

ARBETSGIVARFÖRBUNDET FÖR SPECIALBRANSCHERNA

Kollektivavtal för bingoanställda

1.12.2010 – 30.11.2012

Arbetsgivarna på servicebranscherna

PALTA rf

Bingobranschens Arbetsgivar- och Branschorganisation

Växel 020 595 5000

Fax 020 595 5003

fornamn.efternamn@palta.fi

Södra Kajen 10, 00130 Helsingfors

Förbundsdirektör	Kauko Rautiainen	020 595 5067
Experter	Tomi Haapman	020 595 5061
	Arto Kettunen	020 595 5063
	Anssi Rautiainen	020 595 5066
Sekreterare	Aune Heikkinen	020 595 5062

Innehållsförteckning

1 § Avtalets omfattning	1
2 § Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt.....	1
3 § Anställning	2
4 § Anställningsförhållandets upphörande	3
5 § Löner.....	4
6 § Arbetstid	5
7 § Mertidsarbete	8
8 § Förhöjd lön	8
9 § Söckenhelgsersättning	10
10 § Lön för sjuktid.....	11
11 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet.....	14
12 § Läkarundersökningar	15
13 § Semester.....	16
14 § Semesterpenning	17
15 § Tillfällig frånvaro.....	18
16 § Ersättning för resekostnader.....	20
17 § Grupplivförsäkring	20
18 § Uppbörd av medlemsavgifter.....	20
19 § Förtroendeman	20
20 § Arbetsplatsmöten.....	21
21 § Särskilda bestämmelser	21
22 § Avgörande av meningsskiljaktigheter	22
23 § Arbetsstridsåtgärder	22
24 § Avtalets giltighetstid	23
Lönetabellerna för bingoanställda, euro/t	27

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 oantastbar.

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 personalbispisning (AAC-FFC)
Protokoll angående viten i enlighet med vad som
stadgas i lagen om kollektivavtal (AAC – FFC)

5. Om det görs ändringar i de ovannämnda avtalen medan detta kollektivavtal är i kraft eller om det ingås nya avtal mellan centralorganisationerna, följs 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 det kan avtalas om en provotid på högst fyra månader. Provetiden får dock utgöra högst hälften av arbetsavtalstiden i sådana fall då ett anställningsförhållande på viss tid understiger åtta månader. Om inte annat har avtalats, inleds anställningsförhållandet med en provotid på en månad, förutsatt att arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren om denna provotid på en månad när arbetsavtalet har ingåtts. Under provotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten utan hänsyn till uppsägningstiden. Då upphör anställningsförhållandet i slutet av den arbetsdag under vilken uppsägningsanmälan har tillställts motparten.

Protokollsanteckning:

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

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

4 § Anställningsförhållandets upphörande

1. När arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare, följs 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 arbetstagaren säger upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare är uppsägningstiden 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 provotiden 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 avslutas anställningsförhållandet efter att uppsägningstiden gått ut.

7. En tillsvidareanställd arbetstagare kan permitteras i enlighet med det som stadgas i arbetsavtalslagen. Permitteringsvarseltiden som avses i lagen är för arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal 14 dagar. *Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om han heller hon arbetar som vikarie för en ordinarie arbetstagare och om arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon arbetade.*

8. I fall en bingohall stängs av myndigheter är arbetsgivaren skyldig att omedelbart underrätta arbetstagarna om detta.

5 § Löner

1. Tabelltimlöner 1.12.2010 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. punkt 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 ska framgå

- arbetstagarens namn
- grundlön
- olika tillägg
- antalet arbetstimmar
- övertidstimmar och övertidsersättning
- förskottsinnehållning
- medlemsavgift till fackförening
- arbetstagarens arbetspensionsavgift
- arbetstagarens arbetslöshetsförsäkringspremie
- lönen 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 arbetsskiftsförteckning för åtminstone den tid inom vilken den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till det tillämpade genomsnittet. Den ordinarie veckoarbetstiden som anges i arbetsskiftsförteckningen 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 överenskomma om en uppsägningstid på två månader.

5. Arbetstagaren ska få minst en oavbruten veckovila på 35 timmar (en s.k. veckovilodag) per varje full arbetsvecka.

Protokollsanteckning:

Om inte annat avtalas lokalt, ska arbetsskiftsförteckningen 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 inled på måndag.

7. Det ska göras upp en arbetsskiftsförteckning 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 offentliggjord arbetsskiftsförteckning kan ändras endast efter en gemensam överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Om särskilda skäl så förutsätter kan arbetsgivaren och arbetstagaren också annars komma överens om hur lång tid en arbetsskiftsförteckning omfattar och inom vilken tid den ska delges arbetstagarna. Då förutsätts ytterligare 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 är mindre än sju timmar, ska arbetstagarna ha en möjlighet att inta medförda eller annars tillgängliga förfriskningar under en paus på minst 15 minuter. Denna paus räknas in 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 arbetsskiftsförteckningen 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 arbetsskiftsförteckningen, ska ett lokalt avtal ingås om detta arbete 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 överenskommit 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 överenskommit 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:						
mertidsarbete 0 %	-	-	-	-	2	
Dygnsövertid 50 %	2	1	2	-	1	
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. 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 enkel timlön som söndagsersättning.

6. För arbete som utförts på midsommaraftonen och på julaftonen betalas lön förhöjd med 50 %.

7. För arbete som utförs efter kl. 18.00 under ordinarie arbetstid betalas fr.o.m. 1.12.2010 för varje timme ett kvällstillägg på 0,56 euro. 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 1,15 euro.

8. För ordinarie arbete som utförs mellan kl. 22.00 – 06.00 betalas fr.o.m. 1.12.2010 ett nattillägg på 1,07 euro per timme och på söndagar 2,11 euro per timme, ifall bingohallen är öppen för allmänheten under den ovannämnda tidsperioden.

9. *För arbete som utförs på en lördag under ordinarie arbetstid betalas fr.o.m. 1.1.2011 mellan kl. 06 – 18 ett lördagstillägg på 0,50 euro per timme. Tillägg betalas inte för den tid som arbetstagaren enligt punkterna 5 och 6 är berättigad till helgdags- eller helgaftonstillägg.*

9 § Söckenhelgsersättning

1. Ersättliga söckenhelger

Under söckenhelgar 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, julaftonen 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.

Ifall arbetstagaren arbetar på en söckenhelg, betalas utöver söckenhelgsersättningen lön med söndagsförhöjning för de arbetade timmarna.

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 också om en söckenhelg sammanfaller med arbetstagarens lediga dag som finns antecknad i arbetsskiftsförteckningen.

Söckenhelgsersättning betalas inte till vecko- eller månadsavlönade arbetstagare.

3. Söckenhelgsersättning för frånvarotid

En arbetstagare som är berättigad till söckenhelg ersättning betalas söckenhelg ersättning också för sådana söckenhelger som infaller

- på lediga dagar enligt arbetsskiftsförteckningen
- under semestern
- under sjukdomstid som pågått högst tre månader före söckenhelgen
- under betald frånvaro på grund av ett insjuknat barn som avses i § 15
- under lagstadgad moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet
- under permittering på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl som pågått högst två veckor före söckenhelgen

Förutsättning för att en arbetstagare ska få söckenhelg ersättning är ytterligare att arbetstagaren av ett skäl som beror på arbetstagaren själv inte låter bli att utnyttja möjligheten att återvända till arbetet när permitteringen har upphört om sådan möjlighet erbjuds.

4. 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 sjuktid

1. Då arbetstagaren till följd av sjukdom eller olycksfall är oförmögen till arbete och han eller henne inte med avsikt eller med grov oaktsamhet orsakat sjukdomen eller olycksfallet, betalar arbetsgivaren när anställningsförhållandet fortsätter lön till arbetstagaren som följer:

- 50 % av lönen för insjukningsdagen och för därpåföljande 9 vardagar om anställningsförhållandet har fortgått mindre än en månad
- för 28 kalenderdagar om anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått mindre än 3 år
- för 35 kalenderdagar om anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått över 5 men mindre än 10 år
- för 42 kalenderdagar om anställningsförhållandet har fortgått över 3 år men mindre än 5 år
- för 56 kalenderdagar om anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått över 10 år

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 karantänstiden betalas full lön och för därpåföljande tidsperiod skillnaden mellan dagslönen och dagpenningen, såsom stadgas i 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 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 dras den summa av 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 läkarintyget.

11 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

1. Arbetstagarens rätt till moderskapsledighet, särskild moderskapsledighet, faderskaps-, adoptions-, föräldra- och vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

En arbetstagare som blir moderskaps- eller adoptionsledig betalas skillnaden mellan lön för genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid och den i sjukförsäkringslagen stadgad moderskapspenningen i 3 månader om:

- anställningsförhållandet har fortgått i minst 9 månader innan ledigheten inleds och
 - arbetstagaren återvänder till arbetet efter familjeledigheten
- Betalningen av skillnaden förutsätter en utredning av arbetstagaren om moderskapspenningens belopp.

Om arbetstagaren inte har lämnat in de utredningar som FPA begärt och moderskapspenningen 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 moderskapsledighet, om arbetstagaren inte har återgått till arbetet efter den föregående familjeledigheten.

En arbetstagare som inleder sin faderskapsledighet betalas skillnaden mellan lönen och i den i sjukförsäkringslagen

stadgade faderskapspenningen för 6 dagar enligt det ovanstående.

Under övriga familjeledigheter betalas ingen lön.

Tillämpningsanvisning:

Enligt arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren meddelas om moderskaps-, faderskaps- 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 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.

2. I fall en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet utöver den lagstadgade moderskaps-, faderskaps- och 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 anställningen definieras, om inte annat har föreskrivits i lag eller avtalats om särskilt.

12 § Läkareundersökningar

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 vård som krävs vid cancersjukdomar. .

b) En gravid arbetstagare genomgår medicinska undersökningar som föregår förlossningen.

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 moderskaps-, 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 anteckna i arbetsskiftsförteckningen som sammanfallande med moderskapsledigheten.*

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 begäran* visa upp en utredning över detta.

Arbetstagarens semesterförmåner minskar inte på grund av den ovannämnda frånvaron.

2. Man strävar efter att arrangera arbetstagaren en möjlighet till kortvarig tillfällig frånvaro på grund av en nära anhörigs bortgång eller begravning. Arbetstagarens semesterförmåner eller inkomster minskar 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 sin egen vigsel *eller registrering av ett parförhållande* ifall dessa sammanfaller med hans eller hennes arbetsdag.

4. En arbetstagare 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 har 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 särskild månadsersättning på 30 euro.

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 § 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.

21 § 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.

22 § 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.

23 § Arbetsstridsåtgärder

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

24 § Avtalets giltighetstid

1. Detta avtal gäller fr.o.m. 1.12.2010 t.o.m. 30.11.2012 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligt säger upp avtalet.

Hösten 2011 förhandlas det om följande löneförhöjningar som träder i kraft tidigast 1.12.2011. I fall organisationerna inte når enighet om förhöjningarna, kan kollektivavtalet sägas upp senast 31.10.2011 så att det upphör att gälla 30.11.2011.

2. Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller tills någondera av parterna fastställer att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

3. Om det på arbetsmarkanden ingås en central uppgörelse medan avtalet mellan organisationerna fortfarande gäller, inleder parterna på någondera partens initiativ förhandlingar om att kollektivavtalet mellan organisationerna ska sammanknytas till det ifrågavarande avtalet.

I Helsingfors den 10 december 2010

ARBETSGIVARFÖRBUNDET FÖR
SPECIALBRANSCHERNA rf/
Arbetsgivar- och fackföreningen för bingobranschen rf

SERVICEFACKET PAM rf

PROTOKOLL ÖVER FÖRNYELSE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR BINGOBRANSCHEN

Undertecknarorganisationerna har avtalat om förnyelse av kollektivavtalet för bingobranschen enligt följande:

1. Avtalsperioden börjar 1.12.2010 och löper ut 30.11.2012 så som konstateras i 24 § i kollektivavtalet. Hösten 2011 förhandlas om följande löneförhöjningar som träder i kraft tidigast 1.12.2011. I fall organisationerna inte når enighet om förhöjningarna, kan kollektivavtalet sägas upp senast 31.10.2011 så att det upphör att gälla 30.11.2011.

2. Personliga löner och tabellöner förhöjs från och med 1.12.2010 eller från början av den närmast därpå följande löneutbetalningsperioden med 1,0 %, dock med minst 12 c/t.

Från kollektivavtalets nuvarande underteckningsprotokoll flyttas följande bestämmelse om praktikanter till den nya lönetabellen:

På en arbetstagare kan för högst 6 månader tillämpas praktiklön. Då understiger lönen den lägsta tabellönen i den ifrågavarande dyrortsklassen med 3 %. Sådan tjänstetid inom bingobranschen som avses i 5 § i kollektivavtalet förkortar praktikanttiden.

3. Texten i kollektivavtalet förblir oförändrad med undantag av följande ändringar (kursiverade):

4 § 7:e punkten, sista meningen:

Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om han heller hon arbetar som vikarie för en ordinarie arbetstagare och om arbetsgivaren skulle ha rätt permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon arbetade.

7 §

Protokollsanteckningen ändras till:

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

8 § nytt 9:e kapitel

9. För arbete som utförs på en lördag under ordinarie arbetstid betalas fr.o.m. 1.1.2011 mellan kl. 06 – 18 ett lördagstillägg på 0,50 euro per timme. Tillägg betalas inte för den tid som arbetstagaren enligt punkterna 5 och 6 är berättigad till helgdags- eller helgaftonstillägg.

10 § 2:a punkten, 4:e stycket

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

14 § protokollsanteckning, sista stycket

Semestern får inte utan arbetstagarens samtycke antecknas sammanfallande med moderskapsledigheten.

tillämpningsanvisningen i 15 §, 4:e stycket

Är den andra vårdnadshavaren eller ensamförsörjarens make/maka eller sambo förhindrad att vårda barnet ska man på begäran också lägga fram en utredning om detta.

tillämpningsanvisningen i 15 §,3:e punkten

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. Arbetsgrupper

Parterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att senast 30.11.2011 bedöma om eventuella behov, tidtabell, kostnadspåverkan och iakttagande av kostnadspåverkan i anslutning till en sammanslagning av klasserna I och II i dyrortsklassificeringen.

I Helsingfors den 10 december 2010

ARBETSGIVARFÖRBUNDET FÖR SPECIALBRANSCHERNA rf/
Bingobranschens Arbetsgivar- och Branschorganisation rf

SERVICEFACKET PAM rf

Lönetablellerna för bingoanställda, euro/t

Tabelltimlönerna är fr.o.m. 1.12.2010:

Orter i dyrortsklass		Hfors	I	II
Lönegrupp 1	mindre än 1 år i branschen efter praktikanttiden	8,65	8,48	8,40
Lönegrupp 2	över 1 år i branschen	8,90	8,74	8,67
Lönegrupp 3	över 3 år i branschen	9,08	8,91	8,84
Lönegrupp 4	över 5 år i branschen	9,28	9,11	9,02
Lönegrupp 5	över 7 år i branschen	9,51	9,33	9,25
Lönegrupp 6	över 10 år i branschen	9,80	9,61	9,52

En arbetstagare kan för högst 6 månader betalas praktiklön som understiger den lägsta tabelllönen i den ifrågavarande dyrortsklassen med 3 %. Tjänstetid i bingoansettningen som avses i 5 § i kollektivavtalet förkortar praktikanttiden.

Eftertryck förbjuds