

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 fotoproducenter

2.6.2025–29.2.2028

## Innehållsförteckning

1 §	Tillämpningsområde.....	3
2 §	Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt .....	3
3 §	Anställning .....	3
4 §	Anställningsförhållandets upphörande .....	3
5 §	Arbetslöner.....	4
6 §	Dagpenning.....	6
7 §	Arbetstidsbestämmelser.....	6
8 §	Lön för sjuktid.....	10
8 a §	Familjeledigheter .....	12
9 §	Semester.....	13
10 §	Semesterpenning.....	14
11 §	Lönebetalning .....	15
12 §	Övriga bestämmelser.....	15
13 §	Arbetsreglemente .....	16
14 §	Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig .....	16
15 §	Grupplivförsäkring.....	16
16 §	Arbetsplatsmöten.....	16
17 §	Tillfällig frånvaro.....	17
18 §	Centralorganisationsavtal .....	18
19 §	Lokala avtal .....	18
20 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter .....	19
21 §	Arbetsviståtgärder.....	19
22 §	Avtalets giltighetstid .....	19
	Protokoll över arbetstidsförkortning .....	21



Ersättningarna till förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig höjs 1.7.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med 2,5 %.

### **År 2026**

Lönerna höjs 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 2,9 procent.

Lönenivån inom branschen och skifttilläggen höjs 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 2,9 procent.

Ersättningarna till förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig höjs 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 2,9 procent.

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

Lönerna höjs 1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 2,4 procent.

Lönenivån inom branschen och skifttilläggen höjs 1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 2,4 procent.

Ersättningarna till förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig höjs 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 2,4 procent

Lönerna och minimilönerna enligt kravnivå höjs 1.7.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 2,5 procent.

Ersättningarna till förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig höjs 1.7.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 2,5 procent.

Helsingfors den 2 juni 2025

Arbetsgivarna för specialbranscherna Palta rf

Tuomas Aarto            Minna Ääri

Servicefacket PAM rf

Markku Saikkonen    Anu Kähkönen

# KOLLEKTIVAVTAL FÖR FOTOPRODUCENTER

## 1 § Tillämpningsområde

I detta avtal bestäms löne- och arbetsvillkoren för de medlemsföretag i Arbetsgivarna för specialbranscherna PALTA rf som är verksamma inom fotoproduktion och för anställda vid dessa företag som är medlemmar i Servicefacket PAM.

## 2 § Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbete samt anställa och säga upp arbetstagare.
2. Organisationsrätten är ömsesidigt oantastbar.
3. Om arbetstagaren anser att han eller hon i strid med bestämmelserna i denna paragraf har sagts upp på grund av att han eller hon tillhör en arbetstagarorganisation, ska arbetstagaren, innan han eller hon vidtar andra åtgärder, genom sin organisation begära att frågan utreds.

## 3 § Anställning

1. Arbetsavtalet ska ingås skriftligt.
2. Var och en som blivit anställd för det arbete som avses i detta avtal har enligt gällande arbetsavtalslag en prøvotid, under vilken arbetsavtalet ömsesidigt kan hävas utan iakttagande av uppsägningstiden. Då upphör anställningsförhållandet i slutet av den arbetsdag under vilken meddelande om hävning delgavs.
3. Om arbetstagaren är anställd för ett visst slag av arbete, är han eller hon ändå skyldig att tillfälligt även utföra övriga arbeten som förekommer på arbetsplatsen.
4. Alla anställda på arbetsplatsen oavsett anställningsform ska noggrant sätta sig in i arbetsuppgifterna och arbetarskyddet.

## 4 § Anställningsförhållandets upphörande

1. Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat annat gällande uppsägningstiden, iakttar arbetsgivaren följande uppsägningstider som graderats i förhållande till anställningsförhållandets oavbrutna längd:
  - 2 månader om anställningsförhållandet fortgått högst 5 år,
  - 3 månader om anställningsförhållandet fortgått över 5 år, men högst 9 år,
  - 4 månader om anställningsförhållandet fortgått över 9 år, men högst 12 år,
  - 5 månader om anställningsförhållandet fortgått över 12 år, men högst 15 år och
  - 6 månader, om anställningsförhållandet fortgått över 15 år.

Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat annat, är uppsägningstiden då arbetstagaren säger upp arbetsavtalet:

- 1 månad om anställningsförhållandet fortgått högst 10 år,
- 2 månader, om anställningsförhållandet fortgått över 10 år.

Uppsägningstiden inleds på den dag som följer på uppsägningen.

2. Anställningsförhållandet kan hävas av båda parterna under de förutsättningar som anges i lag. Då upphör anställningsförhållandet omedelbart. Om hävandet av arbetsavtalet under provotiden har stadgats i 3 § i detta avtal.
3. Anställningsförhållandet för en arbetstagare som anställts för tillfälligt eller ett visst arbete upphör utan iakttagande av uppsägningstiden.

## 5 § Arbetslöner

1. Löneformen är månadslön, om inte annat avtalas.

Om lönen för arbetstagare hos fotoproducenter avtalas i ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ifall det uppstår meningsskiljaktigheter om arbetstagarens totala lön, har båda parterna rätt att be om förhandlingshjälp av organisationerna.

Uppgifterna inom fotoproduktionsbranschen grupperas enligt följande:

<b>Nivå A:</b>	<b>Nivå B:</b>
Uppgifterna är branschtypiska grundläggande eller yrkesuppgifter som utförs enligt givna regler. Uppgifterna förutsätter yrkeskunskaper och arbetsmetoder som grundar sig på yrkesutbildning eller yrkeserfarenhet. Uppföljning ingår i arbetet.	Uppgifterna är specialyrkesuppgifter inom branschen som är omfattande eller förutsätter specialkunskaper. Uppgifterna förutsätter god behärskning av kunskaper och färdigheter som grundar sig på yrkesutbildning eller god yrkeserfarenhet. Arbetet är av självständig art och arbetsuppgifterna förutsätter övervägande inom ramen för olika alternativ.

Lönespridning inom branschen är som följer:

**fr.o.m. 1.7.2025**

A. 1 894,78 euro–2 577,39 euro

B. 2 020,17 euro–2 798,60 euro

**fr.o.m. 1.6.2026**

A. 1 949,73 euro–2 652,13 euro

B. 2 078,75 euro–2 879,76 euro

**fr.o.m. 1.6.2027**

A. 1 996,52 euro–2 715,78 euro

B. 2 128,64 euro–2 948,87 euro

2. Arbetstagaren placeras på basis av hur krävande arbetsuppgifterna är i svårighetsgrupp A eller B. Därefter fattas beslut om hans eller hennes individuella löneberäkningsgrunder.

Vid fastställandet av arbetstagarens individuella helhetslön ska arbetstagarens kunskaper och färdigheter för att utföra uppgifterna och ökningen av dessa egenskaper medan anställningsförhållandet varar tas i beaktande.

Man ska beakta bl.a. smidigheten i arbetsprestationen, arbetstagarens yrkesskicklighet, specialkompetens, mångsidighet och erfarenhet. Övervägandet ska göras med hänsyn till helheten.

Vid fastställandet av helhetslön ska åtminstone följande egenskaper iakttas:

1) Arbetsprestation

- kvalitet
- resultat

2) Yrkesskicklighet

- utbildning som arbetet förutsätter
- arbetserfarenhet
- mångsidighet/användbarhet

3) Kunnande

- behärskning av arbete
- upprätthållande och utveckling av yrkesskicklighet
- ansvar som arbetet förutsätter

**Protokollsanteckning:**

Kollektivavtalsparterna anser att det är viktigt att man på arbetsplatserna strävar efter att regelbundet i samband med exempelvis utvecklingssamtal en gång om året även ha ett lönesamtal utifrån arbetstagarnas personliga grund för bestämning av lönen.

Ifall arbetsuppgifternas svårighetsgrad väsentligt och bestående förändras, ska detta iakttas vid arbetstagarens lönesättning. Bedömningen utförs årligen.

Om arbetstagarens lön placerar sig mellan de ovan nämnda riktlönerna, anses den vara på normal nivå. Ifall lönen förblir under den lägre riktlönen, ska det finnas en gemensamt accepterad grundad orsak till detta.

3. Till deltidsanställda och till s.k. säsongbiträden kan lönen för högst 6 månaders tid betalas som timlön.

Om den genomsnittliga arbetstiden per vecka för en deltidsanställd arbetstagare ska överenskommas i det skriftliga arbetsavtalet.

#### **Protokollsanteckning:**

Med deltidsanställd arbetstagare avses en person vars antal arbetstimmar enligt arbetsavtalet är högst 30 timmar per vecka eller i det fall som avses i 7 § 1 punkten 2 stycket i detta kollektivavtal i genomsnitt högst 30 timmar per vecka.

4. Praktikantlön är 90 % av den nedre gränsen på lönenivå A.

Om praktikanttiden ska avtalas när arbetsavtalet ingås. Praktikanttiden är högst nio månader, och den kan tillämpas endast en gång i början av anställningsförhållandet.

#### **5. Skifttillägg**

- I ordinarie skiftarbete betalas för skifttimmarna i kvällsskift ett speciellt skifttillägg. Tilläggets storlek från och med 1.7.2025 1,00 euro i timmen, från och med 1.6.2026 1,03 euro i timmen och från och med 1.6.2027 1,05 euro i timmen.
- Ifall arbetstiden börjar kl. 10.00 eller därefter, och arbetet inte är skiftarbete, betalas för de timmar som utförts efter kl. 14.00 från och med 1.7.2025 1,00 euro i timmen, från och med 1.6.2026 1,03 euro i timmen och från och med 1.6.2027 1,05 euro i timmen.

#### **6 § Dagpenning**

När det gäller dagpenningar iakttas skattestyrelsens bestämmelser.

#### **7 § Arbetstidsbestämmelser**

1. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Arbetstiden kan arrangeras så att den under en tidsperiod på högst sex månader är i genomsnitt 40 timmar per vecka. Då får den ordinarie arbetstiden per dygn uppgå till högst tio timmar. Förutsättningen för att detta arbetstidsschema ska kunna användas är att det på förhand utarbetas ett arbetstimssystem, inom vilket den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till det medeltal som räknats för en tidsperiod på högst sex månader. Arbetsskiftsförteckningen ska läggas fram i så god tid som möjligt, dock senast en vecka innan den träder i kraft.

### **Protokollsanteckning 1:**

Genom den ovan nämnda bestämmelsen ändras inte praxis som gällde på arbetsplatsen när avtalet ingicks, ifall det i punkt 2 nämnda arbetstidsschemat redan är i bruk.

Arbetstagaren behöver inte godkänna arbetstidsschemat enligt kapitel 2, ifall han eller hon bevisligen förorsakas oskäligen svårigheter med tanke på t.ex. barnskötsel, kommunikationstidtabeller e.l..

Man strävar efter att bevilja utjämningsledigheten i form av en hel arbetsdag. Ifall detta med tanke på produktionen inte är möjligt, beviljas utjämningsledigheten i första hand under de sista timmarna av ett arbetsskift.

### **Protokollsanteckning 2:**

Det ovan nämnda behovet konstateras i förhandlingar mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

## 2. Granskningsperiod för maximal arbetstid

Granskningsperioden för maximal arbetstid är 12 månader.

### **Protokollsanteckning:**

Arbetsgivaren får alternativt följa bestämmelsen i kollektivavtalet som upphörde att gälla 31.1.2020 under 2020:

Granskningsperioden för det högsta antalet övertidstimmar är 12 månader. Maximiantalet övertidstimmar är 250 timmar per kalenderår. Lokalt kan avtalas om mertidsarbete på 80 timmar per kalenderår.

## 3. Lediga dagar

Arbetstagaren ges, om inte annat föranleds av detta avtal, utöver söndagen även en annan ledig dag per vecka, och den ska vara lördag.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan även komma överens om att arbetstidsförkortningsledigheten byts ut mot pengar.

Ifall den ordinarie arbetstiden per vecka har arrangerats som genomsnittlig på ett sätt som avses i 7 § 1 punkt 2 stycke, ges arbetstagaren alltid lika många lediga dagar under en tidsperiod som han eller hon enligt tillämpningen av det föregående stycket hade varit berättigad till.

Veckovilan ordnas enligt 27 § i arbetstidslagen. Veckovila anses uppfyllas även om veckovilan fördelas på två sjudagarsperioder så länge som den största delen av veckovilan förläggs till den sjudagarsperiod som veckovilan gäller.

## 4. Förkortning av arbetstiden

Angående arbetstidsförkortningen iakttas det protokoll över arbetstidsförkortning, som ingår som bilaga i kollektivavtalet.

## 5. Söckenhelgsveckor

Särskilda lediga dagar är långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton samt nyårsdagen, som infaller på en annan vardag än lördag eller söndag, första maj, trettondagen, självständighetsdagen, julafton, juldagen och annandag jul.

Var och en av de ovan uppräknade dagarna förkortar den ordinarie arbetstiden per vecka eller arbetsperiod med det antal timmar som ingår i en ordinarie arbetsdag.

## 6. Uppföljning

Arbetstagaren är berättigad till att arrangera arbetstidsuppföljning genom att använda ett kontrollur eller andra motsvarande apparater. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagarna onödig tidsförlust.

## 7. Förkortning av vilotiden

Då arbetstiden per dygn överstiger sex timmar, ska arbetstagaren under arbetstiden ges en minst halv timme lång vilotid, under vilken han eller hon oförhindrat får avlägsna sig från arbetsplatsen, och som inte räknas ingå i arbetstiden.

Då arbetstiden per dygn överstiger sju timmar eller då arbetet utförs enligt det arbetstidsschema som fastställs i 7 § 1 mom. 2 stycket, är måltidspausen minst tjugo minuter, och den ingår i arbetstiden.

### **Tillämpningsanvisning:**

Undertecknarorganisationerna har avtalat om att arrangemanget enligt punkt 2 är primärt. Ifall det uppstår meningsskiljaktigheter om ibruktagandet av arrangemanget, ska de snarast möjligt i enlighet med 20 § överföras till organisationerna för behandling.

Arbetstagaren ges på en sådan av arbetsledningen fastställd tid under arbetet, då det för varje arbetstagare går an utan att arbetet störs och utan att det orsakar avbrott i arbetet, två rekreationspauser på tio minuter, som anses ingå i arbetstiden. Dessa pauser berör tjänstemän vars arbetstid per dygn är minst fem (5) timmar. Pauserna bör placeras i mitten av arbetsskiftets vardera hälft.

Lokalt kan även annat avtalas om bestämmelserna i denna punkt.

## 8. Ersättning för övertids- och söndagsarbete

Som övertidsarbete räknas det arbete som utförs utöver den lagstadgade maximimängden ordinarie arbete. För det, så som för söndagsarbete, betalas förhöjd lön i enlighet med vad som stadgas i arbetstidslagen.

För övertidsarbete per dygn betalas för de två första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.

För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.

### **Protokollsanteckning:**

Arbete som utförts på påsklördagen samt på midsommar- och julaftonen, ersätts på samma sätt som man har avtalat om att övertidsarbete per vecka ersätts.

Övertids- och söndagsarbete utförs endast förutsatt att respektive chef uttryckligen har gett en order om att sådant arbete ska utföras.

Vid omräkningen av månadslön till dagslön tillämpas divisor 21,5.

Vid omräkningen av månadslön till timlön tillämpas divisor 163.

#### 9. Arbetstidsarrangemang

Förhandlingar ska föras om arbetsarrangemang i skiftarbete och om en eventuell ändring av arbetstidens förläggning till dagararbete. Man ska sträva efter en ömsesidigt tillfredsställande lösning med den lokala förtroendemannen.

#### 10. Flextid

Man kan avvika från bestämmelserna i kollektivavtalet om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning överenskommelser om flextid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren så att en arbetstagare inom överenskomna gränser kan bestämma när hans eller hennes dagliga arbetstid ska förläggas. Vid överenskommelse om flextid ska man åtminstone komma överens om följande:

- 1) oavbruten fast arbetstid
- 2) flexram per dygn och förläggning av flextiden
- 3) förläggning av vilotider
- 4) maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden.

Vid flextid förkortas eller förlängs den ordinarie arbetstiden per dygn med högst fem timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka får i genomsnitt vara högst 40 timmar under en uppföljningsperiod på tolv månader, som kan överskridas eller underskridas inom flexramen. I slutet av uppföljningsperioden får den kumulerade överskridningen av arbetstiden vara högst 60 timmar och underskridningen högst 20 timmar.

### **Protokollsanteckning:**

Palta och Pam tycker att det är bra att ramen för flextiden överenskommes med förtroendemannen eller med personalen i övrigt.

Arbetsgivaren och arbetstagarna kan komma överens om att arbetstiden minskas med ledighet, även hela dagar, som ges arbetstagaren och som motsvarar den totala överskridningen av arbetstiden.

#### 11. Utbildning och utvecklingstillfällen

Arbetsgivaren kan utöver arbetstagarens ordinarie årsarbetstid besluta om utbildning i kompletterande syfte samt i hantering av maskiner, säkerhet eller i produktivitets-, effektivitets- och kvalitetsförbättrande syfte, antingen på

arbetsplatsen eller på av arbetsgivaren anvisad plats. Sådana utvecklingstillfällen får högst omfatta 24 timmar per kalenderår.

Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie årsarbetstid som regleras i kollektivavtalet. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas timlön.

Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan genomföras på så sätt att arbetsskiftets längd utökas med varaktigheten för utbildningen eller utvecklingstillfället, dock med högst två timmar per dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan inte ske på söckenhelger eller på söndagar.

Man ska sträva efter att införa utbildningar eller utvecklingstillfällen i utbildningsplanen. Utbildning och utvecklingstillfällen meddelas inom tidtabellen för arbetsskiftsplaneringen.

## 8 § Lön för sjuktid

1. Till en arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra arbetet, och då han eller hon inte avsiktligt eller genom brottslig verksamhet eller annat grovt vållande har ådragit sig sjukdomen eller olycksfallet, betalas lön för sjuktiden för arbetsdagar under tidsperioden i fråga enligt följande:

<b>Anställningsförhållandet fortgått oavbrutet innan arbetsoförmågan uppkom</b>	<b>Period för vilken lön betalas</b>
1 månad– mindre än 3 år	28 dagar
3 år– mindre än 5 år	35 dagar
5 år– mindre än 10 år	42 dagar
10 år–	56 dagar

Ifall anställningsförhållandet har fortgått mindre än en månad, betalar arbetsgivaren arbetstagaren, när anställningsförhållandet fortsätter, i lön 50 % av lönen för insjukningsdagen och för 9 därpå följande vardagar.

Utan hinder av anställningsförhållandets längd har arbetstagaren rätt till en avlönad period av frånvaro på minst 28 dagar på grund av arbetsolycka. Om försäkringsbolaget anser att arbetsplatsolyckan inte omfattas av ersättning följs det som anges om lön under sjuktid i 8 §.

Om arbetstagarens arbetsoförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt inom 30 dagar från den dag då han eller hon senast fick lön för sjuktid som betalades av arbetsgivaren, är arbetstagaren inte berättigad till en ny period med lön för sjuktid utan lönen för sjuktiden betalas sammanlagt högst för ovan nämnda tidsperiod.

2. Arbetsgivaren genomför lönebetalningen för sjuktiden så att han betalar den lön som ska betalas för sjuktiden direkt till arbetstagaren och ansöker med stöd av sjukförsäkringslagen om ersättning hos sjukförsäkringsbyrån efter att ha fått de utredningar av arbetstagaren som behövs för ansökan.
3. 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 sjuktiden dra av den del, som till följd av arbetstagarens tillvägagångssätt helt eller delvis har lämnats obetald som dagpenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.

4. Från lönen för sjukdomstiden 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 enligt olycksfallsförsäkringslagen, lagen om pension för arbetstagare eller trafikförsäkringslagen. Om lönen för sjuktiden 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 till ett högre belopp än det som arbetsgivaren har betalt.
5. Arbetstagaren är skyldig att omedelbart underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar.
6. Arbetsförmågan ska på begäran verifieras med ett läkarintyg som åläggs och bekostas av arbetsgivaren.
7. Vid sjukdomsfall som varar i högst tre kalenderdagar kan utredningen även ges i form av ett intyg från företagshälsovårdare, hälsovårdare eller sjuksköterska, förutsatt att
  - det är fråga om en epidemiartad sjukdom och
  - arbetstagaren, oavsett begäran, inte har fått mottagningstid hos en läkare, som omfattas av den offentliga hälso- och sjukvården, på grund av att vården inte har klassificerats som brådskande eller på grund av någon annan tvingande orsak.
8. Som en del av uppföljningen och hanteringen av sjukfrånvaro kan man vid företaget tillämpa ett förfarande där arbetstagaren själv anmäler sjukfrånvaro. Förfarandet innebär att arbetstagaren själv kan sjukanmäla sig till arbetsgivaren utan intyg över arbetsförmågan från läkare eller hälsovårdare. Förfarandet gäller situationer där arbetstagaren är frånvarande i högst tre dygn. Arbetsförmåga ska anmälas till arbetsgivaren utan dröjsmål.

Om arbetsgivaren har grundad orsak att tvivla på arbetstagarens arbetsförmåga, kan arbetsgivaren alltid begära att arbetstagaren av företagsläkaren eller annan läkare som arbetsgivaren utser skaffar ett läkarutlåtande som en förutsättning för rätten till frånvaro och lönebetalningsskyldigheten.
9. Arbetstagarens rätt till familjeledigheter bestäms enligt arbetsavtalslagen, kollektivavtalet och sjukförsäkringslagen.

### **Läkarundersökningar**

10. Arbetsgivaren gör inte avdrag på arbetstagarens lön för den ordinarie arbetstiden i följande fall:
  - 1) För tiden som åtgått till en läkarundersökning som är nödvändig för att en sjukdom ska konstateras, och till en i samband med undersökningen av läkaren ordinerade laboratorie- eller röntgenundersökning, om arbetstagaren inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden.

- 2) För tiden som åtgått till behandlingsåtgärden 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.
- 3) När en gravid arbetstagare genomgår en nödvändig undersökning för att få det läkarintyg eller det intyg från hälsocentral som förutsätts för att få moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen, om arbetstagaren inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden.

När en gravid arbetstagare genomgår medicinska undersökningar som föregår förlossningen, om hon inte har fått mottagningstid för dessa utanför arbetstiden.

- 4) När arbetstagaren deltar i de hälsokontroller som avses i stadsrådets beslut om den lagstadgade företagshälsovården och som antagits i företagshälsovårdens verksamhetsplan och som ska utföras under tiden för anställningsförhållandet, inklusive de resor som anknyter sig till dessa kontroller. Detsamma gäller undersökningar som avses i lagen om skydd för unga arbetstagare och de i hälsovårdslagen förutsatta undersökningarna som förutsätts av arbetsgivaren eller som beror på det att arbetstagaren inom samma företag förflyttas till en uppgift, där läkarundersökningen fordras. En arbetstagare som hänvisas till i denna punkt avsedda undersökningar eller som vid en sådan undersökning kallas till efterkontroll, ersätter arbetsgivaren även de nödvändiga resekostnaderna. I fall undersökningarna eller efterkontrollen genomförs på en annan ort betalar arbetsgivaren även dagpenning.
- 5) För tiden för arbetsoförmåga till följd av en behandlingsåtgärd som en cancersjukdom förutsätter. Då iakttas lönebestämmelserna för sjuktid.

Förutsättningen för att de ovan nämnda bestämmelserna ska tillämpas är att kontrollerna och undersökningarna har ordnats på ett sådant sätt att arbetstid inte i onödan går förlorad. Bestämmelserna om att arbetstagarens lön inte minskas tillämpas inte i det fall att arbetstagaren får lön för sjuktid under den här tiden.

## **8 a § Familjeledigheter**

Till arbetstagaren betalas för tiden för arbetstagarens lagstadgade graviditets- och adoptionsledighet lön för ordinarie arbetstid utan tillägg i högst 40 vardagar och för föräldraledigheten lön för ordinarie arbetstid utan tillägg i 36 vardagar. Om man adopterar eller tar ett fosterbarn under 7 år, beviljas motsvarande avlönad ledighet. För att lön ska betalas förutsätts att anställningsförhållandet har fortgått minst nio månader utan avbrott innan ledigheten inleds och att arbetstagaren återvänder till arbetet efter familjeledigheten.

Som lön betalas

- a) skillnaden mellan lönen och graviditets- eller föräldrapenningen enligt sjukförsäkringslagen eller
- b) arbetsgivaren betalar lön och ansöker för egen del om graviditets-/föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen.

Arbetsgivaren beslutar om alternativ a) eller b) ska tillämpas.

Om arbetstagaren inte har lämnat in de utredningar som FPA begärt och graviditets/föräldrapenningen av den här anledningen inte betalas eller om den betalas till ett lägre belopp än normalt, minskar arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet med det belopp som blir obetalt.

### **Barnafödsel**

När arbetstagaren är frånvarande utöver den lagstadgade graviditets- eller föräldraledigheten beaktas sådan frånvaro inte som tid likställd med tid i arbete vid fastställandet av förmåner som är bundna till anställningstiden, såvida något annat inte föreskrivs i lag eller avtalats separat.

#### **Protokollsanteckning:**

Ett barn kan ha en eller två juridiska föräldrar. En arbetstagare har inte rätt till avlönad föräldraledighet i situationer enligt 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen.

#### **Protokollsanteckning:**

Bestämmelsen om avlönad föräldraledighet i 8 a § tillämpas inte på partiell föräldraledighet.

### **Övergångsbestämmelser:**

Bestämmelserna i 8 a § iakttas från det att kollektivavtalet trätt i kraft på de arbetstagare för vilka man följer bestämmelserna i sjukförsäkringslagen som trädde i kraft 1.8.2022 och vars rätt till graviditets- eller föräldrapenning börjar 2.5.2023 eller senare.

Om man för arbetstagaren följer de bestämmelser om familjeledigheter i sjukförsäkringslagen som var i kraft 31.7.2022 eller om rätten till graviditets- eller föräldraledighet började före 2.5.2023, iakttas i anställningsförhållandet de kollektivavtalsbestämmelser som var i kraft 28.2.2023 enligt 44 §.

Om man för arbetstagaren följer de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som varit i kraft efter 1.8.2022, dras eventuella avlönade moderskaps-, faderskaps- och adoptionsledigheter enligt det kollektivavtal som var i kraft 28.2.2023 och som redan hållits från de avlönade ledigheterna enligt bestämmelserna om familjeledigheter i kollektivavtalet som trädde i kraft 2.5.2023.

## **9 § Semester**

1. Semester och semesterersättning bestäms i enlighet med lagen om arbetstagarnas semester.
2. Arbetsgivaren har, då det med tanke på företagets verksamhet är nödvändigt, rätt att ge den del av semestern som överskrider 18 semesterdagar som en oavbruten period utanför semesterperioden. Innan den här avsedda semestern delas ut och tidpunkten för den del av semestern som ges utanför semesterperioden bestäms, ska arbetsgivaren förhandla i frågan med respektive arbetstagaren.

Om den del av semestern som överstiger 18 semesterdagar (högst 1 vecka), blir uppskjuten till vinterperioden, har arbetstagaren rätt att få 3 arbetsdagar extra ledighet.

3. De ordinarie arbetstagarnas semestrar ska i mån av möjlighet strävas efter att årligen arrangeras jämlikt roterande, dock så att väl motiverade avvikelser från vardera parten tas i beaktande.
4. I de fall där vid beräkningen av arbetstagarens semesterlön ska tillämpas 10 § 1 mom. i lagen om arbetstagarnas semester läggs de lediga dagar som infaller på vardagar till den divisor som avses i det nämnda lagrummet. Dock ska till divisorn inte räknas mer än sex dagar per vecka.

## **10 § Semesterpenning**

1. Till en arbetstagare som återvänder till arbetet efter sin lagstadgade semester betalas i semesterpenning 50 % av hans eller hennes lagstadgade semesterlön.
2. Semesterpremien betalas på den följande lönebetalningsdagen efter avslutad semester. Ifall semestern är delad betalas på motsvarande sätt, om lokalt inte annat har avtalats, i slutet av varje semesterdel den motsvarande delen av semesterpenningen i enlighet med det som ovan har bestämts.
3. Förutsättningen för att få semesterpenning är att arbetstagaren inleder sin semester vid den uppgivna eller överenskomna tidpunkten och återvänder till arbetet omedelbart efter att semestern upphört. Rättigheten till semesterpenningen uppstår även ifall arbetstagaren omedelbart innan semestern inleds eller efter att semestern upphört under pågående anställningsförhållande med arbetsgivarens samtycke har varit frånvarande från arbetet eller förhindrad att komma till arbetet på grund av en orsak som nämns i 7 § 2 moment i semesterlagen. Om semestern upphör med det ovan nämnda hindret, förfaller semesterpenningen enligt det som bestämts i 2:a stycket.
4. Till en arbetstagare som går i pension betalas semesterpenningen till ett belopp som uppgår till den ovan nämnda procentsatsen av arbetstagarens semesterlön och semesterersättning.
5. Till en arbetstagare som ska fullgöra sin värnplikt betalas semesterpenningen efter att han eller hon därefter på ett vederbörligt sätt har återvänt till arbetet. Beloppet på den i detta skede utbetalda semesterpenningen beräknas till den procent som fastställs i det kollektivavtal som tillämpas när arbetstagaren inleder sin militärtjänstgöring, av den semesterlön och semesterersättning som betalades till arbetstagaren när han eller hon inledde sin militärtjänstgöring. Semesterpenning betalas både till den som frivilligt vill göra värnplikt och till den som ska fullgöra sin värnplikt.
6. Ifall arbetsgivaren på grund av orsak som inte beror på arbetstagaren har sagt upp hans eller hennes arbetsavtal att upphöra under semestern så, att arbetstagaren på grund av anställningsförhållandets upphörande är förhindrad att efter semestern återvända till arbetet, förlorar arbetstagaren inte sin rätt till semesterpenning på grund av detta.
7. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att semesterpenningen ges i form av ledighet med lön. Arbetstagaren tjänar in semester under den ledighet som ges i stället för semesterpenningen.

Om arbetstagaren blir sjuk under en ledighet som ges i stället för semesterpenningen, tillämpas bestämmelserna i semesterlagen.

## 11 § Lönebetalning

1. Arbetslönerna betalas ut en gång i månaden, om inget annat avtalas företagsspecifikt.

### **Protokollsanteckning:**

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

2. Ifall arbetstagaren har gett en fullmakt därtill uppbärs fackföreningarnas medlemsavgifter från arbetstagarens lön, och arbetstagaren ges vid årets slut ett intyg över den innehållna summan för beskattningen.

## 12 § Övriga bestämmelser

1. Arbetstagaren ska iaktta tystlåtenhet beträffande företagets samtliga affärsverksamhetsrelaterade angelägenheter.
2. Till tjänstemännen vid Servicefacket reserveras möjlighet att, efter en överenskommelse med företagets verkställande direktör, kontorschef eller deras vikarie, tillsammans med arbetsgivarens företrädare och arbetstagarnas förtroendeman besöka och bekanta sig med arbetsförhållanden på de arbetsplatser som omfattas av detta kollektivavtal.
3. För att undvika olycksfall och yrkessjukdomar vidtas alla möjliga åtgärder för att skydda arbetstagarens hälsa. Arbetsgivaren är skyldig att ordna och bekostade kontroller som förutsätts i lagen om företagshälsovård.
4. Undertecknandet av kollektivavtalet får inte innebära minskningar i den normallön som nu betalas till arbetstagaren.
5. Den person som ges till uppgift att introducera nya arbetstagare eller lärande i arbetet och praktikanter samt övervaka yrkesprov ska utses på förhand och vara tillräckligt förtrogen med uppgiften. Därutöver ska tillräckligt med tid reserveras för den här personen att utföra uppdraget.
6. Arbetsgivaren tillåter att arbetstagaren deltar i möten som ordnas av Servicefacket PAMs avtalsbranschkommitté, utskott, styrelse och fullmäktige samt i förbundsmötet ifall det med tanke på produktionen inte finns särskilda hinder för det. Arbetstagaren ska så fort som möjligt meddela om sin avsikt att delta i mötet och ge en adekvat utredning över den tid som arbetstagaren behöver för att delta i mötet.

### **13 § Arbetsreglemente**

Arbetstagaren ska följa företagets vid respektive tidpunkt gällande reglemente och arbetsordning, ifall de inte är i strid med detta avtal.

### **14 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig**

1. Som en del av detta kollektivavtal iakttas det vid respektive tidpunkt gällande förtroendemannaavtalet mellan Servicearbetsgivarna och Finlands Fackförbunds Centralorganisation. På de företag, där antalet ordinarie arbetstagare är minst 20, har arbetstagarna rätt att välja en huvudförtroendeman.
2. Arbetsgivarens företrädare förklarar för en nyanställd arbetstagare kort organisations- och förhandlingsförhållanden inom branschen och uppger vem som fungerar som arbetstagarnas förtroendeman på arbetsplatsen samt var de är anträffbara.
3. Hos de fotoproducenter vars antal arbetstagare är minst 20, betalas förtroendemannen månadsvis en ersättning. Ersättningens storlek är från och med 1.7.2025 105,65 euro i månaden, från och med 1.6.2026 108,71 euro i månaden och från och med 1.6.2027 111,32 euro i månaden.

Arbetarskyddsfullmäktig betalas under samma förutsättningar som förtroendemannen månadsvis en ersättning. Ersättningens storlek är från och med 1.7.2025 41,55 euro i månaden, från och med 1.6.2026 42,75 euro i månaden och från och med 1.6.2027 43,78 euro i månaden.

4. Efter att parterna har fått kännedom om att förtroendemannens, arbetarskyddsfullmäktigs eller deras ersättares arbetsförhållande ska avslutas, utreds mellan parterna utan dröjsmål grunderna för att anställningsförhållandet avslutas.

### **15 § Grupplivförsäkring**

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna på det sätt som centralorganisationerna kommit överens om.

### **16 § Arbetsplatsmöten**

Servicefackets registrerade underförening och dess arbetsplats, fackklubb eller motsvarande har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut samt, genom en separat överenskommelse, under den tid som infaller under veckovilan) ordna möten kring frågor angående anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

1. Om mötet på arbetsplatsen eller på en annan i denna paragraf avsedd plats ska avtalas med arbetsgivaren, om möjligt, tre dagar före det planerade mötet.

2. Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen. Om en sådan plats inte finns, ska man vid behov genom förhandlingar söka nå en ändamålsenlig lösning i frågan. Vid valet av mötesplats ska man beakta att bestämmelserna om bl.a. arbets säkerhet, arbetshygien och brandsäkerhet kan iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamhet.
3. Organisationen och arrangörerna som har reserverat möteslokalen ansvarar för förloppet och ordningen under mötet och för ordning och reda i möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska vara närvarande vid mötet.
4. Mötesarrangörerna har rätt att kalla till mötet representanter för det förbund, som är avtalspart i kollektivavtalet, och för dess underförening samt för de ifrågavarande centralorganisationerna.

## **17 § Tillfällig frånvaro**

1. Arbetstagaren har rätt till korttillfällig oavlönad frånvaro på grund av en oförutsebar orsak till följd av sjukdom eller olycksfall i hans eller hennes familj. Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av en sådan frånvaro.
2. Om arbetstagarens barn under 10 år, eller annat i hans eller hennes hushåll bosatt barn i motsvarande ålder, eller ett handikappat barn som får vårdbidrag plötsligt insjuknar, betalas till arbetstagaren lön i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid för en sådan kortvarig frånvaro, som anses vara nödvändig för att barnet ska kunna vårdas, eller för att vården ska kunna arrangeras. Barnets förälder, som inte är bosatt i samma hushåll, har samma rätt.

### **Tillämpningsanvisning:**

Längden på plötslig kortvarig frånvaro bestäms enligt vad som anses vara nödvändigt för att barnet ska kunna vårdas eller vården arrangeras. Den avlönade frånvaron får dock inte överstiga tre dagar.

Förutsättningen för lönebetalningen till någon annan än till en ensamförsörjare är att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar, och att en av vårdnadshavarna på grund av sitt förvärvsarbete eller sin arbetstid inte har möjlighet att arrangera vård eller själv vårda barnet. 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.

Frånvaron ska utredas enligt bestämmelserna i kollektivavtalet om lönen för sjuktid. Är den andra vårdnadshavaren förhindrad att vårda barnet ska man likaså visa upp en utredning över detta.

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

Man strävar efter att arrangera arbetstagaren möjlighet till kortvarig tillfällig frånvaro på grund av en nära anhörigs död eller begravning. Arbetstagarens semesterförmåner eller inkomster minskas inte på grund av en sådan frånvaro.

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

3. Arbetstagaren får en ledig dag med lön för sin egen vigsel eller registreringen av ett parförhållande, ifall dessa sammanfaller med hans eller hennes arbetsdag.
4. Arbetstagaren, vars anställningsförhållande har fortgått minst ett år, får en ledig dag med lön på sin egen 50- eller 60-årsdag, om bemärkelsedagen sammanfaller med hans eller hennes arbetsdag.
5. Semesterförmånerna minskas inte för den arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige eller -styrelse eller i en för statliga eller kommunalval enligt lag tillsatt valnämnd eller -kommitté, för att de nämnda organen håller möte under hans eller hennes arbetstid. Om de nämnda organen håller möte under hans eller hennes arbetstid betalas till honom eller henne skillnaden mellan lönen och den av kommunen betalda ersättningen för inkomstbortfall till den del ersättningen eventuellt understiger lönebeloppet. Skillnaden betalas efter att arbetstagaren har företett en utredning över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalat.

## **18 § Centralorganisationsavtal**

Som en del av kollektivavtalet iakttas följande gällande centralorganisationsavtal:

Allmänt avtal

Samarbetsavtal

Rekommendation angående reducering av de olägenheter alkohol och narkotika medför i arbetslivet

Avtal om personalbispisning

Protokoll över pliktbelopp

Förtroendemannaavtal, inklusive tillämpningsanvisningar

Utbildningsavtal ETL/PAM

## **19 § Lokala avtal**

Lokala avtal förutsätter en öppen och förtroendeskapande dialog mellan arbetsgivaren och personalen. Som främsta verksamhetsmodell ska man ta till sig beredskapen att ta initiativ att hitta de bästa möjliga lösningarna, med vilka man främjar både företagets och personalens intressen och sammanjämkningsen av dem på ett sätt som beaktar lokala behov. Parterna förväntas ta ansvar för att deras egen arbetsplats är framgångsrik.

Genom samarbete och lokala avtal som en del av samarbetet påverkar man att företagets produktivitet, konkurrenskraft och sysselsättning upprätthålls och utvecklas. Samtidigt skapas också förutsättningar för att förbättra arbetshälsan. Lokala avtal bör särskilt betraktas som redskap för utveckling av verksamheten.

Lokalt kan avtalas om avvikelser från bestämmelserna i kollektivavtalet så att kollektivavtalets miniminivå består. Genom ett lokalt avtal får inte avtalas om att hela kollektivavtalet åsidosätts.

Lokala avtal är i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning möjliga antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Avtalet som ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare som förtroendemannen ska anses representera. Avtalet kan ingås för viss tid eller gällande tills vidare. Avtalet som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte annat avtalats om uppsägningstiden. Avtalet ska ingås skriftligt om någondera av avtalsparterna så önskar. Det här avsedda lokala avtalet utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

## **20 § Avgörande av meningsskiljaktigheter**

Om de meningsskiljaktigheter, som gäller tolkningen av eller överträdelserna mot det här avtalet, ska i första hand förhandlas mellan arbetsgivaren och arbetstagarens förtroendeman, och, om ingen lösning kan nås, mellan de ifrågavarande organisationerna. Om en överenskommelse inte så kan nås, kan vardera avtalsparten föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.

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

## **21 § Arbetstviståtgärder**

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

## **22 § Avtalets giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med 2.6.2025 till och med 29.2.2028.

Efter 29.2.2028 förlängs avtalet med ett år i sänder, om inte någondera parten har sagt upp kollektivavtalet senast två månader innan avtalet löper ut.

Parterna granskar under december 2026 hur målen i avtalet genomförs samt bedömer hur utsikterna gällande ekonomi och sysselsättning ser ut inom branschen för fotoproducenter. Utifrån bedömningen har båda parterna möjlighet att säga upp

kollektivavtalet så att det upphör att gälla 28.2.2027. En skriftlig anmälan om uppsägningen ska lämnas in till den andra avtalsparten före 31.12.2026.

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.

Helsingfors den 2 juni 2025

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

SERVICEFACKET PAM rf

## Protokoll över arbetstidsförkortning

till kollektivavtalet för fotoproducenter mellan AAC:s Arbetsgivarna för specialbranscherna PALTA rf och Tekniska och Specialbranschernas förbund.

**1 §** Genom detta protokoll avtalar förbunden om arbetstidsförkortningen i enlighet med 7 § 3:e punkten i arbetsavtalslagen.

### **2 § Tillämpningsområde**

Arbetstid förkortas i de arbetstidsformer (bl.a. dagarbete, tvåskiftsarbete), där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka.

Därutöver förutsätts att arbetstagaren har en semester på högst 30 vardagar och att hans eller hennes arbetstid per år i övrigt endast förkortas av kyrkliga helgdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Arbetstidsförkortningen genomförs utan att inkomstnivån sänks.

### **3 § Intjänning av ledighet**

Ledighet beviljas för de utförda ordinarie arbetsdagarna enligt som följer:

minst	18	arbetsdagar	1	befriad	eller	8	timmar
"	36	"	2	lediga	"	16	"
"	54	"	3	"	"	24	"
"	72	"	4	"	"	32	"
"	90	"	5	"	"	40	"
"	108	"	6	"	"	48	"
"	126	"	7	"	"	56	"
"	144	"	8	"	"	64	"
"	162	"	9	"	"	72	"
"	179	"	10	"	"	80	"
"	196	"	11	"	"	88	"
"	208	"	12	"	"	96	"
"	213	"	12,5	"	"	100	"

Som utförda ordinarie arbetsdagar räknas också de frånvarodagar för vilka arbetsgivaren betalar lön eller ersättning för inkomstbortfall till arbetstagaren.

Arbetstidsförkortningen ackumuleras dock inte under semestern. En semesterförlängning baserad på kollektivavtalets bestämmelse anses dock likställd med de ordinarie arbetsdagarna.

Om den beviljade ledigheten ingår i den ovan nämnda tiden som ackumulerar antalet ordinarie arbetsdagar, anses den lediga dagen vara förbrukad.

#### **4 § Beviljande av ledighet**

Den ledighet som intjänats under kalenderåret ska beviljas arbetstagaren senast före utgången av april följande år, om inte lokalt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren annat avtalas. Ledigheten beviljas vid den tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren. Man strävar efter att i så god tid som möjligt och senast en vecka innan ledigheten beviljas meddela om beviljandet av ledighet.

Det avgörs på företagsnivån på vilket sätt ledighet ges. Om lokalt inte annat avtalas, beviljas ledighet för ett arbetsskift i sänder.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten inte fram till denna tidpunkt har getts, betalas till arbetstagaren lön som motsvarar den intjänade ledigheten i enlighet med den genomsnittliga timförtjänsten.

Om arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör har getts för mycket ledighet, får arbetsgivaren från arbetstagarens slutlikvid innehålla den summa som motsvarar denna ledighet.

#### **5 § Övertidsarbete per vecka**

Ifall arbetstagarens ordinariearbetstid på grund av de beviljade ledigheterna förkortas, betalas för arbete, som utförts under lediga dagar, ersättning så som i fråga om övertidsarbete per vecka.

#### **6 § Att likställa ledighet med arbetad tid**

När längden på semestern fastställs anses som dagar likställda med dagar i arbetet även de dagar på vilka arbetstagaren har varit förhindrad att utföra arbetet på grund av att han eller hon har haft ledighet i enlighet med detta protokoll.

#### **7 § Avtalets giltighetstid**

Detta protokoll gäller liksom kollektivavtalet för fotoproducenter.

I Helsingfors den 1 april 1995

ARBETSGIVARNA FÖR SPECIALBRANSCHERNA PALTA rf

TEKNISKA OCH SPECIALBRANSCHERNAS FÖRBUND rf

# palta

Arbetsgivarna för specialbranscherna 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)