enligt den föregående kollektivavtalsuppgörelsen som nåddes 14.12.2022 har nåtts.

1.1.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter höjs de individuella lönerna med 3,4 procent i de företag där ingen lokal löneuppgörelse nåtts.

Tabellönerna höjs från och med 1.1.2023 med 3,4 procent.

De tillägg och ersättningar i euro eller cent som nämns i kollektivavtalet höjs 1.1.2023 med 3,4 procent.

Lönetabellerna finns i bilaga 1 till detta protokoll.

Den andra lönejusteringen under avtalsperioden

Den andra löneförhöjningen under avtalsperioden träder i kraft 1.12.2023, då de individuella lönerna och tabelllönerna i kollektivavtalet höjs med 2,6 procent.

De tillägg och ersättningar i euro eller cent som nämns i kollektivavtalet höjs 1.12.2023 med 2,6 procent.

3 §

De ersättningar som betalas till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för uppgifter som utförs utanför arbetstiden höjs 1.1.2023 med 6 procent.

4 §

Ändringen som berör familjeledigheter träder i kraft 1.5.2023 (bilaga 2).

Det har utarbetats ett separat tolkningsprotokoll för ikraftträdandet av bestämmelsen (bilaga 3).

Helsingfors den 7 juni 2023

Turism- och restaurangförbundet MARA rf

Promemoria om meningsskiljaktighet (mall)

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

Arbetsavtal Arbetstagare i skidcenterbranschen

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare	Företag eller hemort
	Arbetstagare	Personbeteckning
	Ovan nämnda arbetstagare förbinder sig att mot ersättning utföra arbete för ovan nämnda arbetsgivare under dennes ledning och uppsikt och på följande villkor:	
2. ARBETSAVTALETS GILTIGHETSTID	Anställningsförhållandet inleds	
	Arbetsavtalet gäller	
	☐ Tillsvärdare ☐ För viss tid fram till den _____	
	Grund för ett tidsbundet arbetsavtal	
	☐ Säsongarbete ☐ Arbetstagarens egen begäran	
	☐ Vikariat ☐ Praktik Annat: _____	
3. PRÖVOTID	I ett anställningsförhållande som gäller tills vidare ska en provotid på högst sex månader iakttagas fr.o.m. den första anställningsdagen. Under provotiden kan vardera parten häva detta avtal. I ett arbetsavtal som varar mindre än tolv månader kan provotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd.	
	Provotidens längd: _____ Den sista dagen under provotiden: _____	
4. NÄRMASTE CHEF		
5. ARBETSTID SAMT MERTIDS- OCH ÖVERTIDSARBETE	☐ Heltidsanställd 112,5 h/3 veckor (månadslön)	
	☐ Deltidsanställd, arbetstid _____ t/3 veckor (timlön)	
	☐ Annat: _____	
	För utförande och ersättning av mer- och övertidsarbete tillämpas bestämmelserna i lagen och i kollektivavtalet.	
6. ARBETSUPPGIFT		
7. LÖN	I början av ett anställningsförhållande bestäms arbetstagarens lön enligt följande:	
	Kravgrupp: _____ Lön (€/månad/timme): _____	
	Tid som berättigar till erfarenhetstillägg vid tidpunkten för inledandet av anställningsförhållandet _____ år _____ månader	
8. KOLLEKTIVAVTAL SOM TILLÄMPAS	I anställningsförhållandet ska båda parter i fråga om löne- och andra arbetsvillkor iakttaga de gällande lagarna och kollektivavtalet för skidcenterbranschen mellan Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf och Servicefacket PAM rf till den del det inte genom detta avtal har avtalats om bättre villkor för arbetstagaren.	
9. ÖVRIGA VILLKOR		
10. DATUM OCH UNDERSKRIFT	Detta avtal har utarbetats i två likalydande exemplar varav det ena ges till arbetsgivaren och det andra till arbetstagaren.	
	Plats	Tid
	Arbetsgivarens representants underskrift	Arbetstagarens underskrift

Information: Enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ger arbetsgivaren följande information om de centrala villkoren för anställningsförhållandet:

Arbetsgivaren bestämmer den plats där arbetet utförs inom följande ramar (t.ex. ett visst eller flera av företagets verksamhetsställen eller företagets alla verksamhetsställen eller en viss plats eller vissa platser för utförande av arbetet)

Arbetsavtal Skidlärare

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare		Företag eller hemort	
	Arbetstagare		Personbeteckning	
	Ovan nämnda arbetstagare förbinder sig att mot ersättning utföra arbete för ovan nämnda arbetsgivare under dennes ledning och uppsikt och på följande villkor:			
2. ARBETSAVTALETS GILTIGHETSTID	Anställningsförhållandet inleds			
	Arbetsavtalet gäller			
	☐ Tills vidare ☐ För viss tid fram till den _____ Grund för ett tidsbundet arbetsavtal ☐ Säsongarbete ☐ Arbetstagarens egen begäran ☐ Vikariat ☐ Praktik ☐ Annat: _____			
3. PRÖVOTID	I ett anställningsförhållande som gäller tills vidare ska en provotid på högst sex månader iakttas fr.o.m. den första anställningsdagen. Under provotiden kan vardera parten häva detta avtal. I ett arbetsavtal som varar mindre än tolv månader kan provotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd. Provotidens längd: _____ Den sista dagen under provotiden: _____			
4. NÄRMASTE CHEF				
5. ARBETSTID SAMT MERTIDS- OCH ÖVERTIDSARBETE	☐ Heltidsanställd 112,5 h/3 veckor (månadslön) ☐ Deltidsanställd, arbetstid _____ t/3 veckor (timlön) ☐ Annan: _____			
	För utförande och ersättning av mer- och övertidsarbete tillämpas bestämmelserna i lagen och i kollektivavtalet.			
6. ARBETSUPPGIFT				
7. LÖN	I början av ett anställningsförhållande bestäms arbetstagarens lön enligt följande:			
	Kravgrupp: _____ Lön (€/månad/timme): _____ Tid som berättigar till erfarenhetstillägg vid tidpunkten för inledandet av anställningsförhållande _____ år _____ månader Annan grund: _____			
8. KOLLEKTIVAVTAL SOM TILLÄMPAS	I anställningsförhållandet ska båda parter i fråga om löne- och andra arbetsvillkor iakttä de gällande lagarna och kollektivavtalet för skidcenterbranschen mellan Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf och Servicefacket PAM rf till den del det inte genom detta avtal har avtalats om bättre villkor för arbetstagaren.			
9. ÖVRIGA VILLKOR				
10. DATUM OCH UNDERSKRIFT	Detta avtal har utarbetats i två likalydande exemplar varav det ena ges till arbetsgivaren och det andra till arbetstagaren.			
	Plats		Tid	
	Arbetsgivarens representants underskrift		Arbetstagarens underskrift	

Information: Enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ger arbetsgivaren följande information om de centrala villkoren för anställningsförhållandet:

Arbetsgivaren bestämmer den plats där arbetet utförs inom följande ramar (t.ex. ett visst eller flera av företagets verksamhetsställen eller företagets alla verksamhetsställen eller en viss plats eller vissa platser för utförande av arbetet)

Avtal om införande av en arbetstidsbank

Arbetstagare i skidcenterbranschen

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare		Företag eller hemort			
	Förtroendeman / medlem i Servicefacket PAM som personalen har valt					
	Parterna kommer överens om införande av ett årsarbetstidssystem enligt 8 § punkt b i kollektivavtalet för skidcenterbranschen.					
2. UTJÄMNINGSPERIOD	Längden på utjämningsperioden är _____ veckor/månader (högst ett år)					
	Den första utjämningsperioden inleds _____ 202_____					
3. GILTIGHET	Avtalet gäller tills vidare. Vardera parten kan säga upp avtalet med en uppsägningstid på tre månader. När uppsägningstiden löper ut följs det pågående schemat fram till utjämningsperiodens slut.					
4. DATUM OCH UNDERSKRIFT	Detta avtal har gjorts upp i två likalydande exemplar; det ena ges till arbetsgivaren och det andra till förtroendemannen / en medlem av Servicefacket som arbetstagarna har valt.					
	Ett avtal som har ingåtts av någon annan än förtroendemannen ska lämnas in till Servicefacket PAM rf och Turism- och Restaurangförbundet MaRa rf för kännedom.					
	Plats		Tid			
	Arbetsgivarens representants underskrift		Underskrift av förtroendeman / medlem i Servicefacket PAM som personalen har valt			

Avtal om arbetstidsbank

Arbetstagare i skidcenterbranschen

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare	Företag eller hemort
	Arbetstagare	Personbeteckning
	Parterna avtalar om att ett årsarbetstidssystem enligt 8 § b punkten i kollektivavtalet tillämpas för arbetstagarens anställningsförhållande. Avtal om införande av systemet har ingåtts med förtroendemannen/en arbetstagare som hör till Servicefacket och har valts av personalen den ____ 202__	
2. UTJÄMNINGSPERIOD	Längden på utjämningsperioden som iakttas i anställningsförhållandet avtalas att omfatta ____ veckor. Under denna utjämningsperiod utjämnas arbetstiden till 112,5 timmar/tre veckor i genomsnitt. Den första utjämningsperioden enligt schemat inleds ____ 202__	
3. MAXIMIAN TAL TIMMAR	Maximiantalet timmar per en enskild treveckorsperiod under ett utjämningschema är ____ timmar/ 3 veckor (max. 150 h)	
4. PENNINGBELOPP SOM KAN SÄTTAS IN PÅ ARBETSTIDSBANKEN	Följande penningbelopp byts ut mot timmar och ges arbetstagaren i form av utjämningsledighet: ☐ Ersättning för söndagsarbete ☐ Mertidsarbete ☐ Tillägg för kvälls- och nattarbete ☐ Annat: _____ ☐ Tilläggsdel till övertid ☐ Grundtimlön för övertidsarbete ☐ Ersättning för Z-dag ☐ Helgafstonsstillägg ☐ Tillägg för snöläggningsarbete Semesterpremie hela/hälften	
5. TIDPUNKT FÖR UTJÄMNINGSLEDIGHETER OCH Z-DAGAR	Såvitt möjligt ska de utjämningsledigheter och Z-ledigheter som har satts in på arbetstidsbanken ges arbetstagaren mellan ____ och ____.	
6. GILTIGHET	Avtalet gäller tills vidare. Vardera parten kan säga upp avtalet med en uppsägningstid på tre månader under vilken det pågående schemat iakttas fram till slutet av utjämningsperioden.	
7. DATUM OCH UNDERSKRIFT	Detta avtal har utarbetats i två likalydande exemplar varav det ena ges till arbetsgivaren och det andra till arbetstagaren.	
	Plats	Tid
	Arbetsgivarens representants underskrift	Arbetstagarens underskrift

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.