

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 golfbranschen  
16.5.2025–31.1.2028

## Innehållsförteckning

<b>UNDERTECKNINGSPROTOKOLL</b> .....	1
1 § Tillämpningsområde .....	4
2 § Arbetets ledning, fördelning och organisationsrätt .....	4
3 § Inledande av ett anställningsförhållande .....	4
4 § Upphörande av ett anställningsförhållande och permittering .....	5
5 § Lönesättning .....	7
6 § Lönebetalning .....	7
7 § Arbetstid .....	7
8 § Vilotider .....	10
9 § Söckenhelger .....	11
10 § Förhöjd lön .....	11
11 § Beredskap och utryckningsbetonat arbete .....	14
12 § Arbetstiden för chefer .....	14
13 § Semester .....	14
14 § Semesterpremie .....	15
15 § Insjuknande .....	16
16 § Läkarundersökningar .....	18
17 § Tillfällig frånvaro .....	19
18 § Familjeledigheter .....	21
19 § Ersättning för resekostnader .....	21
20 § Arbetsplatsmåltid .....	22
21 § Arbetarskydd och skyddsklädsel .....	22
22 § Grupplivförsäkring .....	22
23 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig .....	22
24 § Lokala avtal .....	23
25 § Medlemsavgifter till fackföreningen .....	23
26 § Sammankomster på arbetsplatsen .....	24
27 § Stridsåtgärder .....	24
28 § Förhandlingsordning .....	24
29 § Avtalets giltighetstid .....	25
Löner för golfbranschen .....	26
<b>UTBILDNINGSAVTAL</b> .....	28
Arbetsavtal Arbetstagare i golfbranschen .....	31
Arbetsavtal Banchef .....	32

# UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR ATT FÖRNYA KOLLEKTIVAVTALET FÖR GOLFBRANSCHEN 2025–2028

## Arbetsgivarna för servicebranscherna Palta rf Servicefacket PAM rf

**Tid:** 16.5.2025 (förhandlingsresultatet godkändes i parternas styrelser)

**Plats:** Via distansförbindelse

<b>Närvarande</b>	Arbetsgivarna för servicebranscherna Palta rf Tuomas Aarto Minna Ääri Simopekka Koivu Iiro Hasari	Servicefacket PAM rf Markku Saikkonen Anu Kähkönen
-------------------	--	--

De undertecknade förbunden har avtalat om att förnya kollektivavtalet för golfbranschen enligt följande:

### 1. Avtalsperioden och avtalets giltighet

Kollektivavtalet träder i kraft 16.5.2025 och gäller till och med 31.1.2028 och fortsätter därefter ett år i sänder, såvida inte någondera av parterna skriftligen säger upp det senast två månader innan det löper ut.

Parterna granskar under november 2026 hur målen i avtalet genomförs samt bedömer hur utsikterna gällande ekonomi och sysselsättning ser ut inom golfbranschen. Utifrån bedömningen har båda parterna möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör att gälla 31.1.2027. En skriftlig anmälan om uppsägningen ska lämnas in till den andra avtalsparten före 30.11.2026.

### 2. Löneuppgörelse

#### 2.1 Lönejusteringar år 2025–2027

##### År 2025

Lönerna höjs 1.6.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,5 %.

Lönetabellerna höjs 1.6.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,5 %.

Ersättningarna till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige höjs 1.6.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,5 %.

## **År 2026**

Lönerna höjs 1.5.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,9 %.

Lönetabellerna höjs 1.5.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,9 %.

Ersättningarna till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige höjs 1.5.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,9 %.

## **År 2027, om inte kollektivavtalet har sagts upp**

Lönerna höjs 1.5.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,4 %.

Lönetabellerna höjs 1.5.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,4 %.

Ersättningarna till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige höjs 1.5.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,4 %.

## **3. Textändringar**

### **3.1 En ny 4 § 7 punkt läggs till i kollektivavtalet:**

Då arbetsgivaren överväger att avsluta en arbetstagares anställning av en orsak som beror på arbetstagaren ska arbetstagaren reserveras tillfälle att bli hörd gällande orsakerna till att arbetsavtalet upphävs.

Arbetstagaren ska reserveras en skälig tid att förbereda sig inför hörandet och arbetstagaren ska ha fått tillräckligt med information om de faktorer som ligger till grund för övervägandet och ha faktisk möjlighet att framföra sin egen syn.

Arbetsgivaren informerar arbetstagaren om syftet med hörandet samt rätten att anlita ett biträde. Arbetstagaren har rätt att anlita ett biträde vid hörandet.

Efter hörandet bedömer arbetsgivaren förutsättningarna för att fortsätta anställningen.

### **Protokollsanteckning:**

Anteckningen om arbetstagarens skyldighet att bli hörd påverkar inte tolkningen av lagen och ärenden som anknyter till uppsägningen, till exempel grunder, förfarande eller utredning av ärendet är inte en del av kollektivavtalet och utvidgar inte förbundens tillsynsskyldighet till att omfatta grunderna för att avsluta anställningsförhållandet eller förfarandet eller processen för att avsluta det.

### **3.2 Rubriken till kollektivavtalets 18 § och texten under denna ändras:**

#### **18 § Familjeledigheter**

1. Arbetstagarens rätt till särskild graviditets-, graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet bestäms på basis av arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

2. Till en arbetstagare som har rätt till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen (28/2022) betalas för 3 månader skillnaden mellan grundlönen och graviditetspenningen om:

- anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet i minst 12 månader innan ledigheten inleds och
- arbetstagaren återvänder till arbetet efter ledigheten.

Betalningen av skillnaden förutsätter en utredning av arbetstagaren om graviditetspenningens belopp.

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

Arbetsgivaren har ingen skyldighet att betala lön för tiden för en ny förlossningsledighet om förlossningsledigheten inleds inom ett år räknat från det att arbetstagaren återvände till arbetet efter en oavlönad ledighet som pågick minst sex månader (gäller inte familjeledigheter).

Till den arbetstagare som är den icke-födande föräldern och som i enlighet med 9 kap. 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen (28/2022) har rätt till dagpenning, betalas för 6 dagar skillnaden mellan lönen och föräldrapenningen enligt det ovanstående.

Ifall arbetstagaren inte återvänder till arbetet efter ifrågavarande ledigheter kan lönen för familjeledigheten krävas tillbaka.

Under övriga familjeledigheter betalas ingen lön.

3. I fall en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet utöver den lagstadgade familje- och vårdledigheten, betraktas en sådan frånvaro inte som tid likställd med tid i arbetet när förmåner som är förknippade med anställningen definieras, om inte annat föreskrivs i lag eller särskilt avtalas.

#### **4. Arbetsgruppen för familjeledighet**

Arbetsgruppens arbete fortsätter genom att arbetsgruppen under avtalsperioden utreder hur bestämmelsen om familjeledigheter fungerar genom att beakta målen i familjeledighetsreformen som trädde i kraft 1.8.2022. Eventuella ändringar i kollektivavtalet görs på ett kostnadsneutralt sätt.

Helsingfors 16.5.2025

Arbetsgivarna för servicebranscherna Palta rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Servicefacket PAM rf

Markku Saikkonen

Anu Kähkönen

## KOLLEKTIVAVTAL FÖR GOLFBANSCHEN

### 1 § Tillämpningsområde

1. Detta kollektivavtal tillämpas på tjänstemän och arbetstagare som arbetar i företag inom golfbranschen (nedan arbetstagare).

Avtalet tillämpas även på annan verksamhet än golfbranschens huvudsakliga verksamhet då det gäller sådan osjälvständig verksamhet som kompletterar eller stöder branschens huvudsakliga verksamhet.

2. Avtalet gäller inte personer i företagsledningen som t.ex. verkställande direktörer och verksamhetsledare som representerar arbetsgivaren när arbets- och lönevillkoren för anställda inom kollektivavtalets tillämpningsområde fastställs, om inte annat har överenskommits.

Med banchefer i ledande ställning som är arbetsledare och i chefsposition är det möjligt att komma överens om en särskild månadsersättning enligt 38 § i arbetstidslagen som inkluderar ersättningar för mertids-, övertids- och söndagsarbete.

Avtalet gäller inte personer vilkas anställningsförhållande sammanlagt har varit mindre än 150 timmar per kalenderår i en eller flera perioder, och inte heller tillfälliga anställningsförhållanden för personer under 16 år, om inte annat avtalats. Ifall ett anställningsförhållande på viss tid i en eller flera perioder har varit längre än 150 timmar iaktas avtalet från och med början av den därpå följande lönebetalningsperioden, om man inte kommit överens om att det ska tillämpas från början av anställningsförhållandet.

### 2 § Arbetets ledning, fördelning och 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. Organisationsrätten är ömsesidigt oantastbar.
3. Som en del av detta avtal tillämpas följande avtal:
  - Allmänt avtal (AAC-FFC) 15.11.1990
  - Förtroendemannaavtal (PT-FFC) 29.9.1995
  - Protokoll om strejkböter (AAC-FFC) 26.1.1988
  - Avtal om uppbörden av fackföreningsavgifter (AAC-FFC) 3.4.1989
  - Utbildningsavtal (bilaga 2)

### 3 § Inledande av ett anställningsförhållande

1. Arbetsavtalet ingås skriftligen ifall den ena parten kräver det.
2. Arbetstagaren ska ge en skriftlig utredning om villkoren i arbetsförhållandet enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen, om inte villkoren framgår av det skriftliga arbetsavtalet.

Kollektivavtalsparterna rekommenderar skriftliga arbetsavtal enligt den modell som bifogas som bilaga.

3. Om provotid avtalas i arbetsavtalet.
4. Provotiden bestäms enligt gällande arbetsavtalslag.
5. Under provotiden kan båda parter häva arbetsavtalet utan att iaktta uppsägningstiden.
6. Om en arbetstagare inom rimlig tid återvänder i sin tidigare arbetsgivares tjänst och arbetet är likt det förra, tillämpas ingen provotid, såvida det inte finns särskilda skäl till detta. (t.ex. ifall det förra anställningsförhållandet var mycket kort)
7. Arbetsgivaren eller hans företrädare informerar en nyanställd arbetstagare kort om organisations- och förhandlingsförhållandena inom branschen och uppger vem som är arbetstagarnas förtroendeman på arbetsplatsen samt var han eller hon är anträffbar.

#### **4 § Upphörande av ett anställningsförhållande och permittering**

##### **Uppsägningstid**

1. Ifall inget annat avtalats ska arbetsgivaren vid uppsägning av ett avtal som är i kraft tillsvidare iaktta följande uppsägningstider som är bundna vid anställningsförhållandets längd:

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

2. Ifall inget annat avtalats är arbetstagarens uppsägningstid:

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

3. En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden ska ersätta arbetstagaren full lön för den försummade uppsägningstiden.
4. En arbetstagare som inte iakttar uppsägningstiden ska betala arbetsgivaren en ersättning som motsvarar lönen för den tid av uppsägningstiden som han eller hon inte har iakttagit. Arbetsgivaren får innehålla beloppet från arbetstagarens slutlön, dock med beaktande av bestämmelserna i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

5. Ifall en arbetstagare som är anställd på viss tid slutar arbeta innan den överenskomna arbetsperioden utgår, ska han eller hon ersätta den skada som detta har förorsakat arbetsgivaren, dock högst upp till två veckors lön eller ifall arbetsperioden som har försumrats är kortare än detta en lön som motsvarar denna tid.

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

6. Det som fastställs om uppsägning tillämpas inte i sådana fall då anställningsförhållandet kan hävas på basis av lagen eller detta avtal eller annars avslutas utan att uppsägningstiden iakttas.
7. Då arbetsgivaren överväger att avsluta en arbetstagares anställning av en orsak som beror på arbetstagaren ska arbetstagaren reserveras tillfälle att bli hörd gällande orsakerna till att arbetsavtalet upphävs.

Arbetstagaren ska reserveras en skälig tid att förbereda sig inför hörandet och arbetstagaren ska ha fått tillräckligt med information om de faktorer som ligger till grund för övervägandet och ha faktisk möjlighet att framföra sin egen syn.

Arbetsgivaren informerar arbetstagaren om syftet med hörandet samt rätten att anlita ett biträde. Arbetstagaren har rätt att anlita ett biträde vid hörandet.

Efter hörandet bedömer arbetsgivaren förutsättningarna för att fortsätta anställningen.

#### **Protokollsanteckning:**

Anteckningen om arbetstagarens skyldighet att bli hörd påverkar inte tolkningen av lagen och ärenden som anknyter till uppsägningen, till exempel grunder, förfarande eller utredning av ärendet är inte en del av kollektivavtalet och utvidgar inte förbundens tillsynsskyldighet till att omfatta grunderna för att avsluta anställningsförhållandet eller förfarandet eller processen för att avsluta det.

#### **Permittering**

8. En arbetstagare som är anställd tills vidare kan permitteras med beaktande av en anmälningstid på 14 dagar, om man inte lokalt avtalat om en kortare tid enligt 24 §.
9. När arbetsgivaren konstaterar permitteringsbehovet ska arbetsplatsens förtroendeman och arbetsgivaren förhandla om vilka arbetstagare som ska permitteras.
10. I fråga om förhandsinformation och meddelandet om permittering följer arbetsgivaren arbetsavtalslagen.
11. Permitteringen kan avbrytas för en viss tid ifall arbetsgivaren och arbetstagaren gemensamt kommer överens om det. Efter avbrottet fortgår permitteringen utan en ny anmälningstid för permittering.

## 5 § Lönesättning

Arbetstagarens lön fastställs enligt bifogade lönebilaga (bilaga 1).

För arbetsskift som antecknats i arbetsskiftförteckningen, som är förlagda mellan kl. 23.00 och kl. 05.00, betalas ett nattlägg, vars storlek bestäms lokalt.

## 6 § Lönebetalning

1. Lönen betalas ut en gång i månaden, om inte annat avtalats.

### **Protokollsanteckning:**

Arbetsgivaren meddelar om ändringar i lönebetalningstiden i god tid, dock senast två månader innan bytet av utbetalningsdatum.

2. Lönen ska betalas senast den dag som följer efter den dag då anställningsförhållandet upphör. Är detta på grund av orsaker som har med löneadministrationen att göra inte möjligt, ska lönen betalas senast den 10:e kalenderdagen efter att anställningsförhållandet upphörde.
3. Den lönebetalningspraxis som iaktogs när detta avtal trädde i kraft kan fortsätta.
4. I samband med löneutbetalningen ska arbetstagaren få ett lönekvitto av vilket framgår hur lönen bildas och för vilken tidsperiod den betalas.

### **Protokollsanteckning:**

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

5. När ett anställningsförhållande inleds eller avslutas mitt i kalendermånaden beräknas dagslönen så att arbetstagarens månadslön divideras med talet 21.5.
6. Divisorn för timlönen är 161 vid tillämpning av periodarbetstid enligt 7 § i arbetstidslagen. Divisorn för timlönen är 172 vid tillämpning av allmän arbetstid enligt 5 § i arbetstidslagen och arbetstiden per vecka är 40 timmar.
7. Den förhöjda lön som nämns i 10 § i detta kollektivavtal ska betalas inom minst en månad från att arbetstidsperioden har avslutats. Andra överenskommelser om betalningen kan ingås när utjämningsperioder tillämpas.

Krav på obetalda ersättningar ska framställas inom en lagstadgad tidsfrist.

## 7 § Arbetstid

Den ordinarie arbetstiden inom golfbranschen fastställs antingen

- enligt 5 § (s.k. allmän arbetstid) i arbetstidslagen eller

- enligt 7 § (periodarbetstid) i arbetstidslagen och bestämmelserna i 7 § i detta kollektivavtal.

Granskningsperioden för den maximala arbetstiden är högst 12 månader i båda arbetstidsformerna.

### **Ordinarie arbetstid i periodarbete**

Den ordinarie arbetstiden i periodarbete kan ordnas antingen

- i enveckasperioder, då arbetstiden under en vecka kan vara högst 37,5 timmar,
- i tvåveckorsperioder, då arbetstiden under två veckor kan vara högst 75 timmar,
- i treveckorsperioder, då arbetstiden under tre veckor kan vara högst 112,5 timmar eller
- som periodarbete med genomsnittlig arbetstid, då arbetstiden under högst 52 veckor ska jämnas ut till arbetstagarens ordinarie arbetstid, som kan vara
  - högst 37,5 timmar/vecka
  - högst 75 timmar/2 veckor eller
  - högst 112,5 timmar/3 veckor.

### **Gränser för arbetstidens förläggning i periodarbete**

Arbetsveckan har i genomsnitt högst fem arbetsdagar.

Arbetsveckan inleds på måndag klockan 00.00 om inte annat avtalas.

Den ordinarie arbetstiden per dag är 4–12 timmar om annat inte avtalas med arbetstagaren.

Om permanenta avvikelser förhandlas med förtroendemannen.

Ifall det i praktiken är svårt att bestämma den ordinarie arbetstiden, t.ex. då den dagliga arbetstiden indelas i flera avsnitt, så kan arbetsgivaren och arbetstagare på förhand komma överens om en engångsersättning och den dagliga arbetstidens längd. Om man inte har avtalat om arbetstiden, kan den vara högst 8 timmar.

#### **Protokollsanteckning:**

Överenskommelser om engångsersättning ska inte leda till det att lönen som betalas för den verkliga arbetstiden underskrider den överenskomna tabellönen.

### **Utarbetande av en arbetsskiftsförteckning i periodarbete**

Uppgifterna om när arbetsskiften inleds och avslutas ska antecknas så noggrant som möjligt i arbetsskiftsförteckningen.

En arbetsskiftsförteckning över varje arbetstidsperiod ska utarbetas i förväg och hängas upp på anslagstavlan eller annan motsvarande plats så att arbetstagarna kan se den minst en vecka innan perioden börjar.

### **Protokollsanteckning:**

Med arbetstidsperiod avses en, två eller tre veckor.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en överföring av arbetstimmar och om uppskjutning av veckans andra lediga dag (inte veckovilan) till en senare tidpunkt, utan att detta påverkar mängden mertidsarbete eller overtidsarbete.

De uppskjutna timmarna och lediga dagarna måste ges senast inom 12 veckor från det att arbetstidsperioden inletts, och en särskild förteckning ska göras upp om när de tas. Denna bestämmelse tillämpas inte när man använder ett utjämningsystem.

Arbets-skiftsförteckningen kan bara ändras med arbetstagarens och arbetsgivarens samtycke eller av tvingande skäl i anknytning till organiseringen av arbetet, t.ex. oväntade ändringar i väderleksförhållanden, avbeställning e.d. Förtroendemannen eller en företrädare för personalen och en representant för arbetsgivaren fastställer på arbetsplatsen om det är frågan om tvingande skäl.

Ändringen samt på vems initiativ ändringen sker ska anges i arbets-skiftsförteckningen. Om ändringen påverkar veckans lediga dagar, ges istället en ersättande ny ledig dag, om inte annat har avtalats.

När semester ges förkortas periodernas arbetstid per full semestervecka med 37,5 timmar. När semester ges under ofullständiga veckor förkortas arbetstiden i samma förhållande.

### **Periodarbete med genomsnittlig arbetstid**

Periodarbete kan också ordnas med genomsnittlig arbetstid så att arbetstiden under en högst 52/51 veckor lång utjämningsperiod utjämnas till

- vid användning av en enveckasperiod i genomsnitt 37,5 timmar
- vid användning av en tvåveckorsperiod i genomsnitt 75 timmar
- vid användning av en treveckorsperiod i genomsnitt 112,5 timmar.

I periodarbete med genomsnittlig arbetstid kan den maximala arbetstiden under en enskild period vara

- vid användning av en enveckasperiod 50 timmar
- vid användning av en tvåveckorsperiod 100 timmar
- vid användning av en treveckorsperiod 150 timmar.

För att tillämpa genomsnittlig arbetstid förutsätts att arbetsgivaren utarbetar en normativ plan för utjämning av arbetstiden innan en utjämningsperiod inleds. I utjämningsplanen planeras hur arbetstagarens arbetstid jämnas ut till ordinarie arbetstid under den utjämningsperiod som används

- vid användning av en enveckasperiod 37,5 timmar
- vid användning av en tvåveckorsperiod 75 timmar
- vid användning av en treveckorsperiod 112,5 timmar.

I utjämningsplanen ska anges det beräknade antalet timmar i arbetsperioderna.

När utjämningsplanen görs upp ska förhandlingar om det föras med förtroendemannen.

Utgämningsplanen ska läggas fram för av personalen minst två veckor innan det träder i kraft på en anslagstavla eller annan motsvarande plats.

**Protokollsanteckning:**

En utjämningsplan är precis som namnet säger en plan, som kan ändras under den tid utjämningsplanen gäller.

Den ordinarie arbetstiden per frånvarodag är under utjämningsperioden högst i genomsnitt 7 timmar 30 minuter under en arbetstidsperiod som på grund av semester, sjukdom eller annat skäl inte blir full. Timmarna under frånvaron utjämnas för den del som överskrider ovan nämnda antal timmar under nästa utjämningsperiods arbetstidsperioder.

**8 §**

**Vilotider**

**Dygnsvila och vilotider under arbetsskiftet**

Vilotiden mellan dagliga arbetsskift ska ordnas så att den är minst 10 timmar.

Om den dagliga oavbrutna arbetstiden överskrider sex timmar ska arbetstagaren ges en vilotid på minst en halvtimme eller tillfälle att inta sin måltid under arbetstiden.

Om arbetstiden överskrider tio timmar är vilotiden minst en timme. Den kan delas i två delar ifall inget annat avtalas.

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

Arbetsgivarens företrädare och förtroendemannen kan ingå överenskommelser om tidpunkterna för vilotider och måltider.

**Veckovila**

Arbetstagarna ska ges en sammanhängande minst 35 timmar lång veckoledighet en gång under sju dagar. Den kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på 14 dygn. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar under en period på sju dagar.

Veckovilan anses uppfyllas även om veckovilan fördelas på två sju dagars perioder, så länge som den största delen av veckovilan förläggs till den sju dagars period som veckovilan gäller.

När periodarbete med genomsnittlig arbetstid tillämpas ska arbetstagaren för varje femdagars arbetsvecka få två lediga dagar, varav en ska vara en veckovilodag. Den andra lediga dagen kan beviljas antingen under den veckan under vilken den är intjänad eller i samband med andra lediga dagar under arbetstidsperioden (1, 2 eller 3 veckor) eller under utjämningsperioden. Om den extra lediga dagen ges under den vecka då den är intjänad ska den i mån av möjlighet ges i samband med veckovilodagen.

## **9 § Söckenhelger**

Söckenhelger förkortar arbetstiden. Förutsättningen är att anställningsförhållandet varat i minst fyra månader före söckenhelgen och att arbetstagaren varit i arbete under söckenhelgsveckan.

En arbetstagare som varit anställd av samma arbetstidare före den aktuella söckenhelgen och vars anställningsförhållandes totala längd, då de nuvarande och tidigare anställningsförhållanden räknas samman, uppgår till minst fyra månader, och som omedelbart före söckenhelgen varit anställd i minst två veckor, är också berättigad till förkortningen.

Denna bestämmelse träder i kraft från och med början av avtalsperioden och tillämpas på anställningsförhållanden som inletts efter 1.2.2010.

Förkortningen ges under den arbetstidsperiod under vilken söckenhelgen infaller, före slutet av kalenderåret, eller under den utjämningsperiod som är i bruk.

Söckenhelger som avses i detta avtal är långfredagen, midsommardagen, första maj, självständighetsdagen och juldagen.

Ifall arbetstagaren är frånvarande under en sådan söckenhelg som inte förkortar arbetstiden, utjämnas det arbete som då inte utförts under de arbetstidsperioder som föregick eller följer på söckenhelgen. Denna förlängning av arbetstiden förorsakar inte mertids- eller övertidsarbete.

## **10 § Förhöjd lön**

När man iakttar allmän arbetstid enligt 5 § i arbetstidslagen fastställs den förhöjda lönen enligt arbetstidslagen.

Då man utför periodarbete enligt 7 § i arbetstidslagen fastställs den förhöjda lönen enligt arbetstidslagen och 10 § i detta kollektivavtal.

### **Mertidsarbete i periodarbete**

Med mertidsarbete avses arbete som utförs utöver arbetstiden i arbetsavtalet, men som inte överskrider 40 h/vecka, 80 h/2 veckor eller 120 h/3 veckor.

För mertidsarbete krävs samtycke av arbetstagaren.

För mertidsarbete betalas för varje timme enkel timlön.

## **Övertidsarbete i periodarbete**

Övertidsarbete är arbete som under en period på en/två/tre veckor utförts över 40/80/120 timmar.

För övertidstimmar upp till 8/12/18 timmar under en period på en/två/tre veckor betalas en timlön förhöjd med 50 % som övertidsersättning, och för därefter följande timmar en timlön förhöjd med 100 %.

Den tid som arbetstagaren arbetar som ersättning för frånvaro med chefens tillåtelse räknas inte som övertidsarbete.

## **Mertids- och övertidsarbete i en ofullständig arbetstidsperiod i periodarbete när ett utjämningsystem inte är i bruk**

Den tid som berättigar till ersättning för mertids- eller övertidsarbete ska under en arbetstidsperiod som inte på grund av en sjukdom eller en annan orsak som var känd när arbetsskiftförteckningen utarbetades blir full beräknas på så sätt att man räknar hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden per arbetsdag överskrider 7 timmar 30 minuter.

Enkel timlön betalas per varje 30 minuter som överskrider det nämnda timantalet. När arbetstiden överskrider 8 timmar betalas för de två första övertidstimmarna lön förhöjd med 50 % och för därpå följande timmar lön förhöjd med 100 %.

Ifall arbetstidsperioden blir ofullständig av en sådan orsak som inte var känd när arbetsskiftförteckningen utarbetades betalas inga mertids- eller övertidsersättningar för planerade arbetsskift.

## **Övertidsarbete i periodarbete enligt utjämningsystemet**

### **Enskild period**

Övertidsarbete ersätts under en enskild period enligt följande:

- När en period på en vecka är i bruk ersätts de 8 första timmarna som överskrider 50 timmar med en lön förhöjd med 50 % och resten med en lön förhöjd med 100 %.
- När en period på två veckor är i bruk ersätts de 12 första timmarna som överskrider 100 timmar med en lön förhöjd med 50 % och resten med en lön förhöjd med 100 %.
- När en period på tre veckor är i bruk ersätts de 18 första timmarna som överskrider 150 timmar med en lön förhöjd med 50 % och resten med en lön förhöjd med 100 %.

Om övertidsarbetet per period har ersatts i form av pengar beaktas inte dessa timmar vid beräkningen av det sammanlagda antalet timmar per utjämningsperiod. Om ett arbetsavtal avslutas under en pågående utjämningsperiod

Ifall arbetsgivaren avslutar arbetstagarens anställningsförhållande före arbetstiden utjämnats enligt arbetstidsschemat betalas för de överskridande timmarna enligt följande:

Man räknar ut hur många timmar utförd arbetstid under den ofullständiga tidsperioden överskrider 40 timmar per vecka. Dessa timmar ersätts upp till 40 timmar som mertidsarbete med enkel timlön, medan timmar som överskrider 40 ersätts så att hälften ersätts med lön förhöjd med 50 % och hälften med lön förhöjd med 100 %.

Då anställningsförhållandet hävs eller avslutas av orsaker som beror på arbetstagaren, betalas de ersättningar som nämns i denna paragraf med enkel timlön. Ett underskott av arbetstimmar dras av från arbetstagarens lön.

### **När en utjämningsperiod upphör**

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

När utjämningsperioden upphör ersätts möjliga överskridande timmar så att de timmar som inte i genomsnitt överskrider 40 timmar/vecka, 80 timmar/2 veckor eller 120 timmar/3 veckor ersätts med enkel timlön som mertidsarbete. För övertidstimmar upp till 8/12/18 timmar under en period på en/två/tre veckor i genomsnitt betalas en lön förhöjd med 50 % och för därpå följande genomsnittliga timmar en timlön förhöjd med 100 %.

### **Utbyte av övertidsarbete mot ledighet**

Man kan avtala om att den lön som betalas för övertidsarbete byts ut mot ledighet under ordinarie arbetstid. Vid beräkning av ledigheten som motsvarar övertidsarbetet iakttas i tillämpliga delar denna paragrafs bestämmelser om ersättningar för övertidsarbete.

Ledig tid ska ges och tas inom 4 månader från och med att övertidsarbetet utförts.

Ledighet kan ges och tas även inom 6 månader, ifall arbetstiden arrangerats till ett genomsnitt under en tidsperiod på högst 52/51 veckor.

### **Arbete på söndag, helgafton och lediga dagar**

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

För arbete som utförts på valborgsmässoafton och midsommarafton betalas helhetslön förhöjd med 50 %.

För arbete som har utförts på en ledig dag betalas i ersättning en lön förhöjd med 50 %.

## 11 § Beredskap och utryckningsbetonat arbete

Om beredskapen och därtill hörande förpliktelser och ersättningar avtalas skriftligen.

För ett underhålls- och reparationsarbete som baserar sig på arbetsgivarens kallelse och sker utanför arbetstiden och är nödvändig med tanke på företagets verksamhet betalas utöver lönen för den tid som har använts för arbetet även en utryckningspenning vars storlek fastställs utgående från tidpunkten för kallelsen enligt följande:

- A. Om kallelsen till utryckningsarbete har getts efter den ordinarie arbetstiden eller på arbetstagarens lediga dag men före kl. 21.00 betalas en ersättning som motsvarar en timmes personlig lön.
- B. Om den nämnda kallelsen har getts mellan kl. 21.00 och kl. 06.00 betalas en ersättning som motsvarar 2 timmars personlig lön.

## 12 § Arbetstiden för chefer

En chef vars uppgift det är att själv arrangera sin arbetstid måste iaktta detta kollektivavtals bestämmelser om arbetstid ifall arbetsgivaren inte förutsätter annat.

Chefen får inte utföra övertidsarbete utan arbetsgivarens samtycke ifall inte affärsverksamheten absolut kräver det. I detta fall ska arbetsgivaren så snabbt som möjligt meddelas om att övertidsarbete utförts.

## 13 § Semester

Semesterförmånerna bestäms utifrån semesterlagen och följande bestämmelser.

### Semesterns längd

1. För anställningsförhållanden som gäller tillsvidare och i anställningsförhållanden på viss tid som gäller i mer än ett år fastställs semesterns längd enligt semesterlagen.
2. För anställningsförhållanden som gäller tillsvidare och som varat i mer än ett år ska minst en vecka av semestern ges under sommarsemesterperioden (2.5 –30.9) om inte annat avtalas.
3. I tidsbundna anställningsförhållanden som varar högst ett år kan man komma överens om att semesterersättningar enligt semesterlagen betalas antingen varje månad eller vid slutet av anställningsförhållandet med iakttagande av semesterlagens bestämmelser om rätt till ledighet.

### Protokollsanteckning:

Förutom det som bestäms i 2 kap. 7 § i semesterlagen är dagar likställda med arbetsdagar även avlönade dagar enligt kollektivavtalet samt dagar använda till att delta i Servicefacket PAM rf:s styrelsemöten.

## **Semesterlön**

4. Semesterlönen betalas på företagets normala lönebetalningsdagar.
5. En månadsavlönad arbetstagares semesterlön fås genom att månadslönen divideras med talet 25 och att genom att den lön för en semesterdag som fås multipliceras med antalet semesterdagar.
6. Semesterlönen utjämnas i samband med nästa lönebetalning till att motsvara arbetstagarens riktiga lön.
7. En timavlönad arbetstagares semesterlön och -ersättning fastställs utgående från kvalifikationsårets inkomster enligt följande:
  - 9 % om anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret har fortgått mindre än ett år
  - 11,5 % när anställningen fortgått minst ett år när kvalifikationsåret löper ut

Kvalifikationsårets (1.4–31.3) inkomst består av:

- lönen för tiden i arbetet bortsett från förhöjningsdelen för nödarbete och övertidsarbete
- lön betalad under frånvarotid (7.2 § i semesterlagen punkt 1–4 och 7) av den kalkylerade lönen

Till lönen för tid i arbete läggs kalkylerad lön enligt följande:

- utöver lönen för sjukdomstid för sammanlagt högst 75 arbetsdagar
- för tiden för särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet
- för tiden för permittering för sammanlagt 30 arbetsdagar per permittering

Den kalkylerade lönen bestäms enligt timlönen vid början av frånvaron och den avtalade genomsnittliga veckoarbetstiden.

## **14 §**

### **Semesterpremie**

1. Till en arbetstagare som inleder sin semester vid den anmälda tidpunkten och återgår till arbetet omedelbart efter att semestern upphört betalas i semesterpremie 50 % av hans eller hennes semesterlön enligt lagen. Semesterpremien betalas i samband med den följande lönebetalningsdagen efter en avslutad semesterperiod.
2. Semesterpremien betalas utgående från den semesterlön som motsvarar antalet semesterdagar som intjänats enligt semesterlagen.

3. Semesterpremie betalas också om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller semesterns utgång under pågående anställningsförhållande har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller av en orsak som nämns i 7 § i semesterlagen.
4. I dessa fall betalas semesterpremie i samband med nästa lönebetalning efter att arbetstagaren återgått till arbetet.
5. Semesterpremie betalas utgående från semesterlönen och -ersättningen när arbetstagaren går i ålderspension, invalidpension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension.
6. En arbetstagare som återvänder till arbetet efter att ha fullgjort sin militärtjänst eller frivilliga militärtjänst får semesterpremie av den semesterlön och/eller semesterersättning som han eller hon fick när han eller hon inledde sin tjänstgöring.
7. En förutsättning för betalning av semesterpremie åt en person på vårdledighet är att arbetstagaren återvänder till arbetet i enlighet med en anmälan som avses i arbetsavtalslagen eller en ändring som senare av en motiverad anledning gjorts i den. Semesterpremie betalas i samband med den följande lönebetalningsdagen efter att arbetstagaren har återvänt till arbetet.
8. Man kan lokalt med stöd av 24 § avtala om en avvikande tidpunkt för betalning av semesterpremie och även avtala om att den ges som ledighet.

## 15 §

### Insjuknande

#### Förutsättningar för lönebetalning och lönebetalningsperioder

1. Åt en arbetstagare som efter att ha börjat arbeta blir förhindrad att arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall som han eller hon inte förorsakat uppsåtligt eller av grov oaktsamhet, betalar arbetsgivaren medan anställningsförhållandet fortgår lön för frånvaron enligt följande:

<b>Längden på anställningsförhållandet ögonblicket för insjuknande</b>	<b>Längden på den vid avlönade perioden</b>
under 1 mån.	50 % av lönen under karenstiden enligt sjukförsäkringslagen
1 mån.–1 år	under karenstiden enligt sjukförsäkringslagen dvs. dagen för insjuknande och de nio därpå följande vardagarna
över 1 år	3 veckor
över 3 år	4 veckor
över 5 år	5 veckor

Arbetstagaren har utan hinder av anställningsförhållandets längd rätt till en period med lön på minst fyra veckor om frånvaron beror på en sådan arbetsolycka som försäkringsbolaget har ansett vara ersättningsbar.

Lön för sjukdomstid betalas för de arbetsdagar som ingår i perioden.

### **Anmälningsskyldighet och läkarintyg**

2. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om sin arbetsförmåga och när han eller hon uppskattningsvis tillfrisknar.

Ifall arbetstagaren försummar att meddela arbetsgivaren före början av sitt arbetsskift om sin frånvaro utan en grundad orsak, börjar lönebetalningen från och med tidpunkten för anmälan.

Arbetstagaren ska på begäran visa upp ett läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning om sin arbetsförmåga. Om arbetsgivaren då utser den läkare som arbetstagaren ska konsultera, betalar arbetsgivaren de kostnader som anskaffningen av läkarintyget förorsakar.

I epidemilika sjukdomar (t.ex. influensa eller magsjukdom) anses ett intyg av företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren vara godtagbart för sjukdomsfall som varar högst tre kalenderdagar, ifall

- arbetstagaren, oavsett begäran, inte har fått mottagningstid hos en läkare, som omfattas av den offentliga hälso- och sjukvården, och att han eller hon gett en utredning över detta till arbetsgivaren
- arbetsgivaren inte arrangerat en mer omfattande företagshälsovård än vad lagen förutsätter som inkluderar läkartjänster

Om sjukdomen fortsätter eller upprepar sig inom 30 dagar från och med att den föregående perioden av arbetsförmåga upphörde ska arbetstagaren dock på begäran visa upp ett läkarintyg.

### **Om sjukdomen upprepas**

3. Om arbetstagaren inom 30 dagar efter att ha återvänt till arbetet insjuknar på nytt i samma sjukdom beräknas den tid som berättigar till lönen för sjukdomstiden som om det vore frågan om en och samma sjukdomstid. Lönen för sjukdomstiden betalas dock om samma sjukdom återkommer på det sätt som avses ovan för minst den karenstid som avses i sjukförsäkringslagen.

### **Utbetalning av lön för sjukdomstid**

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

Om den i sjukförsäkringslagen avsedda dagpenningen på grund av en orsak som beror på arbetstagaren själv inte betalas, eller om den betalas till ett mindre belopp än det som arbetstagaren med stöd av 16 och 17 § i sjukförsäkringslagen hade rätt till, har arbetsgivaren rätt att av lönen för sjukdomstiden dra av den del som till följd av orsaker som beror på arbetstagaren själv helt eller delvis har lämnats obetald som dagpenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.

Från lönen för sjukdomstid avdras den summa som arbetstagaren på grund av samma arbetsförmåga får i dagpenning eller därmed jämförbar ersättning för samma tidsperiod från den sjukpenningsskassa som arbetsgivaren betalar understödsavgifter till eller en försäkring som arbetsgivaren helt eller delvis bekostat.

Om lönen för sjukdomstiden har betalats innan någon av de ovan nämnda ersättningarna har betalats, har arbetsgivaren rätt att lyfta ersättning eller få beloppet återbetalt av arbetstagaren, dock inte ett högre belopp än det som har betalats.

**Protokollsanteckning:**

Återkravet kan gälla dagpenning som förvägrats av FPA.

**16 § Läkareundersökningar**

Arbetsgivaren gör inga avdrag på arbetstagarens lön för ordinarie arbetstid i fallen nedan: För tillämpningen av bestämmelserna förutsätts att läkarkontroller och -undersökningar har ordnats utan onödig förlust av arbetstid, att det hade varit omöjligt att utföra kontrollerna utanför arbetstiden och att arbetsgivaren i förväg har meddelats om dem.

1. Andra än lagstadgade läkarundersökningar

Arbetstagaren genomgår en läkarundersökning som är nödvändig för konstaterande av sjukdom och en laboratorie- och röntgenundersökning i anknytning till undersökningen. Detta gäller även arbetsförmåga med anledning av en läkarundersökning samt observation samt undersökning på sjukhus till följd av sjukdomssymptom.

Arbetstagaren genomgår en läkarundersökning med anledning av en tidigare konstaterad sjukdom. Detta gäller i följande fall:

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

2. Läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet

Arbetstagaren genomgår en undersökning som är nödvändig för att få ett intyg av en läkare eller en hälsovårdscentral i syfte att få moderskapspenning samt i undersökningar som avses i 4 kap. 8 § i arbetsavtalslagen.

3. Plötslig tandsjukdom

För den tid som åtgått till behandlingen av en akut tandsjukdom, om tandsjukdomen före behandlingsåtgärderna medför arbetstagarens arbetsoförmåga som kräver vård under samma dag eller under samma arbetsskift. Förutsättningen är att arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.

4. Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetstagaren genomgår en sådan hälsoundersökning som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård och som har godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan.

Detta gäller även de undersökningar som avses i lagen om skydd för unga arbetstagare och de undersökningar som krävs i lagen om smittsamma sjukdomar eller andra lagar till vilka arbetsgivaren remitterar arbetstagaren eller som föranleds av att arbetstagaren övergår till andra uppgifter inom företaget.

5. Frånvaro av andra orsaker

De bröstcancerscreeningar och screeningar i syfte att förebygga cancer i livmoderhalsen som avses i statsrådets förordning 1339/2006.

## 17 §

### Tillfällig frånvaro

1. Arbetsgivaren strävar efter att ordna arbetstagaren möjlighet till en kortvarig oavlönad frånvaro på grund av ett plötsligt sjukdomsfall i familjen eller på grund av ett samhälleligt förtroendeuppdrag. Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av en sådan frånvaro.
2. Om ett barn under tio år plötsligt insjuknar får barnets vårdnadshavare lön enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid för tiden för en sådan kortvarig frånvaro som är nödvändig för att ordna vård åt barnet eller vårda barnet.

#### 1. Tillämpningsanvisning:

Avlönad frånvaro kan vara 1–3 kalenderdagar. En förutsättning för lönebetalningen till någon annan än en ensamförsörjare är att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar och att den ena vårdnadshavaren på grund av sitt förvärvsarbete eller sin arbetstid inte har möjlighet att arrangera vård eller själv vårda barnet.

Som ensamförsörjare betraktas även en person som utan ett särskilt hemskillnads- eller skilsmässobeslut permanent har flyttat isär från sin maka eller make och en person vars make eller maka faktiskt är förhindrad att delta i vården av barnet (t.ex. till följd av fullgörande av

värnplikt, repetitionsövningar, boende på annan ort på grund av studier, sjukhusvistelse eller resa).

Frånvaron ska utredas enligt bestämmelserna i kollektivavtalet om lönen för sjukdomstid. Likaså ska arbetstagaren på särskild begäran uppvisa en utredning om att den andra vårdnadshavaren är förhindrad att vårda barnet.

Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av den ovan nämnda frånvaron.

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

## **2. Tillämpningsanvisning:**

Med förhinder jämställs en situation där den ena personen är förhindrad att delta i vården av barnet på grund av deltagande i en sysselsättningsfrämjande service eller motsvarande åtgärd enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, som är ett villkor för att få arbetslöshetsförmåner.

3. Man strävar efter att ge arbetstagaren möjlighet till kortvarig tillfällig frånvaro på grund av en nära anhörigs död. Arbetsgivaren ger möjligheten till kortvarig tillfällig frånvaro på grund av en nära anhörigs begravning.

Med nära anhörig avses föräldrar, mor- och farföräldrar, svärföräldrar, barn, bröder och systrar, make eller maka samt sambo som man bor tillsammans med i äktenskapliga förhållanden.

Arbetstagarens semesterförmåner eller inkomster minskas inte på grund av en sådan frånvaro.

4. En arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet eller sammanlagt har fortgått minst 12 månader får en ledig dag med lön på sin egen 50- eller 60-årsdag, sin egen vigselförloppsdag och för registrering av partnerskap enligt lagen om registrerat partnerskap, ifall bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.
5. En värnpliktig arbetstagares medverkan i uppbud eller medverkan i uppbud för frivillig militärtjänstgöring innebär inte inkomstbortfall. I fråga om frånvaro på grund av en läkarundersökning i anknytning till uppbudet iaktas bestämmelserna om en läkarundersökning som är nödvändig för konstaterande av arbetstagarens sjukdom i 16 §.
6. Ifall en arbetstagare deltar i repetitionsövningar, betalas åt honom eller henne skillnaden mellan lönen och reservistlönen för de dagar han eller hon deltagit i övningarna.
7. Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om ovan nämnda frånvaron så snabbt som möjligt samt avtala om dem med arbetstagaren.

## 18 § Familjeledigheter

1. Arbetstagarens rätt till särskild graviditets-, graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet bestäms på basis av arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.
2. Till en arbetstagare som har rätt till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen (28/2022) betalas för 3 månader skillnaden mellan grundlönen och graviditetspenningen om:
  - anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet i minst 12 månader innan ledigheten inleds och
  - arbetstagaren återvänder till arbetet efter ledigheten.

Betalningen av skillnaden förutsätter en utredning av arbetstagaren om graviditetspenningens belopp.

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

Arbetsgivaren har ingen skyldighet att betala lön för tiden för en ny förlossningsledighet om förlossningsledigheten inleds inom ett år räknat från det att arbetstagaren återvände till arbetet efter en oavlönad ledighet som pågick minst sex månader (gäller inte familjeledigheter).

Till den arbetstagare som är den icke-födande föräldern och som i enlighet med 9 kap. 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen (28/2022) har rätt till dagpenning, betalas för 6 dagar skillnaden mellan lönen och föräldrapenningen enligt det ovanstående.

Ifall arbetstagaren inte återvänder till arbetet efter ifrågavarande ledigheter kan lönen för moderskaps-, adoptions- eller faderskapsledigheten krävas tillbaka.

Under övriga familjeledigheter betalas ingen lön.

3. I fall en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet utöver den lagstadgade familje- och vårdledigheten, betraktas en sådan frånvaro inte som tid likställd med tid i arbetet när förmåner som är förknippade med anställningen definieras, om inte annat föreskrivs i lag eller särskilt avtalas.

## 19 § Ersättning för resekostnader

1. Åt en arbetstagare som på arbetsgivarens order måste resa ersätts resekostnaderna enligt företagets resereglemente eller skattestyrelsens beslut.
2. Dagtraktamente betalas inte åt arbetstagaren då han eller hon deltar i intern utbildning inom företaget som arbetsgivaren eller konsortiet arrangerat i samband med vilken måltidskostnaderna eller liknande kostnader betalas av arbetsgivaren.

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

## **20 § Arbetsplatsmåltid**

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

## **21 § Arbetarskydd och skyddsklädsel**

Arbetsgivaren ska noggrant iaktta arbetarskyddsbestämmelserna.

### **Skyddsklädsel**

1. Arbetsgivaren anskaffar åt arbetstagarna en tillräcklig mängd skyddskläder med tanke på väderlek och de krav som arbetsuppgifterna ställer. Klädseln är i arbetstagarnas personliga användning så länge som anställningsförhållandet varar.
2. Arbetsgivaren arrangerar möjlighet att underhålla skyddskläderna lokalt på ett sätt som avtalas särskilt.

## **22 § Grupplivförsäkring**

Arbetsgivaren tecknar på egen bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna så som centralorganisationerna har avtalat om.

## **23 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig**

1. Ifall företagets verksamhet utövas på två eller flera verksamhetsställen kan man istället för en förtroendeman välja en huvudförtroendeman som företräder alla arbetstagare som omfattas av avtalet.
2. Ersättningen som betalas åt förtroende- och huvudförtroendemannen för uppgifter utförda utanför arbetstiden och deras befrielse från arbete räknas ut på följande vis:
3. Beräknings- och betalningstiden är golfbanans verksamhetsperiod som konstateras gemensamt med förtroendemannen och arbetsgivaren. Det genomsnittliga antalet arbetstagare räknas enligt fulla dagar i arbete. Det beräknade antalet arbetstagare bestäms på förhand före perioden börjar.

### **Från och med 1.6.2025:**

<b>Genomsnittligt antal arbetstagare</b>	<b>Euro/mån.</b>	<b>befrielse</b>
5–50	24,41	behövvd tid
över 50	34,49	7,5 t/mån.

När en arbetstagare sköter såväl förtroendemannens som arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter är arvodet 70,98 euro/mån. från och med 1.6.2025.

**Från och med 1.5.2026:**

<b>Genomsnittligt antal arbetstagare</b>	<b>Euro/mån.</b>	<b>befrielse</b>
5–50	25,12	behövd tid
över 50	36,52	7,5 t/mån.

När en arbetstagare sköter såväl förtroendemannens som arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter är arvodet 73,04 euro/mån. från och med 1.5.2026.

**Från och med 1.5.2027:**

<b>Genomsnittligt antal arbetstagare</b>	<b>Euro/mån.</b>	<b>befrielse</b>
5–50	25,72	behövd tid
över 50	37,40	7,5 t/mån.

När en arbetstagare sköter såväl förtroendemannens som arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter är arvodet 74,79 euro/mån. från och med 1.5.2027.

4. Ersättningar till arbetarskyddsfullmäktigen betalas på samma grunder som ersättningarna för förtroendemannen.

## **24 § Lokala avtal**

1. Med lokala avtal som nämns i detta avtal avses ett avtal mellan arbetsgivaren eller dennes företrädare och arbetstagarnas företrädare, eller, ifall en sådan inte valts, ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett avtal som ingåtts med arbetstagarnas företrädare är bindande för de arbetstagare som han eller hon företräder.
2. Avtalet kan ingås för en viss tid eller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om annat inte har avtalats om uppsägningstiden. Avtalet ingås skriftligen. Det här avsedda lokala avtalet utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

## **25 § Medlemsavgifter till fackföreningen**

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

Avgifterna innehålls enligt avtalet mellan centralorganisationerna (AAC–FFC).

## **26 § Sammankomster på arbetsplatsen**

Registrerade underföreningar till Servicefacket PAM rf som är part i kollektivavtalet och dessa underföreningars avdelningar, fackklubbar eller motsvarande på arbetsplatsen, har möjlighet att ordna möten för att behandla frågor som gäller anställningsfrågor på arbetsplatsen. Mötet ska ordnas utanför arbetstiden (innan arbetstiden börjar, under måltidsrasten eller omedelbart efter arbetstiden). Mötet ordnas därtill med iakttagande av följande förutsättningar:

1. Man ska komma överens om mötet på arbetsplatsen med arbetsgivaren, om möjligt tre dagar innan det ordnas.
2. Arbetsgivaren anger mötesplatsen som är en plats antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen och som är en för ändamålet lämplig plats som står under arbetsgivarens kontroll. Ifall ingen sådan plats finns, ska man vid behov förhandla för att hitta en ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta bestämmelser om bl.a. säkerheten i arbetet, arbetshygien och brandsäkerheten kan iakttas och att mötet inte stör affärsverksamheten.
3. För mötesordningen och ordningen och redan i möteslokalen ansvarar den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen. Organisationens förtroendemän ska finnas tillgängliga under mötet.
4. Mötesarrangörerna har rätt att kalla representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen till mötet.

## **27 § Stridsåtgärder**

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

## **28 § Förhandlingsordning**

1. Om meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen av eller överträdelser mot det här avtalet ska först förhandlas mellan arbetsgivaren och arbetstagarna eller förtroendemannen, och, om ingen lösning kan nås, mellan avtalsparterna. Om enighet inte nås kan tvistefrågan föras till arbetsdomstolen för avgörande.
2. Om de lokala förhandlingarna leder till resultat och den ena parten vill det ska en promemoria utarbetas som båda parterna undertecknar och i vilken ärendet som ska förhandlas kort anges.

Om de lokala förhandlingarna inte leder till resultat och den andra parten vill underställa ärendet organisationerna för avgörande, ska i sådana fall utarbetas en promemoria som båda parterna undertecknar och i vilken både ärendet som förorsakat meningsskiljaktigheter, fakta och vardera partens ståndpunkt kort anges.

3. Man ska sträva efter att påbörja förhandlingar mellan avtalsparterna inom en vecka från det att någondera avtalsparten meddelat om saken.
4. De undertecknade organisationernas ombud har, efter att kommit överens om det eller meddelat arbetsgivaren om det på förhand, rätt att besöka en arbetsplats som omfattas av avtalet för att förhandla med arbetsgivaren och tillsammans med arbetsgivaren, dennes företrädare eller arbetstagarnas förtroendemän uppfölja tillämpningen av avtalet.

## **29 § Avtalets giltighetstid**

1. Avtalet är i kraft 16.5.2022–31.1.2028 och fortsätter att gälla ett år i sänder om det inte skriftligen sägs upp av någondera parten senast en månad innan det ska upphöra.

Parterna granskar under november 2026 hur målen i avtalet genomförs samt bedömer hur utsikterna gällande ekonomi och sysselsättning ser ut inom golfbranschen. Utifrån bedömningen har båda parterna möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör att gälla 31.1.2027. En skriftlig anmälan om uppsägningen ska lämnas in till den andra avtalsparten före 30.11.2026.

2. I samband med uppsägningen ska detaljerade förslag till ändringar lämnas in skriftligen. Annars är uppsägningen ogiltig.
3. Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller någondera parten konstaterar att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

Helsingfors 16.5.2025

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Servicefacket PAM rf

## BILAGA 1

## Löner för golfbranschen

Lönetabeller fr.o.m. 1.6.2025			
	timlön	månadslön 37,5 h/vecka	månadslön 40 h/vecka
<b>Kravnivå A</b>			
Huvudstadsregionen	10,99	1769,39	1890,28
Övriga Finland	10,43	1679,23	1793,96
<b>Kravnivå A+</b>			
Huvudstadsregionen	11,38	1832,18	1957,36
Övriga Finland	10,80	1738,80	1857,60
<b>Kravnivå B</b>			
Huvudstadsregionen	11,98	1928,78	2060,56
Övriga Finland	11,43	1840,23	1965,96

Lönetabeller fr.o.m. 1.5.2026			
	timlön	månadslön 37,5 h/vecka	månadslön 40 h/vecka
<b>Kravnivå A</b>			
Huvudstadsregionen	11,31	1820,91	1945,32
Övriga Finland	10,73	1727,53	1845,56
<b>Kravnivå A+</b>			
Huvudstadsregionen	11,71	1885,31	2014,12
Övriga Finland	11,11	1788,71	1910,92
<b>Kravnivå B</b>			
Huvudstadsregionen	12,33	1985,13	2120,76
Övriga Finland	11,76	1893,36	2022,72

Lönetabeller fr.o.m. 1.5.2027			
	timlön	månadslön 37,5 h/vecka	månadslön 40 h/vecka
<b>Kravnivå A</b>			
Huvudstadsregionen	11,58	1864,38	1991,76
Övriga Finland	10,99	1769,39	1890,28
<b>Kravnivå A+</b>			
Huvudstadsregionen	11,99	1930,39	2062,28
Övriga Finland	11,38	1832,18	1957,36
<b>Kravnivå B</b>			
Huvudstadsregionen	12,63	2033,43	2172,36
Övriga Finland	12,04	1938,44	2070,88

I början av ett anställningsförhållande kan arbetstagaren betalas lön för introduktionstiden som är 75 % av lönen för kravnivån i fråga under högst två veckor.

Månadslönerna har beräknats genom att multiplicera timlönen med 161 när arbetstiden uppgår till 37,5 timmar/vecka och med 172 när arbetstiden uppgår till 40 timmar/vecka.

Ovan nämnda minimilöner höjs med minst 5 % om arbetstagaren har banchefs- eller banskötarutbildning som hör till arbetsuppgiften.

### **Kravnivå A, grunduppgifter**

- assisterande skötseluppgifter vid golfbanan
- bruk av maskiner och grundunderhåll
- mottagnings-,  
kontors- och andra arbetsuppgifter vid golfbanan

### **Kravnivå A+**

- banarbetare och trädgårdsmästare

### **Kravnivå B, yrkesuppgifter**

- servicemekaniker och motsvarande arbeten
- biträdande banchef eller motsvarande arbeten
- krävande mottagnings-,  
kontors- och andra arbetsuppgifter vid golfbanan

För arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen, som är förlagda mellan kl. 23.00 och kl. 05.00, betalas ett nattlägg, vars storlek bestäms lokalt.

Förutom ovan nämnda kan arbetstagaren få ett lönetillägg på 2–30 % utgående från personlig kompetens. Vid utvärderingen av kompetens iaktas bl.a. arbetstagarens utbildning, erfarenhet, flitighet, arbetsskicklighet, samarbetsförmåga, tjänstvillighet och särskild kompetens. Arbetsgivaren fattar beslut om omfattningen av det personliga tillägget.

### **Skolelever och praktikanter**

Elever i grundskolan, gymnasium och andra yrkesinriktade läroinrättningar som inte hör till golfbranschen samt praktikanter som arbetar för första gången på en golfbana betalas 70 % av lönen för kravnivå A. Den här lönen kan högst betalas för tre månader åt samma arbetstagare.

**Banchefernas löner** avtalas mellan arbetsavtalsparterna.

**Huvudstadsregionen** omfattar Helsingfors, Esbo, Vanda och Sjundeå.

## **UTBILDNINGSAVTAL**

### **1 § Utbildningsarbetsgrupp**

För genomförandet av den fackföreningsutbildning som avses i avtalet finns en utbildningsarbetsgrupp för golfbranschen till vilken vardera parten ska utse en företrädare.

Utbildningsarbetsgruppen godkänner kurserna för ett kalenderår i sänder.

Kurser kan vid behov också godkännas mitt under ett kalenderår.

När utbildningsarbetsgruppen fattar beslut om godkännande av kurser ska den fästa uppmärksamhet vid att även kurser som är kortare än en vecka och lokala kurser omfattas av ersättningarna.

Före beslutet om godkännandet av kursen ges utbildningsarbetsgruppen en utredning över kursens mål, undervisningsprogram, tidpunkt, plats, målgrupp och annan information som utbildningsarbetsgruppen eventuellt begär. Utbildningsbehovet ska ha konstaterats tillsammans för att en kurs kan bli godkänd.

Utbildningsgruppen har möjligheten att följa undervisningen på de kurser som den har godkänt.

Förbunden ska meddela kurserna som utbildningsarbetsgruppen godkänt för nästa år senast två månader innan den första kursen inleds.

### **2 § Yrkesinriktad fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning**

När arbetsgivaren ordnar utbildning för en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådana utbildningsevenemang som anknyter sig till hans eller hennes yrke, ersätts kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet. Om utbildningen äger rum utanför arbetstiden, ersätts arbetstagaren de direkta kostnaderna till följd av den. Före anmälan till utbildningstillfället ska det fastslås om det är fråga om en sådan utbildning som avses i denna paragraf.

### **3 § Gemensam utbildning**

Gemensam utbildning ges i huvudsak arbetsplatspecifikt. Gemensam utbildning är till exempel sådan gemensam utbildning som förutsätts av samarbetsavtalet, utbildning i samband med deltagandesystem samt grund- och specialkurser nödvändiga för arbetarskyddssamarbetet anordnade av företaget eller Arbetarskyddscentralen.

På arbetsplatsen kommer man överens om deltagande i utbildning ska mellan arbetsgivaren och förtroendemannen eller på något annat sätt som avtalas på arbetsplatsen.

## 4 § Fackföreningsutbildning

### 1. Anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider

Personalens företrädare ges möjlighet att delta i en högst 2 veckor lång kurs godkänd av utbildningsarbetsgruppen utan att anställningsförhållande avbryts, såvida det är möjligt att delta i kursen utan att förorsaka olägenheter för företagets verksamhet eller ekonomi. På denna grund kan deltagande i kursen förflyttas med högst ett år. Det är möjligt att delta i kurser medan golfbanan har öppet, ifall man kommer överens om det med arbetsgivaren.

#### **Protokollsanteckning:**

Ifall en utbildningsplan görs i företaget/på verksamhetsstället, kommer man överens om att fackföreningsutbildningen sker inom ramarna för utbildningsplanen och dess budget.

I negativa fall underrättas personalens företrädare senast inom 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att han eller hon inte kan delta i kursen.

En företrädare för personalen kan delta i en kurs en gång per år.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Om kursen pågår högst en vecka, ska anmälan lämnas minst tre veckor innan kursen inleds, dock så tidigt att arbetsskiftsförteckningen inte behöver ändras.

När det är fråga om en längre kurs ska anmälan göras minst sex veckor innan kursen börjar.

Förbundens arbetarskyddsutbildning är särskilt avsedd för arbetarskyddsfullmäktige.

### 2. Ersättningar

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig kan delta i kurser godkända av utbildningsarbetsgruppen utan att deras löner minskas. För förtroendemannens del ersätts inkomstbortfallet för högst 2 veckor och för arbetarskyddsfullmäktigen för högst 1 vecka. En förutsättning för ersättning för inkomstbortfall är dessutom att kursen hänför sig till deltagarens samarbetsuppgifter i företaget.

#### **Protokollsanteckning:**

Med ersättning av inkomstbortfall avses ersättning av personens grundlön. Timbaserade tillägg hör inte till grundlönen. Tillägg per månad hör till grundlönen.

## 5 § Sociala förmåner

Deltagande i en fackföreningsutbildning som avses i 4 § innebär inga avdrag på semester- och pensionsförmåner eller andra förmåner som är jämförbara med dem.

**6 § Giltighetstid**

Detta avtal är i kraft liksom kollektivavtalet.

Helsingfors den 19 februari 2007

ARBETSGIVARFÖRBUNDET FÖR SPECIALBRANSCHERNA rf

SERVICEFACKET PAM rf

## Arbetsavtal Arbetstagare i golfbranschen

1. Arbetsgivare och adress \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Arbetstagare, personbeteckning och bankkonto \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ovan nämnd arbetstagare förbinder sig att mot ersättning utföra arbete som ovan nämnda arbetsgivare anvisar, under dennes ledning och uppsikt och på följande villkor:

### 3. Arbetsavtalets giltighetstid

- Prövotiden är \_\_\_ månader \_\_\_\_\_ dagar och prövotidens sista dag är \_\_\_\_\_.
- Anställningsförhållandet är i kraft tills vidare och inleds \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_.20 \_\_\_\_.
- Anställningsförhållandet ingås för viss tid och inleds \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ och upphör \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ eller uppskattningsvis \_\_\_\_\_

Orsaken till tidsbundenhet är: \_\_\_\_\_  
eller på egen begäran \_\_\_\_\_.

- Arbetstagare som kallas till arbete separat \_\_\_\_\_.

### 4. Arbetstid

- Anställningsförhållandet är på heltid och arbetstiden är i genomsnitt \_\_\_ timmar per vecka under arbetstidsperioden.
- Anställningsförhållandet är på deltid och arbetstiden är i genomsnitt \_\_\_ timmar per vecka under arbetstidsperioden.
- Arbetstagaren samtycker att vid behov utföra mertidsarbete \_\_\_\_\_.

### 5. Arbetsuppgift

Huvudsaklig uppgift i början av anställningsförhållandet. \_\_\_\_\_

Arbetstagaren är skyldig att utföra även annat arbete som arbetsgivaren anvisar.

### 6. Avlöning

I början av anställningsförhållandet bestäms lönen enligt följande:

Kravnivå: \_\_\_\_\_ Lönebelopp \_\_\_\_\_

### 7. Semester

Semestern fastställs i enlighet med semesterlagen och kollektivavtalet.

### 8. Uppsägningstid

Uppsägningstiden fastställs enligt kollektivavtalet.

### 9. Kollektivavtal

Kollektivavtalet som iakttas i anställningsförhållandet är kollektivavtalet för golfbranschen som undertecknats av Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Servicefacket PAM rf.

### 10. Övriga villkor

Lönen ska betalas senast den dag som följer efter den dag då anställningsförhållandet upphör.

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

Dessutom har följande avtal ingåtts:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar, varav det ena ges till arbetstagare och det andra till arbetsgivaren.

Ort och tid: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Arbetsgivaren

\_\_\_\_\_  
Arbetstagaren

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

Lönebetalningsperioden är:

## Arbetsavtal Banchef

1. Arbetsgivare och adress \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Arbetstagare, personbeteckning och bankkonto \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ovan nämnd arbetstagare förbinder sig att mot ersättning utföra arbete som ovan nämnda arbetsgivare anvisar, under dennes ledning och uppsikt och på följande villkor:

### 3. Arbetsavtalets giltighetstid

- Prövotiden är \_\_\_ månader \_\_\_\_\_ dagar och prövotidens sista dag är \_\_\_\_\_.
- Anställningsförhållandet är i kraft tillsvidare och inleds \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 20\_\_\_\_.
- Anställningsförhållandet ingås för viss tid och inleds \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ och upphör \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_  
eller uppskattningsvis \_\_\_\_\_  
Orsaken till tidsbundenhet är: \_\_\_\_\_  
eller på egen begäran \_\_\_\_\_.

### 4. Arbetstid

- Anställningsförhållandet är på heltid och arbetstiden är i genomsnitt \_\_\_ timmar per vecka under arbetstidsperioden.
- Anställningsförhållandet är på deltid och arbetstiden är i genomsnitt \_\_\_ timmar per vecka under arbetstidsperioden.
- En banchef i chefsposition samtycker att utföra mertids-, övertids- och söndagsarbete enligt de lagstadgade förutsättningarna. Som ersättning för detta betalas ett skilt belopp på \_\_\_\_\_ i euro varje månad.

### 5. Arbetsuppgift

Huvudsaklig uppgift i början av anställningsförhållandet. \_\_\_\_\_

Arbetstagaren är skyldig att utföra även annat arbete som arbetsgivaren anvisar.

### 6. Avlöning

Grundlönen är \_\_\_\_\_ €/månad

### 7. Semester

Semestern fastställs i enlighet med semesterlagen och kollektivavtalet.

### 8. Uppsägningstid

Uppsägningstiden fastställs enligt kollektivavtalet.

### 9. Kollektivavtal

Kollektivavtalet som iakttas i anställningsförhållandet är kollektivavtalet för golfbranschen som undertecknats av Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Servicefacket PAM rf.

### 10. Övriga villkor

Lönen ska betalas senast den dag som följer efter den dag då anställningsförhållandet upphör.

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

Dessutom har följande avtal ingåtts:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar, varav det ena ges till arbetstagare och det andra till arbetsgivaren.

Ort och tid: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Arbetsgivaren

\_\_\_\_\_  
Arbetstagaren

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

Lönebetalningsperioden är:

# palta

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Södra kajen 10, vån. 6  
PB 62, 00131 Helsingfors  
Växel 020 595 5000  
[www.palta.fi](http://www.palta.fi)



**Palvelualojen  
ammattiliitto**  
*Servicefacket*

Servicefacket PAM rf

Broholmsgatan 18 A,  
PB 54, 00531 Helsingfors  
Telefon 030 100 600  
[www.pam.fi](http://www.pam.fi)