

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 kabinpersonal 2019–2022

Innehållsförteckning

Definitioner	1
1 § AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE	2
2 § ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT	2
3 § CENTRALORGANISATIONSAVTAL	2
4 § ARBETETS LEDNING OCH FÖRDELNING SAMT ORGANISATIONSRÄTT	2
5 § ANSTÄLLNING, UTVECKLING OCH UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRBUD 3	
5.1 Arbetsavtal och provotid	3
5.2 Tjänsteålder	3
5.3 Avancemang	4
5.4 Upphörande av anställningsförhållandet	4
6 § ARBETSPLATS	5
6.1 Stationeringsort	5
7 § ARBETSUPPGIFTER	5
8 § LÖNER	6
8.1 Timlön	6
8.2 Ersättning för mertidsarbete	6
8.3 Ersättning för övertidsarbete	6
8.4 Ersättning för helgarbete	6
8.5 Tillägg för lördagsarbete	7
8.6 Tillägg för nattarbete	7
8.7 Särskild ersättning per timme	7
8.8 VVV- och VY-ersättningar	7
8.9 SCC-tillägg	8
8.10 Tillägg för utnämnannde till purser	9
8.11 Ersättning som ska betalas till vikarien för SCC under en flygning	9
8.12 Ersättning för beredskap	9
8.13 Andra bestämmelser som gäller lönen	9
8.14 Lönebetalning	10
9 § ARBETSTID	10
9.1 Arbetstidens början och slut	10
9.2 Avbrott i arbetstiden	10
9.3 Planerad arbetstid och tillämpning i praktiken	11
9.4 Minimivilotider	12
9.5 Ledigheter som förlänger minimivilotiderna (buffertledighet, VP)	12

9.6	Nattarbete	13
9.7	Flygningar som varar längre än 12 timmar	13
9.8	Inhibering av arbete, ändring av arbetsskift och förflyttning av arbetstidens början	14
9.9	Arbetskyldighet i sjukdomsfall	15
9.10	Beredskap och jour	15
9.11	Överföringstransporter och -flygningar.....	15
9.12	Transport med ett tomt plan.....	16
9.13	Arbetsskiftsförteckning och byten av flyg	16
9.14	Besättningens storlek.....	16
9.15	Deltidsarbete och partiell vårdledighet	17
9.16	Andra bestämmelser	17
10	§ FLYGNINGAR SOM INNEBÄR EN TIDSSKILLNAD OCH LÅNGDISTANSFLYGNINGAR	17
10.1	Flygningar som innebär en tidsskillnad	17
10.2	Långdistansflygningar	19
11	§ LÅNG VISTELSE BORTA FRÅN STATIONERRINGSORTEN.....	20
12	§ FLYGNINGAR SOM INNEBÄR EN TIDSSKILLNAD OCH LÅNGDISTANSFLYGNINGAR UTAN MELLANLANDNING PÅ VILKA DEN PLANERADE ARBETSTIDEN ÄR MINST 12 TIMMAR	21
13	§ ERSÄTTNING FÖR ARBETSRESOR På stationeringsorten.....	22
14	§ LEDIGA DAGAR.....	22
14.1	Arbetstagarnas lediga dagar	22
14.2	Befrielse från arbetet för representanter för arbetstagarna	23
15	§ ERSÄTTNINGSPRAXIS SOM TILLÄMPAS PÅ ARBETSVILLKOREN FÖR KABINPERSONALEN.....	24
15.1.	Underbemanning på flyg som varar längre än 12 timmar	24
15.2.	För få viloplatser	25
15.3.	Otillräckliga bufferttider och vilotider	25
15.4.	Förlorad veckoslutsledighet eller annan kvotledighet eller avsaknaden av dem..	26
15.5.	Att vänta på och dela hotellrum	26
15.6.	Väntan på väskor på yttre stationer	26
15.7.	Exceptionella situationer	27
15.8	VY-ersättning	27
16	§ LÖN FÖR SJUKDOMSTID OCH MODERSKAPSLEDIGHET SAMT RÄTT TILL FAMILJELEDIGHET.....	27
16.1.	Lön för sjuktid	27
16.2.	Beräkning av GTF.....	29
16.3.	Lön för moderskapsledighet och särskild moderskapsledighet.....	29

16.4. Övriga bestämmelser.....	29
16.5. Partiell vårdledighet	30
16.6. Sjukt barn.....	30
17 § SEMESTER OCH SEMESTERPENNING.....	31
17.1. Semesterlön.....	31
17.2. Intjänande av semester.....	31
17.3. Semesterpremie.....	32
17.4. Betalning av semesterlön och semesterpenning	32
18 § FRÅNVARO MED LÖN.....	32
19 § DAGTRAKTAMENTE, ÖVERNATTNING OCH MÅLTIDER	32
19.1 Dagtraktamente	32
19.2 Övernattning	33
19.3 Måltider	33
20 § UNIFORM.....	33
21 § FÖRSÄKRINGAR	33
22 § HUVUDFÖRTROENDEMÄN, FÖRTROENDEMÄN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE.....	34
23 § LOKALA AVTAL.....	35
24 § SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD	35
25 § SAMMANKOMSTER PÅ ARBETSPLATSEN	35
26 § INNEHÅLLNING AV MEDLEMSAVGIFTER	35
27 § ANDRA BESTÄMMELSER	35
27.1 Arbetsfred	35
28 § AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER.....	36
29 § PRINCIPEN OM FORTGÅENDE FÖRHANDLINGAR.....	36
30 § AVTALETS GILTIGHETSTID	36
Bilagor 37	
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL 11-04-2019	37
Minimilöner enligt ett allmänt bindande kollektivavtal (bilaga2)	42
Vilo- och bufferttider på stationeringsorten och yttre stationer (exklusive flygningar som innebär en tidsskillnad och långdistansflygningar) (bilaga 4).....	46
Vilotiderna på stationeringsorten och de yttre stationerna i anknnytning till flygningar som innebär en tidsskillnad och långdistansflygningar (bilagorna 3 a och b)	47
Hotellavtal (bilaga 5).....	48
MODELL FÖR ARBETSAVTAL (bilaga 6).....	52

Definitioner

Med förening avses Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT ry nedan. Med ankomst till stationeringsorten avses den tidpunkt då arbetstiden upphör på stationeringsorten. Effektiv arbetstid

KOLLEKTIVAVTAL FÖR KABINPERSONAL 2019–2022

1 § AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1. Genom detta avtal bestäms anställningsvillkoren för flygvärdinnor och stewardar (arbetstagaren) i reguljär trafik och tung chartertrafik.

Protokollsanteckning:

Med reguljär trafik och tung chartertrafik avses sådan trafik som bedrivs med flygplan med fler än 19 sittplatser och en startmassa på mera än 27 000 kg.

2. Avtalet tillämpas inte på de chefer för kabinserviceavdelningen som har ingått ett separat arbetsavtal.

3. Detta kollektivavtal tillämpas vid Nordic Regional Airlines Oy och dess finländska dotterbolag endast i den form och med de villkor som separat överenskommits mellan avtalsparterna i detta avtal i kollektivavtalsprotokollet som gäller ovan nämnda bolag.

2 § ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

1. Till avtalen om underleverans eller anlitande av hyrd arbetskraft fogas ett villkor enligt vilket underleverantören eller det företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att tillämpa detta kollektivavtal samt arbets- och sociallagstiftningen.

2. Ifall arbetsgivaren tillsammans med en annan arbetsgivare ingår ett långvarigt avtal utifrån vilket arbetstagaren blir tvungen att flyga med ett flygplan som hör till en annan arbetsgivare eller annan arbetsgivares arbetstagare kommer att flyga med arbetsgivarens flygplan underrättar arbetsgivaren arbetstagarna om detta innan avtalet ingås.

3 § CENTRALORGANISATIONSAVTAL

Som en del av detta kollektivavtal iakttas det allmänna avtalet mellan TT och FFC såsom det löd den 1 januari 2017 till den del det inte har avtalats annorlunda genom detta kollektivavtal.

4 § ARBETETS LEDNING OCH FÖRDELNING SAMT ORGANISATIONSRÄTT

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt anställa och säga upp arbetstagare oberoende av om dessa är fackligt organiserade eller inte.

2. Arbetstagarna ska i sitt arbete iaktta arbetsgivarens, chefernas och myndigheternas anvisningar, regler och föreskrifter samt anvisningar och föreskrifter om säkerhet i flygverksamhet.

3. Arbetstagaren får inte avslöja konfidentiell information om arbetsgivaren för utomstående.

4. Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.

5. Arbetsgivaren fördelar arbetet mellan arbetstagarna så att deras arbetsmängd och arbete på helgdagar, dvs. på söndagar och högtidsdagar, fördelas så rättvist som möjligt genom bokföring av de genomsnittliga inkomsterna per löneklass.

5 § ANSTÄLLNING, UTVECKLING OCH UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRBUD

Arbetstagarna väljs bland personer som uppfyller arbetsgivarens kompetenskrav för kabinpersonalen. De ska också uppfylla de kompetenskrav som luftfartsmyndigheten ställer på kabinpersonalen. Dessutom ska de med godkänt betyg ha avlagt den grundläggande utbildning som arbetsgivaren kräver.

5.1 Arbetsavtal och provotid

1. Arbetsavtalet ingås med en provotid på högst sex månader under vilken båda parter kan häva anställningsförhållandet utan uppsägningstid.
2. Parterna rekommenderar att arbetsavtalet ingås skriftligen. Modellen för arbetsavtalet följer med som bilaga 6.

5.2 Tjänsteålder

1. Över alla arbetstagare med flyggodkännande förs en förteckning över kabinpersonalens tjänsteåldrar (förteckning över tjänsteåldrar för CCM) och en administrativ förteckning över tjänsteåldrar.
2. Förteckningen över tjänsteåldrarna (tjänsteåldrar för CCM) utarbetas så att den beaktar tjänstgöringstiden i sin helhet i samma arbetsgivares eller koncerns tjänst som kabinanställd (CCM). Dessutom beaktas hälften av tjänstgöringstiden som CCM i andra bolag, dock högst sammanlagt fem år

Protokollsanteckning:

Bestämmelserna om beräkning av tjänsteåldern trädde i kraft den 1 april 2005. Den nya bestämmelsen om att även tjänstgöringstiden hos andra arbetsgivare kan räknas till godo tillämpas på de anställningsförhållanden som har inletts efter den 1 april 2005.

3. Över de chefer som fått en separat chefsutbildning (purser, CPU eller motsvarande) och över de övriga chefer som ingått ett separat arbetsavtal upprätthålls en separat förteckning över tjänsteåldrar. Grunden för denna är tjänstetiden som chef för kabinen i samma arbetsgivares eller koncerns tjänst. Tjänsteåldern bestäms i övrigt på samma grunder som tjänsteåldern för CCM och den administrativa tjänsteåldern.

Protokollsanteckning:

Förteckningen över tjänsteåldern för chefer upprättas så att de arbetstagare som 1.10.2017 arbetade som purser placeras i en tjänsteåldersordning som motsvarar tjänsteåldersordningen för CCM. För deras del är tjänsteåldern som chef densamma som tjänsteåldern för CCM.

Arbetstagare som utnämnts till chefer efter 1.10.2007 placeras sist i förteckningen över tjänsteåldern för chefer i den ordning de utnämnts. De som samtidigt utnämnts till chefer i kabinen placeras i förteckningen enligt deras tjänsteåldersordning som CCM. För deras del inleds beräkningen av tjänsteåldern som chef från tidpunkten för utnämningen.

Frånvaron som minskar tjänsteåldern beaktas i förteckningen över tjänsteåldern för chefer från och med 1.10.2007 så att tjänsteåldern för chefer minskar på samma sätt som tjänsteåldern för CCM.

4. Den administrativa tjänsteåldern betyder den tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos samma arbetsgivare.
5. Om en arbetstagare under ett kalenderår har haft andra oavlönade ledigheter än särskild moderskapsledighet, moderskapsledighet, faderskapsledighet eller föräldraledighet i mera än 62 kalenderdagar sammanlagt avdras denna tid från den administrativa tjänsteåldern och tjänsteåldern för CCM och tjänsteåldern för chefer i sin helhet.
6. Tjänsteåldersordningen bland de nya arbetstagare per kurs bestäms utifrån den fysiska åldern, den äldsta först. Tjänsteåldern för de som är födda samma dag bestäms utifrån den alfabetiska ordning som gällde när kursen inleddes.

5.3 Avancemang

1. Man utser ett tillräckligt antal arbetstagare bland flygvärdinnor och stewardar till kabinäldsta (SCC eller motsvarande) vars uppgift är att leda kabinpersonalens arbete ombord på flygplanet. Innan de utses konstaterar arbetsgivaren och huvudförtroendemannen tillsammans tidtabellen för processen. De fastställer också hur processen ska genomföras och de kriterier utifrån vilka arbetsgivaren väljer de kabinäldsta.
2. Man strävar efter att förflytta och utbilda arbetstagare till uppgifter som ökar deras inkomster i tjänsteåldersordningen för CCM. Ifall arbetsgivaren blir tvungen att beordra arbetstagare till flygplanstypsutbildning görs detta per utbildningsgrupp i åldersordningen.
3. När arbetsgivaren utser arbetstagare till utbildaruppgifter eller motsvarande uppgifter binds arbetsgivaren inte av tjänsteåldersordningen för CCM.

5.4 Upphörande av anställningsförhållandet

1. I uppsägningstiden iaktas gällande arbetsavtalslag. Då kollektivavtalet träder i kraft är uppsägningstiderna följande:

Från arbetsgivarens sida

- 14 dagar, om anställningsförhållandet har fortgått högst 1 år
- 1 månad, om anställningen har fortgått över 1 år men högst 4 år,
- 2 månader, om anställningen har fortgått över 4 år men högst 8 år,
- 4 månader, om anställningen har fortgått över 8 år men högst 12 år,
- 6 månader om anställningsförhållandet fortgått över 12 år.

Från arbetstagarens sida

- 14 dagar, om anställningsförhållandet fortgått högst 5 år
- 1 månad, om anställningsförhållandet fortgått över 5 år.

Trots den avtalade uppsägningstiden har arbetsgivaren och arbetstagaren rätt att häva arbetsavtalet utan att iaktta uppsägningstiden i de fall som avses i arbetsavtalslagen.

2. Ifall arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker blir tvungen att minska antalet arbetstagare sägs arbetstagarna upp i den administrativa tjänsteåldersordningen så att den yngsta sägs upp först.
3. När anställningen upphör betalas tilläggen ut på den vanliga lönedag som följer efter anställningens upphörande. Ett villkor för utbetalningen av slutlönen är att arbetstagaren

enligt arbetsgivarens särskilda anvisningar har lämnat tillbaka arbetsgivarens egendom.

Protokollsanteckning:

Varje pott av slutlönen betalas alltid i samband med följande löneutbetalning efter beräkningen, såsom ifrågavarande pottar betalas till personer som arbetar.

4. Arbetstagaren får inte utan ett särskilt tillstånd av arbetsgivaren delta i sådana kurser eller sådan annan verksamhet för kabinpersonalen som ordnas av en annan flygarbetsgivare eller arbetsgivare som hyr ut flygbesättning när han eller hon står i ett anställningsförhållande till arbetsgivaren.

6 § ARBETSPLATS

6.1 Stationeringsort

1. Arbetstagaren är skyldig att utföra sitt arbete på den ort som arbetsgivaren bestämmer. Denna ort kallas nedan för stationeringsort.
2. Ifall arbetsgivaren beordrar arbetstagaren att flytta till en ny stationeringsort svarar arbetsgivaren för skäliga flyttningskostnader.
3. I första hand flyttas arbetstagaren till nya stationeringsorter utifrån frivillighet i tjänsteåldersordningen för CCM (den äldsta först). Om arbetsgivaren blir tvungen att beordra arbetstagaren till en annan stationeringsort iakttas en omvänd tjänsteåldersordning för CCM.
4. Ifall arbetsgivaren inrättar nya stationeringsorter sammankallar denne en kommitté med uppgift att behandla frågan. Kommittén består av två företrädare för arbetsgivaren och två för arbetstagarna.
5. Det går inte att ålägga en arbetstagare att flytta utanför Finlands gränser utan hans eller hennes samtycke.

7 § ARBETSUPPGIFTER

1. Arbetstagarens uppgift är att sköta kabinservicen ombord på flygplanet så att passagerarnas säkerhet, bekvämlighet och trivsel garanteras på det sätt som arbetsgivaren förutsätter. Passagerarna görs förtrogna med flygplanets säkerhetsanordningar. Kabinpersonalen övervakar att passagerarna iakttar de givna säkerhetsinstruktionerna.

Avtal om permanenta servicearrangemang i stationsbyggnaden ingås med huvudförtroendemannen vid behov.

2. Arbetstagaren säljer produkter till passagerarna under flygningen och redovisar försäljningsinkomsterna enligt arbetsgivarens anvisningar.

Arbetsgivaren ska betala arbetstagaren en försäljningsprovision. Huvudförtroendemannen och arbetsgivaren ingår ett lokalt avtal om dess belopp och genomförande.

3. Om omständigheterna kräver det kan arbetsgivaren tillfälligt beordra arbetstagaren även annat arbete som passar honom eller henne utan att hans eller hennes inkomster minskar. Då beaktas arbetstagarens yrke och utbildning. Arbetstagarna beordras till ett sådant arbete i den åldersordning (från den yngsta till den äldsta) som avses i den administrativa tjänsteåldersordningen.

4. Arbetstagaren ska underrätta chefen om brister som han eller hon eventuellt observerar och lägga fram förslag i syfte att åtgärda dessa brister.
5. Arbetsgivaren betalar de pass och visum som behövs i arbetet och de vaccineringsmyndigheterna har förordnat.

8 § LÖNER

1. Arbetstagarnas minimilöner och avancemang finns enligt löneklass som bilaga till detta avtal (bilaga 2).
2. När en arbetstagares anställningsförhållande inleds mitt i en kalendermånad beaktas under kalendermånaden i fråga även tiden före anställningen som frånvaro enligt tabellen över arbetstid (bilagorna 3a och 3b). Träder i kraft 16.11.2017. Inga ändringar görs retroaktivt.

8.1 Timlön

Arbetstagarens timlön beräknas genom att minimilönen divideras med talet 120.

8.2 Ersättning för mertidsarbete

1. Arbetstagaren får för de timmar som överskrider 120 timmar per månad 15 procent av minimilönen i ersättning för mertidsarbete.

De timmar som berättigar till ersättning för mertidsarbete under en avbruten månadsperiod räknas ut enligt tabellerna över arbetstiden i bilagorna 3a och 3b.

8.3 Ersättning för övertidsarbete

För de 26 första timmar som överskrider 172 timmar per månad betalas timlön förhöjd med 50 procent och för de därpå följande timmarna betalas timlön förhöjd med 100 procent. De arbetstimmar som har ersatts punkt 8.7 beaktas inte när övertidsarbete enligt denna punkt räknas ut. Ersättningen för övertidsarbetet ska dock uppfylla minimikraven enligt lagen.

De timmar som berättigar till ersättning för övertidsarbete under en avbruten månadsperiod räknas ut enligt tabellerna över arbetstiden i bilagorna 3a och 3b.

8.4 Ersättning för helgarbete

Utöver grundlönen får arbetstagaren i form av ersättning för arbete på helgdag en enkel timlön per utförd arbetstimme för arbete som utförs på söndagar, kyrkliga helgdagar, självständighetsdagen och första maj mellan 00.00 och 24.00 samt på julafton, nyårsafton och midsommarafton från och med kl. 18.00. Tiden fastställs enligt tiden på stationeringsorten.

8.5 Tillägg för lördagsarbete

För arbete som utförs på lördagar betalas det efter kl. 12.00 ett tillägg för lördagsarbete som motsvarar 50 procent av grundtimlönen per arbetstimme. Tiden fastställs enligt tiden på stationeringsorten. Ifall det för lördagen i fråga med stöd av bestämmelserna om helger i kollektivavtalet ska betalas en ersättning som är större än den ovannämnda iakttas bara den nämnda högre förhöjningsgrunden.

8.6 Tillägg för nattarbete

1. För arbete som utförs mellan klockan 23.00 och 7.00 betalas ett tillägg för nattarbete på fyra procent av arbetstagarens minimilön per timme.
2. Om nattarbete har utförts i minst fyra timmar och arbetsskiftet fortsätter efter kl. 7.00 betalas tillägg för nattarbete fram till slutet av arbetsskiftet.
3. Tiden bestäms enligt finsk tid. I trafiken till destinationer utanför Europa bestäms tiden dock enligt den lokala tiden för den ort där den kabinanställda har vilat före arbetsperioden. Säsongsförändringar i de lokala tiderna beaktas inte.

8.7 Särskild ersättning per timme

1. Arbetstagaren får en särskild ersättning per timme för de timmar som överskrider åtta timmar per dygn. Ersättningen beräknas genom att multiplicera arbetstagarens arbetstid som överskrider åtta timmar med hans eller hennes timlön och de koefficienter som ändras enligt skalan nedan.

8-11 t	0,5
11-12	1
över 12	3

2. Arbetstagaren kan dock meddela arbetsgivaren att han eller hon tar ut de timmar som överskrider 12 timmar som YV-timmar som berättigar till lediga dagar i stället för som penningersättning.

12-15 timmar	1 VY-timme per utförd arbetstimme
15-16 timmar	3 VY-timmar per utförd arbetstimme
över 16 timmar	den överskridande delen ersätts alltid i pengar

Allt arbete som överskrider 12 timmar ersätts enligt det ovan sagda oberoende av om det är frågan om en planerad eller oplanerad överskridning och om arbetet utfördes på ett reguljärflyg eller ett charterflyg.

8.8 VVV- och VY-ersättningar

1. Arbetstagaren intjänar i fall som fastställts separat i kollektivavtalet antingen VVV-dagar (extra kalenderledigheter) eller VY-timmar, som är delar av en VVV-dag (1 VY-timme = 1/3 av en extra kalenderledighet). En VVV-dag eller tre VY-timmar motsvarar en extra kalenderledighet och de jämnar i tabellen över arbetstid på samma sätt som en sjukdag eller semesterdag ut en frånvarodag.

2. Arbetstagaren kan be om att ta ut en VVV-dag som införts i den så kallade statistiken som ledighet som är lika lång som ett extra kalenderdygn, och den planeras, om resurssituationen tillåter, in i skiftlistan. VVV-dagarna ges i mån av möjlighet utan avbrott. Användningen av VVV-dagar minskar inte på kvotledigheterna under ifrågavarande månad. Arbetsgivaren kan inte förlägga en VVV- eller VY-ledighet på arbetstagarens arbetsskiftsförteckning utan samtycke från arbetstagaren. Arbetstagaren ska ha intjänat minst tre VY-timmar innan han eller hon kan ta ut timmarna i form av ledighet. De sjukdomsdagar som har styrkts med ett läkarintyg och som infaller på VVV-dagar flyttas tillbaka till VY-/VVV-statistiken.
3. En arbetstagare kan genom separat anmälan få ersättning för en VVV-dag i pengar, vilket innebär åtta timmars lön. VY-timmar kan betalas mindre än tre VY-timmar om arbetstagaren så vill. När anställningsförhållandet upphör ersätts de oanvända lediga dagarna (VVV-dagarna) eller delarna av dem (VY-timmarna) i pengar.

8.9 SCC-tillägg

1. Om arbetstagaren på order av arbetsgivaren är flygningens kabinäldsta (SCC) för en kabinpersonal som utöver honom eller henne själv omfattar minst en arbetstagare får den kabinanställda i ersättning för denna särskilda uppgift ett SCC-tillägg per varje enkel arbetstimme (per arbetstimme enligt arbetstagarens minimilön) som följer:

ett flygplan med fler än 300 platser	3,6 procent (fr.o.m. 1.4.2019)
ett flygplan med 250–300 platser	3,3 procent (fr.o.m. 1.4.2019)
ett flygplan med 200–249 platser	2,5 procent
ett flygplan med 170–199 platser	2,4 procent
ett flygplan med 150–169 platser	2,2 procent
ett flygplan med 120–149 platser	2,0 procent
ett flygplan med 100–119 platser	1,4 procent
ett flygplan med 77–99 platser	1,3 procent
ett flygplan med 70–76 platser	1,2 procent
ett flygplan med 60–69 platser	1,1 procent

2. På överföringsflygningar betalas SCC-tillägget efter den flygplanstyp med vilken den följande flygningen utförs. Om överföringsflygningen avslutas på stationeringsorten bestäms SCC-tillägget utifrån den föregående arbetsuppgiften.

Bestämmelsen slopas fr.o.m. 1.4.2019. (På överföringsflygningar betalas inte SCC-tillägg)

3. En arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal har rätt till SCC-tillägg även om han eller hon de facto inte arbetar som kabinäldsta i en situation där en chef för kabinserviceavdelningen som har ingått ett separat arbetsavtal fungerar som kabinäldsta.

SCC-tillägg betalas

1. i första hand till personer som fått chefsutbildning (purser, CPU eller motsvarande);
2. i andra hand till arbetstagare i programmet för chefsutbildningen (CLP eller motsvarande);
3. eller, i avsaknad av personerna ovan, till den enligt tjänsteåldern för kabinpersonal äldsta arbetstagare som fått SCC-utbildning;
4. eller, i avsaknad av ovan nämnda personer, till den enligt tjänsteåldern för kabinpersonal äldsta CCM.

8.10 Tillägg för utnämning till purser

Till en arbetstagare som fått utbildning i arbetsledning och som innehar uppgiften som purser eller motsvarande betalas för utnämningen till purser ett tillägg på 7,9 procent av grundlönen på nivå 19 per månad.

8.11 Ersättning som ska betalas till vikarien för SCC under en flygning

I flygplan med bred flygkropp betalas det en ersättning på 1,8 procent per arbetstimme under hela flygningen till den arbetstagare som vikarierar kabinäldsta (SCC) under flygningen.

Protokollsanteckning:

Ovan nämnda ersättning på 1,8 procent betalas till de arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal

1. i första hand till personer som fått chefsutbildning (purser, CPU eller motsvarande) och till vilka SCC-ersättning inte betalas;
2. i andra hand betalas ersättning till arbetstagare i programmet för chefsutbildningen (CLP eller motsvarande);
3. eller, i avsaknad av personerna ovan, till den enligt tjänsteåldern för kabinpersonal äldsta arbetstagare som fått SCC-utbildning;
4. eller, i avsaknad av ovan nämnda personer, till den enligt tjänsteåldern för kabinpersonal äldsta CCM.

8.12 Ersättning för beredskap

För beredskapen får arbetstagaren per timme följande ersättning enligt hans eller hennes minimitimlön:

- 50 procent av grundtimlönen på vardagar,
- 100 procent av grundtimlönen på helgerna,
- 200 procent under julen (från och med 18.00 på julaftonen, på juldagen och annandag jul).

8.13 Andra bestämmelser som gäller lönen

1. Om arbetsgivaren beordrar arbetstagaren att utföra sådant arbete som kräver mera kunskaper än vad som är normalt för en arbetstagare eller särskild sakkunskap som inte har att göra med arbetstagarens uppgifter och för vilken det allmänt betalas en lön som är högre än lönen till arbetstagaren, ska arbetstagaren få en särskild tilläggsersättning för sakkunskapen och kompetensen. Avtal om denna tilläggsersättning ska ingås i förväg.
2. Om arbetsgivaren i sina reklamkampanjer anlitar arbetstagaren utanför hans eller hennes egentliga arbete får han eller hon ersättning för det. Avtal om ersättningen ingås i förväg. Den tid som används för sådan verksamhet räknas inte in i arbetstagarens arbetstid.
3. För undervisningsarbete i samband med utbildning som arbetsgivaren ordnar betalas 18 euro per undervisningsdag. Den tid som används för undervisningsarbetet räknas in i arbetstiden.

Huvudförtroendemannen och arbetsgivaren avtalar om lektionsarvodet lokalt.

4. En sådan utbildning i samband med återgång till arbetet efter en oavlönad ledighet på mera än tre månader eller till exempel en moderskapsledighet i vilken personen deltar under sin egen tid ersätts utifrån timlönen, dock så att ersättningen per dag som minst motsvarar lönen för åtta timmar.

8.14 Lönebetalning

Avtal om tidpunkten för löneutbetalningen ingås lokalt.

9 § ARBETSTID

1. I arbetstiden inräknas den tid som används till arbete samt den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen.

Arbetstiden omfattar även den tid under vilken arbetstagaren utför annat arbete än det som nämns i detta kollektivavtal, om annat inte har avtalats.

2. Tiden bestäms enligt finsk tid. I trafiken till destinationer utanför Europa bestäms tiden dock enligt den lokala tiden för den ort där den kabinanställda har vilat före arbetsperioden. Säsongsförändringar i de lokala tiderna beaktas inte.

9.1 Arbetstidens början och slut

1. Arbetstiden börjar vid den tidpunkt när arbetstagaren på förordnande av arbetsgivaren ska anmäla sig eller befinna sig på arbetsplatsen före avgångstiden enligt tidtabellen.

2. Arbetstiden upphör 30 minuter efter ankomsttiden enligt tidtabellen om arbetsgivaren inte beordrar den kabinanställda att omedelbart efter flygningen utföra sådant arbete som inte har samband med den tidigare flygningen.

Denna bestämmelse tillämpas också på transport av arbetstagaren till flygplanet för flygarbete.

3. Vid förseningar anses arbetstiden ha upphört 30 minuter efter den faktiska ankomsttiden med undantag av överföringsflygningar till stationeringsorten.

9.2 Avbrott i arbetstiden

1. Fyra timmar eller en kortare tid mellan tjänstgöringstiderna räknas in i arbetstiden i sin helhet. Även en längre tid mellan tjänstgöringstiderna på andra orter än stationeringsorten räknas in i arbetstiden i sin helhet, om arbetsgivaren inte på sin bekostnad har ordnat inkvarteringsplats som uppfyller skäliga villkor för en sammanhängande vila på tre timmar.

2. Flygkombinationer där arbetstiden på stationeringsorten avbryts utan att minimivilan per dygn uppfylls planeras inte utan samtycke från arbetstagaren.

9.3 Planerad arbetstid och tillämpning i praktiken

A = Planerad arbetstid

B = *Tillämpning i praktiken*

1. A. Den planerade arbetstiden är högst 172 timmar per månad och 46 timmar under sju på varandra följande kalenderdygn.

2. A. Den planerade arbetstiden är högst

12 timmar på reguljärflyg,

14 timmar på flygningar som innebär en tidsskillnad, långdistansflygningar och charterflyg,

16 timmar, om slutet av flygningen består av överföringsflygningar på två eller flera timmar, 16 timmar, om flygplanet inte mellanlandar (se § 12)

20 timmar, om arbetstiden bara består av överföringsflygning

Det är tillåtet att planera sådana överföringsflygningar från utländska flygplatser till stationeringsorten med tomma flygplan som överskrider arbetstiderna enligt kollektivavtalet med 30 minuter. Denna överskridning berättigar inte till ersättningar för icke fulltalig besättning eller avsaknad av viloplats.

2.B.1. Trots att arbetstiden under flygningen oplanerat kommer att överskrida maximitiderna enligt punkt 2 A är arbetstagaren skyldig att fortsätta arbeta fram till 16 timmar. Arbetstagaren kan undantagsvis gå med på att överskrida denna maximiarbetstid.

Protokollsanteckning:

Arbetstagarföreningen rekommenderar att arbetstagaren förhåller sig positivt till sådana fall där arbetstiden i samband med att flygplanet flygs hem oplanerat överskrider 16 timmar. När arbetstiden överskrider 16 timmar begränsas trakteringen på flygningen.

2.B.2. I fråga om flygningar som enligt planen ska vara exakt 12 timmar långa eller kortare och som startar från stationeringsorten kan arbetstagaren vägra arbeta på

a) ett reguljärflyg där arbetstiden på grund av att avgången blev försenad kommer att överskrida 12 timmar; Regeln tillämpas inte på flygningar som innebär en tidsskillnad och långdistansflygningar.

b) en flygning som innebär en tidsskillnad, en långdistansflygning eller ett charterflyg där arbetstiden på grund av att avgången blev försenad kommer att överskrida 14 timmar,

c) ett charterflyg som innebär en timme nattarbete mellan kl. 23.00 och 7.00 och där arbetstiden på grund av en försening kommer att överskrida 12 timmar.

Arbetsgivaren ska dock efter att ha fått kännedom om förseningen få tillräckligt med tid (åtminstone anmälningstiden för den enskilda flygningen i fråga) för att kalla in kabinanställda i beredskap. De arbetstagare som har beordrats till flygningen är skyldiga att vänta på flygfältet. Om planet ändå är färdigt att avgå innan de arbetstagare som har kallats till arbetet anmäler sig är de ursprungliga arbetstagarna skyldiga att arbeta på den aktuella flygningen.

Protokollsanteckning 1:

Om en arbetstagare beger sig iväg på en sådan flygning till vilken det, utan att flyget hade blivit ännu mer försenat, hade varit möjligt att kalla arbetstagaren i beredskap, får arbetstagaren en extra ledig dag (VVV) per varje full timme som överskrider 12 timmar (punkterna a och c) eller 14 timmar (punkt b). En eventuell vägran ska göras efter individuell prövning.

Protokollsanteckning 2:

En flygning som startade på stationeringsorten och som återvänder för att avgå på nytt är en sammanhängande arbetsprestation på vilken bestämmelserna i punkt 9.1.1 (Arbetstiden börjar vid den tidpunkt när arbetstagaren på förordnande av arbetsgivaren ska anmäla sig eller befinna sig på arbetsplatsen före avgångstiden enligt tidtabellen), och punkt 9.3.2.B.1, enligt vilken arbetstagaren är skyldig att arbeta upp till 16 timmar, förutom om arbetstiden vid start från stationeringsorten överskrider 12/14 timmar, tillämpas. Då tillämpas bestämmelserna i punkt 9.3.2.B.2 gällande arbetstagarens rätt att vägra.

9.4 Minimivilotider

A = Planerad arbetstid

B = Tillämpning i praktiken

1.A. Arbetstagaren ska på stationeringsorten få en sådan minimivila under 27 på varandra följande timmar under vilken det mellan arbetstiderna finns åtminstone 12 timmar.

Arbetstagaren ska på yttre stationer få en sådan minimivila under 27 på varandra följande timmar under vilken det mellan arbetstiderna finns åtminstone 11 timmar.

1.B. Om arbetstagaren går med på att underskrida minimivilotiden på den yttre stationen enligt punkt 9.4.1.A räknas arbetstiderna under den arbetsperiod som ledde till underskridningen och den arbetsperiod som omedelbart följer efter den ihop. En särskild ersättning per timme betalas enligt punkt 8.7, om det sammanlagda antalet arbetstimmar kräver det.

9.5 Ledigheter som förlänger minimivilotiderna (buffertledighet, VP)

A = Planerad arbetstid

B = Tillämpning i praktiken

1.A. Om arbetstagarens planerade arbetstid vid ankomsten till stationeringsorten är längre än 12 timmar ska han eller hon ha följande 18 timmar lediga (VP).

1.B. Om arbetstagarens arbetstid vid ankomsten till stationeringsorten är längre än 12 timmar ska han eller hon ha följande 18 timmar lediga (VP).

Om arbetstagarens arbetstid vid ankomsten till stationeringsorten har överskridit 14 timmar ska han eller hon få de följande 24 timmarna lediga (VP), om arbetstiden har överskridit 16 timmar ska arbetstagaren få de följande 30 timmarna lediga (VP).

2.A. Bestämmelsen om ledigheten på 18 timmar (VP) tillämpas även på yttre stationer ifall arbetstiden enligt planen kommer att överskrida 14 timmar.

2.B. Bestämmelsen om ledigheten på 18 timmar (VP) tillämpas även på yttre stationer om arbetstiden har överskridit 14 timmar.

3.A. Om arbetstagaren vid ankomsten till en yttre station har utfört nattarbete i fyra eller fler timmar ska arbetstagaren vara ledig under de följande 21 timmarna (VP) och det arbetsskift som direkt följer efter det får inte planeras att börja före kl. 10.00.

Om arbetstagaren vid ankomsten till stationeringsorten har utfört nattarbete i fyra timmar eller

längre ska han eller hon få de följande 21 timmarna lediga (VP). Det arbetsskift som följer omedelbart efter detta får inte planeras att börja före kl. 10.00. Regeln tillämpas inte på flygningar som innebär en tidsskillnad och långdistansflygningar.

Begränsningar som gäller tiden då arbetet i denna punkt inleds tillämpas inte på dygnet eller dygnet efter ovan nämnda klockslag.

3.B. Om arbetstagaren har utfört nattarbete i fyra timmar eller längre ska han eller hon få de följande 21 timmarna lediga (VP). Det arbetsskift som följer omedelbart efter detta får inte planeras att börja före kl. 10.00. Regeln tillämpas inte på flygningar som innebär en tidsskillnad och långdistansflygningar.

Begränsningar som gäller tiden då arbetet i denna punkt inleds tillämpas inte på dygnet eller dygnet efter ovan nämnda klockslag.

På flygningar som innebär en tidsskillnad och långdistansflygningar med fyra eller fler timmar nattarbete ska arbetstagaren på en yttre station få de följande 21 timmarna lediga. På stationeringsorten ska arbetstagaren få resten av ankomstdygnet ledigt fram till kl. 24.

4. Lediga tider (VP) enligt punkterna ovan får inte räknas in i de lediga dagar som avses i punkt 14.1 (KL).

9.6 Nattarbete

A = Planerad arbetstid

B = Tillämpning i praktiken

1.A. Sådana arbetspass där det ingår fyra eller fler timmar arbetstid mellan kl. 23.00 och 7.00 får för arbetstagaren planeras högst två per arbetsskiftförteckning för en halv månad och tre per kalendermånad. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan avtala annorlunda om saken.

Dessa flygningar placeras inte efter varandra. Denna begränsning gäller inte övernattande flygningar.

1.B. I beredskaps- och jourfall samt oplanerade fall är det högsta tillåtna antalet nämnda flygningar fyra per månad, dock högst två per arbetsskiftförteckning för en halv månad.

2.A. Arbetstagarens arbetsskift ska planeras så att flygarbetstiden under två på varandra följande nätter mellan kl. 2.00 och 6.00 enligt den lokala tiden för den ursprungliga startplatsen inte sammanlagt överskrider fem timmar.

9.7 Flygningar som varar längre än 12 timmar

A = Planerad arbetstid

B = Tillämpning i praktiken

1.A. För en arbetstagare får bara planeras en tur- och returflygning på mera än 12 timmar per arbetsskiftförteckning för en halv månad. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan avtala annorlunda om saken.

Protokollsanteckning:

Med sådana enstaka flygningar på mera än 12 timmar avses också sådana flygningar till destinationer utanför Europa där den planerade arbetstiden består av två separata flygningar

på mera än 12 timmar.

1.B. Arbetstagaren är skyldig att bege sig iväg på en flygning som varar längre än 12 timmar två gånger per kalendermånad.

En arbetstagare som är i beredskap eller har jour är skyldig att bege sig i väg på kalendermånadens tredje flygning som varar längre än 12 timmar. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan avtala annorlunda om begränsningen.

9.8 Inhibering av arbete, ändring av arbetsskift och förflyttning av arbetstidens början

1. Om arbetstagaren mindre än tre timmar före den fastslagna tidpunkten för inledandet av arbetet får kännedom om att hans eller hennes arbete blir inställt, får han eller hon en ersättning som motsvarar timlönen för en timme. Om arbetstagaren får kännedom om inställt arbete först efter att den planerade arbetstiden har börjat, räknas hela tiden från och med tidpunkten för inledandet av arbetet fram till den tidpunkt när arbetstagaren får kännedom om att arbetet har blivit inställt in i arbetstiden, dock minst två timmar. ’

Arbetstagaren är skyldig att ta emot en annan flygning i stället för en flygning som fanns med på arbetsskiftsförteckningen om arbetstiderna motsvarar arbetstiderna för den ursprungliga flygningen med +/-1 timme.

2. Om arbetstagaren innan arbetstiden börjar får kännedom om att hans eller hennes flygning kommer att bli försenad, får arbetstagaren ersättning för tiden mellan den ursprungliga anmälningstiden och den uppskjutna anmälningstiden enligt bestämmelserna om beredskap. Denna tid räknas inte in i arbetstiden.

Om arbetstagaren får ett meddelande till hotellet om att flygningen kommer att bli försenad mindre än två timmar innan han eller hon hade planerat att lämna hotellet får han eller hon en jourersättning för fyra timmar.

Ersättningar enligt denna punkt betalas dock inte om meddelandet om att flygningen kommer att bli försenad har kommit minst åtta timmar innan arbetstiden hade planerats börja och arbetstidens början har inte skjutits upp efter detta meddelande.

Protokollsanteckning:

Det meddelande som avses i 1 och 2 punkten anses ha lämnats när bolaget har skickat ett textmeddelande till varje arbetstagare. Om meddelandet har skickats till flygningens SCC medan besättningen är på briefing eller transporteras anses hela besättningen ha fått meddelandet.

3. I syfte att trygga flexibla arbetsarrangemang kan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen ingå avtal om små permanenta undantag från tiderna enligt punkterna ovan. På yttre stationer kan en representant för arbetsgivaren eller, om denne saknas, befälhavaren på flygplanet och arbetstagare som företräds av den äldsta i kabinen (SCC) avtala om små tillfälliga undantag i brådskande fall.

4. När arbetsgivaren beordrar arbetstagaren till en annan flygning ska arbetsgivaren i så god tid som möjligt meddela om detta. Arbetsgivaren kan beordra arbetstagaren till en flygning som inte har antecknats i skiftlistan bara med samtycke från den berörda arbetstagaren, bortsett från de situationer som avses i punkt 1.

9.9 Arbetsskyldighet i sjukdomsfall

Om det för arbetstagaren har planerats ett uppdrag som varar flera dagar och han eller hon insjuknar så att han eller hon bara är sjukledig under en del av uppdraget är han eller hon skyldig att i stället ta emot jourarbete eller ett arbete som anmäls i så god tid som möjligt. Denna skyldighet gäller också de extra kalenderledigheter (VVV) som eventuellt anknyter sig till det ursprungliga uppdraget, om de inte hör till de lediga dagar som arbetstagaren enligt 14 punkt 1 åtminstone har rätt till.

9.10 Beredskap och jour

1. Beredskap och jour är frivilliga efter att arbetstagaren har uppnått 25 tjänsteår som CCM.
2. Beredskapen räknas inte in i arbetstiden.
3. Jourtjänstgöringen på arbetsplatsen räknas in i arbetstiden i sin helhet.

9.11 Överföringstransporter och -flygningar

1. Med överföringstransport avses sådana flygningar eller övriga transporter med vilka arbetstagaren transporteras som passagerare från en arbetsplats till en annan. Överföringstransporter är arbetstid. Hotelltransporten efter en flygning är inte arbetstid. Däremot är transporten från ett resmål eller hotell till ett annat, till exempel med buss eller färja, arbetstid.
2. Arbetstiden börjar vid den tidpunkt när arbetstagaren på förordnande av arbetsgivaren ska anmäla sig eller befinna sig på arbetsplatsen före avgångstiden enligt tidtabellen.
3. Arbetstiden upphör 30 minuter efter ankomsttiden enligt tidtabellen om arbetsgivaren inte beordrar den kabinanställda att omedelbart efter flygningen utföra sådant arbete som inte har samband med den tidigare flygningen.
4. Vid förseningar anses arbetstiden ha upphört 30 minuter efter den faktiska ankomsttiden med undantag av överföringsflygningar till stationeringsorten, då arbetstiden upphör vid den verkliga tidpunkten för ankomst till stationeringsorten.
5. Arbetstiden för överföringstransporten upphör vid den verkliga tidpunkten för ankomst till stationeringsorten.
6. Om arbetstiden på överföringsflygningar överskrider 16 timmar sker överföringarna alltid i businessklass eller motsvarande klass.
7. Överföringsflygningarna sker i businessklass eller i en motsvarande klass. På flygningar utanför Europa förutsätts det dock att betalande passagerare ryms med i denna klass. Om arbetstagaren på överföringsflygningar utanför Europa blir tvungen att resa i turistklass får han eller hon i ersättning 1,5 timmar i VY-statistiken.
8. Om överföringen sker med arbetsgivarens eget flygplan där det inte finns någon businessklass eller motsvarande klass ingår huvudförtroendemannen och arbetsgivaren ett lokalt avtal om överföringen.

9.12 Transport med ett tomt plan

Vid transport med ett tomt plan (endast medlemmar i besättningen som angetts på besättningslistan, inklusive en eventuell mekaniker, ombord på planet) upphör arbetstiden:

- Vid transport med ett tomt plan till stationeringsorten upphör arbetstiden 30 minuter efter ankomsttiden enligt tidtabellen om arbetsgivaren inte beordrar den kabinanställda att omedelbart efter flygningen utföra sådant arbete som inte har samband med den tidigare flygningen. Endast en besättnings arbetstid utökas med en debriefing då det på överföringsflygningen finns flera besättningar. Bestämmelsen tillämpas även då när det är frågan om transport av arbetstagaren till flygplanet för flygtjänst.
- Vid transport från en finländsk yttre station till stationeringsorten med ett tomt plan läggs debriefingen på 30 minuter inte till arbetstiden. Detsamma gäller också om det på överföringsflygningen finns flera flyg- eller kabinbesättningar.

9.13 Arbetsskiftsförteckning och byten av flyg

1. Arbetsskiftsförteckningen publiceras och stadfästs senast fem dygn innan den träder i kraft. Avtal om övriga arrangemang i anknytning till arbetsskiftsförteckningen ingås lokalt.
2. En arbetstagare har rätt att framföra önskemål om två flygningar per kalenderår eller per annan avtalad tidsperiod.
3. En studie- eller tjänsteledighet planeras inte så att den överlappar en extra ledig dag (VVV) med anknytning till en flygning eller en extra ledighet (VP) med anknytning till en flygning.
4. Vid planeringen av skiftlistan försöker man undvika att planera morgonskift omedelbart efter nattsift ifall det även på andra sätt går att använda arbetskraften på ett vettigt sätt.
5. Utarbetandet av skiftlistorna utvecklas i en arbetsgrupp som består av arbetsgivarens representant, huvudförtroendemannen och en annan företrädare för arbetstagarna. Arbetsgruppen försöker beakta arbetstagarnas önskemål och behov i arbetsskiftsförteckningarna.

Halvårsvis konstaterar arbetsgruppen hur nattarbetet har fördelats under den gångna perioden och avtalar om hur nattarbetet eventuellt kan minskas för de arbetstagares del som klart har överskridit medeltalet.

6. När arbetstagarna sinsemellan byter flygningar kan de avvika från kollektivavtalets begränsningar enligt lokalt avtalade principer.

9.14 Besättningens storlek

1. Kabinpersonalens storlek om den planerade arbetstiden utan avbrott överskrider 12 timmar:

Ett flygplan med fler än 275 platser	12
Ett flygplan med 260–275 platser	11
Ett flygplan med 240–259 platser	9
Ett flygplan med 200–239 platser	7
Ett flygplan med 170–199 platser	6
Ett flygplan med 135–169 platser	5

Ett flygplan med 100–134 platser	4
Ett flygplan med 51–99 platser	3
Ett flygplan med färre än 51 platser	2

De lokala parterna kan ingå avtal som avviker från tabellen ovan. Kabinpersonalens storlek ska dock som minst motsvara minimikravet ökat med en anställd.

2. Arbetsgivaren ger huvudförtroendemannen fasta och/eller flexibla antal kabinanställda per tidtabellsperiod. Det flexibla antalet kabinpersonal kallas för Flexible crew.

Protokollsanteckning:

Om besättningen inte är fulltalig kompenseras arbetstagaren för detta. Han eller hon får en extra timlön per varje arbetstagare som fattas per flygtimme, dock åtminstone lönen för tre timmar.

Med flexible crew avses ett system där antalet kabinpersonal efter flygplanstyp varierar i förhållande till nivån på servicen och antalet passagerare.

9.15 Deltidsarbete och partiell vårdledighet

1. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen ingår avtal om deltidarbete lokalt.
2. Partiell vårdledighet genomförs enligt punkt 16.5.
Kontorsarbete, lektioner och övningstimmar räknas in i arbetstiden.

9.16 Andra bestämmelser

1. Ifall 25 procent av arbets- eller flygtiderna i fråga om ett visst mål eller en viss flygserie överskrider de planerade tiderna (den första uppföljningsperioden är en månad och den fortsätter efter denna månad) ska planeringen av hur besättningen används ske utifrån medeltalet för de förverkligade tiderna eller i övrigt ändras till att motsvara kollektivavtalet.
2. Om den planerade arbetstiden utan avbrott är längre än 12 timmar reserveras det för arbetstagaren viloställen som skiljs åt med hjälp av draperier åtminstone enligt följande:

Ett flygplan med minst 250 platser	fyra sängar
Ett flygplan med färre än 250 platser	två sittplatser i turistklass

Ifall kravet på två viloplatser uppfylls med hjälp av en sittplats för tre reserveras också den tredje platsen för arbetstagarna.

10§ FLYGNINGAR SOM INNEBÄR EN TIDSSKILLNAD OCH LÅNGDISTANSFLYGNINGAR

10.1 Flygningar som innebär en tidsskillnad

1. Tidsskillnaden mellan avgångs- och ankomstpunkten på en flygning som innebär en tidsskillnad är fyra eller fler timmar.
2. Arbetsgivaren kan för arbetstagaren planera högst två flygningar som innebär en tidsskillnad per månad. Arbetsgivaren kan dock beordra en arbetstagare som är i beredskap eller har jour till tre sådana flygningar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala annorlunda om denna begränsning.

3. Den planerade tiden mellan flygningar som innebär en tidsskillnad är minst tio dygn i oktober-april och minst åtta dygn i maj-september. Karenstiden bestäms utifrån flygningens ankomsttid. Om den flygning som innebär en tidsskillnad också innebär en frånvaro på mera än sex dagar ska det med avvikelse från det ovanstående finnas 14 dygn mellan flygningarna. Dessa begränsningar gäller också beredskap och jour.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala annorlunda om denna begränsning.

Vila på en yttre station vid en flygning som innebär en tidsskillnad

4. En arbetstagare får enligt planen vila på den yttre stationen omedelbart efter ankomsten till målet.

Efter en planerad flygning som innebär en tidsskillnad och som underskrider 12 timmar är tiden mellan arbetstiderna på den yttre stationen minst 23 timmar.

Efter en planerad flygning som innebär en tidsskillnad och som underskrider 12 timmar, på vilken den planerade arbetstiden för turflyget överskrider 11 timmar och flygningen inbegriper minst tre timmar och 30 minuter nattarbete i oktober–april och minst fyra timmar och 30 minuter nattarbete i maj–september, är den planerade tiden mellan arbetstiderna på den yttre stationen minst 36 timmar.

En sådan flygning som innebär en tidsskillnad och har planerats vara mindre än 12 timmar som uppfyller definitionen i stycket före protokollsanteckningen kan planeras så att den bara innebär en vila på 23 timmar på den yttre stationen om den kabinanstälde omedelbart efter flygningen och ankomsten till stationeringsorten beviljas två extra kalenderdygn lediga före de två kvotledigheterna i anknytning till flygningen.

Ifall målet opereras två gånger om dagen så att kravet på en vila på 36 timmar på en yttre station uppfylls vid den ena destinationen och kravet på en vila på 23 timmar uppfylls på den andra destinationen planeras besättningsrotationen så att den går i kors och en planerad vila på 25 timmar på en yttre station uppfylls i fråga om båda rotationer. Vilan på stationeringsorten bestäms utifrån 10.1.5 punkten 1 och 4 stycket, om arbetsgivaren och huvudförtroendemannen inte avtalar annorlunda.

I fråga om flygningar som innebär en tidsskillnad och på vilka den planerade arbetstiden på turresan och returresan överskrider 12 timmar utarbetas skiftlistorna så att tiden mellan flygningarna på den yttre stationen är minst 42 timmar.

Vila på stationeringsorten efter en flygning som innebär en tidsskillnad

5. Efter en flygning som innebär en tidsskillnad får arbetstagaren omedelbart efter ankomsten till stationeringsorten två kvotledigheter (KL), om arbetstagaren inte på grund av en lång vistelse borta (§ 11) får fler kvotledigheter.

Efter en flygning som innebär en tidsskillnad men som varar mindre än 12 timmar och på vilken den planerade tiden mellan arbetstiderna är 36 timmar får arbetstagaren vid ankomsten till stationeringsorten en extra kalenderledighet (VVV) som ges före de kvotledigheter (KL) som följer efter ovannämnda flygningar som innebär en tidsskillnad.

Om vilan på den yttre stationen har förkortats från 36 timmar till 23 timmar, får arbetstagaren på stationeringsorten två extra kalenderledigheter (VVV) före de två kvotledigheterna (KL) i anknytning till flygningen.

Om den planerade arbetstiden på returflyget är 12 timmar eller mera får arbetstagaren vid ankomsten till stationeringsorten en extra kalenderledighet (VVV) utöver de övriga ledigheterna i anknytning till flygningen. På motsvarande sätt ska arbetstagaren vid ankomsten till stationeringsorten, om den planerade arbetstiden på returflyget är 14 timmar eller mera, få två extra kalenderledigheter (VVV) utöver de övriga ledigheterna i anknytning till flygningen.

Andra bestämmelser som gäller flygningar som innebär en tidsskillnad

6. Arbetstiden får efter minimiledigheten i anknytning till en flygning som innebär en tidsskillnad som tidigast planeras börja kl. 07.00 i fråga om flygningar österifrån och kl. 12.00 i fråga om flygningar västerifrån.
7. Efter den minimiledighet som krävs på grund av en flygning som innebär en tidsskillnad planeras inte för arbetstagaren en sådan flygning som innebär mera än två timmar nattarbete.
8. Begränsningarna för nattarbete och början av arbetstiden i punkterna 10.1.6 och 10.1.7 tillämpas inte om det däremellan finns ett ledigt kalenderdygn som inte beror på flygningarna.
9. En flygning som innebär en tidsskillnad föregås av en ledighet på 24 timmar som inte får överlappa de ledigheter som följer efter en flygning. Dessutom får arbetsskiftet under det föregående dygnet inte innebära arbetstid mellan kl. 23.00 och 7.00.
10. På flygningar som innebär en tidsskillnad ska personalen i ett plan med minst 250 platser ha tillgång till minst fyra sängar och i ett plan med mindre än 250 platser till två sittplatser i turistklassen. Ifall kravet på två viloplatsen uppfylls med hjälp av en sittplats för tre reserveras också den tredje platsen för arbetstagarna.

Bolaget planerar servicen och personalstyrkan ombord på flygplanet på så sätt att minimivilan utgör 15 procent av den planerade flygtiden på flygningen. Minimivilan kan undantagsvis underskridas av servicerelaterade orsaker. Då är flygningens SCC skyldig att se till att besättningen får en så lång vilotid som möjligt.

10.2 Långdistansflygningar

1. Med långdistansflygningar avses flygningar till destinationer utanför Europa på vilka den enkelriktade planerade flygtiden (blocktiden) från stationeringsorten till den yttre stationen är sex timmar eller mera och avståndet mellan stationeringsorten och den yttre stationen är minst 4 900 kilometer och som inte motsvarar definitionen på en flygning som innebär en tidsskillnad. Flygningarna till / från Kanarieöarna är inte långdistansflygningar.

Vila på en yttre station vid en långdistansflygning

2. På långdistansflygningar som varar mindre än 12 timmar är tiden mellan arbetstiderna på de yttre stationerna minst 21 timmar och den ska ges omedelbart efter ankomsten till fjärran resmål.

Vila på stationeringsorten efter en långdistansflygning

3. En långdistansflygning efterföljs av en ledighet på 24 timmar som omfattar ett helt kalenderdygn. Denna 24 timmars ledighet får inte överlappa den 24 timmars ledighet som föregår långdistansflygningar och flygningar som innebär en tidsskillnad.

Arbetstagaren får en extra kalenderledighet (VVV) på stationeringsorten före den ledighet på 24 timmar som följer efter en långdistansflygning på vilken den planerade arbetstiden på returflyget överskrider 12 timmar. Denna ledighet på 48 timmar får inte överlappa den ledighet som föregår en långdistansflygning eller en flygning som innebär en tidsskillnad. Om den planerade arbetstiden på returflyget överskrider 14 timmar får arbetstagaren två extra kalenderledigheter (VVV) före den ledighet på 24 timmar som följer efter flygningen.

Andra bestämmelser som gäller långdistansflygningar

4. En långdistansflygning föregås av en sådan sammanhängande ledighet på 24 timmar på stationeringsorten som inte får överlappa de ledigheter på stationeringsorten som följer efter en långdistansflygning eller en flygning som innebär en tidsskillnad. Dessutom får arbetsskiftet under det föregående dygnet inte innebära arbetstid mellan k. 23.00 och 7.00.

5. På långdistansflygningar ska personalen i ett plan med minst 250 platser ha tillgång till minst fyra sängar och i ett plan med mindre än 250 platser till två sittplatser i turistklassen. Ifall kravet på två viloplatsen uppfylls med hjälp av en rad för tre reserveras också den tredje platsen för arbetstagarna.

Bolaget planerar servicen och personalstyrkan ombord på flygplanet på så sätt att minimivilan utgör 15 procent av den planerade flygtiden på flygningen. Minimivilan kan undantagsvis underskridas av servicerelaterade orsaker. Då är flygningens SCC skyldig att se till att besättningen får en så lång vilotid som möjligt.

11§ LÅNG VISTELSE BORTA FRÅN STATIONERINGSORTEN

1. Flygningarna kan planeras så att en arbetstagares sammanhängande vistelse borta från stationeringsorten är högst 14 dygn (336 timmar).

Protokollsanteckning:

Vid behov medverkar huvudförtroendemannen till att även längre vistelser blir möjliga.

2. Flygningar som enligt planen varar längre än sex dagar kräver samtycke från arbetstagaren.

Protokollsanteckning:

Om ett tillräckligt antal frivilliga inte anmäler sig medverkar huvudförtroendemannen till att ett tillräckligt antal frivilliga arbetstagare anmäler sig till flygningarna.

3. För de fyra perioder på 12 timmar som följer efter de första sex dyggen får den kabinanställda en extra ersättning som beräknas utifrån timlönen för fyra timmar. För varje påbörjad period på 24 timmar som följer efter dessa fyra perioder på 12 timmar (det sjätte och åttonde dygnet borta) får den kabinanställda en motsvarande ersättning som beräknas utifrån timlönen för en timme.

4. På den yttre stationen får den kabinanställda efter att ha varit borta i sex dygn en sammanhängande ledighet på 36 timmar (bilaga 4).

Protokollsanteckning:

Man ska dock försöka planera denna ledighet så att den åtminstone är 48 timmar lång.

5. Efter ankomsten till stationeringsorten får den kabinanställda utifrån längden på vistelsen borta (TAFB = time away from base) lediga dagar (KL) som följer:

Längden på vistelsen borta som högst	Lediga dagar
5 – 6 dygn (högst 144 h)	1
6 – 8 dygn (" 192 h)	2
8 – 10 dygn (" 240 h)	3
10 – 15 dygn (" 360 h)	4
15 eller fler dygn	5

De lediga dagarna ovan ingår i de lediga dagar (KL) som avses i punkt 14.1.

6. Arbetsskiftsförteckningarna planeras så att arbetstagaren före en sådan vistelse borta som är längre än fem dygn (120 timmar) har en ledig period på minst 24 timmar (bilaga 4).

12§ FLYGNINGAR SOM INNEBÄR EN TIDSSKILLNAD OCH LÅNGDISTANSFLYGNINGAR UTAN MELLANLANDNING PÅ VILKA DEN PLANERADE ARBETSTIDEN ÄR MINST 12 TIMMAR

1. Den planerade arbetstiden på flygningar utan mellanlandning är högst 16 timmar. Flygningar som varar längre än 14 timmar kräver samtycke från arbetstagaren.

Protokollsanteckning:

Om ett tillräckligt antal frivilliga inte anmäler sig medverkar huvudförtroendemannen till att ett tillräckligt antal frivilliga arbetstagare anmäler sig till flygningen i fråga.

2. En flygning utan mellanlandning vars planerade längd är från 12 till 16 timmar:

- Minimitiden framme är minst 42 timmar.
- Om tiden framme är minst 30 timmar men mindre än 42 timmar får arbetstagaren en VVV-dag och om tiden framme är mindre än 30 timmar får arbetstagaren två VVV-dagar på stationeringsorten.

3. En flygning vars planerade längd är över 14 timmar:

- Arbetstagaren får enligt planen ha högst en sådan flygning per månad. Arbetstagaren är emellertid skyldig att bege sig iväg på en till sådan flygning vid beredskap och jour.
- Mellan flygningarna ska det åtminstone finnas 21 dygn, Denna begränsning gäller också beredskap och jour.

I fråga om besättningarnas storlek ska föreningen höras per tidtabellsperiod.

4. Om en överföringsflygning från en yttre station till en annan följer på en sådan flygning som avses i denna paragraf är minimivilan på den första yttre stationen antingen 21 timmar (långdistansflygningar) eller 23 timmar (flygningar som innebär en tidsskillnad). Den resterande vilotid som blev oanvänd ges efter överföringsflygningen före nästa arbetspass. Detta gäller även transporter till stationeringsorten i samband med flygningar som avslutar flygserier. Vid beräkning av denna minimitid framme beaktas den vilo-/bufferttid som beror på överföringsflygningen från en yttre station till en annan. (Bilaga 4)

13§ ERSÄTTNING FÖR ARBETSRESOR På stationeringsorten

1. Arbetsgivaren betalar arbetstagaren en ersättning för bruk av egen bil för tur- och returresan eller för användning av taxi för en enkelresa i följande fall:
 - om arbetstiden börjar eller upphör mellan kl. 22.00 och 6.00 eller om arbetstagaren på grund av att de regelbundna bussturerna eller den reguljära spårvagnstrafiken i övrigt saknas inte har möjlighet att ta sig från staden till flygfältet eller tvärtom med buss,
 - om arbetstagaren kallas till arbete mindre än två timmar före anmälningstiden för flygningen,
 - om ett arbetspass som avslutas på stationeringsorten innebär fyra eller fler timmar nattarbete,
 - efter en flygning som innebär en tidsskillnad,
 - om ett arbetspass som avslutas på stationeringsorten har varat över 12 timmar,
 - om tiden eller de sammanlagda tiderna mellan arbetstiderna på yttre stationer uppgår till 24 timmar eller mera när den kabinanstälde återvänder till stationeringsorten.
2. Ersättningen för användningen av egen bil eller taxi (högst 30 km i en riktning) betalas inom ett område vars radie är 20 kilometer och medelpunkt flygplatsen utifrån ett särskilt kvitto när man kör den kortaste vägen hemifrån till den närmaste hållplatsen längs en busslinje som trafikerar flygfältet eller, om en sådan bussförbindelse helt saknas, från hemmet till flygfältet. I fråga om kilometerersättningen iakttas arbetsgivarens allmänna praxis.
3. Om det finns ytterligare personer med i bilen höjs kilometerersättningens belopp enligt skattestyrelsens gällande beslut.
4. Huvudförtroendemannen och arbetsgivaren kan lokalt ingå mer ingående avtal om ersättningarna för arbetsresorna.

På andra orter

5. På övriga orter än på stationeringsorten bekostar arbetsgivaren transporterna mellan ett inkvarteringsställe som arbetsgivaren har ordnat eller godkänt och flygfältet eller annan arbetsplats.

14§ LEDIGA DAGAR

14.1 Arbetstagarnas lediga dagar

1. Arbetstagaren har åtminstone nio lediga dagar (KL) per månad, dock så att det totala antalet lediga dagar är 30 (KL) per kvartal.
 2. Arbetsskiftsförteckningen ska utarbetas så att arbetstagaren per månad får ett ledigt veckoslut på 72 timmar. Minst en kvotledighet ska ingå i veckoslutsledigheten. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan avtala annorlunda om förläggningen av veckoslutsledigheten.
- De lediga dagarna ordnas så att det per månad finns minst två separata perioder av lediga dagar som består av minst två lediga dagar. Den ena perioden kan vara en veckoslutsledighet.

3. En enskild ledig dag ska vara minst 30 timmar, inklusive ett kalenderdygn. Efter en enskild ledig dag får arbetstiden inte börja före kl. 6.00.

När arbetstagaren har flera lediga dagar i rad ska var och en av dem vara minst 24 timmar och en av dem minst 33 timmar eller 31 timmar efter en flygning som innebär en tidsskillnad.

De lediga dagarna räknas från och med att arbetstiden eller bufferttiden (VP) upphör. Arbete ingår inte i kalenderdygn som är lediga dagar.

4. De lediga dagar enligt minimikravet som avses i 4.1 punkten och ges omedelbart före eller efter semestern ska uppfylla de antal timmar enligt minimikravet som nämns i 4.3 punkten ovan.

Omedelbart efter semestern och en veckoslutsledighet som arbetstagaren särskilt har anhållit om/önskat sig kan arbetet som tidigast planeras börja kl. 6.00.

5. På stationeringsorten ska arbetsskiftet planeras så att arbetstagaren senast efter en arbetsperiod på fyra dagar får minst en ledig dag (KL) eller alternativt och med samtycke från arbetstagaren så att arbetstagaren efter en arbetsperiod på fem dagar får minst två lediga dagar (KL). Samtycket ges för en tidtabellsperiod åt gången.

6. De veckovilodagar och enskilda lediga dagar som ingår i en fastställd skiftlista kan inte flyttas utan samtycke från arbetstagaren.

7. Semestern innebär en ledig dag (KL) mot fyra kalenderdagar och två lediga dagar mot sju kalenderdagar (KL).

Om semestern omfattar en kalendermånad ingår månadens alla lediga dagar i den. De lediga dagar som avses 14.1.1 punkten och ges omedelbart före eller efter semestern ska uppfylla de antal timmar enligt minimikravet som nämns i 14.1.3 punkten ovan.

8. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan i syfte att trygga flexibla arbetsarrangemang avtala om avvikelser från bestämmelserna om lediga dagar i punkterna ovan. Arbetsgivaren kan dock avtala om tillfälliga avvikelser med den berörde arbetstagaren.

14.2 Befrielse från arbetet för representanter för arbetstagarna

1. Ordföranden för fackavdelningen får befrielse från flygarbetet för att sköta sitt uppdrag. Längden på befrielsen är minst sex dagar per månad. Dessa dagar räknas inte med i arbetstagarens minimiantal lediga dagar (KL).

Arbetsgivaren betalar ingen särskild ersättning till ordföranden för fackavdelningen för skötseln av uppdraget eller det inkomstbortfall som det ger upphov till. Avtal om annan befrielse för ordföranden ingås separat från fall till fall.

2. För en medlem eller vice medlem i fackavdelningens styrelse räknas en mötesdag på grund av ett styrelsemöte som hålls en gång per månad inte till det minimiantal lediga dagar som fastställs i kollektivavtalet eller till den månatliga befrielse från flygarbetet som beviljas fackavdelningens ordförande.

3. För en representant för kabinpersonalen (1) eller, om representanten är förhindrad, för hans eller hennes ersättare, räknas inte den arbetsledighetsdag som varje månad ges på grund av AKT:s styrelsemöte inte till det minimiantal lediga dagar som fastställs i kollektivavtalet.

För representanterna för kabinpersonalen (2) eller, om representanterna är förhindrade, för deras ersättare, räknas inte den arbetsledighetsdag som två gånger i året ges på grund av AKT:s fullmäktigemöte inte till det minimiantal lediga dagar som fastställs i kollektivavtalet.

För representanterna för kabinpersonalen (högst 12) räknas inte de arbetsledighetsdagar som beviljas en gång per fyra år (för den tid mötet pågår dock högst tre kalenderdygn) på grund av AKT:s representantmöte inte till det minimiantal lediga dagar som fastställs i kollektivavtalet.

4. Om AKT med anledning av avtalsförhandlingar som gäller kabinpersonal i Palta rf:s medlemsföretag är tvungen att sammankalla kabinpersonalsektionen eller styrelsen, strävar man genuint efter att ge medlemmarna i kabinpersonalsektionen och styrelsen ledigt för mötet. Inkomstbortfallet ersätts, om avtalsförhandlingen anknyter till bolaget.

5. Om annan befrielse från arbetet överenskommes separat från fall till fall mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

6. Medlemmar i den arbetsplatspecifika fackklubbens styrelse (högst 7 personer) ges 12 gånger per år ledigt (1 dag) med anledning av styrelsemötena. Arbetsgivaren betalar ingen separat ersättning under befrielsen. Styrelsen sammanträder i regel en gång per månad.

7. Namnen på medlemmarna i organen och mötesdagarna meddelas i god tid med tanke på planeringen av arbetsskiftförteckningen.

8. Alla dagar som nämnts i denna paragraf beaktas som frånvarodagar enligt tabellen över arbetstid.

9. Om arbetsgivaren kallar en personalrepresentant till en lokal förhandling ersätter arbetsgivaren de inkomster som personalrepresentanten förlorar på grund av antingen de lokala förhandlingar som arbetsgivaren för med representanterna eller de andra uppgifter som överenskommit med arbetsgivaren. En semesterdag eller annan ledig dag än en sådan som definierats tidigare i denna punkt som förlorats på grund av nämnda orsaker ersätts med en ny semesterdag eller ledig dag eller på annat överenskommet sätt.

15§ ERSÄTTNINGSPRAXIS SOM TILLÄMPAS PÅ ARBETSVILLKOREN FÖR KABINPERSONALEN

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan i enskilda fall avtala annat om bestämmelserna gällande ersättningspraxis i 15 § i detta och branschens allmänna kollektivavtal.

15.1. Underbemanning på flyg som varar längre än 12 timmar

Ombord på flyg som planeras vara längre än 12 timmar ska besättningen vara förstärkt enligt följande:

Ett flygplan med fler än 275 platser	12 CCM
ett flygplan med 260–275 platser	11 CCM
ett flygplan med 240–259 platser	9 CCM
ett flygplan med 200–239 platser	7 CCM
ett flygplan med 170–199 platser	6 CCM
ett flygplan med 135–169 platser	5 CCM
ett flygplan med 100–134 platser	4 CCM

ett flygplan med 51–99 platser	3 CCM
Ett flygplan med färre än 51 platser	2 CCM

Ersättningen för underbemanning är 1 VVV-dag till statistiken/varje arbetstagare som saknas på flygningar som har planerats vara eller varar längre än 12 timmar.

Särskilda fall

- Förstärkt besättning krävs inte på flygningar som varar längre än 12 timmar men på vilka den effektiva arbetstiden understiger nio timmar och resten av flygningen är överföringsflygning.
- Förstärkt besättning krävs inte heller på flygningar som varar längre än 12 timmar och slutar med den effektiva arbetstiden om mindre än hälften av den totala arbetstiden är effektiv arbetstid.

Om någon av arbetstagarna insjuknar efter att flygningen har börjat betalas inte ovan nämnda ersättning. Arbetsgivaren försöker dock kalla en arbetstagare till arbete i stället för den som har insjuknat.

15.2. För få viloplatser

- **På flygningar som har planerats vara längre än 12 timmar;** Ombord på flyg som planeras vara längre än 12 timmar ska det finnas viloplatser; om ändamålsenliga viloplatser (t.ex. sådana som skiljs åt med hjälp av draperier) saknas är ersättningen 1 VVV-dag.
- **På flygningar som oväntat varar längre än 12 timmar;** 1 VVV-dag om arbetstiden är 12 timmar 10 minuter eller mera. antalet passagerare påverkar ersättningens belopp.
- i sådana fall där det som planerades inte motsvarar det som faktiskt hände fattas beslutet om VVV-dagersättningen från fall till fall.

15.3. Otillräckliga bufferttider och vilotider

På en yttre station

1. Fyra timmar eller en kortare tid mellan tjänstgöringstiderna räknas in i arbetstiden i sin helhet.
2. Om minimivilan (11 timmar) underskrids räknas arbetstiderna ihop, varvid ersättningar till följd av att bufferttiderna underskridits (se punkt 15.3.3) inte ersätts.
3. Underskridningar av vila på den yttre stationen 21 h (långdistansflygningar), 23 h / 36 h (flygningar som innebär en tidsskillnad) och bufferttider på den yttre stationen 18 h (arbetstid över 14 h) och 21 h (nattarbete) ersätts enligt följande:

36 h–21 h	ersätts inte
21 h–18 h	åtta timmars lön ersätts/påbörjad timme
18 h–minimivila	en VVV-dag ersätts/påbörjad timme

4. En planerad underskridning av vila på den yttre stationen 42 h (flygning som innebär en tidsskillnad/långdistansflygning/långdistansplan) ersätts enligt följande:
 - Om ifrågavarande tid framme är 30–40 timmar, ges en VVV-dag på stationeringsorten.
 - Om vilan är kortare än 30 timmar, ges två VVV-dagar.
5. På yttre stationer kan transportererna påverka minimivilotiderna.

På stationeringsorten

6. Om den sammanräknade arbetstiden då arbetstagaren anländer till stationeringsorten har överskridit 12 timmar, följer en bufferttid på 18 h, efter 14 timmar en bufferttid på 24 h och efter 16 timmar en bufferttid på 30 h.
7. Underskridningar av bufferttiden på stationeringsorten ersätts inte.

15.4. Förlorad veckoslutsledighet eller annan kvotledighet eller avsaknaden av dem

1. Veckoslutsledigheten ges enligt punkt 14.1.2 och den ska innebära hela lördags- och söndagsdygnet.
2. Veckoslutsledigheten innebär minst en kvotledighet om annat inte har avtalats med arbetstagaren.
 - I stället för en förlorad veckoslutsledighet eller en sådan veckoslutsledighet som saknas får arbetstagaren en ny veckoslutsledighet vid den tidpunkt som han eller hon meddelar. Denna veckoslutsledighet som ska ersättas ingår i månadens kvot för lediga dagar. Om den nya veckoslutsledigheten är förlagd under en annan månad än den förlorade veckoslutsledigheten är längden på den nya ledigheten minst 57 timmar (33 h + 24 h) och ledigheten innebär hela lördags- och söndagsdygnet.
 - Ersättningen för en förlorad veckoslutsledighet eller avsaknaden av en veckoslutsledighet kan också tas i form av vardagsledighet. Då får arbetstagaren två extra vardagsledigheter vid önskad tidpunkt.
 - I stället för en förlorad kvotledighet eller en sådan kvotledighet som saknas får arbetstagaren en ny ledighet vid den tidpunkt som han eller hon meddelar.

15.5. Att vänta på och dela hotellrum

Väntan på hotellrum betraktas varken som arbetstid eller vilotid; att leta efter ett hotellrum räknas in i arbetstiden. Arbetstagaren ska vänta på sitt hotellrum i en timme (efter en flygning som innebär en tidsskillnad och fyra eller fler timmar nattarbete i 30 minuter) utan ersättning. Efter denna tid är ersättningen 1 VVV-dag för varje full halvtimme, dock högst 3 VVV-dagar. Om arbetstagaren blir tvungen att dela hotellrum får han eller hon 1 VVV-dag + 50 euro per dygn i ersättning.

15.6. Väntan på väskor på yttre stationer

Ifall arbetstagarna på flygplatsen blir tvungna att vänta på sina bagage efter att arbetstiden har upphört räknas väntetiden in i arbetstiden för två arbetstagare (för en ifall det handlar om en väska). Dessutom ersätts de kostnader som beror på att väskorna förs till hotellet (såsom

bärare, taxi etc.) Väntetiden räknas in i arbetstiden för högst två arbetstagare oberoende av om de andra också väntar på väskorna eller beger sig till hotellet.

15.7. Exceptionella situationer

Exceptionella situationer behandlas alltid från fall till fall på stationeringsorten.

15.8 VY-ersättning

1. Över 46 arbetstimmar under sju på varandra följande kalenderdygn
Den överskridande andelen flyttas till VY-statistiken genom en blankett för ansökan om ersättning. En överskridning som beror på byte av flyg ersätts inte. När överskridningarna beror på arbetsgivarens ändringar i arbetsskiftsförteckningen i syfte att använda besättningen på ett ändamålsenligt sätt ersätts överskridningarna. Beredskap räknas inte som arbetstid.
2. Transporter i Business-klass
Om arbetstagaren på överföringsflygningar utanför Europa blir tvungen att resa i turistklass i arbetsgivarens flygplan får han eller hon i ersättning 1,5 timmar i VY-statistiken.

16§ LÖN FÖR SJUKDOMSTID OCH MODERSKAPSLEDIGHET SAMT RÄTT TILL FAMILJELEDIGHET

16.1. Lön för sjuktid

1. Om en arbetstagare som arbetsgivaren har anställt är förhindrad att arbeta på grund av en sjukdom eller ett olycksfall och han eller hon inte avsiktligt, genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande har ådragit sig sjukdomen eller olycksfallet, betalar arbetsgivaren honom eller henne lön för sjukdomstid som följer:

Om arbetstagaren oavbrutet har varit anställd hos samma arbetsgivare

- i mindre än 1 år får han eller hon sin fulla lön för fem veckor,
- i 1–5 år får han eller hon sin fulla lön för sex veckor,
- längre än 5 år får han eller hon sin fulla lön för fyra månader.

Arbetstagaren ska visa upp en av arbetsgivaren godkänd utredning om sin arbetsoförmåga. Om arbetsgivaren kräver intyg av en viss läkare betalar arbetsgivaren kostnaderna för anskaffandet av intyget.

2. En arbetstagare vars anställning har pågått mindre än en månad får sin fulla lön från och med början av den andra sådana sjukdag som hade varit arbetstagarens arbetsdag om arbetstagaren hade varit i arbetet högst tills att arbetsoförmågan har pågått så länge att arbetstagaren är berättigad till en sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen. Om arbetsoförmågan till följd av sjukdom pågår under hela maximitiden ovan betalar arbetsgivaren lön för även väntedagen.

3. Tjänstgöringstiden enligt punkterna 1 och 2 räknas utifrån anställningarnas sammanlagda längd om tiden mellan anställningarna inte är längre än sex månader. Punkt 2 tillämpas dock först efter att anställningsförhållandet har inletts.

4. Då arbetsoförmåga med anledning av en sjukdom eller ett olycksfall återkommer har arbetstagaren under ett års tid inte rätt till lön för en längre tid av arbetsoförmåga än vad som bestäms ovan.

Lönen betalas dock alltid för den väntetid som avses i sjukförsäkringslagen.

Tillämpningsanvisning:

- Lön under sjuktid betalas på basis av anställningsförhållandets längd under ett kalenderår för högst
 - fem veckor (under ett års tjänstetid utan avbrott)
 - sex veckor (1–5 års tjänstetid utan avbrott); eller
 - fyra månader (över fem års tjänstetid utan avbrott).
- Lön för sjukdomstiden betalas under ett kalenderår för högst ovan nämnda tid både i fråga om flera korta perioder av arbetsoförmåga och en längre oavbruten period av arbetsoförmåga.
- Om arbetsoförmågan upprepas har det vad gäller utbetalningen av lön under sjukdomstiden ingen betydelse ifall det är fråga om samma eller en annan sjukdom.
- Situationer där arbetsoförmågan fortsätter utan avbrott vid byte av kalenderår (en eller flera lediga dagar innebär inte ett avbrott i perioden av arbetsoförmåga)
 - ett nytt år innebär inte att en ny löneutbetalningsperiod inleds
 - utbetalningen av lön under sjukdomstiden upphör då
 - arbetsoförmågan utan avbrott har pågått under ovan nämnda tid (5 veckor–4 månader) eller då
 - det för en period av arbetsoförmåga medräknat andra perioder av arbetsoförmåga under föregående kalenderår utan avbrott har betalats lön för sjukdomstid för sammanlagt högst ovan nämnda tid (5 veckor–4 månader).
 - En period av arbetsoförmåga som fortsatt över årsskiftet (arbetsförmågan återfås) och arbetstagaren återvänder till arbetet (flygarbete eller utbildning) eller tar ut semester
 - om arbetstagaren efter detta på nytt blir arbetsoförmögen betalas till honom eller henne, räknat från och med början av det föregående kalenderåret, lön för sjukdomstiden under sammanlagt högst ovan nämnda tid (5 veckor–4 månader).
- Till deltidsanställda arbetstagare
 - betalas lön under sjukdomstiden på basis av anställningsförhållandets längd för högst en tidsperiod på fem eller sex veckor eller fyra månader. Tidsperioden löper under både arbetade dagar och lediga dagar
 - för deltidsanställda som arbetar 50/50 betalas undantagsvis lön under sjukdomstiden för arbetade månader. Lön under sjukdomstiden betalas på basis av den oavbrutna tjänstetiden för högst fem eller sex veckor eller fyra månader.

5. Dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen betalas arbetsgivaren för den tid under vilken denne betalar lön för sjukdomstid eller moderskapsledighet.

6. Om en arbetstagare insjuknar då en flygning redan inletts betalas lön enligt arbetsskiftet ända till slutet av arbetsskiftet i fråga. Om sjukdomen fortsätter inleds utbetalningen av lön för sjukdomstid och sjukfrånvaron från och med följande kalenderdygn.

7. Tidpunkten för dygnskiftet gäller även tidpunkten för början och slutet av sjukledigheten.

8. Lönen för sjukdomstiden räknas utifrån genomsnittsförtjänsten (GTF) per kvartal.

16.2. Beräkning av GTF

1. Genomsnittsförtjänsten omfattar lönen för utförd arbetstid, exklusive den höjning för helgarbete och overtidsarbete på mera än 172 timmar som betalas utöver grundlönen.
2. GTF beräknas endast för arbetstagare som utför skiftesarbete. GTF beräknas inte för personer som arbetar på land.

16.3. Lön för moderskapsledighet och särskild moderskapsledighet

1. När arbetstagaren på grund av graviditet och nedkomst är förhindrad att utföra arbete, betalar arbetsgivaren arbetstagaren lön för en tid på tre månader, om anställningsförhållandet oavbrutet fortgått minst ett år.
2. Flygvärdinnan ska underrätta arbetsgivaren om graviditeten genast efter att den har konstaterats.

Flygvärdinnan får sluta flyga omedelbart efter att graviditeten har konstaterats. Om annat inte föranleds av hälsoskäl är flygarbete tillåtet fram till högst den 16 graviditetsveckan. På begäran ges befrielse från nattflygningar och/eller flygningar som varar längre än 12 timmar.

3. En arbetstagare som med stöd av punkt 16.3.2 upphör med flygarbetet kan på ansökan övergå till annat arbete som bolaget anvisar henne under graviditeten. På ansökan anvisar arbetsgivaren annat arbete fram till att moderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen börjar betalas. Om arbetsgivaren inte kan anvisa lämpligt arbete, betalas under denna tid lön för arbetet på land utan arbetsskyldighet. Arbetsgivaren har under motsvarande tid rätt till den särskilda moderskapspenning som Fpa betalar. En arbetstagare som vägrar ta emot det arbete som har anvisats henne förlorar sin rätt till denna lön.

Arbetstagaren har också rätt till en särskild moderskapsledighet enligt sjukförsäkringslagen och arbetsavtalslagen.

4. Storleken på de löner som nämns i punkterna 16.3.1 och 16.3.3 i denna paragraf motsvarar semesterlönen.

16.4. Övriga bestämmelser

1. Om den dagpenning eller moderskapspenning som enligt sjukförsäkringslagen betalas arbetstagaren är större än lönen enligt detta avtal betalar arbetsgivaren inte lön för en sådan tid som berättigar till dagpenning eller moderskapspenning utan ersättningen betalas utifrån sjukförsäkringslagen.

Om arbetstagaren för den tid som enligt sjukförsäkringslagen berättigar till dagpenning får lön för sjukdomstid eller ledighet vid barnabörd ger han eller hon skyndsamt till arbetsgivaren de utredningar som enligt 28 § i sjukförsäkringslagen behövs för att arbetsgivaren ska kunna ansöka om återbetalning av dagpenningen eller moderskapspenningen.

2. Om den dagpenning eller moderskapspenning som avses i sjukförsäkringslagen medan detta avtal är i kraft blir primär i förhållande till lönen iakttas följande:

Utöver den lön för sjukdomstiden som betalas med stöd av arbetsavtalslagen betalar arbetsgivaren arbetstagaren bara antingen skillnaden mellan lönen för sjukdomstiden enligt detta kollektivavtal och dagpenningen eller skillnaden mellan lönen för ledigheten vid

barnabörd och moderskapspenningen. För utbetalningen av denna lönedel krävs att arbetsgivaren har fått en utredning om beloppet av den dagpenning eller moderskapspenning som betalas eller har betalats arbetstagaren.

Om dagpenning eller moderskapspenning inte betalas av orsaker som beror på arbetstagaren själv, eller om den betalas till ett lägre belopp än vad arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen skulle ha rätt till, får arbetsgivaren avdra den del av lönen för sjukdomstiden eller ledigheten vid barnabörd som på grund av arbetstagarens förfarande helt eller delvis har blivit obetald i form av dagpenning eller moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen.

3. Om en arbetstagare som återvänder från en familjeledighet är tvungen att vänta på att få börja en utbildning i samband med återgången till arbetet, betalas till honom eller henne under väntetiden en lön som är lika stor som semesterlönen och arbetstagaren är skyldig att utföra det ersättande arbete som anvisas honom eller henne. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om ett annat arrangemang, till exempel att arbetstagaren beviljas oavlönad ledighet under väntetiden.

Grunden för ersättning för en utbildning i samband med återgången till arbetet som placeras på arbetstagarens egen tid är timlön; dock minst åtta timmars lön/dag.

4. Föräldrarna till adoptivbarn har samma rätt till föräldraledighet och vårdledighet som de biologiska föräldrarna.

5. Arbetsgivaren betalas medicinska undersökningar och arvoden till specialister om den luftfartsläkare som arbetsgivaren anlitar kräver dessa i syfte att bedöma arbetsförmågan på arbetsgivarens initiativ.

16.5. Partiell vårdledighet

1. Arbetstagarens rätt till partiell vårdledighet fastställs enligt gällande lag.
2. Om annat inte avtalas lokalt ges den partiella vårdledigheten på så sätt att arbetstiden som högst är 90 timmar per månad. Arbetstagaren behöver varken arbeta på övernattande flygningar eller vara i beredskap. Lönen bestäms så att grundlönen minskas med 25 procent. Flygtilläggen betalas dock normalt.

16.6. Sjukt barn

1. Om ett barn under tio år plötsligt insjuknar betalas arbetstagaren ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård åt barnet eller vårda barnet enligt bestämmelsen om lön för sjukdomstid i detta kollektivavtal. En förutsättning för utbetalning av ersättningen är att båda föräldrar eller vårdnadshavare förvärvsarbetar och att arbetstagaren ger en redogörelse över frånvaron enligt bestämmelserna om utbetalning av lön för sjukdomstid i kollektivavtalet. Det ovan sagda tillämpas också på ensamförsörjare.

2. På samma grunder betalas motsvarande ersättning till arbetstagaren, i fall den andra föräldern eller vårdnadshavaren till följd av sjukdom, resa, arbete, studier eller deltagande i utbildning, boende på annan ort eller annat motsvarande tillfälligt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet och vården inte kan ordnas på annat sätt enligt den här punkten. Vid tillämpningen av den här punkten jämsställs studier med förvärvsarbete.

Tillämpningsanvisning:

När ordnandet av vården eller vården varar 1,2, 3 eller 4 arbetsdagar betraktas frånvaron som sådan frånvaro som avses i avtalet. En förutsättning för utbetalning av ersättningen är att det om barnets sjukdom och därav föranledd frånvaro ges samma utredning som krävs vid arbetstagarens egen sjukdom enligt kollektivavtalet och praxis inom företaget.

3. Frånvaro tillåts enligt avtalet barnets förälder eller vårdnadshavare. För att frånvaron ska vara tillåten ska båda föräldrarna eller vårdnadshavarna förvärvsarbeta med de undantag som nämns i punkt 16.6.2. Arbetstagaren ska i första hand sträva efter att ordna vård för barnet. Om detta inte är möjligt kan arbetstagaren själv stanna hemma för att vårda barnet. På begäran av arbetsgivaren ska arbetstagaren visa upp en pålitlig utredning om grunderna för den tillfälliga ledigheten för vård av barn.

4. Med anledning av samma insjuknande får föräldrarna eller vårdnadshavarna ersättning för sammanlagt högst fyra arbetsdagar. Frånvaro med lön på grund av att barnet insjuknar jämställs med sådana dagar likställda med arbetade dagar som avses i semesterlagen. Med ensamförsörjande avses även en person som utan särskilt hemskillnadsbeslut eller skilsmässobeslut permanent har flyttat i sär från sin maka eller make och en person vars make eller maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av militärtjänstgöring eller reservövning.

17§ SEMESTER OCH SEMESTERPENNING

Semestern, semesterlönen och semesterersättningen bestäms utifrån semesterlagen. Även helgarbete betraktas vid beräkning av semesterlön.

17.1. Semesterlön

Semesterlönen och semesterersättningen bestäms utifrån semesterlagen. Även helgarbete betraktas vid beräkning av semesterlön.

17.2. Intjänande av semester

1. En arbetstagare vars anställningsförhållande före den 31 mars oavbrutet har pågått minst ett år är berättigad till 2,5 vardagar semester per varje sådan månad under semesterkvalifikationsåret under vilken han eller hon har intjänat minst 14 arbetade dagar eller dagar likställda med arbetade dagar.

2. Den del av semestern som överskrider 24 semesterdagar ges utanför semesterperioden (2.5—30.9).

3. När arbetsgivaren med arbetstagarens samtycke flyttar de semesterdagar som är avsedda för den egentliga semesterperioden utanför den egentliga semesterperioden ersätts dessa semesterdagar till en och en halv gång deras värde.

17.3. Semesterpremie

1. Semesterpenningen är 50 procent av semesterlönen.
2. För att få semesterpenning ska arbetstagaren inleda sin semester vid en angiven eller överenskommen tidpunkt och återgå till arbetet genast då semestern upphör. Semesterpenningen betalas dock om arbetstagaren omedelbart innan semestern inleds eller när semestern avslutas vid fortgående anställning har varit frånvarande med arbetsgivarens samtycke eller har varit förhindrad att arbeta på grund av skäl som nämns i semesterlagen.

17.4 Betalning av semesterlön och semesterpenning

Semesterpenningen och tilläggslönen för semestertiden betalas enligt ett lokalt avtal.

18§ FRÅNVARO MED LÖN

1. Följande endagsfrånvaron dras inte av från arbetstagarens lön och semester:
 - egen vigsel och registrering av ett parförhållande då när den dagen normalt hade varit arbetstagarens arbetsdag,
 - egen 50- eller 60-årsdag, ifall den infaller på en arbetsdag,
 - begravning av en familjemedlem eller en nära anhörig.

Protokollsanteckning:

Med nära anhörig avses arbetstagarens maka, make eller sambo, egna eller makas, makes eller sambos barn och fosterbarn, egna föräldrar och föräldrar till maka, make eller sambo samt bröder och systrar.

2. Dessutom kan avtal om annan motsvarande frånvaro ingås lokalt.

19§ DAGTRAKTAMENTE, ÖVERNATTNING OCH MÅLTIDER

19.1 Dagtraktamente

1. I syfte att täcka de tilläggskostnader som föranleds av arbetstagarens arbetsresor betalar arbetsgivaren dagtraktamente till honom eller henne med undantag av den tjänstgöring som utförs på stationeringsorten.

För andra än de ovan avsedda arbetsresor som arbetstagaren företar betalas reseersättning enligt arbetsgivarens gällande praxis.

2. I fråga om dagtraktamenten iakttas skattestyrelsens gällande bestämmelser om dagtraktamenten.
3. Om det sker väsentliga strukturella ändringar i utbetalningsgrunderna för dagtraktamenten till någon arbetstagargrupp som är anställd hos arbetsgivaren tillsätts det en kommitté som ska rätta till grunderna för bestämmandet av dagtraktamenten i denna paragraf. Kommittén består av två företrädare för arbetsgivaren och två för arbetstagarna.

19.2 Övernattning

Som en del av detta avtal iakttas hotellavtalet i bilagan.

19.3 Måltider

1. Medlemmar i kabinpersonalen ska ha möjlighet till måltider under arbetsskift som varar längre än sex timmar. Under arbetsskiftet ska man beakta arbetstagarens möjlighet att äta enligt den genomsnittliga måltidsrytmen, i synnerhet då arbetsskiftet pågår under de normala måltidstiderna (om arbetstiden till exempel inleds kl. 11.00 och avslutas kl. 22.00 ska arbetstagaren ha möjlighet till två måltider).
2. Ombord på flygplanet ska det under flygningen finnas antingen kaffe, te, läskedrycker eller friskt vatten för arbetstagarna.
3. Vid planeringen av arbetsprocedurer ska uppmärksamhet fästas vid att anvisningarna för vilo- och matpauserna är tillräckligt klara.

20§ UNIFORM

Arbetstagaren ska i sådan tjänstgöring där han eller hon är i kontakt med allmänheten eller där det särskilt så bestäms använda en snygg uniform som arbetsgivaren väljer och bekostar samt iakttas arbetsgivarens order i övrigt. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen förhandlar om bestämmelserna om uniformen innan de träder i kraft.

21§ FÖRSÄKRINGAR

1. Utöver försäkringen enligt lagen om olycksfallsförsäkring tecknar arbetsgivaren arbetstagaren en gruppplivförsäkring samt en flygolycksfalls- och passagerarförsäkring.
2. Utöver den lagstadgade olycksfallsförsäkringen ska de försäkringar som arbetsgivaren tecknar tillsammans täcka alla olycksfall och akuta sjukdomsfall som inträffar på en arbets- eller tjänsteresa.

Ersättnings belopp

A = Ersättning för dödsfall som föranleds av olycksfall, smittsam sjukdom eller sjukdom. Ersättnings belopp är 42 100 euro.

Bb = Engångsersättning för total bestående invaliditet med anledning av olycksfall och i fall av delinvaliditet en relativ andel av försäkringsbeloppet som bestäms utifrån invaliditetsgraden. Ersättnings belopp är två gånger A.

D = Vårdkostnader med anledning av olycksfall och akut sjukdom utomlands utan högre gräns (i hemlandet ersätts vårdkostnaderna inom ramen för sjukförsäkringslagen).

Ersättnings belopp (= försäkringssumman) justeras en gång per år. Som jämförelsetal används tal 2 191 som baserar sig på förtjänstnivå- och konsumentprisindexet från 2005. Förhållandet är 50/50. Ersättnings beloppet stiger när en indexhöjning kräver att ersättningssumman A höjs med minst 1 700 euro. Då höjs summorna i rater vars storlek är 1 700 euro från och med början av nästa försäkringsperiod dvs. den 1 april.

4. Arbetsgivaren ersätter det verkliga värdet på det bagage som behövs i arbetstagarens arbete ifall bagaget försvinner eller skadas på arbetsresan. Ersättningen förfaller till betalning

om bagaget inte har hittats inom en månad räknat från försvinnandet. Om arbetstagaren blir tvungen att övernatta på en yttre station efter att bagaget har försvunnit får arbetstagaren köpa skälig och nödvändig fritids- och övernattningsutrustning.

22§ HUVUDFÖRTROENDEMÄN, FÖRTROENDEMÄN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE

1. Arbetstagarna har rätt att välja en huvudförtroendeman och en ersättare. Bestämmelserna om huvudförtroendeman tillämpas på ersättaren när han eller hon sköter huvudförtroendemannuppdraget i minst två veckors tid.

Avtal om val av andra förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig ingås lokalt.

2. Huvudförtroendeman har för skötseln av sitt uppdrag rätt att vid behov få befrielse från arbetet per vecka som följer:

Antal arbetstagare som företräd Befrielse/vecka

Högst 100	4 timmar
101-300	10 timmar
301-500	25 timmar
över 500	helt befriad

Avtal om befrielse från arbetet för andra förtroendeman ingås lokalt. Parterna rekommenderar att befrielsen ges enligt tabellen ovan.

3. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens inkomster får inte sjunka på grund av att de sköter sina förtroendeuppdrag. Avtal om arvodet och hur inkomstbortfallet ersätts ska ingås lokalt.

4. Vid sidan om det som har avtalats i ett allmänt avtal mellan TT och FFC har huvudförtroendemannen rätt att skriftligen få följande uppgifter:

- de nya arbetstagarnas anställningsdagar, längderna på anställningsförhållandena för viss tid och grunderna för anställningsförhållandena för viss tid en gång om året,
- vilka som har sagts upp och permitterats samt längden på permitteringen,
- de inkomster som avses i punkt 4.5 i detta kollektivavtal kvartalsvis och antalen arbetstimmar varje månad,

5. arbetsgivaren informerar i god tid om ibruktagande av nya flygplanstyper, flygvägsstrukturer, utbildningar, dessa omständigheters inverkan på arbetsförhållandena och reserverar huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen tillfälle att delta i planeringen av anordningar och lösningar som ökar säkerheten.

Arbetsgruppen fäster särskild uppmärksamhet vid viloutrymmen.

När nya flygplanstyper anskaffas eller flygplaner som redan är i bruk ändras väsentligt inrättas en arbetsgrupp för inomhusutrymmen. Arbetsgruppen ska inrättas redan i planeringsskedet och bestå av två företrädare för de kabinanställda och två för arbetsgivaren.

6. Om huvudförtroendemannens rätt att delta i valet av purser avtalas lokalt.

7. Huvudförtroendemannen har rätt få uppgifter om anlitande av utomstående arbetskraft och dess grunder samt om mängden utomstående arbetskraft och hur länge de anlitas.

8. Arbetsgivaren ordnar huvudförtroendemannen tillfälle att följa hur arbetspassen och kombinationerna av flygningarna utarbetas (=pairing) per tidtabellsperiod eller om transportprogrammet ändras väsentligt.

23§ LOKALA AVTAL

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren eller huvudförtroendemannen kan ingå sådana lokala avtal som nämns i bestämmelserna i detta avtal. Avtalet får inte strida mot lagstiftningen eller kollektivavtalet. Avtalsparterna får inte vara några andra än de som nämns ovan.

Avtal mellan huvudförtroendemannen och arbetsgivaren är bindande för de arbetstagare som huvudförtroendemannen ska anses företräda.

2. Avtalet gäller en bestämd tid eller fram till utgången av kollektivavtalsperioden.

3. Avtalet ska ingås skriftligen om någondera parten kräver det. Om avtalet gäller längre än en månad ska det alltid ingås skriftligen. Ett avtal som har varit i kraft längre än en månad ska förnyas skriftligen.

4. Det lokala avtalet som åsyftas här utgör en del av kollektivavtalet.

24§ SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

I arbetsavtalslagen föreskrivs om arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet.

25§ SAMMANKOMSTER PÅ ARBETSPLATSEN

1. Arbetstagarna får utanför arbetstiden ordna möten om anställningsfrågor på arbetsplatsen i lämpliga lokaler som arbetsgivaren anvisar förutsatt att

Om möte hålls på arbetsplatsen ska det överenskommas med arbetsgivaren, om möjligt tre dagar före mötet.

Mötesarrangören svarar för kostnaderna för och ordningen under mötet samt för att möteslokalerna hålls snygga.

2. Mötesarrangörerna har rätt att bjuda in företrädare för kollektivavtalsparterna till mötet.

26§ INNEHÅLLNING AV MEDLEMSAVGIFTER

Arbetsgivaren innehåller med fullmakt av arbetstagarna medlemsavgifterna till arbetstagarföreningen på arbetstagarens lön och sätter in dem på arbetstagarföreningens konto enligt anvisningarna. Efter utgången av året ger arbetsgivaren arbetstagaren en utredning om den innehållna summan.

27§ ANDRA BESTÄMMELSER

27.1 Arbetsfred

Alla stridsåtgärder som riktar sig mot detta avtal eller någon bestämmelse i det är förbjudna. Lagliga stridsåtgärder är dock tillåtna.

28§ AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER

1. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen ska först förhandla om meningsskiljaktigheter som gäller tolkning av eller brott mot detta avtal. Om enighet inte nås vid dessa förhandlingar ska Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT ry förhandla om frågan. Båda parter kan föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. Genom ett gemensamt avtal mellan parterna kan frågan också föras till skiljedomstolen för avgörande.
2. Förhandlingarna ska på framställning från den ena parten inledas skyndsamt och senast två veckor efter att framställningen gjordes.
3. Ett protokoll sätts upp över förhandlingarna och justeras av båda parter, om någondera parten så vill.

29§ PRINCIPEN OM FORTGÅENDE FÖRHANDLINGAR

Parterna förbinder sig till att någondera parten under avtalsperioden kan ta upp ett ärende som gäller kollektivavtalet, arbetsvillkoren eller arbetet till förhandling mellan parterna.

30§ AVTALETS GILTIGHETSTID

1. Detta avtal gäller från 1.2.2019 till 31.1.2022. Därefter fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, såvida inte någondera parten skriftligen säger upp det senast två månader innan avtalet löper ut.
2. Den part som säger upp avtalet ska i samband med uppsägningen ge den andra avtalsparten en specificerad promemoria med ändringsförslag. Om detta förfarande inte tillämpas är uppsägningen ogiltig.
3. Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller tills det av någondera parten fastställs att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

Arbetsgivarna för Bil- och Transportbranschens
servicebranscherna PALTA rf Arbetarförbund AKT ry

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL 11-04-2019

FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR KABINPERSONALEN

Parterna har kommit överens om att förnya kollektivavtalet för kabinpersonal på det sätt som presenteras nedan.

Parterna konstaterar att de ändringar som nu överenskommit inte tillämpas som en del av Nordic Regional Airlines Oy:s kollektivavtalsprotokoll för kabinpersonal.

1. Avtalsperiod

Avtalsperioden inleds 1.2.2019 och löper ut 31.1.2022

2. Löneuppgörelse

2.1. År 2019

Tabellen över minimilöner ändras enligt följande:

Nivå 21	21–22 år	2351,02
Nivå 22	över 22 år	2469,48

Tabellönerna höjs 1.4.2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 1,6 procent.

I 8 § (Löner) i kollektivavtalet görs följande ändringar, som träder i kraft fr.o.m. 1.4.2019:

8.10 CC-tillägg:

ett flygplan med fler än 300 platser, 3,6 procent,
ett flygplan med 250–300 platser, 3,3 procent

Det andra stycket i bestämmelsen slopas (efter att bestämmelsen slopats betalas inte längre CC-tillägg på överföringsflygningar)

8.11. Tillägg för utnämning till purser

En kabinanställd med utbildning inom arbetsledning får ett tillägg på 7,9 procent av grundlönen enligt nivån 19 per månad för skötseln av purserns uppgifter eller motsvarande uppgifter.

2.2. År 2020

Tabellönerna höjs 1.2.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning vars storlek fastställs före 31.1.2020 med följande beräkningsmodell:

Procenten för den allmänna förhöjningen beräknas som ett matematiskt medelvärde av de allmänna förhöjningar som man har vetskap om före 31.1.2020 och som genomförts/ska genomföras under tiden 1.11.2019–31.10.2020 (två decimaler) i följande jämförelsebranscher, med beaktande av längden på perioderna för de allmänna förhöjningarna och tidpunkterna då de träder i kraft:

- Kollektivavtalet för arbetare inom teknologiindustrin (Industrifacket rf och Teknologiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (Industrifacket rf och Kemiindustrin rf),
- Kollektivavtal för arbetstagare inom den mekaniska skogsindustrin (Industrifacket rf och Skogsindustrin rf),
- Pappersindustrins kollektivavtal (Pappersförbundet rf och Skogsindustrin rf).

Till jämförelsebranschernas allmänna förhöjningar läggs eventuella potter om vilka avtalats lokalt till det belopp som fastställts i kollektivavtalet.

Från storleken på jämförelsebranschernas avtalshöjningar avdras den procentuella kostnadseffekt med vilken parterna i kollektivavtalet i fråga har avtalat om kostnadseffektiva ändringar i kollektivavtalet och som de har fastställt i sina kollektivavtalslösningar.

Om det inom jämförelsebranscherna enligt kollektivavtalet under ovan nämnda granskningsperiod genomförs sådana engångspotter som inte härrörs från att avtalshöjningarna kalkylmässigt överförs till en senare tidpunkt utan som är fullständigt separata från dessa, beräknas ett matematiskt medelvärde av alla fyra jämförelsebranschernas engångspotter. Engångspotten enligt kalkylen genomförs vid tidpunkten för den allmänna förhöjningen för de arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal (avrundning till hela eurobelopp och för deltidsanställda i förhållande till arbetstiden). Om en förhandlingslösning för ifrågavarande tid saknas för någon av jämförelsebranscherna den 31.1.2020, lämnas den utanför divisorn i beräkningen av engångspotten.

Om en enskild avtalsbransch saknar en förhandlingslösning för den ifrågavarande tiden 31.1.2020 eller om den allmänna förhöjningen beräknad enligt ovan nämnda principer i en enskild avtalsbransch är noll eller negativ, tas den inte med i beräkningarna när den allmänna förhöjningen beräknas 01-02-2020.

Om ingen av jämförelsebranscherna före 31.1.2020 har nått någon uppgörelse i förhandlingarna, avtalar parterna om eventuella ändringar av granskningstidpunkterna och hur och när lönejusteringarna genomförs.

Om förbunden inte når en uppgörelse om omfattningen av den allmänna förhöjningen före 31.1.2020, tillsätts på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd för att avgöra tvisten. Båda avtalsparterna utser två medlemmar till förlikningsnämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska ge en lösning före den 15.2.2020. Kostnaderna för nämnden delas jämnt mellan parterna.

2.3. År 2021

Tabellönerna höjs 1.2.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning vars storlek fastställs före 31.1.2021 med följande beräkningsmodell:

Procenten för den allmänna förhöjningen beräknas som ett matematiskt medelvärde av de allmänna förhöjningar som man har vetskap om före 31.1.2021 och som genomförts/ska genomföras under tiden 1.11.2020–31.10.2021 (två decimaler) i följande jämförelsebranscher, med beaktande av längden på perioderna för de allmänna förhöjningarna och tidpunkterna då de träder i kraft:

- Kollektivavtalet för arbetare inom teknologiindustrin (Industrifacket rf och Teknologiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (Industrifacket rf och Kemiindustrin rf),
- Kollektivavtal för arbetstagare inom den mekaniska skogsindustrin (Industrifacket rf och Skogsindustrin rf),
- Pappersindustrins kollektivavtal (Pappersförbundet rf och Skogsindustrin rf).

Till jämförelsebranschernas allmänna förhöjningar läggs eventuella potter om vilka avtalats lokalt till det belopp som fastställts i kollektivavtalet.

Från storleken på jämförelsebranschernas avtalshöjningar avdras den procentuella kostnadseffekt med vilken parterna i kollektivavtalet i fråga har avtalat om kostnadseffektiva ändringar i kollektivavtalet och som de har fastställt i sina kollektivavtalslösningar.

Om det inom jämförelsebranscherna enligt kollektivavtalet under ovan nämnda granskningsperiod genomförs sådana engångspotter som inte härrörs från att avtalshöjningarna kalkylmässigt överförs till en senare tidpunkt utan som är fullständigt separata från dessa, beräknas ett matematiskt medelvärde av alla fyra jämförelsebranschernas engångspotter. Engångspotten enligt kalkylen genomförs vid tidpunkten för den allmänna förhöjningen för de arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal (avrundning till hela eurobelopp och för deltidsanställda i förhållande till arbetstiden). Om en förhandlingslösning för ifrågavarande tid saknas för någon av jämförelsebranscherna den 31.1.2021, lämnas den utanför divisorn i beräkningen av engångspotten.

Om en enskild avtalsbransch saknar en förhandlingslösning för den ifrågavarande tiden 31.1.2021 eller om den allmänna förhöjningen beräknad enligt ovan nämnda principer i en enskild avtalsbransch är noll eller negativ, tas den inte med i beräkningarna när den allmänna förhöjningen beräknas 01-02-2021.

Om ingen av jämförelsebranscherna före 31.1.2021 har nått någon uppgörelse i förhandlingarna, avtalar parterna om eventuella ändringar av granskningstidpunkterna och hur och när lönejusteringarna genomförs.

Om förbunden inte når en uppgörelse om omfattningen av den allmänna förhöjningen före 31.1.2021, tillsätts på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd för att avgöra tvisten. Båda avtalsparterna utser två medlemmar till förlikningsnämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska ge en lösning före den 15.2.2021. Kostnaderna för nämnden delas jämnt mellan parterna.

3. Textförändringar

De ändringar i texten som parterna kommits överens om antecknas i berörda punkter i kollektivavtalet och i bilagorna till kollektivavtalet.

De avtalade ändringarna träder i kraft från början av avtalsperioden, om inget annat avtalats för ändringen.

3 § Centralorganisationsavtal

Ändras så att det lyder: Som en del av detta kollektivavtal iakttas det allmänna avtalet mellan TT och FFC såsom det löd den 1 januari 2017 till den del det inte har avtalats annorlunda genom detta kollektivavtal.

§ 5 Anställning, utveckling och upphörande av anställningsförhållandet

Punkt 5.2 ändras och lyder nu: Arbetsavtalet ingås med en provotid på högst sex månader under vilken båda parter kan häva anställningsförhållandet utan uppsägningstid. Parterna rekommenderar att arbetsavtalet ingås skriftligen. Modellen för arbetsavtalet följer med som bilaga 7.

Till punkt 5.11 läggs en ny protokollsanteckning enligt följande:

Protokollsanteckning:

Varje pott av slutlönen betalas alltid i samband med följande löneutbetalning efter beräkningen, såsom ifrågavarande potter betalas till personer som arbetar.

§ 16 Lön för sjukdomstid och moderskapsledighet samt rätt till familjeledighet

A. Lön för sjukdomstid

Till punkt A. 3 gällande tillämpningsanvisning för utbetalning av lön under sjukdomstid läggs till följande:

- Lön under sjuktid betalas på basis av anställningsförhållandets längd under ett kalenderår för högst
 - fem veckor (under ett års tjänstetid utan avbrott)
 - sex veckor (1–5 års tjänstetid utan avbrott); eller
 - fyra månader (över fem års tjänstetid utan avbrott).
- Lön för sjukdomstiden betalas under ett kalenderår för högst ovan nämnda tid både i fråga om flera korta perioder av arbetsoförmåga och en längre oavbruten period av arbetsoförmåga.
- Om arbetsoförmågan upprepas har det vad gäller utbetalningen av lön under sjukdomstiden ingen betydelse ifall det är fråga om samma eller en annan sjukdom.
- Situationer där arbetsoförmågan fortsätter utan avbrott vid byte av kalenderår (en eller flera lediga dagar innebär inte ett avbrott i perioden av arbetsoförmåga)
 - ett nytt år innebär inte att en ny löneutbetalningsperiod inleds
 - utbetalningen av lön under sjukdomstiden upphör då
 - arbetsoförmågan utan avbrott har pågått under ovan nämnda tid (5 veckor–4 månader) eller då
 - det för en period av arbetsoförmåga medräknat andra perioder av arbetsoförmåga under föregående kalenderår utan avbrott har betalats lön för sjukdomstid för sammanlagt högst ovan nämnda tid (5 veckor–4 månader).
 - En period av arbetsoförmåga som fortsatt över årsskiftet (arbetsförmågan återfås) och arbetstagaren återvänder till arbetet (flygarbete eller utbildning) eller tar ut semester
 - om arbetstagaren efter detta på nytt blir arbetsoförmögen betalas till honom eller henne, räknat från och med början av det föregående kalenderåret, lön för sjukdomstiden under sammanlagt högst ovan nämnda tid (5 veckor–4 månader).

- Till deltidsanställda arbetstagare
 - betalas lön under sjukdomstiden på basis av anställningsförhållandets längd för högst en tidsperiod på fem eller sex veckor eller fyra månader. Tidsperioden löper under både arbetade dagar och lediga dagar
 - för deltidsanställda som arbetar 50/50 betalas undantagsvis lön under sjukdomstiden för arbetade månader. Lön under sjukdomstiden betalas på basis av den oavbrutna tjänstetiden för högst fem eller sex veckor eller fyra månader.

B. Lön för moderskapsledighet och särskild moderskapsledighet

Punkt B. 3 ändras och lyder nu enligt följande:

En arbetstagare som med stöd av B 2 punkten upphör med flygarbetet kan på ansökan övergå till annat arbete som bolaget anvisar henne under graviditeten. På ansökan anvisar arbetsgivaren annat arbete fram till att moderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen börjar betalas. Om arbetsgivaren inte kan anvisa lämpligt arbete, betalas under denna tid lön för arbetet på land utan arbetsskyldighet. Arbetsgivaren har under motsvarande tid rätt till den särskilda moderskapspenning som Fpa betalar. En arbetstagare som vägrar ta emot det arbete som har anvisats henne förlorar sin rätt till denna lön.

Övriga ändringar som läggs till de punkter som textarbetsgruppen för kollektivavtalet kommit överens om:

1. En studie- eller tjänsteledighet planeras inte så att den överlappar en extra ledig dag (VVV) med anknytning till en flygning eller en extra ledighet (VP) med anknytning till en flygning.
2. Extra kalenderledigheter med anknytning till en flygning (VVV-dagar, det vill säga andra ledigheter än kvotledigheter) antecknas i arbetsskiftsförteckningen.
3. Arbetsgivaren betalas medicinska undersökningar och arvoden till specialister om den luftfartsläkare som arbetsgivaren anlitar kräver dessa i syfte att bedöma arbetsförmågan på arbetsgivarens initiativ.
4. Det tillsätts en arbetsgrupp som har i uppgift att före den 31.5.2019 gå igenom texterna i kollektivavtalet med målet att förtydliga och förenhetliga ordalydelsen i kollektivavtalet för kabinpersonal och dess företagsspecifika protokoll.
5. Ändringarna i kollektivavtalet medför inga ändringar i de företagsspecifika bestämmelserna enligt gällande protokoll som bifogats det allmänna kollektivavtalet för kabinpersonal.

Vid CityJet Oy följs inte den tabell för minimilöner som fastställts ovan i punkt 2.

Helsingfors den 11 april 2019

Arbetsgivarna för servicebranscherna
PALTA rf AKT ry

Bil- och
Transportbranschens

Arbetsförbundet

Tuomas Aarto Kaj Schmidt

Marko Piirainen

Harri Pasanen

Minimilöner enligt ett allmänt bindande kollektivavtal

		1.2.2018	1.4.2019
Nivå 0	- 4 mån	1267,34	1287,62
Nivå 1	4 mån – 1 år	1477,43	1501,07
Nivå 2	1–2 år	1512,67	1536,87
Nivå 3	2–2 år	1547,91	1572,68
Nivå 4	3–4 år	1584,45	1609,80
Nivå 5	4–5 år	1622,27	1648,23
Nivå 6	5–6 år	1661,42	1688,00
Nivå 7	6–7 år	1700,57	1727,78
Nivå 8	7–8 år	1741,05	1768,91
Nivå 9	8–9 år	1782,81	1811,33
Nivå 10	9–10 år	1829,76	1859,04
Nivå 11	10–11 år	1870,22	1900,14
Nivå 12	11–12 år	1914,59	1945,22
Nivå 13	12–13 år	1960,27	1991,63
Nivå 14	13–14 år	1995,51	2027,44
Nivå 15	14–15 år	2056,84	2089,75
Nivå 16	15–16 år	2106,42	2140,12
Nivå 17	16–17 år	2156,33	2190,83
Nivå 18	17–18 år	2209,53	2244,88
Nivå 19	18–19 år	2264,04	2300,26
Nivå 20	19–20 år	2295,14	2331,86
Nivå 21	21–22 år	2351,02	2388,64
Nivå 22	över 22 år		2508,99

TABELL ÖVER ARBETSTID

Bilaga 3A

Månad med 28 dagar														
Arbetsdagar/lediga dagar	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15
Frånvarodagar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Antal grundtimmar	172,0	165,9	159,7	153,6	147,4	141,3	135,1	129,0	122,9	116,7	110,6	104,4	98,3	92,1
Ersättning för mertidsarbete som överskrider 120 timmar	120,0	115,7	111,4	107,1	102,9	98,6	94,3	90,0	85,7	81,4	77,1	72,9	68,6	64,3
Ersättning för övertidsarbete är 50 % för de timmar som överskrider antalet grundtimmar. Därefter är ersättningen 100 %.	26,0	25,1	24,1	23,2	22,3	21,4	20,4	19,5	18,6	17,6	16,7	15,8	14,9	13,9

Arbetsdagar/lediga dagar	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Frånvarodagar	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Antal grundtimmar	86,0	79,9	73,7	67,6	61,4	55,3	49,1	43,0	36,9	30,7	24,6	18,4	12,3	6,1
Ersättning för mertidsarbete som överskrider 120 timmar	60,0	55,7	51,4	47,1	42,9	38,6	34,3	30,0	25,7	21,4	17,1	12,9	8,6	4,3
Ersättning för övertidsarbete är 50 % för de timmar som överskrider antalet grundtimmar. Därefter är ersättningen 100 %.	13,0	12,1	11,1	10,2	9,3	8,4	7,4	6,5	5,6	4,6	3,7	2,8	1,9	0,9

Månad med 29 dagar														
Arbetsdagar/lediga dagar	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16
Frånvarodagar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Antal grundtimmar	172,0	166,1	160,1	154,2	148,3	142,3	136,4	130,5	124,6	118,6	112,7	106,8	100,8	94,9
Ersättning för mertidsarbete som överskrider 120 timmar	120,0	115,9	111,7	107,6	103,4	99,3	95,2	91,0	86,9	82,8	78,6	74,5	70,3	66,2
Ersättning för övertidsarbete är 50% för de timmar som överskrider antalet grundtimmar. Därefter är ersättningen 100 %.	26,0	25,1	24,2	23,3	22,4	21,5	20,6	19,7	18,8	17,9	17,0	16,1	15,2	14,3

Arbetsdagar/lediga dagar	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2
Frånvarodagar	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Antal grundtimmar	89,0	83,0	77,1	71,2	65,2	59,3	53,4	47,4	41,5	35,6	29,7	23,7	17,8	11,9
Ersättning för mertidsarbete som överskrider 120 timmar	62,1	57,9	53,8	49,7	45,5	41,4	37,2	33,1	29,0	24,8	20,7	16,6	12,4	8,3
Ersättning för övertidsarbete är 50% för de timmar som överskrider antalet grundtimmar. Därefter är ersättningen 100 %.	13,4	12,6	11,7	10,8	9,9	9,0	8,1	7,2	6,3	5,4	4,5	3,6	2,7	1,8

Månad med 30 dagar															
Arbetsdagar/lediga dagar	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16
Frånvarodagar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Antal grundtimmar	172,0	166,3	160,5	154,8	149,1	143,3	137,6	131,9	126,1	120,4	114,7	108,9	103,2	97,5	91,7
Ersättning för mertidsarbete som överskrider 120 timmar	120,0	116,0	112,0	108,0	104,0	100,0	96,0	92,0	88,0	84,0	80,0	76,0	72,0	68,0	64,0
Ersättning för övertidsarbete är 50 % för de timmar som	26,0	25,1	24,3	23,4	22,5	21,7	20,8	19,9	19,1	18,2	17,3	16,5	15,6	14,7	13,9

överskrider antalet grundtimmar. Därefter är ersättningen 100 %.

Arbetsdagar/lediga dagar	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Frånvarodagar	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Antal grundtimmar	86,0	80,3	74,5	68,8	63,1	57,3	51,6	45,9	40,1	34,4	28,7	22,9	17,2	11,5	5,7
Ersättning för mertidsarbete som överskrider 120 timmar	60,0	56,0	52,0	48,0	44,0	40,0	36,0	32,0	28,0	24,0	20,0	16,0	12,0	8,0	4,0
Ersättning för övertidsarbete är 50 % för de timmar som	13,0	12,1	11,3	10,4	9,5	8,7	7,8	6,9	6,1	5,2	4,3	3,5	2,6	1,7	0,9

överskrider antalet grundtimmar. Därefter är ersättningen 100 %.

Månad med 31 dagar															
Arbetsdagar/lediga dagar	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17
Frånvarodagar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Antal grundtimmar	172,0	166,5	160,9	155,4	149,8	144,3	138,7	133,2	127,6	122,1	116,5	111,0	105,4	99,9	94,3
Ersättning för mertidsarbete som överskrider 120 timmar	120,0	116,1	112,3	108,4	104,5	100,6	96,8	92,9	89,0	85,2	81,3	77,4	73,5	69,7	65,8
Ersättning för övertidsarbete är 50 % för de timmar som	26,0	25,2	24,3	23,5	22,6	21,8	21,0	20,1	19,3	18,5	17,6	16,8	15,9	15,1	14,3

överskrider antalet grundtimmar. Därefter är ersättningen 100 %.

Arbetsdagar/lediga dagar	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Frånvarodagar	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Antal grundtimmar	88,8	83,2	77,7	72,1	66,6	61,0	55,5	49,9	44,4	38,8	33,3	27,7	22,2	16,6	11,1	5,5
Ersättning för mertidsarbete som överskrider 120 timmar	61,9	58,1	54,2	50,3	46,5	42,6	38,7	34,8	31,0	27,1	23,2	19,4	15,5	11,6	7,7	3,9
Ersättning för övertidsarbete är 50 % för de timmar som	13,4	12,6	11,7	10,9	10,1	9,2	8,4	7,5	6,7	5,9	5,0	4,2	3,4	2,5	1,7	0,8

överskrider antalet grundtimmar. Därefter är ersättningen 100 %.

Tabell över arbetstid / 90 timmar per månad, partiell vårdledighet

BILAGA 3 B

Månad med 28 dagar														
Arbetsdagar/lediga dagar	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15
Frånvarodagar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Antal grundtimmar	90,0	86,8	83,6	80,4	77,1	73,9	70,7	67,5	64,3	61,1	57,9	54,6	51,4	48,2
Arbetsdagar/lediga dagar	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Frånvarodagar	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Antal grundtimmar	45,0	41,8	38,6	35,4	32,1	28,9	25,7	22,5	19,3	16,1	12,9	9,6	6,4	3,2

Månad med 29 dagar															
Arbetsdagar/lediga dagar	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	
Frånvarodagar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Antal grundtimmar	90,0	86,9	83,8	80,7	77,6	74,5	71,4	68,3	65,2	62,1	59,0	55,9	52,8	49,7	
Arbetsdagar/lediga dagar	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Frånvarodagar	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Antal grundtimmar	46,6	43,4	40,3	37,2	34,1	31,0	27,9	24,8	21,7	18,6	15,5	12,4	9,3	6,2	3,1

Månad med 30 dagar															
Arbetsdagar/lediga dagar	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16
Frånvarodagar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Antal grundtimmar	90,0	87,0	84,0	81,0	78,0	75,0	72,0	69,0	66,0	63,0	60,0	57,0	54,0	51,0	48,0
Arbetsdagar/lediga dagar	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Frånvarodagar	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Antal grundtimmar	45,0	42,0	39,0	36,0	33,0	30,0	27,0	24,0	21,0	18,0	15,0	12,0	9,0	6,0	3,0

Månad med 31 dagar																
Arbetsdagar/lediga dagar	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	
Frånvarodagar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Antal grundtimmar	90,0	87,1	84,2	81,3	78,4	75,5	72,6	69,7	66,8	63,9	61,0	58,1	55,2	52,3	49,4	
Arbetsdagar/lediga dagar	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Frånvarodagar	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Antal grundtimmar	46,5	43,5	40,6	37,7	34,8	31,9	29,0	26,1	23,2	20,3	17,4	14,5	11,6	8,7	5,8	2,9

Vilo- och bufferttider på stationeringsorten och yttre stationer (exklusive flygningar som innebär en tidsskillnad och långdistansflygningar)

Med buffertledighet avses en sammanhängande vilotid som följer efter en enskild flygning. Denna vilotid ska ges omedelbart efter flygningen som följer:

ARBETSTIDENS LÄNGD	VILAN / BUFFERTEN PÅ EN YTTRE STATION	VILAN / BUFFERTEN PÅ STATIONERINGSORTEN
12 t eller mindre	11 t	12 t
över 12 t	11 t	18 t
över 14 t	18 t	24 t
över 16 t	18 t	30 t
Över 4 t nattarbete (mellan kl. 23.00 och 7.00)	21 t Det arbetsskift som följer omedelbart på får inte planeras att börja före kl. 10.00.	21 h Den följande flygningen får innebära nattarbete men en flygning som omedelbart följer efter denna får inte innebära 4 eller fler timmar nattarbete. Arbetsskift som omedelbart följer efter denna får inte börja före kl. 10.00. Ifall flygningen kräver återhämtningsdagar och / eller lediga dagar kan arbetsskiftet inte börja före kl. 7.00.

Vilotiderna på stationeringsorten och de yttre stationerna i anknytning till flygningar som innebär en tidsskillnad och långdistansflygningar

FLYGNINGAR SOM INNEBÄR EN TIDSSKILLNAD	VILAN PÅ EN YTTRE STATION	BUFFERTEN / VILAN PÅ STATIONERINGSORTEN
Turflyg som varar mindre än 12 t	36 t	Bufferten gäller fram till kl. 24.00 på ankomstdagen + 55 t (öst) eller 60 timmar (väst)
Turflyg som varar mindre än 12 t	23 t	Bufferten gäller fram till kl. 24.00 på ankomstdagen + VVV + 55 t (öst) eller 60 t (väst)
Turflyg som varar längre än 11 t varav 4 t 30 min. i maj-september och 3 t 30 min. i oktober-april är nattarbete	36 t	Bufferten gäller fram till kl. 24.00 på ankomstdagen + 55 t (öst) eller 60 t (väst)
Turflyg som varar längre än 11 t varav 4 t 30 min. i maj-september och 3 t 30 min. i oktober-april är nattarbete	23 t	Bufferten gäller fram till kl. 24.00 på ankomstdagen + 2xVVV + 55 t (öst) eller 60 t (väst)
Arbetstiden på returflyget är längre än 12 t.		Bufferten gäller fram till kl. 24.00 på ankomstdagen + VVV + 55 t (öst) eller 60 t (väst)
Arbetstiden på returflyget är längre än 14 t.		Bufferten gäller fram till kl. 24.00 på ankomstdagen + 2xVVV + 55 t (öst) eller 60 t (väst)
Arbetstiden på tur- och returflyget överskrider 12 t.	42 t	Bufferten gäller fram till kl. 24.00 på ankomstdagen + VVV + 55 t (öst) eller 60 t (väst)
En flygning utan mellanlandning som har planerats vara längre än 12 t.	42 t	
LÅNGDISTANSFLYGNINGAR	VILAN PÅ EN YTTRE STATION	VILAN / BUFFERTEN PÅ STATIONERINGSORTEN
Arbetstiden på returflyget är kortare än 12 t.	21 t	Bufferten gäller fram till kl. 24.00 på ankomstdagen + 24 t .
Arbetstiden på returflyget är längre än 12 t.	21 t	Bufferten gäller fram till kl. 24.00 på ankomstdagen + VVV +24 t .
Arbetstiden på returflyget är längre än 14 t.	21 t	Bufferten gäller fram till kl. 24.00 på ankomstdagen + 2xVVV +24 h
Arbetstiden på turflyget är längre än 12 t.	42 t	

Med VVV-dag avses en extra ledighet på minst ett kalenderdygn.

§ 1 STANDARD PÅ HOTELL

Rummet ska åtminstone vara ett enkelrum i ett hotell av första klass som bär namnet på en internationell, västerländsk hotellkedja. Hotellkedjan ska vara pålitlig och väl beprövad så att standarden på enskilda hotell inte varierar för mycket.

Vid valet beaktas dock det totala utbudet på resmålet.

§ 2 VAL AV HOTELL

Ifall en utomstående aktör svarar för valet av hotell svarar bolaget för att detta avtal följs.

2.1 Allmänna krav:

2.1.1. Hotellet ska vara ändamålsenligt beläget med tanke på besättningarnas säkerhet och tillräckliga vila. Båda parter ska ha godkänt läget.

I fråga om semesterresmål ingås avtal om hotellets läge tillsammans.

(Företrädare för bolaget och föreningen)

Bolaget och föreningen kan av motiverade skäl tillsammans avtala om enskilda undantag.

2.2 Krav på hotellrummet:

2.2.1. På områden där kranvattnet inte är drickbart ska det i rummet finnas buteljerat, drickbart vatten.

2.2.2. Rummet ska ligga i ett hotell i ett område som parterna har godkänt. Uppmärksamhet ska fästas vid bullernivån utomhus och inomhus både dag- och nattetid.

2.2.3. Rummet ska kunna mörkläggas också på dagen.

2.2.4. Rummet ska i mån av möjlighet vara försett med justerbar luftkonditionering eller uppvärmning.

2.2.5. Hotellet ska i mån av möjlighet ha rumservice.

2.3. Säkerhetskrav

2.3.1. Rummet och hotellet ska ha ett brandlarmsystem och ett automatiskt släckningssystem. Ifall det varken finns brandvarnare eller automatiskt släckningssystem i rummet ska det utöver dörren även finnas en alternativ utrymningsväg från rummet.

2.3.2. Det ska finnas dugliga, obehindrade och tydligt markerade nödvägar på hotellet.

2.3.3. Dörren till rummet ska kunna låsas inifrån så att den inte går att öppnas utifrån i andra situationer än i nödlägen. Dörren ska t.ex. vara försedd med säkerhetslås, säkerhetskedja eller säkerhetslänk.

2.3.4. Dörren till balkongen ska kunna låsas och det får inte vara möjligt att ta sig till balkongen från gatuplanet utan hjälpmedel.

2.3.5. I rummet eller hotellet ska det finnas ett bankfack som lämpar sig för förvaring av värdeföremål, pass och andra motsvarande dokument.

2.3.6. Hotellet ska i mån av möjlighet och på begäran av den kabinanställda erbjuda ett sådant rum som uppfyller dessa krav och ligger så lågt att den lokala brandkåren kan nå det.

2.3.7. Om det på hotellet bara finns rum som är försedda med en gemensam mellandörr (connection door) tillgängliga för besättningen ska den som bor vid andra sidan av mellandörren höra till det egna bolagets besättning.

2.3.8. Läkartjänster som uppfyller bolagets kravnivå ska nämnas i bolagets meddelande om hotell.

2.4. Exceptionella situationer

2.4.1. I situationer där det avtalade hotellet inte kan anlitas avtalas det om ett tillfälligt hotell, såvida situationen och orten tillåter det. Uppgifterna om och anvisningarna för det tillfälliga hotellet ska finnas i meddelandet om hotellet.

2.4.2. I exceptionella situationer anlitas i första hand kända internationella hotellkedjor och de alternativ som ingår i en gällande förteckning över hotellval såsom det anges i § 1 med dess begränsningar.

Båda parter bidrar till förnuftiga hotelllösningar.

2.5. Övriga ärenden

2.5.1. Ifall de arbetstider som bolaget har planerat är sådana att det inte är rimligt att anta att den kabinanställda deltar i hotellfrukosten är den kabinanställda berättigad till en lika bra måltid vid en tidpunkt som passar ihop med arbetsskiftet på det avtalade hotellet. Denna måltid kan t.ex. beställas via rumservice eller från en annan restaurang på hotellet. Måltiden ska höra till samma prisklass som frukosten.

2.5.2 Den kabinanställda som är kabinäldsta ska ha gratis tillgång till hotellets bredbandsförbindelse antingen i sitt eget rum eller på en särskild plats som har reserverats för detta ändamål, t.ex. i hotellets business center.

§ 3 FÖRFARANDE VID VAL AV HOTELL

3.1 Reguljärflyg, ferieflygtrafik och charterflyg

3.1.1 Arbetsgivaren utser den som ska höra sig för vilket hotell som ska väljas och förhandla preliminärt om detta.

Denna representant som arbetsgivaren har utsett uppger för föreningens företrädare eller förtroendemannen namnen på och uppgifterna om de hotell som föreslås tre månader innan hotellet väljs. Under denna tid granskar man att villkoren i hotellavtalet uppfylls. Även föreningen har rätt att föreslå hotell som är lämpliga för besättningen.

Ifall något av de aktuella hotellen konstateras stå i strid med anvisningarna för val av hotell har båda parter rätt att stryka hotellet i urvalsförfarandet.

3.1.2 Bolaget väljer hotellet för besättningen per tidtabellsperiod.

Hotellet väljs genom ett urvalsförfarande som bolaget och föreningen tillsammans har förberett.

3.1.3 Ifall det visar sig att det valda hotellet står i strid med anvisningarna för val av hotell och såldes är olämplig för besättningen ska man omedelbart vidta åtgärder för att byta ut hotellet.

3.1.4 Bolaget informerar föreningen om vem som ingår avtal och vem som är kontaktperson.

3.1.5 Bolaget visar de anbud som de hotell som föreslås bli valda har lämnat för föreningens företrädare före det slutliga valet.

3.2. Arbetsgivaren väljer bland de hotell som har godkänts tillsammans och som föreslagits bli valda.

3.3. I regel kräver val av hotell vid nya destinationer där besättningen kommer att övernatta regelbundet ett besök på platsen. Även meningsskiljaktigheter i anknytning till valet kräver ett besök på platsen. Parterna rekommenderar att företrädarna för bolaget och föreningen besöker platsen och att de också övernattar på det aktuella hotellet.

Om besöket sker inom ramen för ett arbetsskift ska det ordnas så att det inte strider mot OMA-paragrafen om tillräcklig vila, fit for flight.

3.4. En representant som arbetsgivaren har utsett bokar hotellet och ingår avtalet.

§ 4 BYTE AV HOTELL

Arbetsgivaren kan av grundad anledning byta hotellet mot ett annat hotell som man tidigare tillsammans har godkänt. I övrigt kan ett hotell bara bytas ut genom en gemensam överenskommelse mellan parterna.

Om huvudförtroendemannen och arbetsgivaren inte når enighet om hotellet förs ärendet över till förbunden och de får avtala om det.

5 § MEDDELANDEN

5.1 Huvudförtroendemannen ska omedelbart efter valet av hotellet underrättas om de uppgifter och den service som ingår i hotellavtalet.

5.2 Bolaget ska informera den kabinanställda om innehållet i hotellavtalet t.ex. genom ett meddelande om hotell och se till att uppgifterna uppdateras. Uppgifterna ska åtminstone omfatta hotellets namn, adress och telefonnummer samt den service och de transportarrangemang som ingår i hotellavtalet.

6 § VÄNTAN PÅ HOTELLRUM

6.1 Om den kabinanställda efter att ha ankommit till hotellet blir tvungen att vänta på sitt rum över en timme (en halvtimme efter en flygning som innebär en tidsskillnad och en flygning som innebär fyra eller fler timmar nattarbete) ersätts väntetiden med 1 VVV för varje full halvtimme, dock med högst 3 VVV. Avtal om ersättningspraxis kan också ingås lokalt.

6.2 Om den kabinanstälde blir tvungen att leta efter ett hotellrum på inkvarteringsorten räknas den tid som används för detta in i arbetstiden.

Fyra timmar eller en kortare tid mellan tjänstgöringstiderna räknas in i arbetstiden i sin helhet. Även en längre tid mellan tjänstgöringstiderna på andra orter än stationeringsorten räknas in i arbetstiden i sin helhet, om arbetsgivaren inte på sin bekostnad har ordnat inkvarteringsplats som uppfyller skäligen villkor för en sammanhängande vila på tre timmar.

Flygkombinationer där arbetstiden på stationeringsorten avbryts utan att minimivilan per dygn uppfylls planeras inte utan samtycke från den kabinanstälde.

Utöver väntetiden och den tid som används för att leta efter hotell ska minimivilan och punkten om fit for flight i OMA i båda fall bli uppfyllda.

7 § DELAT HOTELLRUM

7.1 Det bokas ett eget rum för varje kabinanställd. Flera hotell anlitas vid behov. Om det ändå inte går att få tillräckligt många hotellrum och den kabinanstälde blir tvungen att dela rum med en annan besättningsmedlem får den kabinanstälde 1 VVV + 50 €/dygn i ersättning.

Avtal om ersättningspraxis ingås lokalt.

7.2 Om det är frågan om t.ex. ett sådant arrangemang som gäller en flygserie som ens delvis innebär gemensam inkvartering ingår huvudförtroendemannen och arbetsgivaren ett särskilt avtal om det.

8 § HOTELLRÄKNING

8.1 Arbetsgivaren ersätter kostnaderna med anledning av övernattning på hotell antingen så att hotellet debiterar arbetsgivaren direkt eller så att besättningen betalar räkningen med ett kreditkort eller kontant ur en reskassa som den har med sig och redovisar räkningen i samband med redovisningen av reskassan.

Flygningens CC är skyldig att övervaka bolagets intressen t.ex. genom att kontrollera räkningarna då de betalas kontant ur reskassan.

8.2 I hotellräkningen får ingå allt som ingår i priset på hotellrummet samt en anständig frukost i hotellets matsal och eventuella obligatoriska skatter och betjäningssavgifter.

Den kabinanstälde ska själv betala allt annat, såsom rumservice och privata samtal etc. Ifall räkningen ändå innebär kostnader som bolaget inte ska ersätta tas de automatiskt ut av den berörda kabinanställdes lön.

I regel krävs det i avtalet med hotellet att kunden själv kvitterar sina egna räkningar.

8.3 Med anständig frukost avses möjlighet till en varm och hälsosam måltid (jfr American breakfast) som innehåller t.ex. kaffe eller te, juice, yoghurt, frukter, bröd och ägg, om annat inte har avtalats. I oklara fall avgör flygningens CC vad som rimligtvis ska ingå i frukosten.

MODELL FÖR ARBETSAVTAL

BILAGA 6

1. ARBETSAVTALSPARTER	Arbetsgivare Driftställe eller hemort	
	Arbetstagare	
	Ovan nämnd arbetstagare förbinder sig att mot ersättning utföra arbete som ovan nämnda arbetsgivare anvisar, under dennes ledning och uppsikt och på följande villkor:	
2. ARBETSAVTALETS GILTIGHET	Datumet då anställningen påbörjas/ I början av anställningen har arbetstagaren är prøvotid på månader Arbetsavtalet gäller <input type="checkbox"/> tills vidare <input type="checkbox"/> en viss tid fram till dengrunden för att det ingåtts för viss tid:	
3. ARBETSTID	Anställningsförhållandet är <input type="checkbox"/> på heltid <input type="checkbox"/> på deltid så att den genomsnittliga arbetstiden per vecka är timmar. Arbetstagaren förbinder sig att utföra söndags- och mertidsarbete vid behov. Då betalar arbetsgivaren för detta en ersättning enligt lagen och kollektivavtalet.	
4. ARBETSUPPGIFTER OCH STATIONERINGSORT		
5. LÖN OCH LÖNEBETALNINGSPERIOD	I början av anställningsförhållandet är lönen... Lönebetalningsperioden är	
6. UPPSÄGNINGSTID	<input type="checkbox"/> bestäms enligt kollektivavtalet.	
7. KOLLEKTIVAVTAL	På anställningsförhållandet tillämpas kollektivavtalet för kabinpersonalen.	
8. ÖVRIGA VILLKOR	(Vid behov används en separat bilaga. Då ska både arbetsgivaren och arbetstagaren underteckna den eventuella bilagan.)	
9. DATUM OCH UNDERSKRIFT	Detta avtal (samt eventuella bilagor) har uppgjorts i två likalydande exemplar, ett för vardera parten.	
	Plats	Tid
	Arbetsgivarens underskrift	Arbetstagarens underskrift

palta

Arbetsgivarna för servicebranscherna

PALTA rf

Södra kajen 10 vån. 6,
PB 62, 00131 Helsingfors
Växel 020 595 5000
www.palta.fi



Bil- och Transportbranschens

Arbetsförbund AKT ry

John Stenbergs strand 6,
PB 313, 00531 HELSINGFORS
tfn 09 613 110
www.akt.fi

EFTERTRYCK FÖRBJUDES