

Kollektivavtal för bingoanställda

21.4.2023–28.2.2025

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.

Innehållsförteckning

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL.....	1
1 § Avtalets omfattning	5
2 § Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt.....	5
3 § Anställning	6
4 § Upphörande av anställningsförhållande	6
5 § Löner.....	7
6 § Arbetstid.....	8
7 § Mertidsarbete.....	9
8 § Förhöjd lön.....	10
9 § Söckenhelg ersättning	11
10 § Lön för sjukdomstid	12
11 § Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet	14
12 § Läkarkontroller.....	15
13 § Semester	16
14 § Semesterpenning	16
15 § Tillfällig frånvaro	17
16 § Ersättning för resekostnader	18
17 § Grupplivförsäkring	18
18 § Uppbörd av medlemsavgifter.....	18
19 § Förtroendeman	18
20 § Lokala avtal	19
21 § Arbetsplatsmöten.....	19
22 § Särskilda bestämmelser	20
23 § Avgörande av meningsskiljaktigheter	20
24 § Arbetstviståtgärder	20
25 § Avtalets giltighetstid.....	21
Tabelltimlönerna fr.o.m. 1.5.2023.....	22
Dyrortsklassificering av kommunerna	23

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Servicefacket PAM rf

KOLLEKTIVAVTAL FÖR BINGOANSTÄLLDA

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Plats Förhandlingar via Teams

Tid 21.4.2023

Närvarande	Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf Harri Gröhn Simopekka Koivu	Servicefacket PAM rf Markku Saikkonen Anu Kähkönen
------------	---	--

1. Avtalsperiod

Kollektivavtalet träder i kraft 21.4.2023. Fram till att det nya kollektivavtalet träder i kraft iakttas bestämmelserna i det tidigare avtalet.

Den nya avtalsperioden löper ut 28.2.2025. Efter detta förlängs avtalet med ett år i sänder, om inte någondera parten har sagt upp kollektivavtalet senast två månader innan avtalet löper ut.

2. Löneuppgörelse

Lönejusteringar 2023

Lönerna höjs 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en allmän förhöjning på 3,5 %.

Tabellönerna höjs 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 3,5 %.

Arbetstidstilläggen (kvälls-, natt- och lördagstilläggen i 8 §) höjs från 1.5.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 3,5 procent.

Lönejusteringar 2024

Lönerna höjs 1.3.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en allmän förhöjning på 2,5 %.

Tabellönerna höjs 1.3.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 2,5 %.

Arbetsdstilläggen (kvälls-, natt- och lördagstilläggen i 8 §) höjs från 1.3.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,5 procent.

3. Textändringar

3.1 När ett anställningsförhållande upphör

Det första stycket i 4 § i kollektivavtalet ändras och lyder på följande sätt:

1. Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar annat iakttas när arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare nedanstående uppsägningstider som baserar sig på anställningsförhållandets längd:

0–1 år	14 dagar
över 1–4 år	1 månad
över 4–8 år	2 månader
över 8–12 år	4 månader
över 12 år	6 mån.

Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar annat är uppsägningstiden när arbetstagaren säger upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare 14 dagar vid högst fem års anställning och en månad vid över fem års anställning.

Uppsägningstiden inleds en dag efter uppsägningen.

3.2 Uppdatering av bestämmelserna om familjeledigheter

11 § i kollektivavtalet ändras och lyder på följande sätt:

11 § Gravditets- och föräldraledighet samt vårdledighet

1. Arbetstagarens rätt till graviditets-, föräldra- och vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

2. Till arbetstagaren betalas för tiden för graviditetsledigheten under sammanlagt högst 40 vardagar utan avbrott skillnaden mellan lönen enligt arbetstagarens normala genomsnittliga veckoarbetstid och graviditetsspenningen enligt sjukförsäkringslagen om:

- anställningsförhållandet har fortgått i minst 9 månader innan ledigheten inleds
- arbetstagaren återvänder till arbetet efter familjeledigheten och
- arbetstagaren lämnar in en utredning om graviditetsspenningens belopp.

3. Till arbetstagaren betalas för tiden för föräldraledigheten under sammanlagt högst 36 vardagar utan avbrott skillnaden mellan lönen enligt arbetstagarens normala genomsnittliga veckoarbetstid och föräldrapenningen enligt sjukförsäkringslagen om:

- anställningsförhållandet har fortgått i minst 9 månader innan ledigheten inleds

- arbetstagaren återvänder till arbetet efter familjeledigheten och
- arbetstagaren lämnar in en utredning om föräldrapenningens belopp.

4. Om arbetstagaren inte har lämnat in de utredningar som FPA begärt och graviditets- eller 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.

Arbetsgivaren har ingen lönebetalningsskyldighet för en ny graviditets- eller föräldraledighet, om arbetstagaren inte har återgått till arbetet efter den föregående familjeledigheten.

Under övriga familjeledigheter betalas ingen lön.

Tillämpningsanvisning:

Enligt arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren meddelas om graviditets- eller föräldraledighet senast två månader innan ledigheten inleds.

För ledigheten på högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad.

Om anmälningstiden på två månader inte kan iaktas beträffande föräldraledigheten på grund av att en av föräldrarna börjar arbeta eller att man därför ska ordna med vård av barnet, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig en månad efter anmälan, om detta inte orsakar arbetsplatsens produktionsmässiga verksamhet eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter.

Det rekommenderas att arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans gör upp en helhetsplan över hur föräldraledigheten och vårdledigheten ska användas.

5. I fall en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet utöver den lagstadgade graviditets- eller föräldraledigheten i enlighet med ovanstående punkt, betraktas en sådan frånvaro inte som tid likställd med tid i arbetet när förmåner som är förknippade med anställningsförhållandets längd fastställs, om inte annat har föreskrivits i lag eller avtalas om särskilt.

Övergångsbestämmelse:

Bestämmelserna i 11 § iaktas 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 21.4.2023 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 21.4.2023, iakttas i anställningsförhållandet de kollektivavtalsbestämmelser som var i kraft 28.2.2023 enligt 11 §.

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 21 apr 2023.

Protokollsanteckningen i det andra stycket i 14 § i kollektivavtalet ändras och lyder på följande sätt:

Protokollsanteckning:

Om semestern infaller under graviditets-, föräldra- eller vårdledigheten betalas semesterpenningen i förskott i samband med betalningen av semesterlönen, förutsatt att man kommer överens om när arbetstagaren återvänder till arbetet. ~~Semester får inte utan arbetstagarens samtycke antecknas i arbetsskiftsförteckningen som sammanfallande med moderskapsledigheten.~~

Helsingfors den 21 april 2023

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

Tuomas Aarto

Minna Ääri

SERVICEFACKET PAM RF

Markku Saikkonen

Anu Kähkönen

KOLLEKTIVAVTAL FÖR BINGOANSTÄLLDA

1 § Avtalets omfattning

I detta kollektivavtal bestäms om arbets- och lönevillkoren för bingoanställda.

Protokollsanteckning:

Detta kollektivavtal tillämpas även på vaktmästare på bingohallarna samt på tipsinlämningen och därmed förknippade arbeten i samband med bingohallarna.

2 § Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt anställa och säga upp arbetstagare oberoende av om dessa är fackligt organiserade eller inte.
2. Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.
3. Om en arbetstagare anser att han eller hon i strid med bestämmelserna i den här paragrafen 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.
4. Som en del av detta kollektivavtal tillämpas följande centralorganisationsavtal som är i kraft på underteckningsdagen:

Allmänt avtal (AAC-FFC)

Förtroendemannaavtal (PT-FFC)

Samarbetsavtal (AAC-FFC)

Utbildningsavtal (ETL-PAM)

Rekommendation rörande förebyggande av missbruksproblem, handläggning av missbruksfrågor och vårdhänvisning på arbetsplatserna (EK-FFC)

Avtal angående personalbespisning (AAC-FFC)

Protokoll över plikt enligt lagen om kollektivavtal (LTK-SAK)

5. Om det görs ändringar i de ovannämnda avtalen medan detta kollektivavtal är i kraft eller om det ingås nya avtal mellan centralorganisationerna, iakttas de senaste avtalen, om inte annat har avtalats mellan centralorganisationerna eller om ingendera av organisationerna har sagt upp de nya avtalen.

3 § Anställning

1. I början av anställningen kan man avtala om en prøvotid enligt arbetsavtalslagen.

Protokollsanteckning:

Ett skriftligt arbetsavtal ska uppgöras senast en månad efter anställningsförhållandets början. Det rekommenderas av avtalsparterna att man tillämpar den *arbetsavtalsmodell* som avtalsparterna gemensamt har utvecklat.

2. Arbetsgivaren meddelar arbetstagaren vid tidpunkten för dennes anställning vem som är den i detta avtal avsedda förtroendemannen.

4 § Upphörande av anställningsförhållande

1. Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar annat iakttas när arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare nedanstående uppsägningstider som baserar sig på anställningsförhållandets längd:

0–1 år	14 dagar
över 1–4 år	1 mån.
över 4–8 år	2 mån.
över 8–12 år	4 mån.
över 12 år	6 mån.

Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar annat är uppsägningstiden när arbetstagaren säger upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare 14 dagar vid högst fem års anställning och en månad vid över fem års anställning.

Uppsägningstiden inleds en dag efter uppsägningen.

2. Ett anställningsförhållande kan hävas av vardera parten enligt förutsättningar som anges i lag. Då upphör anställningsförhållandet omedelbart. Om hävandet av arbetsavtal under prøvotiden stadgas i 3 paragraf i detta avtal.
3. Uppsägningen och hävandet av anställningsförhållandet ska ske skriftligt eller på ett annat verifierbart sätt. Då så fordras, ska arbetstagaren skriftligen meddelas om grunden för uppsägningen och om tidpunkten då anställningsförhållandet kommer att upphöra.
4. Ett arbetsavtal för viss tid eller ett avtal som annars kan förstås som tidsbestämt upphör utan uppsägning vid den avtalade tidens utgång om inte annat har avtalats. Om endast arbetsgivaren och inte arbetstagaren känner till grunden för uppsägningen ska arbetsgivaren i god tid underrätta

arbetstagaren om att anställningsförhållandet beräknas upphöra ifall längden på arbetsperioden inte är bunden till kalendertid.

5. Om arbetstagaren underlåter att iaktta uppsägningstiden, är han eller hon skyldig att till arbetsgivaren erlægga ett belopp som motsvarar lönen för den försummade uppsägningstiden. Detta med undantag av sådana fall där arbetstagaren enligt lag eller detta avtal är berättigad till att häva arbetsavtalet eller annars avsluta anställningsförhållandet utan uppsägningstid. Det nämnda skadeståndsbeloppet kan avhållas från arbetstagarens fordringar i enlighet med vad som stadgas i 6 kap.4 § i arbetsavtalslagen.
6. En arbetsgivare som underlåter att iaktta den ovannämnda uppsägningstiden är skyldig att till arbetstagaren betala full lön för den tid eller en del av tiden som motsvarar uppsägningstiden som inte iakttagits. Då upphör anställningsförhållandet efter att uppsägningstiden gått ut.
7. I fall en bingohall stängs av myndigheter är arbetsgivaren skyldig att omedelbart underrätta arbetstagarna om detta.

5 § Löner

1. Tabelltimlönerna ingår som bilaga i detta kollektivavtal.
2. Som tjänstetid som ökar antalet tjänsteår avses sådant arbete på bingobranschen där arbetstagarens ordinarie arbetstid har i genomsnitt varit minst 15 timmar i veckan. Om en sådan arbetstagare är frånvarande från arbetet på ett sätt som kan likställas med arbetstiden enligt 7 § 2 mom. i semesterlagen ökas tjänstetiden likaså.

3. Klassificering enligt ort

För utbetald lön iakttas den allmänna dyrortsklassificeringen som statsrådet har bekräftat samt den kommunala indelningen som gäller på avtalets underteckningsdag och som framgår av förteckningen som ingår som bilaga i detta avtal.

4. Lönespecifikation

I samband med lönebetalningen ska arbetstagaren få en lönespecifikation varav åtminstone följande ska framgå:

- arbetstagarens namn
- grundlön
- olika tillägg
- antalet arbetstimmar
- övertidstimmar och övertidsersättning
- förskottsinnehållning

- medlemsavgift till fackförening
- arbetstagarens arbetspensionsavgift
- arbetstagarens arbetslöshetsförsäkringspremie
- lön efter avdrag

6 § **Arbetstid**

1. Vad gäller arbetstid iakttas det som stadgas i arbetstidslagen.
2. Arbetstagarens ordinarie arbetstid är minst 8 timmar per dygn och 38 timmar per vecka. Mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtalas om att arbetstiden är högst 10 timmar per dygn och högst 40 timmar per vecka.

Den ordinarie veckoarbetstiden kan också arrangeras som genomsnittlig, förutsatt att man på förhand har gjort upp en arbetsskiftförteckning för åtminstone den tid inom vilken den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till det tillämpade genomsnittet. Den ordinarie veckoarbetstiden som anges i arbetsskiftförteckningen får inte överskrida 54 timmar under någon enskild vecka.

3. Signatärförbunden är överens om att oändamålsenligt korta arbetsskift bör undvikas. Arbetsskiften ska inte underskrida fyra timmar om inte arbetstagarens egna behov så förutsätter eller om inte något annat särskilt skäl såsom arbetets natur, arbetets kortvarighet, behovet av arbetskraft eller ett annat skäl angående användningen av arbetskraft föreligger.
4. Mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtalas om att arbetstiden utjämnas enligt arbetstidsschemat under flera veckor. I arbetstidsschemat avtalas om de centrala principerna angående fördelningen av arbetstiden. En utjämningsperiod får då vara högst fyra månader eller, av särskilda skäl, högst ett år.

Om det införs ett arbetstidssystem som baserar sig på ett arbetstidsschema, ska avtalet om detta ingås skriftligt. Då kommer man åtminstone överens om utjämningsperiodens längd och om den ordinarie arbetstiden som ska tillämpas. Det kan avtalas om att systemet antingen tillämpas för en viss tid eller tills vidare.

Ett avtal som gäller tills vidare kan efter ett år sägas upp med en uppsägningstid på två månader. Den innevarande utjämningsperioden upphör dock inte förrän perioden löper ut. Det kan överenskommas att det av särskilt vägande och oförutsägbara skäl är möjligt att säga upp ett visstidsavtal eller ett avtal som gäller tills vidare men som har varit i kraft mindre än ett år. I detta fall kan man även komma överens om en uppsägningstid på två månader.

5. Veckovila ges enligt arbetstidslagen. Veckovila, oavsett hur den ordnas, 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.

Protokollsanteckning:

Om inte annat avtalas lokalt, ska arbetsskiftförteckningen göras upp så att arbetstagaren minst en gång under en oavbruten tidsperiod på tre veckor får två lediga dagar i följd och att antalet arbetsskift i följd inte överskrider åtta.

6. Arbetsveckan inleds på måndag.
7. Det ska göras upp en arbetsskiftförteckning över arbetsskift för minst två veckor åt gången, och den ska delges arbetstagarna minst en vecka innan en ny period inleds. Av denna förteckning ska också framgå varje arbetstagares lediga dagar. En publicerad arbetsskiftförteckning kan ändras endast genom gemensam överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller av vägande skäl som anknyter till arbetsarrangemangen.

Om särskilda skäl så förutsätter kan arbetsgivaren och arbetstagaren också annars komma överens om hur lång tid en arbetsskiftförteckning omfattar och inom vilken tid den ska delges arbetstagarna. Då förutsätts dessutom att arbetsgivaren och förtroendemannen gemensamt har fastställt att särskilda skäl föreligger.

8. Då den ordinarie arbetstiden är minst sju timmar, ska arbetstagarna få en minst 30 minuter lång måltidspaus som inte ingår i arbetstiden.
9. Då den ordinarie arbetstiden per dygn underskrider sju timmar, ska arbetstagarna ha en möjlighet att inta medförda eller annars tillgängliga förfriskningar under en paus på minst 15 minuter. Denna paus räknas ingå i arbetstiden.
10. Det är också möjligt att avtala annorlunda måltids- och kaffepauser på enskilda arbetsplatser, men i varje fall ska det finnas någon slags möjlighet att inta förfriskningar.

7 §

Mertidsarbete

Som mertidsarbete räknas arbete utöver den ordinarie arbetstiden som framgår av arbetsskiftförteckningen och som inte är övertidsarbete. Mertidsarbete ersätts med enkel timlön för varje utförd arbetstimme.

Protokollsanteckning:

I fall en arbetstagare undantagsvis behövs i arbetet på en dag som uttryckligen har angetts som ledig dag i arbetsskiftförteckningen, ska ett lokalt avtal ingås om detta och om den ersättning som betalas för det.

8 §

Förhöjd lön

1. Övertidsarbete, övertidsgränser och ersättning för övertidsarbete bestäms enligt arbetstidslagen.
2. Övertid per dygn är arbete som per dygn utförs utöver åtta timmar. Ifall det har överenskommits om möjlighet till en längre dygnsarbetstid räknas som övertidsarbete det arbete som utförs utöver det som står i arbetsskiftsförteckningen och som i genomsnitt utförs utöver åtta timmar. För dygnsövertid betalas lön förhöjd med 50 % för de första två timmarna och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %

Exempel: Arbetstagarens ordinarie arbetstid är 38 timmar per vecka. Det har överenskommits med arbetstagaren om en möjlighet till 10 timmars dygnsarbetstid.

arbetsskiftsförteckning:	8	10	6	8	6	=	38 t
arbetad tid	11	11	9	8	9	=	48 t
av detta följer:							
övertidsarbete 0 %	-	-	-	-	2		
dygnsövertid 50 %	2	1	2	-			
dygnsövertid 100 %	1	-	1	-	-		

3. Övertid per vecka uppstår när antalet veckotimmar överskrider 40 timmar eller, om genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid tillämpas, när antalet veckotimmar i genomsnitt överskrider 40 timmar under perioden. För övertidsarbete per vecka betalas lön förhöjd med 50 %.
4. Finns det en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan övertidsersättningen bytas till motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden. Då ska ledigheten emellertid utökas procentuellt lika mycket som i det fall att ersättningen hade getts i form av pengar.
5. För arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig högtidsdag, på första maj eller på självständighetsdagen betalas utöver annan ersättning för denna tid enkel timlön som söndagsersättning.
6. För arbete som utförs på påskafton, midsommarafton och julafton betalas lön förhöjd med 50 %.
7. För arbete som utförs efter kl. 18.00 under ordinarie arbetstid betalas för varje timme ett kvällstillägg på 0,61 euro från och med 1.5.2023 och på 0,63 euro från och med 1.3.2024.

För arbete som utförs efter kl. 18.00 under ordinarie arbetstid på en söndag, annan kyrklig högtidsdag, första maj eller självständighetsdagen betalas ett kvällstillägg på 1,27 euro från och med 1.5.2023 och på 1,30 euro från och med 1.3.2024.

8. För ordinarie arbete som utförs mellan kl. 22.00 och 06.00 betalas ett nattillägg på 1,18 euro per timme från och med 1.5.2023 och på 1,21 euro per timme från och med 1.3.2024. Under helger är nattillägget från och med 1.5.2023 2,31 euro per timme och från och med 1.3.2024 2,37 euro per timme, om bingohallen är öppen för allmänheten mellan ovan nämnda klockslag.
9. För arbete som utförs på en lördag under ordinarie arbetstid betalas ett lördagstillägg på 0,55 euro per timme från och med 1.5.2023 och på 0,56 euro per timme från och med 1.3.2024 mellan kl. 06 och 18. Tillägg betalas inte för den tid som arbetstagaren enligt punkterna 5 och 6 är berättigad till helgdags- eller helgaftonstillägg.

9 § Söckenhelgsersättning

1. Ersättnings söckenhelger

Under söckenhelger betalas till arbetstagaren för en tid som motsvarar det antal arbetstimmar som arbetstagaren skulle arbeta under ett ordinarie arbetsskift en söckenhelgsersättning som beräknas i enlighet med arbetstagarens timlön. De här avsedda söckenhelgerna är långfredagen, påskdagen, första maj, midsommardagen, julafton och juldagen samt trettondagen som infaller på någon annan veckodag än lördag eller söndag. Antalet arbetstimmar per ordinarie arbetsskift räknas ut genom att arbetstagarens genomsnittliga ordinarie arbetstid delas med fem.

2. Förutsättningar för betalning av söckenhelgsersättningar

Förutsättningen för att arbetstagaren ska få söckenhelgsersättning är att arbetstagaren oavbrutet har varit anställd hos arbetsgivaren i minst 3 månader före en söckenhelg och att arbetstagaren har arbetat enligt arbetsskiftsförteckningen den sista och också den närmast följande arbetsdagen före och efter söckenhelgen, om det inte har funnits ett godtagbart skäl till frånvaro från arbetet.

Söckenhelgsersättning betalas, om arbetet avbryts på grund av söckenhelg och om söckenhelgen annars skulle ha varit en arbetsdag.

Söckenhelgsersättning betalas inte till arbetstagare med vecko- eller månadslön.

3. Självständighetsdagen

Ifall arbetet avbryts på grund av självständighetsdagen betalas till en arbetstagare som annars hade haft en ordinarie arbetsdag enkel timlön i enlighet med det ogjorda arbetsskiftet. Förutsättning för detta är dock att arbetstagaren oavbrutet har varit anställd hos arbetsgivaren i minst sex arbetsdagar före självständighetsdagen.

10 § Lön för sjukdomstid

1. Då arbetstagaren till följd av sjukdom eller olycksfall är oförmögen till arbete och han eller henne inte med avsikt eller genom grovt vållande orsakat sjukdomen eller olycksfallet, betalar arbetsgivaren när anställningsförhållandet fortsätter lön till arbetstagaren som följer:
 - a) 50 % av lönen för insjukningsdagen och för därpå följande 9 vardagar om anställningsförhållandet har fortgått mindre än en månad
 - b) för 28 kalenderdagar om anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått mindre än 3 år
 - c) för 35 kalenderdagar om anställningsförhållandet har fortgått över 3 år men mindre än 5 år
 - d) för 42 kalenderdagar om anställningsförhållandet har fortgått över 5 år men mindre än 10 år
 - e) för 56 kalenderdagar om anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått över 10 år

Arbetstagaren har utan hinder av anställningsförhållandets längd rätt till en period med lön på minst 28 kalenderdagar om frånvaron beror på en sådan arbetsolycka som försäkringsbolaget har ansett vara ersättningsbar.

Protokollsanteckning:

Ifall samma sjukdom återkommer inom 30 kalenderdagar efter att arbetstagaren återvänt till arbetet, räknas lönebetalningsperioden som om det vore fråga om en oavbruten sjukperiod.

2. Arbetsgivaren kan företagsspecifikt betala lön för sjuktiden i enlighet med ett av följande två alternativen:
 - a) För de arbetsdagar som ingår i den i sjukförsäkringslagen avsedda karenstiden betalas full lön och för därpå följande tidsperiod skillnaden mellan daglönen och den dagpenning som betalas med stöd av sjukförsäkringslagen. Betalningen av löneskillnaden förutsätter att omfattningen av den dagpenning som ska betalas eller som redan har betalats till arbetstagaren har utretts för arbetsgivaren.
 - b) Arbetsgivaren betalar lönen direkt till arbetstagaren och ansöker sedan om ersättning med stöd av sjukförsäkringslagen hos sjukförsäkringsbyrån efter att ha fått de utredningar av arbetstagaren som behövs för ansökningen.

I lönen för sjuktiden beaktas kvälls-, natt- och lördagstillägg för ordinarie arbetstid så som de framgår av den fastställda arbetsskiftsförteckningen eller enligt det medeltal som har beräknats för en tidsperiod med normal arbetssituation. Det finns ingen skyldighet att iaktta söndags- och helgdagsförhöjningar.

3. Om den i sjukförsäkringslagen avsedda dagpenningen till följd av skäl 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 har rätt till, har arbetsgivaren rätt att av lönen för sjuktiden dra av den del som till följd av arbetstagarens tillvägagångssätt delvis eller helt har lämnats obetald som dagpenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.
4. Från lönen för sjuktiden ska avdras den summa som arbetstagaren på grund av samma arbetsoförmåga 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, trafikförsäkringslagen eller brottsskadelagen.

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 ett högre belopp än det som har betalats.

5. Arbetstagaren är skyldig att omedelbart underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar.
6. På begäran ska arbetsoförmågan verifieras med ett läkarintyg eller någon annan utredning som arbetsgivaren godkänner.

Under epidemitider och i en sådan situation där det inte är möjligt att få mottagningstider till läkare, kan även ett sjukledighetsintyg för kortvarig sjukfrånvaro från företagshälsovårdare eller sjuksköterska godkännas som godtagbar redogörelse.

Arbetsgivaren kan av grundad anledning bestämma vilken läkare som ska anlitas. I detta fall betalar arbetsgivaren läkararvodet.

7. 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 arbetsoförmågan från läkare eller hälsovårdare. Förfarandet gäller situationer där arbetstagaren är frånvarande i högst tre dygn. Arbetsoförmåga ska anmälas till arbetsgivaren utan dröjsmål.

Om arbetsgivaren har grundad orsak att tvivla på arbetstagarens arbetsoförmåga, 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.

11 §

Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet

1. Arbetstagarens rätt till graviditets-, föräldra- och vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.
2. Till arbetstagaren betalas för tiden för graviditetsledigheten under sammanlagt högst 40 vardagar utan avbrott skillnaden mellan lönen enligt arbetstagarens normala genomsnittliga veckoarbetstid och graviditetspenningen enligt sjukförsäkringslagen om:
 - anställningsförhållandet har fortgått i minst 9 månader innan ledigheten inleds
 - arbetstagaren återvänder till arbetet efter familjeledigheten och
 - arbetstagaren lämnar in en utredning om graviditetspenningens belopp.
3. Till arbetstagaren betalas för tiden för föräldraledigheten under sammanlagt högst 36 vardagar utan avbrott skillnaden mellan lönen enligt arbetstagarens normala genomsnittliga veckoarbetstid och föräldrapenningen enligt sjukförsäkringslagen om:
 - anställningsförhållandet har fortgått i minst 9 månader innan ledigheten inleds
 - arbetstagaren återvänder till arbetet efter familjeledigheten och
 - arbetstagaren lämnar in en utredning om föräldrapenningens belopp.
4. Om arbetstagaren inte har lämnat in de utredningar som FPA begärt och graviditets- eller 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.

Arbetsgivaren har ingen lönebetalningsskyldighet för en ny graviditets- eller föräldraledighet, om arbetstagaren inte har återgått till arbetet efter den föregående familjeledigheten.

Under övriga familjeledigheter betalas ingen lön.

Tillämpningsanvisning:

Enligt arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren meddelas om graviditets- eller föräldraledighet senast två månader innan ledigheten inleds.

För ledigheten på högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad.

Om anmälningstiden på två månader inte kan iakttas beträffande föräldraledigheten på grund av att en av

föräldrarna börjar arbeta eller att man därför ska ordna med vård av barnet, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig en månad efter anmälan, om detta inte orsakar arbetsplatsens produktionsmässiga verksamhet eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter.

Det rekommenderas att arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans gör upp en helhetsplan över hur föräldraledigheten och vårdledigheten ska användas.

5. I fall en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet utöver den lagstadgade graviditets- eller föräldraledigheten i enlighet med ovan nämnda punkt, betraktas en sådan frånvaro inte som tid likställd med tid i arbetet när förmåner som är förknippade med anställningsförhållandets längd fastställs, om inte annat har föreskrivs i lag eller avtalas om särskilt.

Övergångsbestämmelse:

Bestämmelserna i 11 § 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 21.4.2023 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 21.4.2023, iakttas i anställningsförhållandet de kollektivavtalsbestämmelser som var i kraft 28.2.2023 enligt 11 §.

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 21.4.2023.

12 § Läkarkontroller

Arbetsgivaren gör inte avdrag på arbetstagarens lön för ordinarie arbetstid i följande fall: Det förutsätts att läkarkontroller och -undersökningar har ordnats på ett sådant sätt att arbetstid inte i onödan går förlorad, att det har varit omöjligt att utföra kontrollerna utanför arbetstiden och att arbetsgivaren på förhand har meddelats om kontrollerna.

- a) Arbetstagaren genomgår läkarundersökningar eller i samband med undersökningen av läkaren ordinerade laboratorie- eller röntgenundersökningar för att en sjukdom ska konstateras eller

hjälpmedel (t.ex. glasögon) ordineras eller för vård som krävs vid cancersjukdomar.

- b) En gravid arbetstagare genomgår medicinska undersökningar som föregår nedkomsten.
- c) Arbetstagaren genomgår läkarundersökningar som det nya arbetet förutsätter eller andra lagstadgade läkarundersökningar. Arbetsgivaren betalar i så fall ersättning för nödvändiga resekostnader. Ifall en sådan kontroll eller undersökning i anslutning till en kontroll genomförs på en annan ort, betalar arbetsgivaren också dagpenning. Om kontrollen sker på arbetstagarens fritid, betalas till honom eller henne minimidagpenning enligt sjukförsäkringslagen. Förutsättning för de nämnda ersättningarna är att arbetstagaren inte samtidigt är berättigad till lön för sjuktid.

13 § Semester

Semester och lön eller ersättning som betalas för semestern bestäms enligt semesterlagen.

En arbetstagare vars anställningsförhållande före utgången av semesterkvalifikationsåret som föregår semesterperioden utan avbrott har fortgått minst ett år, har rätt att få semester i 2,5 vardagar för varje full semesterkvalifikationsmånad för hela semesterkvalifikationsåret. I övrigt har arbetstagaren rätt till semester i 2 vardagar för varje full semesterkvalifikationsmånad.

Kommer man inte överens om tidpunkten för semestern, är arbetsgivaren skyldig att senast en månad innan semestern börjar meddela arbetstagaren om när semestern ges. Är detta inte möjligt, ska tidpunkten meddelas senast två veckor innan semestern börjar.

14 § Semesterpenning

1. Till en arbetstagare som återvänder till arbetet efter semestern betalas som semesterpenning 50 % av hans eller hennes lagstadgade semesterlön.
2. Semesterpenningen betalas på den lönebetalningsdag som följer avslutad semester om inte annat avtalas om betalningstidpunkten mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Semesterpenningen ska dock betalas senast inom 6 månader efter avslutad semester. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om att semesterpenningen byts ut till motsvarande ledighet. Avtalet om ändringarna i betalningstidpunkten eller om att semesterpenningen byts mot ledighet ska ingås skriftligt.

Protokollsanteckning:

Om semestern infaller under graviditets-, föräldra- eller vårdledigheten betalas semesterpenningen i förskott i

samband med betalningen av semesterlönen, förutsatt att man kommer överens om när arbetstagaren återvänder till arbetet.

3. Förutsättning för att få semesterpenning är att arbetstagaren inleder sin semester på avtalad eller anmäld tidpunkt och återvänder till arbetet genast efter semesterns slut, om detta inte förhindras av en sådan orsak som nämns i 3 § 5 mom. i semesterlagen, eller på grund av ett tillstånd från arbetsgivaren eller av att anställningsförhållandet avslutas av skäl som inte beror på arbetstagaren.
4. När arbetstagaren går i pension betalas semesterpenning till ett belopp som uppgår till den ovannämnda procentsats av arbetstagarens semesterlön och semesterersättning.
5. Till en arbetstagare som ska fullgöra sin värnplikt eller till kvinnliga arbetstagare som frivilligt vill fullgöra sin värnplikt betalas semesterpenningen av den utbetalade semesterersättningen efter att arbetstagaren har återvänt till arbetet.

15 § Tillfällig frånvaro

1. När ett barn under 10 år insjuknar akut betalas lön till barnets vårdnadshavare eller till vårdnadshavarens make/maka som bor i samma hushåll som barnet och vårdnadshavaren. Lönen betalas enligt bestämmelserna om lön för sjuktid och endast för en sådan kortvarig frånvaro som anses vara nödvändig för att vården av barnet eller för att vården ska kunna arrangeras.

Tillämpningsanvisning:

Längden på akut kortvarig frånvaro bestäms enligt vad som anses vara nödvändigt för att det insjuknade barnet ska kunna vårdas eller vården arrangeras. Lönen betalas för arbetsdagar som ingår i tre kalenderdagar fr.o.m. insjukningsdagen.

Förutsättning för lönebetalning är att båda vårdnadshavarna (eller i fråga om ensamförsörjare han eller hon själv) eller vårdnadshavarens make/maka förvärvsarbetar och på grund av arbetstiden inte har någon möjlighet att själv vårda barnet eller arrangera vård.

Undertecknarorganisationerna konstaterar att det i samhället strävas efter en jämnare fördelning av familjeansvaret mellan kvinnor och män än vad som är fallet i dag. I enlighet med det borde man i familjer med två arbetande vårdnadshavare sträva efter att fördela frånvaron från arbetet jämnt mellan båda föräldrarna.

Frånvaron ska utredas enligt bestämmelserna i kollektivavtalet om lönen för sjuktiden. Är den andra vårdnadshavaren eller ensamförsörjarens make/maka eller sambo förhindrad att

vårda barnet ska man på motsvarande sätt på begäran visa upp en utredning över detta.

Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av den ovannämnda frånvaron.

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

Tillämpningsanvisning:

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.

3. Arbetstagaren har rätt till en ledig dag med lön för egen vigsel eller registrering av parförhållandet 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.

16 § Ersättning för resekostnader

Om arbetstagaren på uppdrag av arbetsgivaren företar en resa, får han eller hon ersättning för resekostnaderna enligt Skatteförvaltningens anvisningar.

17 § Grupplivförsäkring

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

18 § Uppbörd av medlemsavgifter

1. Om arbetstagaren ger sin fullmakt, innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna för Servicefacket PAM i samband med lönebetalningen och ger vid årets slut arbetstagaren ett intyg över det innehållna beloppet för beskattningen.
2. Arbetsgivaren redovisar de uppburna medlemsavgifterna till ett av Servicefacket PAM uppgivet konto enligt givna anvisningar.

19 § Förtroendeman

1. Som en del av detta kollektivavtal iakttas det senaste förtroendemannaavtalet mellan PT och FFC, om inte annat avtalas mellan organisationerna.

2. Till förtroendemän som avses i det ovannämnda förtroendemannaavtalet och som är verksamma inom tillämpningsområdet för detta kollektivavtal (en förtroendeman/arbetsgivare) betalas för förtroendemannauppdrag utanför den ordinarie arbetstiden en ersättning som fr.o.m. 1.3.2024 uppgår till 37,26 euro per månad och fr.o.m. 1.3.2024 till 38,19 euro per månad.
3. Förtroendemannen har i förtroendemannaavtalet beviljats rätt till användning av arbetsgivarens sedvanliga kontorsredskap. Som sin gemensamma tolkning konstaterar undertecknarorganisationerna att också ADB-utrustning och - program samt Internetanslutning (e-post) som företaget och samfundet använder ingår i de sedvanliga kontorsredskapen. Vid bedömningen kan bl.a. beaktas företagets och samfundets storlek, omfattningen och behovet av förtroendemannauppdrag och den tid som använts för dessa uppdrag. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

20 § Lokala avtal

Det är möjligt att ingå lokala avtal som nämns i bestämmelserna i kollektivavtalet i de frågor där kollektivavtalets paragrafer tillåter detta.

Lokala avtal ingås mellan arbetsgivaren och förtroendemannen eller mellan arbetsgivaren och arbetstagarna om ingen förtroendeman har valts. Ett avtal som ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare som förtroendemannen ska anses företräda.

Ett lokalt avtal kan ingås så att det gäller tillsvidare eller för viss tid. Om ett tidsbundet avtal har ingåtts så att det gäller över ett år, kan det därefter sägas upp på samma sätt som ett avtal som gäller tills vidare.

Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, om man inte har avtalat om en annan uppsägningstid då det lokala avtalet ingicks.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligen om någondera av parterna så önskar. Då träder avtalet i kraft först efter att båda parterna har undertecknat det.

Ett lokalt avtal får inte framföras som ett arbetsavtalsvillkor för en nyanställd under provotiden, om det inte är frågan om ett lokalt avtal som är i allmänt bruk inom arbetstagargruppen eller ett lokalt avtal som ingåtts med förtroendemannen.

Ett lokalt avtal som avses i denna paragraf utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

21 § Arbetsplatsmöten

1. Medlemmar i Servicefacket PAM har möjlighet att utanför arbetstiden arrangera möten kring frågor som gäller förhållanden på arbetsplatsen i lämpliga lokaler på arbetsplatsen.

2. Man ska komma överens om mötet med arbetsgivaren, om möjligt, tre dagar innan det ordnas.
3. Den som arrangerar mötet har rätt att kalla representanter för Servicefacket PAM eller dess underavdelningar eller representanter för den sakägande centralorganisationen till mötet.

22 § Särskilda bestämmelser

1. Detta avtal berör inte särskilt beviljade eller överenskomna sociala förmåner utan de faller utanför detta avtal.
2. Undertecknandet av detta kollektivavtal får inte innebära minskningar i arbetstagarens bruttoinkomst.
3. Arbetsgivaren är skyldig att sammanställa skyddsföreskrifter eller på ett annat sätt gå igenom säkerhetsfrågorna på arbetsplatsen med tanke på ensamarbete och transporten av pengar från arbetsplatsen.

23 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen av eller överträdelser mot det här avtalet ska i första hand förhandlas om med arbetsgivaren eller hans representant och arbetstagaren eller den vederbörande förtroendemannen och, om dessa inte når en överenskommelse, med de ifrågavarande organisationerna. Om man inte når en överenskommelse, kan båda avtalsparterna föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.
2. Om de lokala förhandlingarna inte leder till resultat och den andra parten vill föra ärendet till organisationerna för avgörande, ska i sådana fall (om möjligt) utarbetas en promemoria som undertecknas av vardera parten i vilken både ärendet som förorsakat meningsskiljaktigheter, fakta och vardera partens ställningstaganden kort skildras.

24 § Arbetstviståtgärder

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

25 § Avtalets giltighetstid

1. Detta avtal gäller från och med 21.4.2023 till och med 28.2.2025.
2. Efter 28.2.2025 förlängs avtalet med ett år i sänder, om inte någondera parten har sagt upp kollektivavtalet senast två månader innan avtalet löper ut.
3. Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller tills någondera parten konstaterar att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

SERVICEFACKET PAM RF

Tabelltimlönerna fr.o.m. 1.5.2023

Tabelltimlönerna fr.o.m. 1.5.2023			
	Hfors	I	II
Lönegrupp I (mindre än 1 år i branschen efter praktikanttiden)	10,52	10,31	10,22
Lönegrupp II (över 1 år i branschen)	10,80	10,62	10,55
Lönegrupp III (över 3 år i branschen)	11,01	10,81	10,72
Lönegrupp IV (över 5 år i branschen)	11,24	11,06	10,95
Lönegrupp V (över 7 år i branschen)	11,52	11,29	11,21
Lönegrupp VI (över 10 år i branschen)	11,86	11,65	11,53

Tabelltimlönerna fr.o.m. 1.3.2024			
	Hfors	I	II
Lönegrupp I (mindre än 1 år i branschen efter praktikanttiden)	10,78	10,57	10,48
Lönegrupp II (över 1 år i branschen)	11,07	10,89	10,81
Lönegrupp III (över 3 år i branschen)	11,29	11,08	10,99
Lönegrupp IV (över 5 år i branschen)	11,52	11,34	11,22
Lönegrupp V (över 7 år i branschen)	11,81	11,57	11,49
Lönegrupp VI (över 10 år i branschen)	12,16	11,94	11,82

På en arbetstagare kan för högst 6 månader tillämpas praktiklön som understiger den lägsta tabelllönen i den ifrågavara dyrortsklassen med 3 %. Den tjänstetid i bingobranschen som avses i 5 § i kollektivavtalet förkortar praktikanttiden.

Dyrortsklassificering av kommunerna

Städer

Landskommuner

Kommun	Dyrortsklass	Kommun	Dyrortsklass
Hyvinge	I	Enontekis	I
Tavastehus	I	Houtskär	I
Joensuu	I	Hyrynsalmi	I
Jyväskylä	I	Enare	I
Träskända	I	Iniö	I
Grankulla	I	Keminmaa	I
Kemi	I	Kyrkslätt	I
Kemijärvi	I	Kittilä	I
Kervo	I	Kolari	I
Kuopio	I	Korpo	I
Uleåborg	I	Kuhmo	I
Rovaniemi	I	Kuivaniemi	I
Tammerfors	I	Kuusamo	I
Torneå	I	Muonio	I
Vasa	I	Nagu	I
		Pelkosenniemi	I
		Pello	I
		Posio	I
		Ranua	I
		Ristijärvi	I
		Rovaniemi lk	I
		Salla	I
		Savukoski	I
		Simo	I
		Sodankylä	I
		Tervola	I
		Utsjoki	I
		Övertorneå	I

Alla övriga kommuner hör till dyrortsklass II utom Ålands samtliga kommuner som hör till dyrortsklass I.

palta

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

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



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket

Servicefacket PAM
Broholmsgatan 18 A
00530 Helsingfors
PB 54, 00531 Helsingfors
Tfn 030 100 600
www.pam.fi

EFTERTRYCK FÖRBJUDES.