

MATKAILU-, RAVINTOLA- JA
VAPAA-AJAN PALVELUITA KOSKEVA

TYÖEHTOSOPIMUS

TYÖNTEKIJÄT

MATKAILU- JA RAVINTOLAPALVELUT MARA RY

1.4.2022-31.3.2024

Sisällys

1. SOVELTAMISALA.....	4
1 § Sopimuksen ulottuvuus	4
2. TYÖSUHDE	6
2 § Työnjohto ja järjestäytymisoikeus.....	6
3 § Työsopimus ja koeaika	6
4 § Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen) työsopimus	7
5 § Määräaikainen työsopimus	9
3. TYÖAIKA.....	11
6 § Lisätyön tarjoamisvelvollisuus.....	11
7 § Säännöllinen työaika ja työpäivän pituus	11
8 § Työajan järjestäminen	17
9 § Työvuorolista	19
10 § Erityiset juhlapäivät.....	19
11 § Vuosivapaajärjestelmä (VV)	20
12 § Kokoaikatyöntekijöiden erityiset työaikamuodot.....	23
4. PALKKA	40
13 § Palkkausmuoto	40
14 § Palkan määräytyminen	40
15 § Oppilas, nuori ja koululainen.....	43
16 § Palkkaa korottavat tekijät	44
17 § Sunnuntai-, pyhä- ja aattotyö	46
18 § Lisä- ja ylityö.....	46
19 § Vapaapäivänä tehty työ	48
20 § Korotetun palkan vaihtaminen vapaaseen.....	49
21 § Palkan maksaminen	50
5. POISSAOLOT.....	53
22 § Sairastuminen.....	53
23 § Lääkärintarkastukset.....	58
24 § Tilapäinen poissaolo	59
25 § Perhevapaat.....	62
26 § Äitiys-, adoptio- ja isyysvapaan palkka	64
6. VUOSILOMA	65
27 § Vuosiloma.....	65
28 § Lomaltapaluuraha	80

7. MATKAT.....	83
29 § Matkakustannukset.....	83
8. TYÖPAIKKAKOHTAINEN SOPIMINEN	84
30 § Työpaikkakohtainen sopiminen	84
9. ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	86
31 § Jäsenmaksuperintä.....	86
32 § Työpaikkakokoukset.....	86
33 a § Väkivallan ehkäisy.....	87
33 b § Työhyvinvoinnin edistäminen	88
33 c § Kassavajeiden periminen.....	89
34 § Työpaikkakäynnit	89
35 § Ryhmähenkivakuutus.....	89
36 § Työpaikkaruokailu.....	89
37 § Työpuku.....	90
10. PALVELURAHAPALKKAA SAAVIA VAHTIMESTAREITA, JÄRJESTYKSEN- VALVOJIA JA PORTIEEREJA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	91
38 § Vahtimestarit ja järjestyksenvalvojat	91
39 § Portieerit	93
40 § Palvelurahapalkkaa ansaitsevia koskevat yhteiset määräykset.....	94
11. PÄÄLUOTTAMUSMIES, TYÖSUOJELUVALTUUTETTU, NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA TYÖRAUHA.....	97
41 § Pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	97
42 § Neuvottelujärjestys	98
43 § Työrauha ja sopimusrikkomukset.....	98
12. SOPIMUKSEN TIEDOTTAMINEN JA VOIMASSAOLO.....	99
Pöytäkirja kerroshoitotyön palauttamisesta	100
Huolto-, liikenne- ja jakeluasemia koskeva pöytäkirja	101
Toimistotyöntekijöitä koskeva pöytäkirja	103
Pöytäkirja ennalta-arvaamattomien ja poikkeuksellisten tilanteiden varalle.....	109
Pöytäkirja matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevien työehtosopimusten uudistamisesta.....	110
Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut – työntekijöiden palkat	112
Liitteet.....	116

1. SOVELTAMISALA

1 § Sopimuksen ulottuvuus

Sopimusta noudatetaan majoitus- ja ravitsemisalalla sekä siihen verrattavassa tai läheisesti liittyvässä tai sitä tukevassa toiminnassa, jäljempänä mainituissa matkailu- ja vapaa-ajan palveluissa sekä edellisiin liittyvissä hyvinvointipalveluissa.

Sopimuksen soveltamisalaan kuuluvat tyypillisesti:

- ravintolat, kahvilat, pubit, yökerhot
- catering-yritykset ja henkilöstöravintolat
- eines- ja valmistuskeittiöt
- hotellit ja muut majoitusliikkeet
- kylpylät ja hyvinvointikeskukset
- leirintä- ja caravanalueet
- loma- ja mökkikylät
- maaseutumatkailupalvelut
- huolto- ja liikenneasemat
- keilahallit
- loma- ja kurssikeskukset
- kongressikeskukset
- kotimaisten matkailupalvelujen edistäminen, myynti, markkinointi ja välitys.

Sopimus koskee työaikalain alaisia työntekijöitä. Sopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:

- Yleissopimus 1.10.2017
- Luottamusmiessopimus 1.1.2021
- Koulutussopimus 1.1.2021
- Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla
- Työpaikkaruokailua koskeva sopimus 1.10.2017
- Työehtosopimuslain mukaisia hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja 1.10.2017
- Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä 1.10.2017
- Sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta 1.1.2021
- Sopimus yhteistoiminnasta 1.10.2017
- Sopimus työssäoppimisesta 1.3.2018

2. TYÖSUHDE

2 § Työnjohto ja järjestäytymisoikeus

Työnantaja johtaa ja jakaa työtä. Työnantaja ottaa ja erottaa työntekijät.

Määrätynlaiseen työhön otettu työntekijä on velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin samanlaista tai siihen verrattavaa työtä, joka ei olennaisesti muuta hänen varsinaista työtään.

Työsuhteen alkaessa työnopastuksen lisäksi työnantaja perehdyttää työntekijän työn turvallisiin ja terveellisiin suoritustapoihin, työpaikan työterveyshuollon sisältöön, työpaikan sairauspoissaolokäytäntöihin, mahdollisiin työturvallisuusriskeihin sekä työsuojeluorganisaatioon.

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

Työnantaja selvittää uudelle työntekijälle alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa, ketkä toimivat työpaikan luottamusmiehenä, työsuojeluvaltuutettuna ja työsuojeluasiamiehenä sekä antaa työntekijälle heidän yhteystietonsa.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen työehtosopimusapuolina toimivat työntekijöiden puolella Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja työnantajan puolella Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry.

3 § Työsopimus ja koeaika

Työsopimus tulee tehdä kirjallisesti. Työehtosopimusosapuolet suosittelevat liitteenä olevan työsopimusmallin käyttöä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia enintään kuuden kuukauden koeajasta. 12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika voi olla kuitenkin enintään puolet työsuhteen kestosta.

Koeaika alkaa työnteon aloittamisesta.

Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuu-

kaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä säädettyllä tavalla.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.

Koeaikana työsuhde voidaan molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta, jolloin työsuhde lakkaa työpäivän päättyessä.

ESIMERKKI

Työsopimuksessa on sovittu kuuden kuukauden koeajasta. Työntekijä aloittaa työntöön 26.4. Koeajan viimeinen päivä on 25.10.

4 § Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen) työsopimus

1. Edellytykset

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi.

Työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana myös, mikäli:

- määräaikainen sopimus on tehty ilman perusteltua syytä,
- ilman perusteltua syytä on solmittu useita peräkkäisiä määräaikaisia työsuhteita tai
- työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sen jälkeen kun määräaika on päättynyt.

2. Lomautus

Lomautusilmoitus aika on vähintään 14 päivää.

Pääluottamusmiehen kanssa voidaan sopia TES 30 §:n mukaisesti lomautusilmoitusajan lyhentämisestä vähintään 7 päivään.

3. Irtisanomisajat

Työnantajan noudattama irtisanomisaika on:

Työsuhteen jatkuttua	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	1 kuukausi
yli 5 – enintään 10 vuotta	2 kuukautta
yli 10 – enintään 15 vuotta	3 kuukautta
yli 15 vuotta	4 kuukautta

Työntekijän noudattama irtisanomisaika on:

Työsuhteen jatkuttua	Irtisanomisaika
enintään 10 vuotta	14 päivää
yli 10 vuotta	1 kuukausi

Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä.

ESIMERKKI 1: IRTISANOMISAIKA 14 PÄIVÄÄ

Työsopimus irtisanottiin 10.1. Irtisanomisaika alkaa kulua 11.1. Työsuhteen viimeinen voimassaolopäivä on 24.1.

ESIMERKKI 2. IRTISANOMISAIKA KUUKAUSINA

Kun irtisanomisaika lasketaan kuukausina, työsuhteen viimeinen voimassaolopäivä on järjestysnumeroltaan sama päivä, kun irtisanominen on suoritettu. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jossa irtisanomisaika päättyisi, työsuhde päättyy kuukauden viimeisenä päivänä.

Irtisanominen	Irtisanomisaika	Työsuhteen viimeinen päivä
1.3.	1 kk	1.4.
31.12.	2 kk	28.2.

4. Irtisanomismenettely

Irtisanominen on sitova, ellei toinen osapuoli hyväksy sen peruuttamista.

Irtisanomisesta on pyydettyäessä annettava puolin ja toisin todistus.

Irtisanomisen syy ja työsuhteen päättymisaika on ilmoitettava työntekijän pyynnöstä kirjallisesti.

5. Korvaukset

Työntekijän, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on korvattava työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa vastaava määrä.

Korvauksen kuittaaminen määräytyy työsopimuslain 2 luvun 17 §:n mukaan.

Työnantajan, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta täysi palkka.

Päiväpalkka lasketaan työehtosopimuksen 21 § 2. kohdan mukaisesti.

5 § Määräaikainen työsopimus

1. Edellytykset

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä perustellusta syystä, joita ovat:

- työn luonne, sijaisuus tai harjoittelu tai muu vastaava syy
- yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä syy
- työntekijän oma pyyntö tai
- työsopimuslain 1 luvun 3 a §:n tarkoittama pitkäaikaistyöttömän työllistäminen.

2. Lomautus

Työsopimuslain 5:2 § mukaisesti työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Lomautusilmoitusaika on 14 päivää.

3. Työsopimuksen päättyminen

Määräaikainen työsuhteeseen päättyy määräajan päättyessä. Määräaikaista työsuhteesta ei voi irtisanoa kesken määräajan, ellei irtisanomismahdollisuutta ole työsuhteessä nimenomaisesti sovittu.

4. Korvaukset

Mikäli työntekijä päättää työsuhteen ennen määräajan umpeutumista, on hän velvollinen suorittamaan työnantajalle korvauksena työsuhteen ennakkoaikaisesta lakkaamisesta

- kahden viikon palkkaa vastaavan määrän tai
- mikäli laiminlyödyn työkauden osuus on kahden viikon aikaa lyhyempi, tätä aikaa vastaavan palkan määrän.

Korvauksen kuittaaminen määräytyy työsuhteeseen 2 luvun 17 §:n mukaan.

Mikäli työnantaja päättää työsuhteen ennen määräaikaa, työnantaja korvaa työntekijälle aiheuttamansa vahingon työsuhteeseen 12 luvun mukaan.

3. TYÖAIKA

6 § Lisätyön tarjoamisvelvollisuus

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille.

Lisätyötä tulee tarjota 112,5 tuntiin asti kolmiviikkoisjaksoa kohti. Lisätyön tarjoamisen pelisäännöistä on suositeltavaa sopia paikallisesti.

7 § Säännöllinen työaika ja työpäivän pituus

1. Säännöllinen työaika

Työaika määräytyy kolmiviikkoisjaksoittain.

Säännöllinen työaika on enintään 112,5 tuntia kolmessa viikossa.

2. Osa-aikatyöntekijän työaika

Työntekijä on osa-aikatyöntekijä, jos hänen työaikansa on vähemmän kuin keskimäärin 112,5 tuntia kolmessa viikossa.

Työnantaja ja työntekijä sopivat

- A. kiinteästä kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajasta tai
- B. keskimääräisestä kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajasta.

A. Kiinteä vähimmäistyöaika

Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet kiinteästä kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajasta, tulee sovitun työajan toteutua jokaisella kolmiviikkoisjaksolla.

Työajan jäädessä alle sovitun vähimmäisajan, työnantaja maksaa saamatta jääneitä työtunteja vastaavan korvauksen. Korvausvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos sovittu tuntimäärä on jäänyt toteutumatta työntekijästä johtuvasta syystä tai palkattoman poissaolon vuoksi.

Toteutuneen työajan ollessa vakiintuneesti ilman perusteltua syytä työehtosopimuksessa sovittua työaikaa pidempi, tulee työaika sopia toteutunutta työaikaa vastaavaksi.

B. Keskimääräinen vähimmäistyöaika

Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet keskimääräisestä kolmiviikkoisjakson työajasta, tulee sovitun työajan toteutua tarkastelujakson aikana. Työnantaja ja työntekijä tarkastelevat keskimääräisen vähimmäistyöajan toteutumista vuoden pituisena ajanjaksona, ellei lyhyemmästä tarkastelujaksosta työpaikkakohtaisesti 30 §:n mukaan toisin sovita.

Tarkastelu toteutetaan kokonaisilta kolmiviikkoisjaksoilta tammikuusta tammikuuhun. Tarkastelujakso alkaa tammikuun ensimmäisestä kokonaisesta kolmiviikkoisjaksosta ja päättyy ensimmäiseen seuraavan vuoden tammikuussa päättyvään kolmiviikkoisjaksoon.

ESIMERKKI

Tammikuussa alkava ensimmäinen kolmiviikkoisjakso alkaa 3.1.2022. Tästä alkaa tarkastelujakso, joka päättyy 15.1.2023. Tarkastelujakson pituus on tällöin 18 kolmiviikkoisjaksoa. Jos työntekijän keskimääräiseksi vähimmäistyöajaksi on sovittu 90 tuntia kolmessa viikossa, tulee tarkastelujakson aikana toteutua vähintään 18 x 90 tuntia eli yhteensä 1620 tuntia. Tunneiksi luetaan myös palkallinen poissaoloaika.

Vuoden 2022–2023 tarkastelujaksot

Kolmiviikkois-jakso alkaa	Kolmiviikkois-jakso päättyy	Kolmiviikkois-jaksojen lukumäärä	Seuraava tarkastelujakso alkaa
3.1.2022	15.1.2023	18	16.1.2023
10.1.2022	1.1.2023	17	2.1.2023
17.1.2022	8.1.2023	17	9.1.2023
24.1.2022	15.1.2023	17	16.1.2023
31.1.2022	1.1.2023	16	2.1.2023

Vuoden 2023–2024 tarkastelujaksot

Kolmiviikkois-jakso alkaa	Kolmiviikkois-jakso päättyy	Kolmiviikkois-jaksojen lukumäärä	Seuraava tarkastelujakso alkaa
2.1.2023	14.1.2024	18	15.1.2024
9.1.2023	31.12.2023	17	1.1.2024
16.1.2023	7.1.2024	17	8.1.2024
23.1.2023	14.1.2024	16	15.1.2024
30.1.2023	31.12.2023	16	1.1.2024

Vuoden 2024–2025 tarkastelujaksot

Kolmiviikkois-jakso alkaa	Kolmiviikkois-jakso päättyy	Kolmiviikkois-jaksojen lukumäärä	Seuraava tarkastelujakso alkaa
1.1.2024	12.1.2025	18	13.1.2025
8.1.2024	19.1.2025	18	20.1.2025
15.1.2024	5.1.2025	17	6.1.2025
22.1.2024	12.1.2025	17	13.1.2025
29.1.2024	19.1.2025	17	20.1.2025

Tarkastelujakson sijoittumisesta muuhun ajankohtaan (esim. huhtikuusta huhtikuuhun) voidaan sopia työpaikkakohtaisesti 30 §:n mukaisesti.

Työtuntien tarkastelu tehdään kahden kuukauden kuluessa tarkastelujakson päättymisestä.

Tarkastelun ajankohta ja sen sisältämät kolmiviikkoisjaksot tulee ilmoittaa työntekijälle ennen tarkastelun toteuttamista.

Tarkastelun tarkoituksena on varmistaa, että sopimus vastaa tosiasiallista tilannetta.

Toteutuneen keskimääräisen työajan ollessa ilman perusteltua syytä työsopimuksessa sovittua työaikaa pidempi, tulee työaika sopia toteutunutta työaikaa vastaavaksi.

ESIMERKKI

Työsopimuksessa on sovittu keskimääräiseksi vähimmäistyöajaksi 90 tuntia kolmessa viikossa. Työntekijä on antanut suostumuksensa lisätyön tekemiseen. Työnantaja on suunnitellut työvuorolistat siten, että työaika vaihtelee kolmiviikkoisjaksoittain, ollen joillakin jaksoilla 60 tuntia ja joillakin jaksoilla 120 tuntia (keskimäärin kuitenkin 90 tuntia kolmessa viikossa). Suunnitellun vähimmäistyöajan lisäksi työntekijä on ottanut vastaan myös työvuoroja työvuorolistan julkaisun jälkeen. Työtuntien tarkastelu osoittaa, että tarkastelujakson aikana toteutunut keskimääräinen työaika ylittää sovitun keskimääräisen vähimmäistyöajan, ollen keskimäärin 95 tuntia kolmessa viikossa. Osapuolet sopivat uudeksi keskimääräiseksi vähimmäistyöajaksi 95 tuntia kolmessa viikossa.

Työajan jäädessä alle sovitun vähimmäisajan, työnantaja maksaa saamatta jääneitä työtunteja vastaavan korvauksen. Korvausvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos sovittu tuntimäärä on jäänyt toteutumatta työntekijästä johtuvasta syystä tai palkattoman poissaolon vuoksi.

Työnantajan irtisanoessa työntekijän työsopimuksen tulee irtisanomisajalle merkitä työvuorolistalle vähintään työntekijän työsopimuksessa sovitun keskimääräisen vähimmäistyöajan mukaiset työtunnit. Jo julkaistun kolmiviikkoisjakson työvuorolistan muuttamista ei kuitenkaan edellytetä.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevalla kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajan tulee toteutua työsuhteen kestoaikana.

Jos osa-aikatyöntekijä käytännössä tekee lisätyötä niin paljon, että häntä ei enää voida pitää työehtosopimuksen tarkoittamana osa-aikatyöntekijänä, tulee hänen kanssaan sopia kuukausipalkan maksamisesta muutostilanteen seuraavan kuukauden alusta lukien.

Edellä olevia määräyksiä ei sovelleta erikseen tarvittaessa työhön kutsuttaviin työntekijöihin.

Osa-aikatyöntekijänä ei pidetä työntekijää, joka työskentelee työehtosopimuksen 12 § 4. tai 5. kohdan perusteella 90 tai 105 tuntia kolmessa viikossa.

3. Työvuoron pituus

Työvuoron tulee olla vähintään neljä tuntia pitkä. Työntekijän pyynnöstä tai perustellusta syystä työvuoro voi olla tätä lyhyempi. Perusteltu syy voi liittyä esimerkiksi palvelujen kysynnästä johtuvaan työvoiman tarpeen määrään, liikkeen aukiolo- ja palveluaikaan tai työn lyhytkestoisuuteen. Perusteltu syy tulee selvittää työntekijälle ennen työvuorolistan laatimista.

Työvuoron pituus on enintään 10 tuntia. Työntekijän suostumuksella aikaa voidaan pidentää. Kymmenen tunnin pituisia työvuoroja ei saa teettää kohtuuttomasti. Työntekijän toivomuksesta tai suostumuksella voidaan tehdä myös peräkkäisiä 10 tunnin työvuoroja. Vuorokautinen työaika saa olla kuitenkin enintään 16 tuntia.

4. Lepoajat

Työvuorojen välinen lepoaika on vähintään 11 tuntia, ellei työntekijän kanssa toisin sovita. Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 8 tuntia. Sopimus alle 11 tunnin lepoajasta on voimassa, kunnes jompikumpi toisin ilmoittaa, kuitenkin aina jo julkaistun työvuorolistan loppuun saakka. Peräkkäisinä päivinä teetettyjen vähintään 10 tunnin työvuorojen väliin on jätävä vähintään 11 tunnin lepoaika.

Jos päivittäinen yhdenjaksoinen työaika ylittää kuusi tuntia, työntekijälle on annettava 5. kohdan mukaisen kahvitauon lisäksi vähintään puolen tunnin lepoaika tai työrytmi huomioiden tilaisuus riittävän pitkään taukoon työn aikana aterioimista varten ruokailuun soveltuvassa tilassa.

Jos päivittäinen yhdenjaksoinen työaika ylittää 10 tuntia, on työntekijällä työskenneltyään kahdeksan tuntia halutessaan oikeus enintään puolen tunnin lepoaikaan työnantajan määrittämänä ajankohtana. Lepoajan pituudesta ja järjestämisestä voidaan sopia työpaikkakohtaisesti toisin TES 30 §:n mukaisesti.

Lepoaikaa ei lasketa työajaksi, jos työntekijä saa vapaasti poistua työpaikalta.

Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työvuoron alkuun tai loppuun.

Jos työ on yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa tai yhtäjaksoisesti kuormittavaa, työn lomaan on järjestettävä lisäksi mahdollisuus tarvittaessa sellaisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä.

5. Kahvitauko

Työvuoron pituuden ollessa yli 4 tuntia annetaan työntekijälle vähintään yksi kahvitauko. Tauko luetaan työajaksi eikä sen aikana saa ilman työnantajan lupaa poistua työpaikalta.

Mikäli varsinaista taukoa ei töiden järjestelyihin liittyvistä syistä voida antaa, tulee työntekijällä olla mahdollisuus nauttia virvokkeita työn lomassa. Töiden järjestelyihin liittyvillä syillä tarkoitetaan ensisijaisesti tilanteita, joissa työskennellään yksin.

6. Taukoja ja lepoaikoja koskeva ohjeistus

Lepoajojen ja taukojen osalta työnantajan on ohjeistettava taukojen pitämisestä työehtosopimuksen mukaisella tavalla.

8 § Työajan järjestäminen

1. Työssäoloviikko

Työssäoloviikko alkaa maanantaina klo 00.00 ja päättyy sunnuntaina klo 24.00.

Kolmiviikkoisjaksossa on enintään 15 työpäivää.

2. Vapaapäivät

Viisi työpäivää sisältävää viikkoa kohden ansaitaan kaksi vapaapäivää, joista toinen on vähintään 30 tunnin pituinen viikkolepopäivä V ja toinen vähintään 24 tunnin pituinen lisävapaapäivä X.

Työpäiväksi rinnastetaan viikolta toiselle siirretty X-päivä, työajan tasoitamiseksi annettu tasoitusvapaapäivä, lomaltapaluurahavapaapäivä sekä työvuorolistalle sijoitettu vuosivapaapäivä.

Viikkolepopäivä V on annettava jokaisella täydellä työssäoloviikolla. Lisävapaapäivä X voidaan antaa joko ansaintaviikon aikana tai muuhun vapaaseen yhdistäen saman kolmiviikkoisjakson aikana.

Jos X-päivä annetaan sen viikon aikana, jolta se on ansaittu, on se mahdollisuuksien mukaan annettava V-päivän yhteydessä.

Vapaapäivien välissä saa olla enintään seitsemän työpäivää. Työntekijän aloitteesta määräyksestä voidaan tapauskohtaisesti sopia toisin.

Työntekijällä voi olla peräkkäin enintään viisi sellaista työvuoroa, jossa vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan (yövuoro). Viiden peräkkäisen yövuoron lisäksi saadaan teettää vielä kaksi yövuoroa lisää työntekijän tapauskohtaisesti antamalla suostumuksella.

Osapuolet suosittelevat kiertävää vapaapäiväjärjestelmää.

Vapaapäiviä edeltävä työvuoro järjestetään aamuvuoroksi ja vapaapäiviä seuraava vuoro iltavuoroksi, jos vapaapäiviä annetaan parillinen määrä peräkkäin. Määräystä sovelletaan kaikkina viikonpäivinä auki olevassa työpaikassa, jossa työskennellään kahdessa tai kolmessa vuorossa sekä muissa työpaikoissa mahdollisuuksien mukaan. Jos vapaapäivien välisenä aikana tehdään vain aamu-, ilta- tai yövuoroa, tätä määräystä ei tarvitse noudattaa.

Vähintään joka viides viikonloppu tulee järjestää vapaaksi siten, että perjantai ja lauantai tai lauantai ja sunnuntai annetaan peräkkäisinä vapaapäivinä. Työpaikkakohtaisesti TES 30 § mukaisesti voidaan sopia siitä, että vapaa voidaan antaa myös sunnuntai–maanantai-yhdistelmänä.

Määräys koskee työntekijöitä, jotka ovat oikeutettuja V- ja X-päivien ansaintaan.

Työntekijän halutessa tai pakottavasta syystä säännöksestä voidaan poiketa.

Vuosilomaa annettaessa lasketaan viiden viikon jakso seuraavasti:

V	X	3 viikkoa	4 viikkoa	2 viikkoa	V	X
la	su		vuosiloma		la	su

TES 12 § 3. kohdan mukaisesta vuosityöaikajärjestelmästä sovittaessa voidaan työntekijän kanssa sopia myös siitä, että viikonloppuvapaat annetaan tästä määräyksestä poiketen.

3. Vapaa-ajan järjestäminen tietyissä tapauksissa

Jollei työntekijän kanssa toisin sovita, vähintään joka viides viikonloppu tulee järjestää vapaaksi siten, että perjantai ja lauantai, lauantai ja sunnuntai tai sunnuntai ja maanantai -yhdistelmä annetaan vapaana.

Määräys koskee työntekijöitä, jotka eivät ole oikeutettuja V- ja X- päivien ansaintaan.

9 § Työvuorolista

Työvuorolista on laadittava etukäteen niin, että se asetetaan työntekijöiden nähtäville ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan vähintään viikkoa ennen kolmiviikkoisjakson alkamista, ellei työpaikakohtaisesti 30 §:n mukaisesti toisin sovita.

Työvuorolista on laadittava muulla kuin lyijykynällä.

Kolmiviikkoisjakso alkaa aina maanantaina. Vuodenvaihde ei katkaise jaksoa.

Työvuorolistassa on oltava työn alkamis- ja päättymisajankohdat sekä vapaapäivät.

Työvuorolistaa ei saa muuttaa ilman työntekijän ja työnantajan suostumusta.

Kolmiviikkoisjakson jäädessä vajaaksi työsuhteen alkamisen, päättymisen tai palkattoman poissaolon vuoksi säännöllinen työaika saa olla enintään keskimäärin 7,5 tuntia työpäivää kohden.

10 § Erityiset juhlapäivät

1. Jouluaatto ja joulupäivä

Jouluaaton iltavuoro sekä joulupäivä järjestetään vapaaksi, mikäli työntekijä tätä pyytää viikkoa ennen joulun sisältävän työvuorolistan laatimista.

Poikkeuksen edellä mainituista muodostavat majoitusliikkeet, kausi- ja liikenneravintolat, sairaaloiden ja huoltoasemien kahvilat sekä henkilöstöravintolat.

2. Vapunpäivä

Työntekijälle on järjestettävä vapaata vapunpäivän aamuvuorosta klo 13.00 saakka, tai mikäli mahdollista, klo 16.00 saakka.

Työntekijän on kuitenkin ilmoitettava tästä työnantajalle viimeistään viikkoa ennen kyseisen työvuorolistan laatimista.

11 § Vuosivapaajärjestelmä (VV)

1. Järjestelmän piiriin kuuluminen

Vuosivapaajärjestelmän piiriin kuuluvat sekä kokoaikaiset että osa-aikaiset työntekijät.

Järjestelmää ei sovelleta TES 12 § 5. kohdan mukaisessa kolmivuorotyöhön rinnastettavan työn työaikaamuodossa eikä toimistotyöntekijöitä koskevan pöytäkirjan mukaisessa toimistotyöaikaamuodossa.

2. Vuosivapaan ansainta

Työntekijä ansaitsee vuosivapaita kalenterivuosittain toteutuneiden työtuntien määrän perusteella. Vuosivapaaseen oikeuttavia työtunteja alkaa kertyä työntekijän työsuhteen kestänyt kaksi kuukautta (ns. karenssiaika).

ESIMERKKI

Työntekijän työsuhde alkaa 21.12.2021. Vuosivapaata kerryttäviä työtunteja alkaa kertyä 21.2.2022 lukien.

Työntekijä ansaitsee yhden vuosivapaan kutakin toteutunutta 200 työtuntia kohti. 1400 toteutuneen työtunnin jälkeen ansaintaraja on 140 tuntia ja 1540 toteutuneen työtunnin jälkeen 100 tuntia (kts. taulukko alla). Vapaita voidaan ansaita enintään yhdeksän (9) kappaletta kalenterivuodessa.

Työstä poissaoloajalta ei kerry vuosivapaaseen oikeuttavia tunteja. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun osalta huomioidaan kuitenkin TES 41 § mukainen työstä vapautusaika, joka rinnastetaan tehtyihin työtunteihin. Myös vapaana pidettävän vuosivapaan tunnit rinnastetaan vuosivapaan ansainnassa tehtyihin työtunteihin.

Kalenterivuodessa vapaita ansaitaan seuraavasti:

Toteutuneiden työtuntien määrä	Vuosivapaiden määrä
200	1
400	2
600	3
800	4
1000	5
1200	6
1400	7
1540	8
1640	9

3. Vuosivapaan antaminen

Vuosivapaapäivä voidaan antaa heti kun se on ansaittu. Ansaitut vuosivapaat tulee antaa kuitenkin viimeistään ansaintavuotta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä.

Vuosivapaita työvuorolistalle sijoitettaessa on työntekijälle varattava mahdollisuus esittää mielipiteensä vuosivapaan ajankohdasta.

Vuosivapaat annetaan kokonaisina vapaapäivinä eivätkä ne vähennä muita vapaapäiviä. Vuosivapaat rinnastetaan työpäiviin X- ja V- päiviä sekä vuosilomaa ansaittaessa.

Työvuorolistalle merkityn vuosivapaapäivän (VV) työaikaa lyhentävä vaikutus on 7,5 tuntia. Vapaan pituus on vähintään 24 tuntia.

ESIMERKKI

112,5tunnin työaikamuodossa olevan kokoaikatyöntekijän kolmiviikkoisjaksolle on sijoitettu yksi vuosivapaapäivä. Vuosivapaapäivä lyhentää jakson työaikaa 7,5 tuntia, joten kolmiviikkoisjaksolle jää 105 työtuntia. Kyseiselle kolmiviikkoisjaksolle voidaan sijoittaa vuosivapaapäivän lisäksi 14 työpäivää, 3 V- ja 3 X- päivää.

Kokoaikatyöntekijän aloitteesta voidaan myös sopia vuosivapaapäivän antamisesta lyhennettynä työaikana tai vapaan korvaamisesta 7,5 tunnin peruspalkkaa vastaavalla rahasuorituksella. Tällainen työntekijän aloitteesta tapahtuva sopimus tulee tehdä jokaisen ansaitun vuosivapaan osalta erikseen.

Osa-aikatyöntekijälle ansaittu vuosivapaapäivä tulee antaa ensisijaisesti 7,5 tunnin pituisena palkallisena vapaapäivänä, ellei työntekijän aloitteesta sovita sen korvaamisesta 7,5 tunnin peruspalkkaa vastaavalla rahakorvauksella.

4. Palkka vuosivapaan ajalta

Työvuorolistalle merkityn vuosivapaapäivän ajalta maksetaan työntekijän peruspalkka. Työsuhteen päättyessä pitämättömät vuosivapaat maksetaan rahakorvauksena (7,5 tunnin peruspalkka ansaittua vuosivapaapäivää kohti).

5. Vuosivapaa TES 12 § 4. kohdan mukaisessa säännöllisen yötyön työaikamuodossa

TES 12 § 4. kohdan mukaisessa säännöllisen yötyön työaikamuodossa vuosivapaan ansaintaraja on 160 tuntia. Kalenterivuodossa yötyöntekijä voi ansaita enintään kahdeksan (8) vuosivapaapäivää. Yksittäisen vuosivapaapäivän työaikaa lyhentävä vaikutus on kuusi (6) tuntia.

6. Henkilöstöravintolat

Henkilöstöravintoloissa voidaan paikallisesti TES 30 § mukaisesti sopia noudatettavaksi vuosivapaajärjestelmän sijasta asianomaisen asiakasyhteisön arkipyhäviikkojen arkipyhä- ja työajanlyhennysjärjestelyä. Vuosityöajan tulee kuitenkin tällöin toteutua enintään samansuuruisena, kuin se olisi toteutunut käytettäessä 112,5 tunnin kolmiviikkoisjaksoja ja vuosivapaajärjestelmää.

7. Vuosivapaan siirtäminen

Työvuorolistalle merkittyjä vuosivapaapäiviä voidaan työntekijän pyynnöstä siirtää, jos työntekijä on työkyvytön sairauden tai tapaturman taikka synnytyksen vuoksi, seuraavin edellytyksin:

- työnantaja on velvollinen siirtämään työkyvyttömyyden alle jäävät vuosivapaapäivät, jos vähintään neljä (4) vuosivapaapäivää on annettu peräkkäisinä päivinä tai muuhun vapaaseen yhdistäen muodostaen yhdenjaksoisen vapaan ja
- työntekijän työkyvyttömyys jatkuu pidempään kuin yhden vuosivapaan ajan.

12 § Kokoaikatyöntekijöiden erityiset työaikamuodot

1. Tasoittumisjärjestelmä

1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi

Kuukausipalkkaisen kokoaikatyöntekijän säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 112,5 tunniksi siten, että työaika tasoitetaan edellä mainittuun määrään enintään kuuden (6) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi). Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 130 tuntia.

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus sekä sen alkamis- ja päättymisajankohta tulee käydä ilmi työvuorolistasta.

Viikkolepopäivä (V) on annettava jokaisella työssäoloviikolla.

Kustakin kolmiviikkoisjaksosta voidaan siirtää enintään kaksi (2) X-päivää tasoittumiskauden sisällä muuna ajankohtana annettavaksi, jolloin siirretty X-päivä annetaan muuhun vapaaseen yhdistäen. Siirretty X-päivä rinnastetaan työpäivään X- ja V-päiviä sekä vuosilomaa ansaittaessa.

Vapaapäivien välissä saa olla enintään seitsemän työpäivää.

Työaika tasoitetaan tasoittumiskauden aikana joko päivittäistä työaika lyhentämällä tai antamalla erillisiä tasoitusvapaata. Tasoittumiskauden aikana tulee antaa kuitenkin vähintään kolme (3) tasoitusvapaata, mikäli se tuntikertymän puitteissa on mahdollista. Tasoitusvapaat (TS) merkitään työvuorolistaan ja ne rinnastetaan työpäivään X- ja V-päiviä sekä vuosilomaa ansaittaessa sekä maksettaessa osakuukauden palkkaa.

Tasoitusvapaat eivät saa mennä vapaapäivien tai vuosiloman kanssa päällekkäin.

Järjestelmää voidaan edellä mainituin periaattein soveltaa TES 12 § 5. kohdan mukaisessa kolmivuorotyöhön rinnastettavassa työaikamuodossa, mutta ei TES 12 § 4. kohdan mukaisessa säännöllisessä työtyössä.

ESIMERKKI 1. TYÖAJAN TASOITTUMINEN

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus on 6 kolmiviikkoisjaksoa. Tasoittumiskauden työtuntimäärä on yhteensä 6 x 112,5 tuntia eli 675 tuntia. Tasoittumiskauden aikana on annettu yhteensä 4 tasoitusvapaata.

1. jakso: 117 t	2. jakso: 130 t	3. jakso: 120 t
3 X-vapaata	1 X-vapaa	3 X-vapaata
3 V-vapaata	3 V-vapaata	3 V-vapaata
4. jakso: 85 t	5. jakso: 120 t	6. jakso: 103 t
5 X-vapaata	2 X-vapaata	4 X-vapaata
3 V-vapaata	3 V-vapaata	3 V-vapaata
3 tasoitusvapaata	1 tasoitusvapaa	

2. Poissaolojen vaikutus

Poissaolon ajalta luetaan työaikajärjestelmään tehdyiksi työtunneiksi työvuorolistan mukaiset työtunnit. Mikäli työvuorolistaa ei ole laadittu, luetaan järjestelmään tehdyksi työajaksi 7,5 tuntia työpäivää kohti ja 37,5 tuntia työviikkoa kohti. Vuosiloman ajalta luetaan tehdyksi työajaksi TES 27 § 5.8 kohdan mukainen vuosiloman työaika lyhentävä vaikutus ja vuosivapaan osalta 7,5 tuntia.

TES 12 § 5. kohdan mukaisessa työaikamuodossa poissaolojen vaikutus huomioidaan kyseisen työaikamuodon mukaisesti.

3. Lisä- ja ylityö kolmiviikkoisjaksolla

Lisä- ja ylityönä korvataan kolmiviikkoisjaksolla 130 tunnin jälkeen tehty työ seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 seuraavaa tuntia 50 %:lla ja
- seuraavat tunnit 100 %:lla korotetulla palkalla.

Jaksokohtaiseen lisä- tai ylityökorvaukseen oikeuttavia tunteja ei oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa.

Jaksokohtaista lisä- tai ylityökorvausta ei voida vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan.

4. Työsuhteen päättyminen kesken tasoittumiskauden

Työsuhteen päättyessä kesken tasoittumiskauden työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan, voidaan työtuntien alijäämä vähentää työntekijän palkasta. Mahdollinen ylijäämä korvataan rahana yksinkertaisella tuntipalkalla.

Mikäli työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä, alijäämää ei vähennetä. Mahdollinen lisä- ja ylityö korvataan keskimääräisen säännöllisen enimmäistyöajan ylittävistä työtunneista seuraavasti:

- keskimääräiseen 120 tuntiin asti lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- seuraavilta tunneilta puolet 50 %:lla ja puolet 100 %:lla korotetulla palkalla.

ESIMERKKI 2. LISÄ- JA YLITYÖ TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ KESKEN TASOITTUMISKAUDEN

112,5 tunnin kokoaikatyöntekijän työsuhde päättyy kesken 18 viikon tasoittumiskauden työnantajasta johtuvasta syystä kolmen kolmiviikkoisjakson jälkeen.

1. jakso: 130 t

2. jakso: 128 t

3. jakso: 108 t

Jaksojen yhteenlaskettu työtuntimäärä on 366 tuntia eli keskimäärin 122 tuntia kolmiviikkoisjaksossa. Lisätyötä on tällöin jaksoa kohti keskimäärin 7,5 tuntia ($120 - 112,5$) ja jaksoja on toteutunut 3 kpl. Työntekijälle suoritetaan lisätyökorvauksena $3 \times 7,5$ tunnin eli 22,5 tunnin palkka. Ylityötä on jaksoa kohti keskimäärin 2 tuntia ($122 - 120$) eli yhteensä 6 tuntia (3×2), joista puolet eli 3 tuntia korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla ja puolet eli 3 tuntia 100 %:lla korotetulla palkalla.

5. Tasoittumiskauden päättyminen

Työntekijästä johtuvasta syystä aiheutunut työtuntien alijäämä voidaan vähentää työntekijän palkasta tasoittumiskauden päättyessä. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työtuntien ylijäämää, korvataan tasoittumiskauden säännöllisen enimmäistyöajan lisäksi tehdyt tunnit seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 seuraavaa tuntia 50 %:lla ja
- seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotetulla palkalla.

Yli- tai alijäämää ei voida siirtää seuraavalle tasoittumiskaudelle.

ESIMERKKI 3. LISÄ- JA YLITYÖ TASOITTUMISKAUDEN PÄÄTTYESSÄ

Tasoittumiskauden pituus on 6 kolmiviikkoisjaksoa, jolloin tasoittumiskauden säännöllinen enimmäistyöaika on 675 tuntia. Ennen viimeisen kolmiviikkoisjakson alkamista työntekijä on työskennellyt 625 tuntia. Viimeisellä kolmiviikkoisjaksolla olisi siten käytettävissä 50 tuntia eli ($675 \text{ t} - 625 \text{ t}$). Työntekijä on kuitenkin tehnyt viimeisellä jaksolla 81 tuntia, jolloin lisä- ja ylityö ($81 \text{ t} - 50 \text{ t}$ eli 31 t) korvataan seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 tuntia 50 %:lla korotetulla palkalla ja
- 5,5 tuntia 100 %:lla korotetulla palkalla.

2. Paikalliseen sopimiseen perustuva työajan tasoittumisjärjestelmä

1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi

Kuukausipalkkaisen kokoaikatyöntekijän työaika voidaan työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti paikallisesti sopia tasoitettavaksi 112,5 tuntiin enintään yhdeksän (9) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi).

Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 136 tuntia.

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus sekä sen alkamis- ja päättymisajankohta tulee käydä ilmi työvuorolistasta.

Viikkolepopäivä (V) on annettava jokaisella työssäoloviikolla.

X-päiviä voidaan siirtää tasoittumiskauden sisällä, jolloin siirretty X-päivä annetaan jonkun muun vapaan yhteydessä. Siirretty X-päivä rinnastetaan työpäivään X- ja V-päiviä sekä vuosilomaa ansaittaessa.

Vapaapäivien välissä saa olla enintään seitsemän työpäivää.

Työaika tasoitetaan tasoittumiskauden aikana joko päivittäistä työaikaa lyhentämällä tai antamalla erillisiä tasoitusvapaata. Tasoittumiskauden aikana tulee antaa kuitenkin vähintään viisi (5) tasoitusvapaata, mikäli se tuntikertymän puitteissa on mahdollista. Tasoitusvapaat (TS) merkitään työvuorolistaan ja ne rinnastetaan työpäivään X- ja V-päiviä sekä vuosilomaa ansaittaessa ja maksettaessa osakuukauden palkkaa.

Tasoitusvapaat eivät saa mennä vapaapäivien tai vuosiloman kanssa päällekkäin.

Järjestelmää voidaan edellä mainituin periaattein soveltaa TES 12 § 5. kohdan mukaisessa kolmivuorotyöhön rinnastettavassa työaikamuodossa, mutta ei TES 12 § 4. kohdan mukaisessa säännöllisessä työtyössä.

ESIMERKKI 1. TYÖAJAN TASOITTUMINEN

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus on 9 kolmiviikkoisjaksoa. Tasoittumiskauden työtuntimäärä on yhteensä $9 \times 112,5$ tuntia eli 1012,5 tuntia. Tasoittumiskaudella on yhteensä 27 X-vapaata, joista osa on siirretty kolmiviikkoisjaksolta toiselle ja annettu muuhun vapaaseen yhdistäen. Tasoittumiskauden aikana on annettu yhteensä 8 tasoitusvapaata.

1. jakso: 136 t	2. jakso: 136 t	3. jakso: 125 t
1 X-vapaa	1 X-vapaa	2 X-vapaata
3 V-vapaata	3 V-vapaata	3 V-vapaata
4. jakso: 125 t	5. jakso: 122 t	6. jakso: 80 t
2 X-vapaata	3 X-vapaata	5 X-vapaata
3 V-vapaata	3 V-vapaata	3 V-vapaata
		4 tasoitusvapaata
7. jakso: 90 t	8. jakso: 87,5 t	9. jakso: 111 t
4 X-vapaata	6 X-vapaata	3 X-vapaata
3 V-vapaata	3 V-vapaata	3 V-vapaata
2 tasoitusvapaata	2 tasoitusvapaata	

2. Poissaolojen vaikutus

Poissaolon ajalta luetaan työaikajärjestelmään tehdyiksi työtunneiksi työvuorolistan mukaiset työtunnit. Mikäli työvuorolistaa ei ole laadittuna, luetaan järjestelmään tehdyksi työajaksi 7,5 tuntia työpäivää kohti ja 37,5 tuntia työviikkoa kohti. Vuosiloman ajalta luetaan tehdyksi työajaksi TES 27 § 5.8 kohdan mukainen vuosiloman työaikaa lyhentävä vaikutus ja vuosivapaapäivän osalta 7,5 tuntia.

TES 12 § 5. kohdan mukaisessa työaikamuodossa poissaolojen vaikutus huomioidaan kyseisen työaikamuodon mukaisesti.

3. Lisä- ja ylityö kolmiviikkoisjaksolla

Lisä- ja ylityönä korvataan kolmiviikkoisjaksolla 136 tunnin jälkeen tehty työ seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 seuraavaa tuntia 50 %:lla ja
- seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotetulla palkalla.

Jaksokohtaiseen lisä- tai ylityökorvaukseen oikeuttavia tunteja ei oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa.

Jaksokohtaista lisä- tai ylityökorvausta ei voida vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan.

4. Työsuhteen päättymisen kesken tasoittumiskauden

Työsuhteen päättyessä kesken tasoittumiskauden työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan voidaan työtuntien alijäämä vähentää työntekijän palkasta. Mahdollinen ylijäämä korvataan rahana yksinkertaisella tuntipalkalla.

Mikäli työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä, alijäämää ei vähennetä. Mahdollinen lisä- ja ylityö korvataan keskimääräisen säännöllisen enimmäistyöajan ylittävistä työtunneista seuraavasti:

- keskimääräiseen 120 tuntiin asti lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- seuraavilta tunneilta ylityökorvauksena puolet 50 %:lla ja puolet 100 %:lla korotetulla palkalla.

ESIMERKKI 2. LISÄ- JA YLITYÖ TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ KESKEN TASOITTUMISKAUDEN

112,5 tunnin kokoaikatyöntekijän työsuhde päättyy kesken 27 viikon tasoittumiskauden työnantajasta johtuvasta syystä kolmen kolmiviikkoisjakson jälkeen.

1. jakso: 136 t

2. jakso: 128 t

3. jakso: 102 t

Jaksojen yhteenlaskettu työtuntimäärä on 366 tuntia eli keskimäärin 122 tuntia kolmiviikkoisjaksossa. Lisätyötä on tällöin jaksoa kohti keskimäärin 7,5 tuntia (120–112,5) ja jaksoja on toteutunut 3 kpl. Työntekijälle suoritetaan lisätyökorvauksena $3 \times 7,5$ tunnin eli 22,5 tunnin palkka. Ylityötä on jaksoa kohti keskimäärin 2 tuntia (122–120) eli yhteensä 6 tuntia (3×2), josta puolet eli 3 tuntia korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla ja puolet eli 3 tuntia 100 %:lla korotetulla palkalla.

5. Tasoittumiskauden päättyminen

Työntekijästä johtuvasta syystä aiheutunut työtuntien alijäämä voidaan vähentää työntekijän palkasta tasoittumiskauden päättyessä. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työtuntien ylijäämää, korvataan tasoittumiskauden säännöllisen enimmäistyöajan lisäksi tehdyt tunnit seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 seuraavaa tuntia 50 %:lla ja
- seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotetulla palkalla.

Yli- tai alijäämää ei voida siirtää seuraavalle tasoittumiskaudelle.

ESIMERKKI 3. LISÄ- TAI YLITYÖ TASOITTUMISKAUDEN PÄÄTTYESSÄ

Tasoittumiskauden pituus on 9 kolmiviikkoisjaksoa, jolloin tasoittumiskauden säännöllinen enimmäistyöaika on 1012,5 tuntia. Ennen viimeisen kolmiviikkoisjakson alkamista työntekijä on työskennellyt 950 tuntia. Viimeisellä kolmiviikkoisjaksolla olisi siten käytettävissä 62,5 tuntia (1012,5–950). Työntekijä on kuitenkin tehnyt viimeisellä jaksolla 95 tuntia, jolloin lisä- ja ylityö (95–62,5 eli yhteensä 32,5 t) korvataan seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 tuntia 50 %:lla korotetulla palkalla ja
- 7 tuntia 100 %:lla korotetulla palkalla.

3. Paikalliseen sopimiseen perustuva vuosityöaikajärjestelmä (ns. työaikapankki)

1. Järjestelmän käyttöönotto, liittyminen ja irtautuminen

1. Työaikajärjestelmän käyttöönotosta tulee sopia työpaikkakohtaisesti TES 30 §:n mukaisesti luottamusmiehen kanssa.
2. Järjestelmää voidaan soveltaa toistaiseksi voimassa olevassa tai vähintään vuoden kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa oleviin kokoaikatyöntekijöihin.
3. Vuosityöaikajärjestelmää käytettäessä työaika tasoitetaan enintään 112,5 tuntiin kolmessa viikossa enintään yhden vuoden pituisen ajanjakson aikana.
4. Työnantaja ja työntekijä sopivat kirjallisesti erikseen työntekijän liittymisestä järjestelmään. Järjestelmään liittyttäessä sovitaan tasoittumiskauden pituudesta sekä kolmiviikkoisjakson enimmäistuntimäärästä huomioiden mitä 2.1 kohdassa on sovittu. Samalla sovitaan tasoitusvapaiden pitämisen alustava ajankohta. Tasoittumiskausi voidaan yksittäisen työntekijän osalta sopia myös lyhyemmäksi kuin luottamusmiehen kanssa järjestelmää käyttöönotettaessa on sovittu.
5. Työnantaja ja työntekijä sopivat siitä, mitä rahaeriä työntekijä haluaa työtuntien lisäksi siirtää muutettavaksi työajan tasoitusvapaaksi.
6. Työnantaja toimittaa työntekijää edustavalle luottamusmiehelle tiedoksi tähän järjestelmään liittyvät työntekijöiden kanssa tekemänsä sopimukset.
7. Järjestelmään kuuluva työntekijä voidaan lomauttaa ainoastaan pakkotavan ja ennalta arvaamattoman, työntekijästä ja työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi.
8. Luottamusmies tai työnantaja voivat irtisanoa järjestelmän päättäväksi kolmen (3) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.
9. Työntekijä tai työnantaja voivat irtisanoa järjestelmän yksittäisen työntekijän osalta päättäväksi kolmen (3) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.

10. Työterveyshuollon toteamasta, työntekijän työssä jaksamiseen liittyvästä terveydellisestä syystä työnantaja tai työntekijä voivat irtisanoa järjestelmän päättyväksi yksittäisen työntekijän osalta enintään yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin järjestelmään kuuluminen päättyy irtisanomisajan päättyessä.
11. Mikäli vuosityöaikajärjestelmän soveltaminen ja järjestelmään kuuluminen on ollut peruste toistaiseksi voimassa olevalle työsuhteelle eikä järjestelmän päättymisen tai järjestelmästä irtautumisen vuoksi kaikille työntekijöille voida enää tarjota vakituista työtä työn kausiluontoisuudesta johtuen, tulee mahdollinen työvoiman vähentämisen kohdistaa ensisijassa niihin työntekijöihin, joiden toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen edellytyksenä on ollut vuosityöaikajärjestelmään liittyminen.
12. Järjestelmää voidaan edellä mainituin periaattein soveltaa TES 12 § 5. kohdan mukaisessa kolmivuorotyöhön rinnastettavassa työaika-muodossa, mutta ei TES 12 § 4. kohdan mukaisessa säännöllisessä työtyössä.

2. Työajan järjestäminen

1. Säännöllinen työaika voi olla enintään 150 tuntia kolmessa viikossa.
2. Kolmiviikkoisjaksolla 112,5 tunnin ylittävä määrä siirtyy tasoittumiskauden aikana vapaana annettavaksi.
3. Työaika järjestetään työehtosopimuksen 7 ja 8 § määräysten mukaisesti seuraavin poikkeuksin:
 - lisävapaapäivä (X) voidaan antaa tasoittumiskauden aikana muuhun vapaaseen yhdistäen
 - vuorokautinen, yhdenjaksoinen vähimmäistyöaika on 4 tuntia.
4. Noudatettavan tasoittumiskauden alkamis- ja päättymisajankohta tulee käydä ilmi työvuorolistasta.
5. Työvuorolista laaditaan vähintään kolmeksi viikoksi kerrallaan TES 9 § mukaisesti.
6. Vuosiloman ajalta työajaksi luetaan TES 27 § 5.8 kohdan mukainen vuosiloman työaika lyhentävä vaikutus. Sairausloman ajalta työajaksi luetaan työvuorolistasta riippumatta 7,5 tuntia työpäivää ja 37,5 tuntia viikkoa kohti.

3. Lisä- ja ylityö kolmiviikkoisjaksolla

1. Kolmiviikkoisjaksolla yli 150 tunnin tehty työ korvataan maksamalla 100 %:lla korotettu palkka.

4. Järjestelmään siirrettävät erät

1. Yli 112,5 tunnin tehdyn työajan sekä 112,5 tuntia alittavien työtuntien (ns. miinustunnit) lisäksi tasoittumisjärjestelmään voidaan sopia siirrettäväksi erilaisia työtunneiksi muutettavia rahaeriä.
2. Tällaisia eriä voivat olla työaikakorvaukset (esimerkiksi sunnuntai-työkorvaus, ilta- ja yölisä, ylityön perus- ja korotusosat, lomaltapaluuraha). Lisäksi tasoittumisjärjestelmään voidaan sopia siirrettäväksi vuosivapaat sekä vuosiloman säästövapaa.

5. Järjestelmän tasoittuminen

1. Järjestelmään siirretyt 112,5 tuntia ylittävät työtunnit sekä työtunneiksi muutettavat rahaerät annetaan kokonaisina vapaapäivinä (tasoitusvapaa) tasoittumiskauden aikana. Työntekijän aloitteesta voidaan vapaiden pitämisestä sopia toisin tasoittumiskauden aikana.
2. Järjestelmään siirrettävä rahaerä muunnetaan työtunneiksi siirtohetken palkan mukaan laskettuna.
3. Mikäli vapaaksi vaihdettava työtuntimäärä ei ole tasan jaollinen 7,5 tunnilla, voidaan jakojäännös antaa jaksotyöajan lyhennyksenä tai osittaisena vapaapäivänä.
4. Tasoitusvapaat ovat työssäolon veroista aikaa.
5. Tasoitusvapaalla tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Tasoitusvapaalla tehtyjä tunteja ei oteta huomioon jakson kokonaistuntimäärää laskettaessa.

ESIMERKKI

Työntekijä on tehnyt kolmiviikkoisjaksolla 150 työtuntia, joista kaksi 7,5 tunnin sunnuntaityövuoroa. Työntekijän palkka on 12 euroa tunnilta. Järjestelmään on sovittu siirrettäväksi myös sunnuntaityökorvaus. Yhteensä järjestelmään tasoitettavaksi siirtyy (150-112,5) 37,5 tuntia + 15 x 12 euroa, joka (180 euroa) tunneiksi muutettuna on 15 tuntia. Yhteensä järjestelmään on siten siirretty vapaana annettavaksi 52,5 tuntia. Työaika tasoitetaan antamalla työntekijälle 7 kokonaista vapaapäivää tasoittumiskauden aikana osapuolten sopimana ajankohtana.

6. Palkka

1. Työntekijälle maksetaan vapaan pitämisen ajalta tuolloin voimassa olevaa palkkaa.
2. Mikäli työntekijän työtehtävät muuttuvat työtuntien ja/tai rahaerien järjestelmään siirtämisen jälkeen siten, että hänen palkkansa on vapaita pidettäessä aikaisempaa pienempi, maksetaan hänelle vapaan pitämisen ajalta sen suuruista palkkaa, joka oli voimassa kyseisiä vapaita ansaittaessa, mahdollinen työehtosopimuksen mukainen palkankorotus huomioiden.

7. Sairastuminen kesken tasoitusvapaajakson

1. Työntekijän sairastuessa tasoitusvapaita pitäessään työntekijällä on oikeus keskeyttää vapaajakso sairausloman ajaksi, jolloin poissaoloa käsitellään sairauslomana sairastumista seuraavasta päivästä lukien. Työntekijän tulee esittää sairastumisesta työehtosopimuksen mukainen selvitys ja ilmoittaa halustaan keskeyttää tasoitusvapaajakso.
2. Työnantaja määrää näin siirrettyjen tasoitusvapaiden pitoajankohdan. Mikäli tasoittumiskauden päättymisajankohdan vuoksi näin siirrettyjä tasoitusvapaita ei voida pitää ennen tasoittumiskauden päättymistä, voidaan ne antaa seuraavan tasoittumiskauden aikana.

8. Tasoittumisjärjestelmän katkeaminen kesken tasoittumiskauden

1. Tasoittumisjärjestelmän katketessa kesken tasoittumiskauden työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan voidaan työtuntien alijäämä vähentää työntekijän palkasta. Mahdollinen ylijäämä korvataan rahana yksinkertaisella tuntipalkalla.
2. Mikäli tasoittumisjärjestelmän katkeaminen johtuu työnantajasta johtuvasta syystä, alijäämää ei vähennetä. Mahdollinen ylijäämä korvataan siten kuin tasoittumiskauden päättymistilanteen osalta on sovittu.

9. Lisä- ja ylityö tasoittumiskauden päättyessä

1. Mikäli jaksokohtainen ylityö on korvattu rahana 3. kohdan mukaisesti, ei ylityönä korvattuja tunteja oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa.
2. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työntekijästä johtuvaa alijäämää, voidaan alijäämä vähentää työntekijän palkasta.
3. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt ylijäämää, korvataan ylijäämä seuraavasti:
 - jaetaan tehdyt työtunnit työpäivien ja pidettyjen tasoitusvapaa-päivien yhteenlasketulla lukumäärällä
 - vuorokaudessa keskimäärin yli 7,5 tunnin tehty työ korvataan 8 tuntiin asti maksamalla lisätyökorvauksena 0,5 tunnilta yksinkertainen tuntipalkka
 - vuorokaudessa keskimäärin yli 8 tunnin tehty työ korvataan maksamalla 10 tuntiin asti ylityökorvauksena 50 %:lla korotettu palkka
 - keskimäärin yli 10 tunnin tehty työ korvataan 100 %:lla korotetulla palkalla.

10. Työaikakirjanpito

Työnantajan on pidettävä työaikalain tarkoittaman työaikakirjanpidon lisäksi työntekijäkohtaista kirjanpitoa tasoittumisjärjestelmään siirtymistä kertymistä ja niiden perusteista.

4. Säännöllinen yötyö

1. Työajan lyhennykseen oikeutetut

Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika on 90 tuntia kolmessa viikossa täyttä kuukausipalkkaa vähentämättä, mikäli:

- yli puolet työajasta on klo 01.00 – 06.00 välisenä aikana tai
- kolmiviikkoisjakson työvuoroista yli puolet alkaa klo 24.00 – 05.00 välisenä aikana.

2. Lisä- ja ylityö

Lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaamisen perusteena oleva kuukausipalkan jakaja on 127.

Lisätyötä on työ, joka tehdään kolmiviikkoisjaksossa yli 90 tunnin 120 tuntiin saakka.

3. Palkka

Tämän työaikajärjestelmän piirissä olevan osa-aikatyöntekijän tuntipalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 127.

Tämän järjestelmän mukaiseen aikahyvitykseen oikeutetulle työntekijälle ei makseta ilta- tai yötyölisää.

4. Yötyöntekijän kanssa paikallisesti sovittava työajan tasoittumisjärjestelmä

Kuukausipalkkaisen kokoaikaisen yötyöntekijän kanssa voidaan työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti paikallisesti sopia työajan tasoittamisesta 90 tuntiin kahden peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi).

Viikkolepopäivä (V) on annettava jokaisella täydellä työssäoloviikolla.

Lisävapaapäivä (X) voidaan antaa joko ansaintaviikon aikana tai muuhun vapaaseen yhdistäen saman kolmiviikkoisjakson aikana.

Työaika tasoitetaan tasoittumiskauden aikana antamalla erillisiä tasoitusvapaita. Tasoitusvapaat merkitään työvuorolistaan ja ne rinnastetaan työpäivään X- ja V-päiviä sekä vuosilomaa ansaittaessa sekä maksettaessa osakuukauden palkkaa. Tasoitusvapaat eivät saa mennä vapaapäivien ja vuosiloman kanssa päällekkäin.

Poissaolon ajalta luetaan työaikajärjestelmään tehdyiksi työtunneiksi työvuorolistan mukaiset työtunnit. Mikäli työvuorolistaa ei ole laadittuna, luetaan järjestelmään tehdyksi työajaksi 6 tuntia työpäivää kohti (30 t/v). Vuosiloman ajalta luetaan tehdyksi työajaksi TES 27 § 5.8 kohdan mukainen vuosiloman työaika lyhentävä vaikutus (6 tuntia) ja vuosivapaapäivän osalta 6 tuntia.

Työsuhteen päättyessä kesken tasoittumiskauden työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan (180 t), voidaan työtuntien alijäämä vähentää työntekijän palkasta. Mahdollinen ylijäämä korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla.

Mikäli työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä, mahdollista alijäämää ei vähennetä. Mahdollinen lisä- ja ylityö korvataan noudattaen työehtosopimuksen 12 §:n 1. kohdan mukaisen tasoittumisjärjestelmän määräyksiä.

Ylityönä korvataan kolmiviikkoisjaksolla 120 tunnin jälkeen tehty työ seuraavasti: 18 tuntia 50 %:lla ja loput 100 %:lla korotetulla palkalla. Työntekijästä johtuvasta syystä aiheutunut työtuntien alijäämä voidaan vähentää työntekijän palkasta tasoittumiskauden päättyessä. Tasoitumiskauden päättyessä korvataan tasoittumiskauden säännöllisen enimmäistyöajan (180 tuntia) lisäksi tehdyt tunnit seuraavasti: 18 ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja loput 100 %:lla korotetulla palkalla.

Yli- tai alijäämää ei voida siirtää seuraavalle tasoittumiskaudelle.

5. Kolmivuorotyöhön rinnastettava työ

1. Työajan lyhennykseen oikeutetut

Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika on 105 tuntia kolmiviikkoisjaksossa täyttä kuukausipalkkaa vähentämättä, mikäli työntekijä työskentelee työpisteessä joka on auki:

- kaikkina vuorokauden aikoina ja
- kaikkina viikonpäivinä.

Työvuorojen tulee myös sijoittua kaikkiin vuorokauden aikoihin ja kaikkiin viikonpäiviin.

Lyhennys ei koske tilapäisjärjestelyjä, elleivät sijaisjärjestelyt ole säännöllisiä.

Mikäli muutoin normaalissa työaikajärjestelmässä (112,5 tuntia) oleva työntekijä vuorottaa yötyön aikahyvitykseen (90 tunnin järjestelmä) oikeutetun työntekijän yövuoroja vähintään kuusi kolmessa viikossa, tulee hän oikeutetuksi tämän järjestelmän mukaiseen työajan lyhennykseen eli hänen työaikansa on 105 tuntia kolmessa viikossa.

Edellä mainittua työajan lyhennystä ei sovelleta työntekijään, joka työskentelee sellaisella huolto- tai liikenneasemalla, jossa on vähintään 2000 artikkelin valikoiman sisältävä päivittäistavaramyymälä, jos

- työsuhde alkaa 1.5.2010 jälkeen tai
- työaikamuoto muuttuu 1.5.2010 jälkeen.

2. Lyhennyksen toteuttaminen

Lyhennys toteutetaan niin, että työaika on 105 tuntia kolmessa viikossa. Osa työajan lyhennyksestä annetaan 8 tasoisuvapaana vuodessa.

Vuosivapaita ei ansaita tässä työaikamuodossa.

Tasoisuvapaat rinnastetaan kokonaisuudessaan työssäolopäiviin eivätkä ne saa mennä ansaittujen vapaapäivien tai vuosiloman kanssa päällekkäin.

3. Lisä- ja ylityö

Lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaamisen perusteena oleva kuukausipalkan jakaja on 149.

Lisätyötä on työ, joka tehdään kolmiviikkoisjaksossa yli 105 tunnin 120 tuntiin saakka.

4. Palkka

Tämän työaikajärjestelmän piirissä olevan osa-aikatyöntekijän tuntipalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 149.

Sairausajan palkkaa maksettaessa tasoitusvapaat rinnastetaan työssäolopäiviin.

4. PALKKA

13 § Palkkausmuoto

Kokoaikatyöntekijälle maksetaan kuukausipalkkaa.

Osa-aikatyöntekijälle maksetaan tuntipalkkaa. Tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 159.

14 § Palkan määräytyminen

1. Kokemusvuodet

Palkkataulukon vuosiporrasta määriteltäessä otetaan huomioon vastavassa työtehtävässä työskennelty aika.

Muussa työtehtävässä työskennelty aika otetaan huomioon kohtuullisessa määrin, jos työ osittain vastaa vaadittavaa ammattikokemusta.

Työssäoloajan lisäksi huomioidaan vuosilomalain 7 §:n mukainen työsäöloon rinnastettava aika.

Yhden kokemusvuoden saavuttaminen edellyttää:

- 1 vuoden työskentelyä, jos keskimääräinen vähimmäistyöaika on 60 tuntia kolmessa viikossa tai enemmän
- 2 vuoden työskentelyä, jos keskimääräinen vähimmäistyöaika on alle 60 tuntia kolmessa viikossa.

Siirtyminen seuraavaan vuosiportaaseen toteutetaan vuosiportaan täyttymistä seuraavan palkanlaskentakauden alusta lukien.

Työnantaja ja työntekijä selvittävät huomioon otettavan työkokemuksen työsopimusta solmittaessa ja viimeistään ennen ensimmäistä palkanmaksua.

Myöhemmin esitettävä selvitys ei oikeuta aikaisemman työkokemuksen huomioon ottamiseen.

2. kohdan mukainen harjoittelu-aika kerryttää myös kokemusaikaa. Työntekijän siirtyessä työsuhteensa aikana vaativamman palkkaryhmän mukaiseen uuteen työtehtävään tai esimiesten työehtosopimuksen soveltamispiiriin määräytyy uusi taulukkopalkka sen vuosiportaan mukaan, joka on entistä taulukkopalkkaa lähinnä korkeampi.

ESIMERKKI

Aikaisemmin tarjoilijana kokoaikatyössä ajanjakson 1.1.2016 – 30.6.2020 työskennellyt työntekijä palkataan tarjoilijan tehtäviin 1.10.2020. Työntekijällä on työkokemusta yhteensä 4 vuotta 6 kuukautta. Työntekijän vähimmäispalkka määräytyy yli 2 v. palkkataulukon mukaisesti. Työntekijä siirtyy yli 5 v. palkkataulukon 1.4.2021.

2. Harjoittelu-aika

Työsuhteen alussa on harjoittelu-aika. Harjoittelu-aika on kuusi kuukautta. Mikäli työntekijällä on tehtävän edellyttämä ammatillinen koulutus, harjoittelu-aika on kaksi kuukautta.

Harjoittelu-aikaa vähentää 1. kohdan mukaisesti määritelty työkokemus. Harjoittelijan palkka on 80 % kyseisen työtehtävän mukaisesta, 0–2 vuoden palkkataulukosta.

Harjoittelu-aika lasketaan samalla tavalla kuin kokemusaika (1. kohta), kuitenkin niin, että poissaoloajalta vain palkallinen poissaoloaika kerryttää harjoittelu-aikaa.

3. Palkkaryhmät

Palkkaryhmät	
1	Aputyöntekijä, pikkolo
2	Tarjoilija, kassa, myyjä, kokki, huolto- ja liikenneasematyöntekijä, keilahallityöntekijä (<i>kahvilat, pikaruokaravintolat sekä ravintolat, joissa ei anniskella lainkaan tai joissa anniskellaan enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia</i>) Siivooja, allasvalvoja, autolla tapahtuva tuotteiden kuljetus- ja jakelutyö, aulapalvelutyöntekijä, leirintäaluetyöntekijä
3	Henkilöstöravintolan kokki (<i>ei anniskella yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia</i>) Kerroschoitaja, eines- ja valmistuskeittiön kokki, leipuri
4	Tarjoilija, kokki, kylmäkkö, huolto- ja liikenneasematyöntekijä, keilahallityöntekijä (<i>anniskelupaikat, joissa anniskellaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia</i>) Vahtimestari, järjestyksenvalvoja, huoltomies, puhelunvälittäjä, vastaanottoapulainen, karaoketyöntekijä, kokousjärjestelijä, hyvinvointityöntekijä (<i>esim. kunto-ohjaaja, personal trainer, jalkojenhoitaja</i>), harraste- ja tapahtumatyöntekijä (<i>esim. kuntosalin ohjaaja, vapaa-ajanohjaaja, roudari, hallinrakentaja, caddie master</i>), kosmetologi, liikunnanohjaaja, hieroja
5	Majoitusliikkeen vastaanottovirkailija, portieeri, fysioterapeutti

Työntekijälle maksetaan palkkaa sen palkkaryhmän mukaan, mitä hän tekee suurimman osan työajastaan.

Jos työntekijä suorittaa säännöllisesti palkkaryhmäänsä vähemmän vaativaa työtä, tämä ei alenna hänen palkkaansa.

Työntekijän tehdessä alle puolet työajastaan vaativamman palkkaryhmän töitä, työnantajan ja työntekijän on sovittava palkkaa korottavasta suhteellisesta osuudesta.

ESIMERKKI

Keittiöapulainen työskentelee noin 30 % työajastaan kokin tehtävissä. Ravintolassa anniskellaan yli 5,5 –tilavuusprosenttisia alkoholijuomia. Apulaisen taulukkopalkan korottamisesta on sovittava seuraavasti:

Kokin taulukkopalkka 1.7.2022 (0-2 v.)	1921 €
Keittiöapulaisen taulukkopalkka	1678 €
Palkkojen ero	243 €

Keittiöapulaisen palkkaa korotetaan: $243 \text{ €} \times 30 \% = 72,9 \text{ €}$

Palkka vähintään $1678 \text{ €} + 72,9 \text{ €} = 1750,9 \text{ €}$

15 § Oppilas, nuori ja koululainen

1. Oppisopimus

Oppisopimussuhteessa olevalle oppilaalle maksetaan 1. vuonna 80 % ja 2. vuonna 90 % asianomaisen ammattityöntekijän palkkaryhmän palkasta TES 14 § mukainen kokemusaika huomioiden. Kahden vuoden jälkeen oppisopimusoppilaalle maksetaan täyttä taulukkopalkkaa.

Harjoittelijan ja oppilaan työn järjestämisessä on otettava huomioon harjoittelun tavoitteet sekä työsuojelulliset näkökohdat.

2. Alle 18-vuotias työntekijä

Alle 18-vuotiaalle maksetaan 80 % asianomaisen palkkaryhmän palkasta, mikäli hänellä ei ole alan ammattitaitoa tai pätevyyttä.

3. Koululainen

Peruskoulun ja lukion oppilaalle voidaan maksaa koululaisen palkkaa enintään kahdelta kuukaudelta. Koululaisen palkka on 70 % asianomaisen palkkaryhmän palkasta.

16 § Palkkaa korottavat tekijät

1. Luvanhaltijan edustajan lisä (aikaisempi varavastaavan lisä)

Työnantajan määräämälle, alkoholilain mukaisena luvanhaltijan edustajana toimivalle työntekijälle maksetaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia anniskelevassa anniskelupaikassa:

- vähintään hovimestarin taulukkopalkan mukainen tuntipalkka työvuorokohtaisesti niiltä tunneilta, joille nimeäminen luvanhaltijan edustajaksi on tapahtunut tai
- kiinteää erillistä korvausta ottamalla huomioon vastuuvuorojen suhteellinen osuus.

Lisäksi edellytyksenä on, että työntekijä toimii työnantajan nimeämänä anniskelusta vastaavana henkilönä.

Vastuuvuorot pyritään etukäteen merkitsemään työvuorolistalle. Kun nimeäminen tapahtuu työvuorolistan voimassaoloaikana, merkitään vastuuvuoro listalle näkyviin.

ESIMERKKI 1.

Yli 5 vuotta työsuhteessa olleelle tarjoilijalle maksetaan vastuuvuoron tunneilta luvanhaltijan edustajan lisä seuraavasti:

Hovimestari 1.7.2022	yli 5 v.	14,68 €
Tarjoilija 1.7.2022	yli 5 v.	– 12,82 €
Luvanhaltijan edustajan lisä esimerkkitapauksessa 1,86 €.		

ESIMERKKI 2.

Vastuuvuoroja arvioidaan olevan 30 % työvuoroista, jolloin luvanhaltijan edustajan lisä maksetaan seuraavasti:

Hovimestari 1.7.2022	yli 5 v.	2334 €
Tarjoilija 1.7.2022	yli 5 v.	– 2039 €
		295 €
		× 30 % = 88,50 €
		2039 €
		+ 88,50 €
Tarjoilijan palkka yhteensä vähintään		2127,50 €.

2. Ilta- ja yötyölisä

Iltatyölisää maksetaan klo 18.00 – 24.00 tehdystä työstä palkkaliitteen mukaisesti.

Yötyölisää maksetaan klo 24.00 – 06.00 tehdystä työstä palkkaliitteen mukaisesti.

3. Liikenneaseman päivittäistavaramyymälälisä

Jos liikenneasemalla on vähintään 2000 artikkelin suuruinen päivittäistavaramyymälä, maksetaan klo 18-06 tehdystä työstä päivittäistavaramyymälälisää palkkaliitteen mukaisesti. Jos päivittäistavaramyymälän pinta-ala on yli 400 m², maksetaan edellä mainituin edellytyksin kulloinkin voimassa olevat kaupan työehtosopimuksen mukaiset lisät ja noudatetaan ko. työehtosopimuksen mukaisia sunnuntaityömääräyksiä. Edellä mainittuihin lisiin oikeuttavilta tunneilta ei makseta 2.-kohdan mukaista iltatyö- eikä yötyölisää.

Työehtosopimuksen kolmivuorotyöhön rinnastettavan työn aikahyviytysjärjestelmää (TES 12 § 5.) ei sovelleta tämän lisän piiriin kuuluvalla liikenneasemalla, jos

- työsuhde alkaa 1.5.2010 jälkeen tai
- työaika muuttuu 1.5.2010 jälkeen.

17 § Sunnuntai-, pyhä- ja aattotyö

1. Sunnuntai- ja pyhätyöstä maksetaan peruspalkka, ilta-, yötyö- sekä luvanhaltijan edustajan lisät 100 %:lla korotettuna

- sunnuntaina
- muuna kirkollisena juhlapäivänä
- vappuna
- itsenäisyyspäivänä.

2. Aattona klo 15.00 jälkeen tehdystä työstä maksetaan peruspalkka sekä iltatyö- ja luvanhaltijan edustajan lisät 50 %:lla korotettuna

- uudenvuodenaattona
- pääsiäislauantaina
- vapunaattona
- juhannusaattona
- jouluaattona.

Aattolisää ei makseta pyhäpäivälle sijoittuvalta aatolta.

18 § Lisä- ja ylityö

1. Lisätyö

Lisätyötä on työ, jota kolmiviikkoisjaksossa tehdään työ sopimuksen mukaisen työvuorolistaan merkityn työajan yli 120 tuntiin saakka.

Lisätyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

Lisätyötunneilta maksetaan korvauksena perustuntipalkka.

2. Ylityö

Ylityötä on kolmiviikkoisjakson aikana 120 tuntia ylittävä työ.

Ylityön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

Ylityökorvauksena maksetaan 120 tuntia ylittäviltä 18 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa ei jakson työtuntimäärään oteta mukaan V- tai X-päivänä tai vuosivapaapäivänä tehtyjä työtunteja, jotka korvataan erikseen työehtosopimuksen 19 §:n mukaisesti.

Työaikalain (1.1.2020) 18 § mukaisen tarkastelujakson pituus on 12 kuukautta.

3. Vajaan kolmiviikkoisjakson lisä- ja ylityö

Ennen työvuorolistan laatimista tiedossa olleen työsuhteen lyhyen kestoajan, sairauden tai muun syyn vuoksi vajaaksi jäävän kolmiviikkoisjakson lisä- ja ylityökorvaukseen oikeuttava aika lasketaan:

A. lisätyön osalta:

- montako tuntia keskimääräinen työaika on työpäivien osalta 7,5 tuntia pitempi
- 7,5 tuntia ylittäviltä tunneilta 8 tuntiin saakka maksetaan perustuntipalkka

B. ylityön osalta:

- montako tuntia keskimääräinen työaika on työpäivien osalta 8 tuntia pitempi
- 8 tuntia ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 %:lla korotettu palkka
- näitä seuraavilta tunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Mikäli kolmiviikkoisjakso on jäänyt vajaaksi sellaisen syyn vuoksi, joka ei ole ollut tiedossa työvuorolistaa laadittaessa, ei ylityökorvausta suoriteta, edellyttäen, että toteutuessaan kolmiviikkoisjakson työtuntimäärä olisi ollut enintään työehtosopimuksen mukaista säännöllistä enimmäistyöaikaa vastaava.

ESIMERKKI

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
8	9	8	9	9	V	7	8,5	9	9	9	X	X	V	9	4	V	4	4	X	6

3 vkoa = 112,5 t

Työsuhte päättyi

Tunteja 94,5 t

Työpäiviä 11

94,5 t : 11 tp = 8,59 t/työpäivä

Lisätyötä osuus 8 tuntiin: 8 t – 7,5 t = keskimäärin 0,5 t lisätyötä × 11 tp = 5,5 t

Ylityötä 8 tuntia ylittäviltä osin: 8,59 t – 8 t = keskimäärin 0,59 t ylityötä
× 11 tp = 6,49 t

Korvaukset:

5,5 tunnilta yksinkertainen tuntipalkka.

6,49 tunnilta 50 %:lla korotettu palkka.

Vajaan jakson laskentasääntöä ei kuitenkaan sovelleta vuosiloman vuoksi vajaan jättämiseen työaikajaksoon, vaan tällöin menetellään työehtosopimuksen 27 § 8. kohdan mukaisesti.

19 § Vapaapäivänä tehty työ

V- tai X-päivänä sekä vuosivapaapäivänä tehtävästä työstä on sovittava työntekijän ja työnantajan kesken.

V-päivänä tehtävästä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu peruspalkka. X-päivänä ja vuosivapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu peruspalkka.

Mahdollinen luvanhaltijan edustajan lisä maksetaan vastaavasti korotettuna.

Lisäksi maksetaan sunnuntaityökorvaus, mikäli työ on tehty:

- sunnuntaina
- muuna kirkollisena juhlapyhänä
- vapunpäivänä
- itsenäisyyspäivänä.

V- tai X-päivänä tai vuosivapaapäivänä tehtyjä tunteja ei oteta huomioon jakson kokonaistuntimäärää laskettaessa.

Vajaan kolmiviikkoisjakson takia saamatta jäänyt lisävapaapäivä (X) korvataan korottamalla yhden työpäivän palkkaa 50 %:lla. Mikäli työpäivän pituus vaihtelee, korvauksen määrä lasketaan keskimääräisen työajan mukaan.

20 § Korotetun palkan vaihtaminen vapaaseen

Lisä- ja ylityöstä tai V-, X- tai vuosivapaapäivänä tehdystä työstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana.

Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen mitä edellä on säädetty korotetusta palkasta.

Vapaa on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, ellei toisin sovita.

Vapaan ajankohdasta on pyrittävä sopimaan. Jos sopimukseen ei päästä, määrää työnantaja vapaan ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvausta rahana.

ESIMERKKI

Työntekijä on tehnyt X-päivänä töitä 6 tuntia. Koska X-päivänä tehdystä työstä on suoritettava 50 %:lla korotettu palkka, on vapaa-aikahyvitys 9 tuntia.

21 § Palkan maksaminen

1. Palkanmaksu

Palkka on maksettava työntekijälle hänen osoittamaansa rahalaitokseen. Palkanmaksusta johtuvista kustannuksista vastaa työnantaja.

Palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa jälkikäteen niin, että 1.-15. päiviltä ansaittu peruspalkka, lisät sekä mainittuna ajanjaksona päättyvältä kolmiviikkoisjaksolta ansaitut lisä- ja ylityökorvaukset maksetaan viimeistään saman kuukauden 25. päivänä ja 16.–31. päiviltä ansaittu peruspalkka, lisät sekä mainittuna ajanjaksona päättyvältä kolmiviikkoisjaksolta ansaitut lisä- ja ylityökorvaukset viimeistään seuraavan kuukauden 10. päivänä.

Kuukausipalkkaisella työntekijällä edellä mainitulla peruspalkalla tarkoitetaan puolta kuukausipalkasta.

Palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa

- yrityksessä vakiintuneen käytännön
- monialayrityksen yleisen palkanmaksutavan tai
- työehtosopimuksen 30 §:n nojalla tehdyn sopimuksen mukaisesti.

Palkka maksetaan jälkikäteen niin, että kalenterikuukaudelta ansaittu peruspalkka, lisät sekä kyseisen kalenterikuukauden aikana päättyneiltä kolmiviikkoisjaksoilta ansaitut lisä- ja ylityökorvaukset maksetaan viimeistään seuraavan kuukauden 10. päivänä.

Palkan tulee olla erääntymispäivänä työntekijän käytettävissä. Jos palkka erääntyy maksettavaksi pyhä-, itsenäisyys tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona taikka arkilauantaina, erääntymispäivä on näitä edeltävä päivä.

1. Palkanmaksu (voimaan 1.1.2023)

Palkka on maksettava työntekijälle hänen osoittamaansa rahalaitokseen. Palkanmaksusta johtuvista kustannuksista vastaa työnantaja.

Palkanlaskentakauden ajalta ansaittu peruspalkka, lisät sekä kyseisen kalenterikuukauden aikana päättyneiltä kolmiviikkoisjaksoilta ansaitut lisä- ja ylityökorvaukset maksetaan vähintään kerran kuukaudessa, viimeistään seuraavan kuukauden 10. päivänä.

Palkan tulee olla erääntymispäivänä työntekijän käytettävissä. Jos palkka erääntyy maksettavaksi pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona taikka arkilauantaina, erääntymispäivä on näitä edeltävä päivä.

2. Osakuukauden palkka

Palkanmaksun alkaessa, keskeytyessä tai päättyessä kesken palkanlaskentakauden, osakuukauden palkka lasketaan:

- jakamalla kuukausipalkka luvulla 21 päiväpalkaksi ja
- kertomalla päiväpalkka palkalliseen jaksoon sisältyvillä työvuorolistan mukaisilla työpäivillä sekä tasoitus- ja vuosivapaapäivillä sekä lomaltapaluurahavapaapäivillä.

Kuukausipalkkaisen työntekijän työskennellessä säännöllisesti harvemmin kuin viitenä päivänä viikossa, määräytyy kuukausipalkan jakaja viikoittaisten työpäivien lukumäärän suhteessa.

ESIMERKKI

Kuukausipalkkainen työntekijä työskentelee säännöllisesti kolmena päivänä viikossa. Kuukausipalkan jakaja määräytyy seuraavasti: $3 / 5 \times 21$

Palkattoman poissaolon ollessa enintään kolme päivää vähennetään poissaoloajan tunnit.

3. Palkanmaksu työsuhteen päättyessä

Palkka on maksettava viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä. Ellei tämä palkkahallinnollisista syistä ole mahdollista, on palkka maksettava viimeistään 10. kalenteripäivänä työsuhteen päättymisestä.

4. Palkanpidätykset

Palkasta voidaan vähentää liikaa maksettu palkka tai korvaus ja tehdä lain tai tämän sopimuksen sallimat pidätykset.

5. Palkan erittely

Työnantajan on eriteltävä palkkalaskelmassa palkan määräytymisen perusteet. Erittelystä tulee ilmetä peruspalkka, lisät ja korvaukset ja miltä ajalta ne on maksettu sekä perityn ay-jäsenmaksun määrä.

5. POISSAOLOT

22 § Sairastuminen

1. Palkanmaksun edellytykset

Työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, jos:

- työntekijän työsuhte on kestänyt vähintään kuukauden ja
- työntekijä on sairauden tai tapaturman johdosta estynyt teke-
mästä työtä ja
- työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai
törkeällä tuottamuksella tai
- työntekijä on määrätty tartuntatautilain mukaiseen
karanteeniin.

2. Ilmoitusvelvollisuus ja selvitys työkyvyttömyydestä

Työntekijä on velvollinen viipymättä henkilökohtaisesti ilmoittamaan sairastumisestaan työnantajalle tai tämän edustajalle. Henkilökohtainen ilmoitus tulee tehdä työnantajan ohjeistamalla tavalla. Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoituksen tahallaan tai huolimattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta.

Työkyvyttömyydestä on vaadittaessa esitettävä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Jos työnantaja nimeää käytettävän lää-
kärin, vastaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimiskustannuksista.

Enintään kolme kalenteripäivää kestävänsä sairaustapauksen osalta sel-
vitys voidaan esittää myös työterveyshoitajan, terveydenhoitajan tai
sairaanhoidajan antamalla todistuksella edellyttäen, että

- kysymyksessä on epidemialuontoinen sairaus (esim. flunssa tai
vatsatauti) ja
- työnantaja ei ole järjestänyt lääkäripalvelut sisältävää työterveys-
huoltoa ja
- työntekijä ei ole pyynnöstään huolimatta saanut vastaanottoai-
kaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä hoi-
don kiireellisyysluokituksen tai muun pakottavan syyn vuoksi.

Sairauden jatkuessa tai uusiutuessa 30 päivän kuluessa edellisen työkyvyttömyysjakson päättymisestä tulee kuitenkin vaadittaessa esittää lääkärintodistus.

Työntekijän on työnantajan vaatimuksesta suostuttava muulloinkin lääkärintarkastukseen työnantajan oman tai osoittaman lääkärin luona, jolloin työnantaja korvaa lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

Sairauslomalla olevan työntekijän tulee noudattaa annettuja hoito-ohjeita sekä huolehtia siitä, ettei hän menettelyllään viivästytä työkykynsä palautumista.

2 a Sairauspoissaoloista ilmoittaminen paikallisesti sopien

Paikallisesti TES 30 § mukaisesti voidaan sopia menettelystä, jossa työntekijällä on mahdollisuus ilmoittaa lyhytaikaisesta työkyvyttömyydestään ja sen syystä työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin tai terveydenhoitajan todistusta. Tällainen työpaikkakohtainen sopimus voi koskea enintään kolme kalenteripäivää kestäviä työntekijän omia sairauspoissaoloja ja vain lyhytkestoisia sairauksia, jotka eivät vaadi lääkärinhoitoa (esim. flunssa, vatsatauti).

Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa viipymättä TES 22 § 2. kohdan mukaisesti.

Työnantaja voi velvoittaa työntekijää toimittamaan lääkärintodistuksen jo ensimmäisestä päivästä lukien, mikäli katsoo sen perustellusta syystä tarpeelliseksi. Tällainen syy voi liittyä esimerkiksi toistuviin lyhyihin sairauspoissaoloihin, tapahtumainkulkuun työpaikalla ennen poissaoloa tai epäilyyn päihteiden väärinkäytöstä.

Menettelystä sovittaessa voidaan ottaa huomioon mm. seuraavaa:

- sopimuksen tavoitteet
- keitä menettely koskee: esim. menettely ei koske hoitoonohjaustoimenpiteiden piirissä olevia tai työntekijöitä, joilla on aikaisemmin todettu työkykyongelmia
- miten ja kenelle ilmoitus tehdään
- kuinka pitkäksi aikaa poissaolo-oikeus myönnetään kerrallaan
- menettelyn voimassaolo koeaikana

- menettelyn noudattaminen sairauspoissaolon ajoituksessa vapaa-päivien tai lomien yhteyteen
- väärinkäytösten ennakointi ja mahdollisuus poistaa työntekijä menettelyn piiristä tai poiketa sairausajan palkanmaksuperus-teista väärinkäytöstapauksessa
- kuinka toimitaan sairauden jatkuessa
- kuinka monta kertaa vuodessa voi olla poissa tällä menettelyllä
- lääkärin määräämää poissaoloa ei jatketa tällä menettelyllä
- miten sopimuksen toteutumista seurataan.

3. Sairausajan palkkajaksot

Sairausajan palkkaa maksetaan työsuhteen kestoajan perusteella seuraavasti:

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Palkallisen jakson pituus
alle 1 kk	–
1 kk – 4 kk	SVL:n karenssiaika eli sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää
yli 4 kk	28 kalenteripäivää
yli 3 v	35 kalenteripäivää
yli 5 v	42 kalenteripäivää
yli 10 v	56 kalenteripäivää

Jos työntekijä on työtehtävissä tapahtuneen työtapaturman vuoksi kykenemätön suorittamaan työtään, maksetaan hänelle edellä olevasta taulukosta poiketen työkyvyttömyyden aiheuttaman poissaolon ajalta sairausajan palkkaa jäljempänä mainittujen määräysten mukaisesti vähintään neljän viikon pituiselta ajanjaksolta (28 kalenteripäivää) työsuhteen kestoajasta riippumatta. Tältä ajalta työntekijälle lain mukaan kuuluva päiväraha maksetaan työnantajalle enintään työnantajan mak-samaa palkan määrää vastaavasti.

4. Sairausajan palkan määrä

1. Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan peruskuukausipalkkaa palkalliselta sairausajanjaksolta.

Sairausajan palkanmaksun keskeytyessä tai katketessa lasketaan osakuukauden palkka työehtosopimuksen 21 § 2. kohdan mukaisesti.

2. Tuntipalkkaiset työntekijät

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan perustuntipalkkaa työvuorolistaan merkityiltä työtunneilta.

Ellei sairausajalle ole laadittu työvuorolistaa, maksetaan palkka sairastumista edeltäneiden kolmen täyden kolmiviikkoisjakson toteutuneen keskimääräisen työajan perusteella, kuitenkin enintään 7,5 tunnilta työpäivää kohti.

5. Sairausajan palkan maksaminen

Työnantaja maksaa sairausajan palkan suoraan työntekijälle ja hakee itselleen tältä ajalta työntekijälle tulevan sairauspäivärahan saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset ja valtuutuksen.

Jos sairausvakuutuslain päivärahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee maksamatta jääneellä määrällä.

Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta työntekijän saama sairauskorvaus (päiväraha tai siihen rinnastettava), joka maksetaan:

- työnantajan kannatusmaksua saavasta sairauskassasta
- tapaturmavakuutuslain, työntekijän eläkelain tai liikennevakuutuslain tai
- työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman muun vakuutuksen perusteella.

Sairauspäivärahaa ei lain mukaan suoriteta 68 vuotta täyttäneille eikä alle 16-vuotiaille. Tämän ikäisille maksetaan täyttä sairausajan palkkaa, jos palkanmaksun edellytykset muutoin täyttyvät.

6. Sairauden uusiutuminen

Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa edellisen työkyvyttömyysjakson päättymisestä maksetaan sairausajan palkka seuraavasti:

- poissaolojaksot lasketaan yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso
- palkka maksetaan kuitenkin sairausvakuutuslain karenssiajalle (tapauksesta riippuen joko sairastumispäivä tai 1 + 9 arkipäivää) osuvilta työvuorolistan mukaisilta työ-, tasoitusvapaa- ja vuosivapaapäiviltä.

ESIMERKKI

Kuukausipalkkainen työntekijä on ollut sairaana 3.–18.10. eli 16 päivää. Sama sairaus uusiutuu 31.10. ja jatkuu 17.11. asti. Työntekijän sairausajan palkkajakso on 28 päivää. Työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 24.11. ja on sairaana 27.11. asti.

M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S
T	T	T	T	T	V	X	X	T	T	T	T	V	T	V	X	T	T	T	T	T	V	T	T	T	T	T	X
sama sairaus uusiutui																sama sairaus uusiutui											

Sairausajan palkkajakso 28 päivää
 Edellinen sairausjakso - 16 päivää
 Uusiutumislajaksolta maksetaan sairausajan palkkaa 12 päivältä = 31.10.–11.11.

Kela maksaa päivärahan ajanjaksolta 12.11.–17.11. suoraan työntekijälle.

Uusiutumislajaksolta 24.11. – 27.11. työnantajan palkanmaksujakso on jo kokonaan päättynyt, mutta työntekijälle maksetaan kuitenkin palkka uusiutumispäivältä 24.11. sairausvakuutuslain mukaisen karenssiajan ollessa tässä tapauksessa yksi päivä.

Mikäli aikaisempi työkyvyttömyysjakso on kestänyt vähemmän kuin sairausvakuutuslain mukainen karenssiaika tai työntekijä ei muutoin ole saanut sairauspäivärahaa, on SVL:n mukainen karenssiaika uusiutumistapauksessakin 1 + 9 arkipäivää, jolta ajanjaksolta työnantaja suorittaa palkan.

23 § Lääkärintarkastukset

1. Lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Työnantaja korvaa ansionmenetyksen seuraavissa tapauksissa edellyttäen, että tarkastuksiin ja tutkimuksiin aikaa ei ole saatu työajan ulkopuolella ja nämä on järjestetty tarpeetonta työajan menetystä välttäten:

- sairauden toteamiseksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvä lääkärin määräämä laboratorio- ja röntgentutkimus
- äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevat tarkastukset ja synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset
- valtioneuvoston asetuksen 1339/2006 tarkoittamat rintasyöpäseulontatutkimukset ja kohdun kaulaosan syövän seulontatutkimukset
- äkillisen hammassairauden aiheuttaman toimenpiteen ajalta, jos hammassairaus on aiheuttanut työkyvyttömyyden, jota on hoidettava saman päivän tai työvuoron aikana. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

2. Lakisääteiset tarkastukset

Ansionmenetys korvataan myös työntekijän käydessä seuraavissa lakisääteisissä tarkastuksissa ja tutkimuksissa:

- lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan hyväksytyissä tarkastuksissa
- nuorista työntekijöistä annettuun lakiin tai säteilylakiin liittyvissä tutkimuksissa
- lainsäädännön edellyttämissä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksessä toisiin tehtäviin.

Työnantaja maksaa työntekijälle välittömät matkakustannukset kyseisiin tutkimuksiin tai jälkitarkastuksiin sekä päivärahan, jos ne tehdään muulla paikkakunnalla.

24 § Tilapäinen poissaolo

1. Perheessä sattunut äkillinen sairaus

1.1.

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijälle maksetaan palkkaa 1-3 kalenteripäivän pituiselta ajalta sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti, jos

- lyhyt poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi ja
- työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta sekä
- poissaolosta on annettu TES 22 §:n mukainen selvitys.

Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin lapsen kanssa yksin asuvalle on, että

- toisella lapsen kanssa vakituisesti asuvalla henkilöllä ei ole ansiotyönsä ja työaikansa, varusmiespalveluksen, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen, pakollisen reservin kertausharjoituksen tai pakollisten täydennyspalvelusten tai työttömyysturvalain mukaisen ja työttömyysturvaetuuksien edellytyksenä olevaan työllistymistä edistävään palveluun tai vastaavaan toimenpiteeseen osallistumisen vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai hoitaa lasta itse ja
- toisen esteestä hoitaa lasta on annettu selvitys pyydettyessä.

1.2.

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen palkattomaan poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta-arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

2. Työntekijän vihkiäiset ja merkkipäivät

Työntekijän vihkimispäivä on palkallinen vapaapäivä sen ollessa työpäivä.

Työntekijän 50- ja 60-vuotispäivä on palkallinen vapaapäivä, mikäli työsuhde on jatkunut vähintään vuoden ja merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

3. Lähiomaisen kuolema ja hautajaiset

Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen palkalliseen 1–3 päivän poissaoloon lähiomaisen kuoleman ja hautajaisten johdosta.

Lyhyellä poissaololla tarkoitetaan kuolemasta ja hautajaisista johtuviin järjestelyihin sekä hautajaisiin tarvittavaa aikaa. Lähiomaisia ovat avio- tai avopuoliso, vanhemmat, iso- ja appivanhemmat, lapsi, sisar tai veli.

Yli päivän poissaolosta on pyydettyessä esitettävä etukäteen selvitys ajan tarpeesta.

4. Kutsunta ja kertausharjoitukset

Työntekijä voi osallistua ansion alentumatta asevelvollisten kutsuntaan ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen. Lääkärintarkastukseen noudatetaan TES 23 §:n määräyksiä.

Työntekijälle maksetaan pakollisilta kertausharjoituspäiviltä tai siviilipalveluslaissa tarkoitettulta täydennyspalvelusajalta palkan ja reserviläispalkan erotus.

5. Yhteiskunnallinen toiminta

Työntekijälle maksetaan palkan ja ansionmenetyskorvauksen erotus hänen osallistuessaan työaikana:

- kunnanvaltuuston
- kunnanhallituksen tai
- valtiollisten tai kunnallisten vaalien vaalilautakunnan tai -toimikunnan työskentelyyn.

Erotus maksetaan työntekijän annettua selvityksen ansionmenetyskorvauksesta.

6. PAMin hallintoelinten kokoukset

Palvelualojen ammattiliiton sopimusalatoyhteisöjen, valiokunnan, hallituksen ja valtuuston jäsenelle järjestetään mahdollisuus osallistua em. hallintoelinten kokouksiin sekä liittokokoukseen, ellei osallistumiselle ole erityistä työn järjestelyistä johtuvaa painavaa estettä. Työntekijän tulee ilmoittaa kokoukseen osallistumisestaan mikäli mahdollista ennen ko. kokouksen ajankohdan sisältävän työvuorolistan laatimista tai niin pian kuin mahdollista sekä esitettävä asianmukainen selvitys osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

7. Vaikeasti sairas lapsi

Lapsen ollessa vaikeasti sairas on työntekijä sovittaessa oikeutettu palkattomaan poissaoloon (Vnp 93/1987).

8. Poissaoloista sopiminen ja vuosilomaedut

Tämän pykälän 2–7 kohtien mukaisista poissaoloista työntekijän on sovittava työnantajan kanssa.

Tämän pykälän 1–6 kohtien mukaiset poissaolot eivät vähennä vuosilomaetuja.

25 § Perhevapaat

1. Lakisääteiset oikeudet

Työntekijän oikeus erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimus- ja sairausvakuutuslain mukaan.

Työehtosopimuksen laatimishetkellä määräykset ovat seuraavat:

2. Erityisäitiysvapaa

Lähtökohtaisesti oikeus erityisäitiysvapaaseen syntyy silloin, kun raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työntekijälle voida järjestää muuta työtä ja työntekijä joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä.

3. Äitiysvapaa

Äitiysvapaan pituus on 105 arkipäivää, joista 50-30 arkipäivää sijoittuu ennen laskettua synnytysaikaa. Äitiysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan alkamista.

4. Isyysvapaa

Isyysvapaan pituus on 54 arkipäivää, kuitenkin siten, että äitiys- tai vanhempainvapaan aikana sitä voidaan pitää 1-4 jaksossa enintään 18 arkipäivää. Äitiys- ja vanhempainrahakauden ulkopuolella pidettävä isyysvapaa voidaan jakaa enintään kahteen jaksoon.

Isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan alkamista. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin 1 kuukausi.

5. Vanhempainvapaa

Vanhempainvapaan pituus on 158 arkipäivää, jonka työntekijä voi pitää enintään kahdessa vähintään 12 arkipäivän pituisessa jaksossa. Vanhempainvapaan pitämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan alkamista. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin 1 kuukausi.

Jos 2 kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon tai siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.

6. Hoitovapaa

Hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan alkamista. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin 1 kuukausi.

7. Osittainen hoitovapaa

Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan alkamista.

26 § Äitiys-, adoptio- ja isyysvapaan palkka

1. Äitiysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan äitiys- ja adoptiovapaan palkkana työntekijän peruspalkan ja hänelle maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan erotus vapaan kolmen ensimmäisen kuukauden ajalta, jos
 - työsuhde on keskeytyksettä kestänyt vähintään kaksitoista kuukautta ennen äitiysvapaan alkamista ja
 - työntekijä palaa työhön tai on estynyt palaamasta työhön 6. kohdassa mainitusta syystä.
2. Tässä pykälässä mainituin edellytyksin maksetaan työntekijälle palkka 3 kuukauden ajalta adoptiovapaalta työntekijän adoptoidessa alle 7-vuotiaan lapsen sekä enintään 6 arkipäivän pituiselta isyysvapaa-ajalta.
3. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä esittää luotettavan selvityksen hänelle maksettavasta päivärahan määrästä.
4. Palkka maksetaan työntekijälle yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä äitiysvapaan alkamisen jälkeen. Äitiysvapaan palkka lasketaan kuten sairausajan palkka.
5. Jos äitiysvapaa alkaa ennen kuin yksi vuosi on kulunut siitä, kun työntekijä on palannut takaisin työhön vähintään 6 kuukautta kestäneeltä muulta palkattomalta vapaalta kuin perhevapaalta, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta äitiysvapaan ajalta
6. Mikäli äitiysvapaa-ajalta palkkaa saanut työntekijä ei palaa työhön, saadaan äitiysvapaa-ajalta maksettu palkka periä takaisin. Takaisinperintäoikeutta ei kuitenkaan ole silloin, kun työsuhde on perhevapaan aikana päättynyt työntekijästä itsestään riippumattomista syistä ja työntekijä on tästä syystä estynyt palaamasta työhön.
7. Jos päivärahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan pienempänä kuin mihin työntekijällä olisi ollut sairausvakuutuslain mukaan oikeus, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee sillä päivärahalla tai sen osalla, joka on jäänyt suorittamatta työntekijästä johtuvasta syystä.

6. VUOSILOMA

27 § Vuosiloma

1. Vuosiloma

Vuosilomaetuudet määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

2. Loman ansainta

Työntekijä ansaitsee lomaa täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta työsuhteen kestänyttä lomanmääräytymisvuoden (1.4.-31.3.) loppuun mennessä:

- alle vuoden 2 arkipäivää
- vähintään vuoden 2,5 arkipäivää.

Loman pituutta laskettaessa annetaan päivän osa täytenä lomapäivänä.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi jonka aikana:

- a. työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä
- b. työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia.

Työntekijä ansaitsee lomaa joko a- tai b-vaihtoehdon mukaan.

Työntekijä ansaitsee lomaa a-vaihtoehdon mukaan työskennellessään työsuhteen mukaisesti kaikkina kalenterikuukausina vähintään 14 päivää kuukaudessa.

3. Työssäolopäivien veroiset päivä

Vuosiloman ansainnassa on otettava huomioon myös työssäolopäivien veroiset päivät.

Työssäolopäivien veroisina pidetään vuosilomaa määrättäessä niitä päiviä, joina työntekijä on ollut vuosilomalla, sekä niitä päiviä, joina työntekijä on työaikajärjestelmän mukaan ollut työstä vapaa keskimääräisen jaksotyöajan tasaamiseksi työehtosopimuksen mukaiseen enimmäismäärään (tasoitusvapaa).

Työntekijällä, joka työsopimuksensa mukaan työskentelee alle 14 päivänä kuukaudessa, mutta vähintään 35 tuntia kuukaudessa, otetaan vuosiloman ajalta huomioon vain ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaisesti ilman vuosilomaa olisi ollut työssä.

Lomanmääräytymisvuoden perusteella annettavan vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä työpäiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt työtä suorittamasta seuraavista syistä:

a. reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 37 §:ssä tarkoitetun täydennyspalveluksen vuoksi

b. sairauden tai tapaturman vuoksi, ei kuitenkaan enempää kuin yhteensä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos tällainen este keskeytyksettä jatkuu lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään tämän sairauden tai tapaturman osalta työssäolopäivien veroisina yhteensä enintään 75 työpäivää

c. lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, ei kuitenkaan enempää kuin yhteensä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos tällainen este keskeytyksittä jatkuu lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään kuntoutusajan osalta työssäolopäivien veroisina yhteensä enintään 75 työpäivää

d. työturvallisuuslaissa tarkoitetun tai työnantajan määräämän taikka sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi

e. työ sopimuslain 4 luvun 1 §:ssä säädetyn äitiys-, erityis-äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi vuosilomalaissa määritellyltä ajanjaksolta, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi

f. sellaisen kunnallisen tai muun julkisen luottamustehtävän taikka todistajana kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella

g. sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia

h. työnsä edellyttämän matkustamisen takia, ellei tällaisia matkustuspäiviä muuten luettaisi hänen työpäivikseen

i. muusta syystä, jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaan on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle poissaolosta huolimatta tällaiselta päivältä palkan (esim. vuosivapaapäivät)

j. lomauttamisen takia, kuitenkin enintään 30 työpäivää kerrallaan

k. lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, kuitenkin enintään kuusi kuukautta kerrallaan. Tällaisen työaikajärjestelyn jatkuessa keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen aloitetaan uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen lomanmääräytymisvuoden vaihtumisesta

l. opintovapaalaissa (237/79) tarkoitetun opintovapaan johdosta, jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työnantajan hänelle osoittamaan työhön, kuitenkin enintään 30 työpäivää lomanmääräytymisvuoden ajalta

m. voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietuopuoliseen koulutukseen osallistumisen takia

n. työnantajan suostumuksella työn edellyttämän koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työssäolopäivien veroisiksi voidaan sopia luettavaksi vain 30 työpäivää kerrallaan

o. PAMin valtuuston, hallituksen tai valio- ja toimikuntien kokouksiin osallistumisen vuoksi.

Alle 14 päivää, mutta vähintään 35 tuntia kuukaudessa työskentelevän työntekijän työssäolon veroisena aikana pidetään b)- ja c)-kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuodessa sekä j)-kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 42 kalenteripäivää kerrallaan ja l)-kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 42 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuodessa.

Poissaoloaikaa laskettaessa poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä päivänä, jona työntekijä on ollut poissa työstä ja päättyneen poissaoloperusteen lakkaamispäivänä, jos päivästä on ennalta sovittu tai määrätty, ja muussa tapauksessa työhön paluuta edeltäneenä poissaolopäivänä. Työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

4. Vuosiloman säästäminen

Työntekijän oikeus säästövapaaseen määräytyy vuosilomalain (162/2005) 27 §:n mukaisesti.

5. Vuosiloman antaminen ja merkitseminen työvuorolistaan

1. Kesälomakausi on 2.5.–30.9. Talvilomakausi on 1.10.–30.4.
2. Työnantaja määrää loman ajankohdan lomakaudella. Ennen ajan- kohdan määrittämistä työntekijälle on annettava mahdollisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Työntekijän suostumuksella loma voidaan antaa viimeistään ennen seuraavan lomakauden alkua. Vuosilomat on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan järjestämään vuosittain tasapuolisesti kiertäviksi.

3. Vuosiloman tulee pääsääntöisesti olla yhdenjaksoinen. Kesälomasta voidaan työntekijän suostumuksella antaa 12 arkipäivää ylittävä osuus yhdessä tai useammassa erässä. Talviloma voidaan jakaa ainoastaan työntekijän suostumuksella.
4. Työnantajan on ilmoitettava vuosiloman ajankohdasta mikäli mahdollista kuukautta, kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista. Sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta siirretyn loman yhteydessä ennakoilmoitusaika on kaksi

viikkoa, tai jos tämä ei ole mahdollista, vähintään viikko. Työnantaja ei voi ilman työntekijän suostumusta siirtää lomaa ilmoitettuaan sen ajankohdasta.

5. Lomapäiviksi ei lasketa sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, juhannusaattoja, vapunpäivää, jouluaattoja eikä pääsiäislauantaita.
6. Lomaa ei saa merkitä alkamaan tai päättymään siten, että ansaitut tai ansaittavaksi tulevat vapaapäivät menevät vuosiloman kanssa päällekkäin.
7. Kiertävästä tai kiinteästä vapaapäivien antamisjärjestelmästä voidaan poiketa.
8. Kukin maanantain ja perjantain välinen, vuosilomapäiväksi luettava päivä lyhentää 112,5 tunnin työaikajärjestelmässä jakson työaikaa 7,5 tunnilla.

Jakson työaikaa lyhentävät vastaavalla tavalla myös vuosiloman sisälle maanantai-perjantai-päiville sijoittuvat kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, jouluaatto ja juhannusaatto.

Muussa työaikajärjestelmässä olevalla sekä osa-aikatyöntekijällä vuosiloman ja edellä mainittujen arkipyhä- ja juhlapäivien lyhentävä vaikutus lasketaan edellä mainituin periaattein hänen työaikansa suhteessa.

9. Jos loma sijoittuu useamman kolmiviikkoisjakson ajalle, lasketaan työaikaa lyhentävä vaikutus kunkin kolmiviikkoisjakson osalta erikseen.
10. Jos viimeinen vuosilomaan kuuluva päivä on lauantai, tulee tätä seuraava sunnuntai järjestää vapaapäiväksi. Tämä vapaapäivä ei vähennä ansaittuja tai ansaittavaksi tulevia vapaapäiviä.

ESIMERKKI

Viimeinen vuosilomapäivä on lauantai, jolloin loman päättymistä seuraava sunnuntai järjestetään vapaapäiväksi.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	–	V	X	T	T	T	T	T

6. Vuosiloma ja vapaapäivät

Jos työntekijä on työskennellyt viikossa viisi työpäivää (maanantai-perjantai), ei vuosilomaa saa merkitä alkamaan lauantaina, vaan lauantai ja sunnuntai tulee merkitä V- ja X-päiviksi. Ensimmäinen lomapäivä on maanantai.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	T	T	V	X	VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	

Jos loma alkaa viimeistään perjantaina, vapaapäiviä ei ole ansaittu.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	T	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	

Jos työntekijän viimeinen vuosilomapäivä on maanantai, työntekijä ansaitsee sille viikolle kaksi vapaapäivää.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	T	T	T	T	V	X

Jos työntekijän viimeinen vuosilomapäivä on tiistai, työntekijä ansaitsee sille viikolle yhden vapaapäivän.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	T	T	V	T	T

Jos viimeinen vuosilomapäivä on keskiviikko tai myöhemmin, kyseiselle viikolle ei ansaita yhtään vapaapäivää.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	T	T	T	T

7. Vuosiloman vaikutus työaikaan

ESIMERKKI 1.

6 päivän kesäloma ja säännöllinen työaika 112,5 t / 3 vkoa.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	T	T	V	X	L	L	L	L	L	L	–	T	T	T	T	T	X	V

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 5 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee $5 \times 7,5$ tuntia eli yhteensä 37,5 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika $(112,5 - 37,5) = 75$ tuntia.

ESIMERKKI 2.

12 päivän kesäloma ja säännöllinen työaika 112,5 t / 3 vkoa.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	–	T	T	V	X	T	T	T

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 10 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee $10 \times 7,5$ tuntia eli yhteensä 75 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika $(112,5 - 75) = 37,5$ tuntia.

ESIMERKKI 3. (YHDENJAKSOINEN LOMA USEAMMALLA JAKSOLLA)

18 päivän kesäloma, joka osuu kahdelle jaksolle. Säännöllinen työaika 112,5 t / 3 vkoa.

T	T	T	T	T	V	X	T	T	T	T	V	X	L	L	L	L	L	L	
L	L	L	L	L	L		L	L	L	L	L	-	V	T	T	X	T	T	T

Ensimmäisessä kolmiviikkoisjaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 5 kpl, jolloin tämän jakson työaika lyhenee $5 \times 7,5$ tuntia eli yhteensä 37,5 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika yhteensä $(112,5 - 37,5) = 75$ tuntia.

Toisessa kolmiviikkoisjaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 10 kpl, jolloin tämän jakson työaika lyhenee $10 \times 7,5$ tuntia eli yhteensä 75 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika yhteensä $(112,5 - 75) = 37,5$ tuntia.

ESIMERKKI 4. (PÄÄSIÄINEN)

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
L	L	L	L	-	-	-	-	L	L	T	T	T	T	X	T	T	T	T	T	V

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 6 kpl, joiden jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on $6 \times 7,5$ t eli yhteensä 45 tuntia. Lisäksi vuosilomajaksoon sisältyvät pitkäperjantai ja pääsiäismaanantai, joiden jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on $2 \times 7,5$ t eli yhteensä 15 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika ($112,5-60$) on yhteensä 52,5 tuntia.

ESIMERKKI 5. (HELATORSTAI)

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
L	L	L	-	L	L	-	L	T	T	T	T	X	V	T	T	T	T	T	X	V

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 5 kpl, joiden jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on $5 \times 7,5$ t eli yhteensä 37,5 tuntia. Lisäksi vuosilomajaksoon sisältyy helatorstai, jonka jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on 7,5 t. Jakson jäljelle jäävä työaika ($112,5-45$) on yhteensä 67,5 tuntia.

ESIMERKKI 6. (JUHANNUS)

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
L	L	L	L	-	-	-	L	L	T	T	T	T	V	T	T	T	T	T	X	V

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 6 kpl, joiden jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on $6 \times 7,5$ t eli yhteensä 45 tuntia. Lisäksi vuosilomajaksoon sisältyy juhannusaatto, jonka jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on 7,5 t. Jakson jäljelle jäävä työaika ($112,5-52,5$) on yhteensä 60 tuntia.

8. Lisä- ja ylityö vuosiloman sisältävällä työaikajaksolla

Mikäli vuosilomajakson työaikaa lyhentävän vaikutuksen ja jaksolla toteutuneen työajan yhteismäärä ylittää 112,5 tuntia, korvataan jakson lisä- ja ylityö seuraavasti:

- 120 tuntiin asti lisätyönä
- seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotetulla palkalla.

Työajan tasoittumisjärjestelmiä käytettäessä korvataan järjestelmän mukaisen kolmiviikkoisjakson säännöllisen enimmäistyöajan ylittävä tuntimäärä 100 %:lla korotetulla palkalla.

9. Vuosiloman siirtäminen

Vuosiloma siirretään työntekijän pyynnöstä jos työntekijä on työkyvytön

- sairauden
- tapaturman tai
- synnytyksen johdosta.

Työnantaja on velvollinen siirtämään vuosiloman seuraavin edellytyksin:

1. Työkyvyttömyys ennen vuosiloman tai sen osan alkamista

- työntekijä ilmoittaa työkyvyttömyydestään ennen vuosiloman alkamista, sekä
- työntekijä pyytää loman siirtämistä ennen loman alkua ja
- työkyvyttömyys on todettu ennen loman alkamista.

Työntekijä on velvollinen työnantajan sitä vaatiessa todistamaan työkyvyttömyytensä lääkärintodistuksella.

Jos työntekijällä on ollut laillinen este, jonka johdosta hän ei ole voinut tehdä ilmoitusta työkyvyttömyydestään ennen loman alkamista ja pyyntöä sen siirtämisestä, on työnantaja velvollinen ottamaan huomioon myöhemminkin tehdyn ilmoituksen ja pyynnön. Edellytyksenä on, ettei työntekijä ole esteen päätyttyä aiheuttomasti viivytellyt ilmoituksen tekemistä.

Edellä mainituilla edellytyksillä työntekijällä on oikeus saada lomansa siirretyksi, jos loman alkaessa tiedetään, että hän lomansa aikana joutuu työkyvyttömyyden aiheuttavaan sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon.

Siirto koskee koko sitä lomaa tai loman osaa, joka oli määrätty pidettäväksi.

2. Työkyvyttömyys vuosiloman aikana

Vuosilomansa aikana sairastuneella työntekijällä on vuosilomalain mukaisesti oikeus saada siirretyksi työkyvyttömyysjaksolle sijoittuneet vuosilomapäivät.

Työntekijän tulee ilman aiheetonta viivytystä pyytää lomapäivien siirtoa ja toimittaa pyydetäessä lääkärintodistus työkyvyttömyydestä.

Työkyvyttömyysajan päätyttyä vuosiloma jatkuu normaalisti ja siirrettäväksi pyydetty lomapäivät siirtyvät myöhemmin pidettäväksi.

Sairausajalta työntekijällä on oikeus saada sairausajan palkkaa TES 22 § mukaisesti.

3. Siirretyn vuosiloman antaminen

Siirretty kesäloma on annettava lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua.

Jos loman antaminen tällä tavalla ei ole mahdollista, loma on annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana, viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä.

Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan lomakorvauksella.

10. Vuosilomapalkka

1. Laskentatavan määräytyminen

Lomapalkan laskentatapa määräytyy vuosilomalain mukaisesti sen palkkaustavan mukaan, jota työntekijään sovellettiin lomanmääräytymisvuoden päättyessä (31.3.).

Jos työntekijän työaika ja palkkausmuoto (tuntipalkasta kuukausipalkaksi tai toisin päin) ovat kuitenkin muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana, lasketaan lomapalkka prosentuaalisesti 3.B-kohdan mukaisesti. Lomapalkan tasausta ei tällöin suoriteta. Tätä laskentatapaa ei kuitenkaan sovelleta työntekijän ollessa osittain lomautettuna.

2. Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka maksetaan ennen loman alkamista.

Vaihtoehtoisesti vuosilomapalkka voidaan maksaa myös yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä, ellei työntekijä pyydä lomapalkan maksamista ennen loman alkamista.

3. Vuosilomapalkan suuruus

A. Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaisen työntekijän loma-ajan päiväpalkka saadaan jakamalla lomalle lähtiessä voimassa oleva kuukausipalkka luvulla 25. Päiväpalkka kerrotaan ansaittujen lomapäivien määrällä.

Peruskuukausipalkan pohjalta laskettu vuosilomapalkka tasataan seuraavana palkanmaksupäivänä.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkkaan lisätään lomanmääräytymisvuoden aikana maksettujen iltä-, yötyö- ja luvanhaltijan edustajan lisien sekä sunnuntaityökorvausten summasta:

Lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) aikana maksetut	Työsuhte jatkunut alle vuoden 31.3. mennessä	Työsuhte jatkunut väh. vuoden 31.3. mennessä
- iltatyölisä - yötyölisä - sunnuntaityökorvaus - luvanhaltijan edustajan lisä	9 %	11,5 %

ESIMERKKI LOMAPALKAN LASKEMISESTA

Kuukausipalkka loman alkaessa 1 700 € + lomanmääräytymisvuoden tuntikoh-
taiset lisät 1 000 € (11,5 %).

24 päivän kesäloman alkaessa maksetaan:

Peruspalkka $1\,700\text{ €} / 25 \times 24 = 1\,632\text{ €}$

Lisien osuus $11,5\% \times 1\,000\text{ €} = 115\text{ €}$

Kesälomapalkka $1\,632\text{ €} + 24/30 \times 115\text{ €} = 1\,723,99\text{ €}$

6 päivän talviloman alkaessa maksetaan:

Peruspalkka $1\,700\text{ €} / 25 \times 6 = 408\text{ €}$

Lisien osuus 115 €

Talvilomapalkka $408\text{ €} + 6/30 \times 115\text{ €} = 430,99\text{ €}$

B. Tuntipalkkaiset työntekijät

Lomapalkka on lomanmääräytymisvuoden (1.4. – 31.3.) ansiosta:

- 9 % työsuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden
- 11,5 % työsuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden.

Lomapalkka lasketaan prosentuaalisesti lomanmääräytymisvuoden ansiosta, joka muodostuu:

a. työssäolon ajalta maksetusta palkasta (lukuun ottamatta yli- ja hätätyöstä maksettua korotusosaa) sekä

b. seuraavista vuosilomaa kerryttävien poissaolojen ajalta laskettavista laskennallisista palkkaeristä:

- sairausajalta maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 75 työpäivältä
- lääkinnällisen kuntoutuksen ajalta, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, yhteensä enintään 75 työpäivältä
- ajalta, jonka työ on estynyt sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia
- erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta vuosilomailaissa tarkemmin määritellyltä ajanjaksolta sekä tilapäisen hoito-vapaan ja pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon ajalta.
- lomautusajalta enintään 30 työpäivältä lomautusta kohden ja
- työehtosopimuksen mukaisen tilapäisen poissaolon ja lääkärin-tarkastuksen ajalta
- vapaana pidetyn vuosivapaan ajalta maksettu palkka.

Alle 14 päivää, mutta vähintään 35 tuntia kuukaudessa työskentelevän työntekijän osalta laskennallista palkkaa lisätään sairaus- tai kuntoutus-ajalta jo maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 105 kalenteripäivän ajalta lomanmääräytymisvuodessa ja lomautusajalta enintään 42 kalen-teripäivän ajalta kerrallaan.

Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken tuntipalkan ja sovitun keskimääräisen kolmiviikkoistuntimäärän perusteella tai sen puuttuessa poissaolon alkamishetkeä edeltävän kolmen täyden kolmiviikkoisjakson toteutuneen työajan perusteella. Huomioon otetaan myös poissaoloaikana tapahtuneet palkankorotukset.

ESIMERKKI

Osa-aikatyöntekijä, jonka tuntipalkka on 12 € ja keskimääräinen vähimmäistyöaika 90 t / 3vko.

Lomaoikeus 2,5 pv × 12 kk

Lomanmääräytymisvuonna työstä maksettu palkka työaikalisineen 19 000 €
Sairausajan palkkaa maksettu 4 viikon ajalta 1 440 €, tämän lisäksi palkattomia sairauspäiviä 7 työpäivää

Lomanmääräytymisvuoden ansio:

19 000 €

1 440 €

504 € (laskennallinen palkka 7:lle palkattomalle sairauspäivälle)
20 944 €

Lomapalkka $20\,944\text{ €} \times 11,5\% = 2\,408,56\text{ €}$

11. Vuosilomakorvaus

a. Vuosilomakorvaus työsuhteen kestäessä

Työntekijällä, joka sopimuksensa mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä tai niin lyhyen ajan, ettei hänelle tästä syystä kerry täysiä lomanmääräytymiskaukuksia, on oikeus lomapalkkaa vastaavaan lomakorvaukseen.

Mikäli työntekijällä ei ole oikeutta vuosilomaan, hänellä on oikeus saada vuosilomakorvaus viimeistään 30.9. mennessä.

Työntekijän lähtiessä suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksetaan ansaittuja lomapäiviä vastaava lomakorvaus.

b. Vuosilomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työntekijällä on oikeus työsuhteen päättyessä saada vuosilomapalkan sijasta vuosilomakorvaus.

Jos työntekijä niinä kuukausina, joina työsuhde alkoi ja päättyi, on ollut työssä yhteensä vähintään 14 päivää tai 35 tuntia, eikä hän siltä ajalta ole saanut lomaa tai lomakorvausta, lasketaan nämä yhteen yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Työntekijälle, jolle ei ole kertynyt työsuhteen päättymishetkeen mennessä oikeutta vuosilomaan kummankaan vuosiloman ansaintasäännön perusteella, maksetaan lomakorvauksena 9 % työssäoloajan ansiosta (lukuun ottamatta yli- tai hätätyöstä maksettua korotusosaa). Työsuhteen kestätyä vähintään yhden vuoden korvaus on 11,5 % kuluvan lomanmääräytymisvuoden alusta lukien.

12. Vuosilomakirjanpito

Työnantajan on pidettävä vuosilomista kirjanpitoa, jossa on oltava mm: vuosilomien ajankohdat ja pituudet

- lomien pituuden laskemisen perusteet kunkin työntekijän osalta, kuten lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä, työsuhteen kesto jne.
- vuosilomapalkkojen erittely, josta selviää peruskuukausipalkan lisäksi maksettavat lisät ja tuntipalkkaisten osalta myös mahdolliset ylityöt sekä mahdollisen ruokaedun korvaus ja lopullisen vuosilomapalkan tai lomakorvauksen suuruus.

28 § Lomaltapaluu raha

1. Maksamisedellytykset

Työntekijä on oikeutettu lomaltapaluu rahaan:

- aloittaessaan loman ilmoitettuna tai sovittuna aikana ja
- palattuaan työhön heti loman päätyttyä sekä
- lomapalkasta ja lomakorvauksesta siirtyessään vanhuus-, työkyvyttömyys-, yksilölliselle varhais- tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle.

Työhön palaamiseen rinnastetaan poissaolo, joka johtuu

- vuosilomalain 7 §:ssä mainitusta syystä
- työnantajan suostumuksesta
- erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta
- ylivoimaisesta esteestä (julkinen kulkuneuvo rikkoonut)
- työpaikan muiden työntekijöiden vuosilomista
- reservin harjoituksista tai ylimääräisestä palveluksesta
- sairaudesta tai tapaturmasta
- kunnallisesta luottamustehtävästä, josta ei ole lain mukaan oikeutta kieltäytyä
- viranomaisen sairauden leviämisen estämiseksi antamasta määräyksestä
- muusta syystä, jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaan poissaolosta huolimatta on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle tällaiselta päivältä palkkaa
- lomauttamisesta
- voimassa olevaan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen osallistumisesta
- koulutusopimuksen mukaisesta poissaolosta.

Riittävää on, jos edellä lueteltu syy on ollut olemassa sinä päivänä, joka olisi ollut lomaltapaluu päivä.

Loman päättymishetkellä opintovapaalla, vuorotteluvapaalla tai hoitovapaalla olevalle työntekijälle lomaltapaluuraha maksetaan hänen palattuaan työhön lain tarkoittaman ennakkoilmoituksen tai siihen myöhemmin lain mukaisin perustein tehdyn muutoksen taikka työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti.

Asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta suorittamasta palanneelle lomaltapaluuraha suoritetaan siitä vuosilomapalkasta ja/tai vuosilomakorvauksesta, joka hänelle maksettiin palvelukseen lähtiessään.

Mikäli muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanotun työntekijän työehtosopimus päättyy vuosiloman aikana ja työntekijä on tästä syystä estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, on työntekijällä oikeus lomaltapaluurahaan pidetyn tai pidettäväksi sovitun vuosiloman osalta.

2. Suuruus

Lomaltapaluuraha on 50 % työehtosopimuksen mukaan lasketusta lomapalkasta.

Lomaltapaluuraha lasketaan loma-ajan rahapalkasta ottaen mukaan mahdollinen rahana maksettava luontoisetu kuten ravintoetu. Muita loman aikana annettavia luontoisetuja ei oteta huomioon.

Työntekijän saadessa lomapalkkansa prosentuaalisena hänellä on oikeus lomaltapaluurahaan vain lomapäiviä vastaavalta osuudelta vuosilomapalkasta.

ESIMERKKI

35 tunnin ansainnassa olevan työntekijän työsuhte on alkanut 5.4. edellisenä vuonna. Kahtena kuukautena hän on työskennellyt alle 35 työtuntia. Työntekijän lomaoikeus on siten 10×2 eli 20 päivää. Lomanmääräytymisvuodelta maksettu palkka on 6 000 euroa . Lomapalkaksi muodostuu 9 % 6 000 eurosta eli 540 euroa.

Lomaltapaluuraha:

$$\frac{50\% \times 540 \text{ €} \times 20 \text{ (lomapäivien lukumäärä)}}{24 \text{ (lomapäivien enimmäismäärä)}} = 225 \text{ €}$$

3. Maksamisaika

Lomaltapaluuraha maksetaan loman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

Jos lomaltapaluurahan osittaminen lomia ositettaessa muodostuu vaikeaksi toteuttaa, voidaan lomaltapaluuraha maksaa yhdellä kertaa loman pääosan päättymisen jälkeen. Jos maksamisen edellytykset eivät kaikilta osin täyty, liikaa suoritettu lomaltapaluuraha vähennetään työntekijän palkkasaamisesta.

Työpaikkakohtaisesti TES 30 §:n mukaisesti lomaltapaluuraha voidaan sopia maksettavaksi muuna ajankohtana tai annettavaksi vastaavana palkallisena vapaa-aikana.

Ellei toisin ole sovittu, annetaan lomaltapaluurahavapaa kokonaisina vapaapäivinä (työaikaa lyhentävä vaikutus on 112,5 tuntia/3 viikkoa työaikamuodossa 7,5 tuntia /pv) Yhdellä kalenteriviikolla voi olla enintään 5 lomaltapaluurahavapaa päivää. Lomaltapaluurahavapaa päivä rinnastetaan työpäiväksi X- ja V-päivien ansainnassa.

ESIMERKKI

Työntekijän lomaltapaluuraha on 720 euroa ja tuntipalkka 12 euroa. Työntekijä ja työnantaja ovat TES 30 §:n mukaisesti sopineet koko lomaltapaluurahan vaihtamisesta vapaaksi. Työntekijä saa palkallista vapaa-aikaa 60 tuntia.

7. MATKAT

29 § Matkakustannukset

1. Matkakustannukset

Työntekijän joutuessa matkustamaan työnantajan määräyksestä, matkakustannukset korvataan vaihtoehtoisesti:

- yrityksen matkustussäännön mukaan tai sen puuttuessa
- verohallituksen päätöksen mukaan.

2. Yrityksen matkustussääntö

Yrityksen matkustussäännössä päivärahojen ja muiden matkakustannusten korvausten perusteet ja taso määräytyvät kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti.

Yrityksen matkustusohjesäännössä voidaan poiketa verohallituksen ohjeista seuraavissa tapauksissa:

1. Työntekijän tehdessä työmatkan alueellisesti rajatussa ja usean kunnan alueella toimivassa yrityksessä.

Muissa yrityksissä päivärahaa suoritetaan työmatkan suuntautuessa yrityksen toimipaikkakunnan, sen läheisen vaikutuspiirin tai työntekijän säännöllisen työtekemispaikan ulkopuolelle.

2. Työntekijän osallistuessa yrityksen tai yritysryhmittymän sisäiseen koulutukseen työnantajan maksaessa ateriointi- ym. kustannukset.

Toiselta paikkakunnalta tai yrityksen toimialueen ulkopuolelta koulutukseen matkustavalle maksetaan kuitenkin päiväraha matkustamiseen käytetyltä ajalta.

8. TYÖPAIKKAKOHTAINEN SOPIMINEN

30 § Työpaikkakohtainen sopiminen

Työpaikkakohtaisessa sopimisessa noudatetaan seuraavia määräyksiä, elleivät liitot toisin sovi:

1. Työpaikkakohtaisen sopimuksen tekeminen ei saa olla edellytyksenä työ sopimuksen solmimiselle eikä työpaikkakohtainen sopimus voi olla osa työntekijän työ sopimusta.
2. Työnantajan aloitteesta tapahtuva ja muuta kuin kokonaista henkilöstöryhmää tai noudatettavaa työaikajärjestelmää koskeva työpaikkakohtainen sopimus voidaan tehdä työntekijän kanssa vasta hänen koeaikansa päättymisen jälkeen
3. Sopijapuolina voivat olla toisaalta työnantaja tai hänen edustajansa, toisaalta työntekijä, työntekijät tai luottamusmies, ellei ao. työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu.
4. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.
5. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassaolevaksi tai määräajaksi.

Toistaiseksi voimassaoleva sopimus voidaan irtisanoa noudattaen kolmen kuukauden irtisanomisaikaa. Määräaikainen sopimus, joka on ollut voimassa yli 9 kuukautta, voidaan irtisanoa kuten toistaiseksi voimassaoleva sopimus. Sopimuksen, jolla on sinänsä työehtosopimusvaikutukset, päättyttyä noudatetaan alan työehtosopimuksen määräyksiä.

Mikäli sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu joka tapauksessa sen loppuun.

Mahdollisuuden työpaikkakohtaiseen sopimiseen sisältävät seuraavat työehtosopimuksen kohdat:

- 7 § keskimääräisen vähimmäistyöajan tarkastelujakson pituus
- 8 § viikonloppuvapaat
- 9 § työvuorolista
- 11 § henkilöstöravintolan työaika
- 12 § 2. työajan tasoittumisjärjestelmä
- 12 § 3. vuosityöaikajärjestelmä (ns. työaikapankki)
- 21 § palkan maksaminen
- 22 § 2 a sairauspoissaoloista ilmoittaminen
- 28 § lomaltapaluuraha.

9. ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

31 § Jäsenmaksuperintä

Mikäli työntekijä antaa valtuutuksen, perii työnantaja Palvelualojen ammattiliiton jäsenmaksut palkanmaksun yhteydessä ja antaa vuoden päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetystä summasta.

1. Perintäkausi on sama kuin palkanmaksukausi.
2. Jäsenmaksu peritään työntekijän kokonaisansiosta.
3. Työnantaja suorittaa perimänsä jäsenmaksun ammattiliiton ilmoittamalle tilille perintäkausittain. Työnantaja antaa perityistä jäsenmaksuista tiedon työntekijälle palkkalaskelmassa.
4. Perittyjen jäsenmaksujen tilityksen tulee tapahtua välittömästi perinnän tapahduttua ilman aiheetonta viivytystä.
5. Työsuhteen päättyessä tulee työntekijän ja työnantajan edustajan täyttää jäsenmaksun päättymisilmoitus ja toimittaa siitä sopimus-kappale työnantajalle ja ammattiliitolle.

Työnantaja laatii vähintään neljännesvuosittain työntekijäkohtaisen perintä- ja selvitysluettelon, josta tulee käydä ilmi työntekijän nimi ja henkilötunnus, ammattiosaston numerokoodi, jäsenmaksujen perintä-aika ja perityn, ammattiliitolle tilitetyn jäsenmaksun määrä.

32 § Työpaikkakokoukset

Palvelualojen ammattiliiton alayhdistykset ja työpaikalla olevat osastot tai vastaavat voivat pitää työajan ulkopuolella kokouksia työsuhteyksyksistä seuraavin edellytyksin:

- kokouksen pitämisestä työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitettussa muussa paikassa sovitaan työnantajan kanssa 3 päivää etukäteen, jos mahdollista
- työnantaja osoittaa tarkoituksenmukaisen hallinnassaan olevan kokouspaikan
- järjestäjä vastaa järjestyksestä ja kokoustilojen siisteydestä.

- Järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

33 a § Väkivallan ehkäisy

1. Arviointi

Työnantajan työturvallisuuslain mukaiseen vaaran arviointiin tulee sisällyttää myös työpaikkaan kohdistuvan väkivallan uhan arviointi.

Arvioinnissa huomioidaan erityisesti

- työskentely yksin, varsinkin ilta- ja yöaikaan
- työpaikkaan kohdistuneet ja työpaikan lähiympäristössä sattuneet väkivaltatapaukset
- rahan tai arvokkaan omaisuuden käsittely.

Mikäli arvioinnin perusteella todetaan väkivallan uhan olevan ilmeinen, tulee työnantajan järjestää työ ja työolosuhteet siten, että uhkaa voidaan torjua tai vähentää.

2. Torjunta ja jälkihoito

Väkivallanuhkaa tulee torjua huolehtimalla ainakin seuraavista toimenpiteistä:

- laatimalla menettelytapaohjeet väkivaltatilanteen varalle
- antamalla työntekijälle riittävä opastus tai koulutus käytössä oleviin turva- ja hälytysjärjestelmiin
- suunnittelemalla työpisteet rakenteellisesti turvallisiksi
- huomioimalla väkivallan uhka työvoiman mitoituksessa sekä työvuoro- ja työaikasuunnittelussa
- varmistamalla yhteydensaanti poliisiin tai vartiointiliikkeeseen, esimerkiksi puhelimella.

Työnantajan tulee järjestää väkivalta- tai väkivallan uhkatilanteeseen joutuneelle jälkihoitoa esim. työterveyshuollon kautta.

33 b § Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Tutkimukset osoittavat, että työhyvinvoinnin kehittäminen voi lisätä myös työn tuottavuutta. Työhyvinvoinnin rakentamiseen osallistuu koko työyhteisö.

Säännöllisesti käytävät kehityskeskustelut ovat oleellinen osa työhyvinvoinnin edistämistä. Kehityskeskusteluissa käsitellään työntekijän työuraa ja työssä jaksamista fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden kannalta työntekijän yksilölliset piirteet huomioiden. Samalla voidaan tarkastella työntekijän ikääntymisen mahdollisia vaikutuksia työkykyyn ja työtehtäviin.

Työpaikalle suositellaan laadittavaksi yhteistoiminnassa yrityksen työntekijöiden kanssa työhyvinvointiohjelma tai toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toimenpiteitä voidaan käsitellä myös osana kehityskeskustelua.

Toimenpiteissä voidaan huomioida esimerkiksi:

- työn hallinnan ja osaamisen varmistaminen.
- johtamisen ja esimiestyön merkitys hyvän työilmapiiriin luomisessa ja työkyvyn ylläpitämisessä.
- työaikajärjestelyjen ja työvuorosunnittelun merkitys jaksamiselle.
- yö- ja vuorotyön aiheuttaman kuormituksen vähentäminen.
- vapaaehtoisen osa-aikatyön, vuorotteluvapaan ja osa-aikaeläkkeen tarjoamat mahdollisuudet.
- mahdollisuudet työn muokkaamiseen, keventämiseen ja työnkiertoon.
- työterveyshuollon tarjoamat palvelut.
- fyysisen työympäristön ja ergonomian parantaminen.
- terveellisten elämäntapojen merkitys hyvinvoinnille .
- kiusaamisen, häirinnän ja seksuaalisen häirinnän tunnistaminen työpaikoilla sekä toimenpiteet häirinnän ehkäisemiseksi.

Tarkempia ohjeita työhyvinvointiohjelman laatimiseksi löytyy liittojen nettisivuilta. (www.mara.fi ja www.pam.fi)

33 c § Kassavajeiden periminen

Työnantaja ja työntekijä selvittävät kassavajeen syntymiseen liittyvät tekijät ennen mahdollisen vahingonkorvauksen perimistä vahingonkorvauslain mukaisesti

34 § Työpaikkakäynnit

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n toimihenkilö voi, sovittuaan siitä liikkeen johdon kanssa, käydä yhdessä työnantajan edustajan ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa tutustumassa olosuhteisiin työpaikalla tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa työpaikoissa.

Työpaikalla mahdollisesti esiintyvistä erimielisyyksistä voidaan työpaikkakäynnin aikana neuvotella vain, jos asianomaisen työnantajaliiton edustaja osallistuu neuvotteluun.

35 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja kustantaa työntekijöilleen ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on sovittu keskusjärjestöjen välillä.

36 § Työpaikkaruokailu

Työpaikka-aterian raha-arvo määräytyy verohallinnon vahvistaman luontoisetujen ennakonpidätysarvon mukaan.

Raha-arvo peritään työntekijän nettopalkasta, ellei paikallisesti toisin sovita.

Aterioiden raha-arvo peritään seuraavasti:

- raha-arvo pidätetään palkanmaksukausittain työntekijän kokonaispalkasta, josta on vähennetty vero tai
- työntekijä suorittaa raha-arvon mukaisen summan käteisenä tai
- työnantaja myy työntekijälle raha-arvon mukaisella hinnalla ateriakuponkeja.

Ateriointiaika on järjestettävä tämän työehtosopimuksen 7 §:n mukaisesti.

Aterian on oltava hyvin valmistettu, vaihteleva ja ravitseva.

37 § Työpuku

Työpuvun pitää olla siisti ja asianmukainen. Työnantaja luovuttaa työntekijän työkäyttöön:

- lainsäädännön tai viranomaisohjeistuksen edellyttämät työasut
- työpuvut, mikäli työnantaja esittää erityisiä vaatimuksia esimerkiksi työpuvun väriin, malliin tai yhtenäisyyteen.

10. PALVELURAHAPALKKAA SAAVIA VAHTIMESTAREITA, JÄRJESTYKSEN-VALVOJIA JA PORTIEEREJA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

Vahtimestareihin, järjestyksenvalvojiin ja portieereihin sovelletaan työehtosopimuksen määräyksiä jäljempänä mainituin poikkeuksin.

Yksinomaan palvelurahapalkkaa saavilla työntekijöillä palkkaus muodostuu asiakkaiden maksamista palvelurahoista. Työnantaja maksaa kuitenkin sairausajan palkan, vuosilomapalkan, lomaltapaluuran, vuosivapaakorvauksen sekä korvauksen TES 23 § ja 24 §:ssä mainittujen tilapäisten poissaolojen ajalta.

38 § Vahtimestarit ja järjestyksenvalvojat

1. Palveluraha

1. Vapaaehtoiset palvelurahat eli ns. tipit

Vapaaehtoisella palvelurahalla tarkoitetaan asiakkaan työntekijälle antamaa palvelurahaa, jonka suorittaminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Tavanomaista on, että palveluraha annetaan käteisenä. Mikäli tällaisen palvelurahan suorittaminen tapahtuu korttimaksulla tai laskulla, tulee työnantajan välittää asiakkaan maksama palveluraha lyhentämättömänä työntekijälle.

Työnantaja on velvollinen maksamaan palvelurahan määrästä lasketavat työnantajan lakisääteiset sivumaksut. Työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään työntekijän maksettavaksi kuuluvien sivumaksujen suorittamistavasta.

Sivumaksujen perusteena oleva ansio voidaan laskea työntekijän kuukausittain työnantajalle tekemän ilmoituksen perusteella. Luotettavaksi voidaan katsoa myös määrä, jonka työntekijä on ilmoittanut verottajalle palveluraha-ansiokseen tai verolautakunnan lainvoimainen päätös. Ansiota ei voida arvioida pienemmäksi, paitsi jos asiakasmäärässä on selvästi ilmennyt olennaisia muutoksia.

2. Etukäteen hinnoitellut palvelurahat

Etukäteen hinnoitellulla palvelurahalla tarkoitetaan asiakkaalta eteispalvelusta perittävää palvelurahaa, jonka määrä on hinnoiteltu etukäteen. Palvelurahan määrä on ilmoitettava asiakkaalle näkyvällä paikalla eteisessä.

Osapuolet suosittelevat, että työpaikalla sovitaan palvelurahan määrästä. Pääsääntöisesti palveluraha peritään etukäteen jos työpaikan luonne sen sallii.

Työnantaja ja vahtimestari toteavat vuosittain mahdollisen tarpeen palvelurahan tarkistamiseksi.

Etukäteen hinnoitellut palvelurahat tilitetään työnantajalle. Työnantaja suorittaa työntekijälle palvelurahapalkkana tilitettyjen palvelurahojen arvonlisäverottoman määrän ennakonpidätyksen ja muiden työntekijän palkasta pidätettäväksi määrättyjen erien jälkeen.

Työnantaja on velvollinen suorittamaan palvelurahapalkan määrästä laskettavat työnantajan lakisääteiset eläke-, sosiaaliturva- ym. maksut.

Työnantaja ja vahtimestari sopivat tilaustapauksissa vahtimestarille maksettavasta palvelurahasta. Tilauksien käytännön järjestelyistä on työnantajan erikseen ilmoitettava vahtimestarille. Tilaustapauksella tarkoitetaan etukäteen tehtyä varausta, jonka yhteydessä on sovittu tilaajan maksavan palvelurahan vieraidensa puolesta.

3. Kiinteäpalkkaiset vahtimestarit

Jos vaatenaulakosta perittävä palveluraha jää työnantajalle, maksaa työnantaja vahtimestarille vähintään vahtimestarin taulukkopalkan suuruisen palkan.

Jos kyseessä on ns. vapaa naulakko, maksaa työnantaja vahtimestarille vähintään vahtimestarin taulukkopalkan suuruisen palkan.

4. Eteisvuokra

Vahtimestarilta ei peritä eteisivuokraa eikä muutakaan vastaavaa korvausta.

2. Puhelin

Jos vahtimestarin käytössä on asiakaspalveluun tarkoitettu maksullinen puhelin, hänellä on oikeus periä asiakkaalta tämän palvelemiseksi soittamiensa puhelujen aiheuttamat kustannukset.

3. Järjestyksenvalvojan kortti

Jos työnantaja ja vahtimestari sopivat kortin hankinnasta niin työnantaja maksaa tästä aiheutuvat kustannukset.

Jos palvelurahalla työskentelevä vahtimestari hoitaa vahtimestarin työn ohessa majoitusliikkeen portieerin tehtävät, maksaa työnantaja tästä tehtävästä ravintolan avoinna ollessa tunnilta 20 % portieerin tuntipalkasta ja ravintolan ollessa suljettuna vähintään portieerin tuntipalkan, tai niitä vastaavan määrän majoituspuolelta kertyvistä palvelurahoista. Aikaisemmin mahdollisesti suuremmaksi sovittuja palkkaetuja ei kuitenkaan vähennetä.

Jos majoituspuolelta kertyvien palvelurahojen osuus ei vastaa portieerin kiinteää palkkaa niin työnantaja maksaa takuupalkkana ansion ja kiinteän palkan erotuksen. Tarkastelu suoritetaan kahden kuukauden jaksoin.

39 § Portieerit

Portieerin palkka voidaan sopia myös niin, että se muodostuu majoituspuolelta kertyvistä palvelurahoista, naulakkotuloista tai kiinteästä kuukausikorvauksesta tai näiden yhdistelmästä, jolloin työnantaja takaa portieerille kiinteäpalkkaisen portieerin palkkataulukossa olevaa kuukausipalkkaa vastaavan ansion. Tarkastelu suoritetaan kahden kuukauden jaksoin.

40 § Palvelurahapalkkaa ansaitsevia koskevat yhteiset määräykset

1. Palvelurahapalkkaisen työntekijän kiinteä palkan osa

Jos palvelurahapalkkaiselle työntekijälle maksetaan taulukkopalkkaa pienempää kiinteää palkan osaa, korotetaan tätä palkkaa samalla prosentilla kuin vastaavaa taulukkopalkkaa samasta ajankohdasta lukien korotetaan.

2. Sairausajan palkka

Palvelurahapalkkaiselle vahtimestarille maksetaan palkalliselta sairausajanjaksolta päiväpalkkaa työvuorolistan mukaisilta työpäiviltä ja työvuorolistan puuttuessa keskiarvon perusteella.

Päiväpalkka saadaan jakamalla sairastumista edeltäneiden kahden kuukauden ansiot työpäivien lukumäärällä.

Ansio voidaan laskea vahtimestarin ilmoituksen perusteella.

Työnantajalla on oikeus vaatia vahtimestaria esittämään selvitys tuloistaan. Luotettavaksi voidaan katsoa määrä, jonka vahtimestari on ilmoittanut verottajalle palveluraha-ansiokseen, tai verolautakunnan lainvoimainen päätös.

3. Sekä kiinteää että palvelurahapalkkaa ansaitsevat työntekijät

Jos työntekijälle tuleva ansio muodostuu osaksi työnantajan suorittamasta kuukausipalkasta ja osaksi palvelurahoista, lasketaan sairausajan päiväpalkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 21 ja palvelurahapalkan osuus edellä olevan kohdan mukaisesti.

Jos ansio muodostuu osaksi tuntipalkasta ja osaksi palvelurahoista, lasketaan päiväpalkka seuraavan kaavan mukaan:

Tuntipalkka + Palvelurahapalkka = Keskimääräinen päiväpalkka
Tehdyt työpäivät

4. Ansionmenetyksen korvaaminen tilapäisen poissaolon ajalta

Työehtosopimuksen 23 ja 24 §:ssä mainittujen tilapäisten poissaolojen ajalta ansionmenetyksen korvaus määräytyy sairausajan palkan laskentaperusteiden mukaisesti.

5. Vuosivapaapäivän korvaus

Korvaus vuosivapaapäivältä määräytyy palvelurahapalkkaisen luottamusmiehen tuntipalkan perusteella (palkkaliite).

6. Vuosilomapalkka

Lomapalkka on lomanmääräytymisvuoden (1.4. – 31.3.) ansiosta:

- 9 % työsuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden
- 11,5 % työsuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden

Lomapalkka lasketaan prosentuaalisesti lomanmääräytymisvuoden ansiosta, joka muodostuu:

a. työssäoloajan ansiosta

Työssäoloajan ansio voidaan laskea vahtimestarin ilmoituksen perusteella. Työnantajalla on oikeus vaatia vahtimestaria esittämään selvitys tuloistaan. Luotettavaksi voidaan katsoa määrä, jonka vahtimestari on ilmoittanut verottajalle palveluraha-ansiokseen, tai verolautakunnan lainvoimainen päätös. Näin on arvioitava myös lomavuoden tammi-maaliskuun ansio, ansiota ei voida arvioida pienemmäksi, paitsi jos asiakasmäärässä on selvästi ilmennyt olennaisia muutoksia.

sekä

b. seuraavista vuosilomaa kerryttävien poissaolojen ajalta laskettavista laskennallisista palkkaeristä:

- sairausajalta maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 75 työpäivältä

- lääkinnällisen kuntoutuksen ajalta, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, yhteensä enintään 75 työpäivältä
- ajalta, jonka työ on estynyt sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia
- erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta vuosilomaissa tarkemmin määritellyltä ajanjaksolta sekä tilapäisen hoitovapaan ja pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon ajalta.
- lomautusajalta enintään 30 työpäivältä lomautusta kohden ja
- työehtosopimuksen mukaisen tilapäisen poissaolon ja lääkärin-tarkastuksen ajalta
- Vapaana pidetyn vuosivapaan ajalta maksettu palkka.

Alle 14 päivää, mutta vähintään 35 tuntia kuukaudessa työskentelevän työntekijän osalta laskennallista palkkaa lisätään sairaus- tai kuntoutusajalta jo maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 105 kalenteripäivän ajalta lomanmääräytymisvuodessa ja lomautusajalta enintään 42 kalenteripäivän ajalta kerrallaan.

Laskennallinen päiväpalkka saadaan jakamalla poissaolon alkamista edeltäneiden kahden kuukauden ansiot työpäivien lukumäärällä. Ansio voidaan laskea vahtimestarin ilmoituksen perusteella. Työnantajalla on oikeus vaatia vahtimestaria esittämään selvitys tuloistaan. Luotettavaksi voidaan katsoa määrä, jonka vahtimestari on ilmoittanut verottajalle palveluraha-ansiokseen, tai verolautakunnan lainvoimainen päätös.

11. PÄÄLUOTTAMUSMIES, TYÖSUOJELUVALTUUTETTU, NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA TYÖRAUHA

41 § Pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Korvaukset ja työstä vapautusajat

Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan korvausta työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä seuraavasti:

Työntekijä- määrä	Työstä vapautus- tunteja / 3 vkoa	Korvaus €/kk 1.7.2022 alk.
enintään 24	3	-
25–49	6	73
50–74	8	73
75–149	14	73
150–249	25	73
250–349	42	109
350–449	54	137
450–549	69	166
550–649	84	184
650–749	99	201
750–850	105	217
yli 850	kokonaan työstä vapautettu	217

Jos esimiehet ovat valinneet itselleen luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun, saa hän vapautusaikaa ja korvausta edustamiensa esimiesten lukumäärän mukaisesti.

2. Palvelurahapalkkainen pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

Ansionmenetyksen korvauksena palvelurahapalkkaiselle pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle pidetään palkkaliitteen mukaista tuntipalkkaa.

3. Työntekijämäärän laskeminen

Työntekijämäärään lasketaan työntekijät heidän järjestäytymisestään riippumatta siten kuin luottamusmiessopimuksessa ja sopimuksessa työsuojeluyhteistoiminnasta on sovittu.

42 § Neuvottelujärjestys

Työehtosopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja työntekijöiden kesken luottamusmiessopimuksen mukaisesti.

Asian jäädessä erimieliseksi suositellaan laadittavaksi kahtena kappaletta erimielisyysmuistio.

Paikallisten osapuolten on siirrettävä erimieliseksi jäänyt asia liittojen ratkaistavaksi.

Paikalliset neuvottelut on aloitettava viimeistään viikon kuluessa esityspäivästä ja liittoneuvottelut viimeistään kahden viikon kuluessa.

Asian jäädessä liittoneuvotteluissa erimieliseksi se voidaan jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

43 § Työrauha ja sopimusrikkomukset

Kaikki työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet on kielletty.

12. SOPIMUKSEN TIEDOTTAMINEN JA VOIMASSAOLO

Sopimuksen tiedottaminen

Työehtosopimus on pidettävä työntekijöiden nähtävillä työpaikan ilmoitustaululla tai muussa vastaavassa paikassa.

Sopimuksen voimassaolo

1. Sopimus on voimassa allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti.
2. Sopimus jatkuu edelleen vuoden kerrallaan ellei sitä irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä.
3. Irtisanomisen yhteydessä on jätettävä kirjallisesti yksilöidyt muutosesitykset. Muutoin irtisanominen on mitätön.

Pöytäkirja kerroshoitotyön palauttamisesta

1§

Pöytäkirja neuvottelusta, jossa läsnä olivat Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n sekä Palvelualojen Ammattiliitto PAM ry:n edustajat.

2§

Jos kerroshoitajien tehtävät palautetaan hotelliyrityksen omana työnä suoritettavaksi, tulisi noudattaa periaatetta, jonka mukaan ensisijaisesti tarjotaan työtä näissä töissä pysyvästi toimineille henkilöille. Näin toisen yrityksen palvelukseen siirtyneiden henkilöiden kohdalla katsotaan työsuhteen jatkuneen keskeytyksettä työsuhteen kestoaikaan sidottujen ja muiden etuuksien osalta.

3§

Tämä sopimus on voimassa kuten matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskeva työehtosopimus.

Helsingissä tammikuun 5. päivänä 2012

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Huolto-, liikenne- ja jakeluasemia koskeva pöytäkirja

1 § Soveltamisala

1. Tätä pöytäkirjaa sovelletaan sellaisilla Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n jäsenenä olevilla huolto-, liikenne- ja jakeluasemilla (jatkossa ryhtäminen), joissa harjoitetaan majoitus- tai ravitsemistoimintaa.
2. Työntekijöihin sovelletaan työehtosopimuksen määräyksiä alla esitettyin poikkeuksin.

2 § Palkan määräytyminen

3. Työntekijän palkkaryhmä määräytyy sen mukaan, mitä työtä hän tekee pääosan työajastaan. Mikäli työntekijä säännöllisesti suorittaa palkkaryhmänsä vaativampaa työtä alle puolet työajastaan, työnantajan ja työntekijän on sovittava palkkaa korottavasta suhteellisesta osuudesta.
4. **Huoltamotyöntekijä**
Huoltamotyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jonka tehtävät pääasiallisesti liittyvät muihin kuin tässä pöytäkirjassa erikseen mainittuihin huoltamon työtehtäviin lukuun ottamatta varsinaisia ajoneuvojen huolto- tai asennustehtäviä.
5. **Huoltamomyyjä**
Huoltamomyyjällä tarkoitetaan työntekijää, jonka työtehtävät pääasiallisesti liittyvät huoltamon yhteydessä toimivan päivittäistavaramyymälän työtehtäviin.
6. **Huoltamokahvilatyöntekijä**
Huoltamokahvilatyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka pääasiallisesti työskentelee huoltamon kahvilassa. Huoltamokahvilatyöntekijä kuuluu 2. palkkaryhmään. Niiltä työtunneilta, jotka työntekijä työskentelee yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia anniskelevassa huoltamoravintolassa, hänelle maksetaan huoltamoravintolatyöntekijän palkkaa.

7. Huoltamoravintolatyöntekijä

Huoltamoravintolatyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka pääasiassa työskenstelee yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia anniskelevassa huoltamoravintolassa. Huoltamoravintolatyöntekijä kuuluu 4. palkkaryhmään. Mikäli huoltamoravintolassa anniskellaan enintään 5,5 tilavuusprosenttisia alkoholijuomia, kuuluu työntekijä 2. palkkaryhmään.

3 § Tauko

8. Jos työ on yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa tai yhtäjaksoisesti kuormittavaa, työn lomaan on järjestettävä mahdollisuus tarvittaessa sellaisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä.

4 § Henkilökohtainen palkka

9. Kenenkään ennen 1.5.2003 työsuhteessa olleen työntekijän henkilökohtainen palkka ei laske 1.5.2003 voimaan tulevan uudistuksen johdosta.

5 § Sopimusten yleissitovuus

10. Osapuolet sitoutuvat palauttamaan työehtosopimusmääräykset ennen 1.5.2003 voimassa olleiden määräysten mukaisiksi, mikäli uudistus aiheuttaa huolto-, liikenne- ja jakeluasemia koskevien työehtosopimusmääräysten yleissitovuuden menettämisen.

6 § Voimaantulo

11. Tämä pöytäkirja on tullut voimaan 1.5.2003 alkaen.

7 § Sopimuksen uudistaminen

12. Tämä pöytäkirja on uudistettu liittojen välillä 15.3.2018.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Toimistotyöntekijöitä koskeva pöytäkirja

1 § Soveltamisala

1. Määräyksiä noudatetaan matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien yritysten toimistotyöntekijöihin.

2 § Työehdot

Siltä osin kuin tässä pöytäkirjassa ei ole nimenomaisesti toisin sovittu, noudatetaan matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskevaa työehtosopimusta.

3 § Työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa, jolloin tuntipalkkakajaka on 160.
2. Työaika voidaan järjestää myös käyttämällä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskevan työehtosopimuksen työaikamääräyksiä, jolloin tuntipalkkakajaka on 159. Tällöin tämän pöytäkirjan työaika koskevat määräykset eivät tule noudatettaviksi.
3. Työnantajan siirtäessä työntekijän uuteen työaikajärjestelmään tulee asiasta tiedottaa työntekijälle tai hänen edustajalleen hyvissä ajoin ennen muutosta.

Liukuva työaika

4. Käytettäessä liukuvaa työaika säännöllinen vuorokautinen työaika voi olla enintään kulloinkin voimassaolevan työaikalain mukainen.

4 § Vapaat

Työntekijällä on työaikalain mukaisen viikkolevon lisäksi yksi vapaa-päivä.

Työviikko on keskimäärin viisipäiväinen. Vapaapäivä on kiinteä viikon-päivä ja jos mahdollista lauantai.

Arkipyhäviikon työajan lyhennys

Seuraavat työpäiville sattuvat arkipyhät lyhentävät kyseisen viikon säännöllistä työaika kokoaikatyöntekijällä 7,5 tuntia:

- uudenvuodenpäivä
- loppiainen
- pitkäperjantai
- toinen pääsiäispäivä
- vapunpäivä
- helatorstai
- juhannusaatto
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto
- joulupäivä
- tapaninpäivä.

Lyhennyspäivä voidaan antaa myös kahden arkipyhäviikkoa edeltävän viikon aikana tai kahden sitä seuraavan viikon aikana.

Arkipyhäviikkojen työajan lyhennykset eivät koske:

a. alle kuukauden kestäviä määräaikaista työsuhteita

b. työntekijöitä, jotka työskentelevät vain 1.6. – 15.8. tai 1.12. – 31.12. vä-lisinä aikoina.

5 § Ruoka- ja kahvitauko

Ruokatauko

1. Säännöllisen työajan ollessa yhdenjaksoisesti yli 7 tuntia työntekijällä on vähintään tunnin ruokatauko.
2. Paikallisesti sopimalla voidaan ruokatauko:
 - lyhentää enintään 30 minuutilla tai
 - poistaa kokonaan, jolloin työntekijä voi ruokailla työaikana.
3. Ruokatauko ei ole työaikaa työntekijän saadessa poistua esteettömästi työpaikalta.

Kahvitauko

4. Työpäivän pituuden ollessa:
 - alle neljä tuntia: ei kahvitaukoa
 - 4–6 tuntia: yksi kahvitauko
 - yli 6 tuntia: kaksi kahvitaukoa.

6 § Lisä- ja ylityö

Lisätyö

Lisätyötä on sovitun työajan lisäksi tehty työ enintään 40 tuntiin saakka viikossa.

Ylityö

Ylityötä on 40 tuntia viikossa ylittävä työ.

Lisä- ja ylityösuostumus

1. Työntekijän lisä- ja ylityösuostumus määräytyy työaikalain mukaan.
2. Vuorokaudessa yli 8 tuntia tai työvuoroluetteloon merkityn 8 tuntia pidemmän työajan lisäksi tehtävään työhön edellytetään työntekijältä työaikalain 17 §:n mukainen suostumus.

Korotettu palkka

Vuorokaudessa 10 tuntia tai viikossa 37,5 tuntia ylittävistä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

Kokoaikatyöntekijälle maksetaan arkipyhäviikon enimmäistyöajan ylittävistä työstä 50 %:lla korotettu palkka.

Työajan enimmäismäärän laskeminen

Työaikalain (1.1.2020) 18 § mukaisen tarkastelujakson pituus on 12 kuukautta.

7 § Sunnuntai- ja yötyö

1. Sunnuntaityö määräytyy työaikalain mukaan.

Sunnuntaina tai kirkollisena juhla-, itsenäisyys-, ja vapunpäivänä tehdystä säännöllisestä työstä maksetaan kaksinkertainen palkka.

Sunnuntaityökorvausta laskettaessa työaikalisiä ei oteta huomioon peruspalkassa. Sunnuntaityökorvaus vanhenee työaikalain mukaan.

2. Yötyö (klo 23 – 6 välillä tehty työ) määräytyy työaikalain mukaan. Sen lisäksi yötyötä voidaan työntekijän suostumuksella teettää:

- lainsäädännön, viranomaisen määräyksen tai liikkeen luovutuksen johdosta tehtävän inventaarion tai tilinpäätöksen suorittamiseksi
- liikkeessä epäillyn väärinkäytöksen selvittämiseksi
- liikkeen suhdetoimintatilaisuudessa.

8 § Palkka

Palkkaus perustuu työn vaativuuteen. Palkkaa määriteltäessä arvioidaan työtehtävien vaativuutta. Arviointia tehtäessä ei kiinnitetä huomiota työntekijän henkilöön liittyviin ominaisuuksiin. Henkilökohtaiset ominaisuudet voidaan ottaa huomioon erikseen henkilökohtaisena palkan osana.

Palkat määräytyvät erillisen vaativuusluokittelun ja palkkataulukon mukaisesti.

Toimistotyöntekijöiden vaativuusryhmittelyn kuvaukset

T1 Toimistotyöntekijä 1

Työtehtävät perustuvat selkeisiin ohjeisiin tai käytäntöihin. Harkintatilanteita on vähän ja ne ovat usein samankaltaisia. Työ ei vaadi pidempiaikaista perehdyttämistä. Ei edellytä koulutuksella tai kokemuksella saatua ammattiosaamista.

T2 Toimistotyöntekijä 2

Työtilanteet ovat osin ennakoimattomia. Työtilanteisiin tavallisesti liittyy itsenäistä päätöksentekoa, joka perustuu yleisluontoisiin ohjeisiin. Työ voi edellyttää kokonaisuuksien hallintaa. Työ tyypillisesti edellyttää koulutuksella tai kokemuksella saatua ammattiosaamista.

T3 Toimistotyöntekijä 3

Työ edellyttää yhden tai useamman kokonaisuuden hallintaa ja itsenäistä päätöksentekoa myös ilman valmiita ohjeita tai ratkaisumalleja. Saattaa edellyttää yhden tai useamman kokonaisuuden itsenäistä hoitamista.

Työtehtävät saattavat sisältää vaihtelevia ja vaativia neuvottelutilanteita.

Työ edellyttää koulutuksen tai kokemuksen kautta hankittua asiantuntemusta.

T4 Toimistotyöntekijä 4

Työ edellyttää yhden tai useamman kokonaisuuden itsenäistä hoitamista. Työtehtävät edellyttävät kykyä selviytyä laajoista tai poikkeuksellisista ongelmatilanteista.

Työ edellyttää kokemuksen tai koulutuksen kautta hankittua syvällistä asiantuntemusta sekä ammattialaan kuuluvien laajojen asiayhteyksien hallintaa.

9 § Työsopimuksen irtisanomisajat

Irtisanomisajat eivät muutu niiden työntekijöiden osalta, joiden työsuhdetteet tämän pöytäkirjan 1 § 1. kohdassa tarkoitettuihin työnantajiin ovat olleet voimassa 16.2.2005.

10 § Voimaantulo

Tämä pöytäkirja on tullut voimaan työaikamääräysten osalta 16.2.2005 ja palkkojen osalta 1.6.2007.

Tämä pöytäkirja on uudistettu liittojen välillä 1.10.2020

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Pöytäkirja ennalta-arvaamattomien ja poikkeuksellisten tilanteiden varalle

1 §

Ennalta-arvaamattomana ja poikkeuksellisena tilanteena pidetään sitä, jos viranomaispäätös tai -suositus estää tai merkittävästi vaikeuttaa työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvien yritysten mahdollisuuksiin harjoittaa liiketoimintaa.

Tällaisen tilanteen kohdatessa työnantaja voi noudattaa vähintään viiden päivän lomautusilmoitusaikaa.

Tätä määräystä voidaan soveltaa lomautusten ollessa välttämättömiä.

2 §

Näissä tilanteissa mahdollinen, yhteistoimintalain tarkoittamiin muutosneuvotteluihin liittyvä neuvottelu aika on viisi päivää, ellei paikallisesti muutosneuvotteluissa toisin sovita. Lain tarkoittama neuvottelu aika alkaa kulua neuvotteluesityksen antamisesta.

3 §

Ennen tämän pöytäkirjan voimaantuloa, tulee liittojen yhdessä todeta 1 §:n mukaiset olosuhteet.

Pöytäkirja matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevien työehtosopimusten uudistamisesta

Aika 30.3.2022

Paikka Palvelualojen ammattiliiton toimisto

Läsnä Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n sekä
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n edustajat.

1 §

Työehtosopimusosapuolet ovat sopineet matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevien työehtosopimusten (työntekijöitä koskeva työehtosopimus ja esimiehiä koskeva työehtosopimus) ja niihin liittyvien pöytäkirjojen uudistamisesta ajanjaksolle 1.4.2022–31.3.2024.

2 §

Sopimuskausi sisältää kaksi palkkaratkaisua.

Vuosi 2022

Palkkoja korotetaan 1.7.2022 tai lähinnä sitä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,0 prosentin suuruisella yleiskorotuksella. Työehtosopimuksessa sovittuja olosuhdelisiä sekä korvauksia korotetaan vastaavasti.

Vuosi 2023

Sopimuskauden toisesta palkkaratkaisusta neuvotellaan liittojen välillä erikseen. Mikäli palkkaratkaisusta ei päästä liittojen kesken sopimukseen viimeistään 15.2.2023, työehtosopimus on irtisanottavissa 28.2.2023 mennessä päättymään 31.3.2023.

3 §

Osapuolet ovat sopineet liitteen 1 mukaisista tekstimuutoksista, jotka tulevat voimaan 1.4.2022, lukuun ottamatta palkanmaksua koskevaa muutosta, joka tulee voimaan 1.1.2023.

4 §

Osapuolet ovat sopineet liitteen 2 mukaisista työryhmistä.

Helsingissä 30.3.2022

Matkailu- ja ravintolapalvelut MARA ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut – työntekijöiden palkat

Palkkaliitteessä mainitut palkat ovat vähimmäispalkkoja, ja niitä voidaan korottaa työntekijän taitavuuden, työtehon, ahkeruuden, kielitaidon ja työkokemuksen ym. seikkojen perusteella.

Palkkaryhmät

Palkkaryhmät	
1	Aputyöntekijä, pikkolo
2	Tarjoilija, kassa, myyjä, kokki, huolto- ja liikenneasematyöntekijä, keilahallityöntekijä (<i>kahvilat, pikaruokaravintolat sekä ravintolat, joissa ei anniskella lainkaan tai joissa anniskellaan enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia</i>) Siivooja, allasvalvoja, autolla tapahtuva tuotteiden kuljetus- ja jakelutyö, aulapalvelutyöntekijä, leirintäaluetyöntekijä
3	Henkilöstöravintolan kokki (<i>ei anniskella yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia</i>) Kerroshoitaja, eines- ja valmistuskeittiön kokki, leipuri
4	Tarjoilija, kokki, kylmäkkö, huolto- ja liikenneasematyöntekijä, keilahallityöntekijä (<i>anniskelupaikat, joissa anniskellaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia</i>) Vahtimestari, järjestyksenvalvoja, huoltomies, puhelunvälittäjä, vastaanottoapulainen, karaoketyöntekijä, kokousjärjestelijä, hyvinvointityöntekijä (<i>esim. kunto-ohjaaja, personal trainer, jalkojenhoitaja</i>), harraste- ja tapahtumatyöntekijä (<i>esim. kuntosalin ohjaaja, vapaa-ajanohjaaja, roudari, hallinrakentaja, caddie master</i>), kosmetologi, liikunnanohjaaja, hieroja
5	Majoitusliikkeen vastaanottovirkailija, portieeri, fysioterapeutti

Palkkaryhmittely

T1

- Työtehtävät perustuvat selkeisiin ohjeisiin tai käytäntöihin. Harkintatilanteita on vähän ja ne ovat usein samankaltaisia.
- Työ ei vaadi pidempiaikaista perehdyttämistä.
- Ei edellytä koulutuksella tai kokemuksella saatua ammattiosaamista.

T2

- Työtilanteet ovat osin ennakoimattomia.
- Työtilanteisiin tavallisesti liittyy itsenäistä päätöksentekoa, joka perustuu yleisluontoisiin ohjeisiin.
- Työ voi edellyttää kokonaisuuksien hallintaa.
- Työ tyypillisesti edellyttää koulutuksella tai kokemuksella saatua ammattiosaamista.

T3

- Työ edellyttää yhden tai useamman kokonaisuuden hallintaa ja itsenäistä päätöksentekoa myös ilman valmiita ohjeita tai ratkaisumalleja.
- Saattaa edellyttää yhden tai useamman kokonaisuuden itsenäistä hoitamista.
- Työtehtävät saattavat sisältää vaihtelevia ja vaativia neuvottelutilanteita.
- Työ edellyttää koulutuksen tai kokemuksen kautta hankittua asiantuntemusta.

T4

- Työ edellyttää yhden tai useamman kokonaisuuden itsenäistä hoitamista.
- Työtehtävät edellyttävät kykyä selviytyä laajoista tai poikkeuksellisista ongelmatilanteista.
- Työ edellyttää kokemuksen tai koulutuksen kautta hankittua syvällistä asiantuntemusta sekä ammattialaan kuuluvien laajojen asiayhteyksien hallintaa.

Kuukausi- ja tuntipalkat 1.7.2022

Työntekijät

PR	0–2 v	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
1.	1678 (10,55)	1724 (10,84)	1769 (11,13)	1817 (11,43)
2.	1712 (10,77)	1756 (11,04)	1823 (11,47)	1913 (12,03)
3.	1819 (11,44)	1875 (11,79)	1930 (12,14)	2018 (12,69)
4.	1921 (12,08)	1977 (12,43)	2039 (12,82)	2118 (13,32)
5.	2006 (12,62)	2053 (12,91)	2107 (13,25)	2172 (13,66)

Toimistotyöntekijät

PR*	0–2 v	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
T1	1797	1856	1992	2097
T2	1926	1990	2147	2260
T3	1990	2064	2228	2351
T4	2066	2148	2308	2501

Huoltamomyyjä

Huoltamomyyjällä tarkoitetaan työntekijää, jonka työtehtävät pääasiallisesti liittyvät huolto-, jakelu- tai liikenneaseman yhteydessä toimivan päivittäistavaramyymälän työtehtäviin.

0–2 v	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
1732	1790	1923	2034

Huoltamotyöntekijä

Huoltamotyöntekijällä tarkoitetaan muuta kuin huolto-, jakelu- tai liikenneaseman kahvilassa, ravintolassa tai sen yhteydessä toimivassa päivittäistavaramyymälässä toimivaa työntekijää.

0–2 v	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
1704	1761	1886	2004

Ilta- ja yötyölisät

Iltatyölisä (klo 18.00–24.00)	1,33 euroa /tunti
Yötyölisä (klo 24.00–06.00)	2,25 euroa /tunti

Päivittäistavaramyymälälisä

arkisin klo 18–24	1,86 euroa/tunti
sunnuntaina, kirkollisina juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä klo 18–24	3,72 euroa/tunti
arkisin ja pyhäpäivisin klo 00–06	3,72 euroa/tunti

Luvanhaltijan edustajan lisän perusteena oleva hovimestarin taulukkopalkka

Edellä oleva tuntia kohden maksettava korvaus on sama kuin mikä tulee palvelurahapalkkaiselle pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle ansionmenetyksen korvauksena hänen suorittaessaan työaikana luottamusmies- tai työsuojeluvaltuutetun tehtäviä.

0–2 v	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
2206 (13,87)	2266 (14,25)	2334 (14,68)	2401 (15,10)

Palvelurahapalkkaisen työntekijän vuosivapaapäiväkorvaus 1.7.2022

15,63

TYÖSOPIMUS

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut - työntekijät

1. TYÖSOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja		Liike tai kotipaikka
	Työntekijä		Henkilötunnus
	Osoite	Puh.	Sähköposti
	Tilinumero		
	Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään työtä yllämainitulle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena seuraavin ehdoin:		
2. TYÖSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	Työsuhteen alkamispäivä		
	Sopimus on voimassa ☐ Toistaiseksi ☐ Määräajan _____ saakka. Määräaikaisen sopimuksen täsmällinen päättymisajankohta ☐ on jo sopimuksentekohetkellä tiedossa ☐ ei ole sopimushetkellä tiedossa Määräaikaisen työsuhteen peruste ☐ Kausiluonteisuus ☐ Työntekijän oma pyyntö ☐ Sijaisuus ☐ Harjoittelu ☐ Muu: _____		
3. KOEAIKA	Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa noudatetaan työsuhteen alkamispäivästä lukien enintään 6 kuukauden koeaikaa, jonka kuluessa tämä sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. 12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessä koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen kestoajasta. Koeajan pituus: _____ Koeajan viimeinen päivä: _____		
4. TYÖAIKA SEKÄ LISÄ- JA YLITYÖ	☐ Kokoaikainen (kuukausipalkka) ☐ Osa-aikainen, kiinteä vähimmäistyöaika _____ t / 3 vko (tuntipalkka) ☐ Osa-aikainen, keskimääräinen vähimmäistyöaika _____ t / 3 vko (tuntipalkka) ☐ Muu: _____ Työntekijällä voidaan teettää lisä-, yli- ja sunnuntaityötä lain ja työehtosopimuksen mukaisesti.		
5. TYÖTEHTÄVÄ	_____ Työntekijä on velvollinen suorittamaan muutakin työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa osoittamaa työtä.		
6. PALKKAUS	Työsuhteen alussa työntekijän palkka määräytyy seuraavasti: Palkkaryhmä: _____ Palkan määrä (€/kk/t): _____ Työsuhteen alkaessa kokemuslisään oikeuttavaa aikaa _____ vuotta _____ kuukautta		
7. NOUDATETTAVA TYÖEHTOSOPIMUS	Työsuhteessa noudatetaan puolin ja toisin palkka- ja muiden työehtojen osalta voimassa olevia lakeja sekä Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välillä tehtyä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita (työntekijät) koskevaa työehtosopimusta siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole sovittu työntekijälle paremmista ehdoista.		
8. MUUT EHDOT			
9. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen työnantajalle ja toinen työntekijälle.		
	Paikka	Aika	
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus	

Selvitys: Työsopimuslain 2:4 mukaisesti työnantaja ilmoittaa työsuhteen keskeisistä ehdoista seuraavaa: Työnantaja määrittelee kulloisenkin työntekopaikan seuraavissa puitteissa (esim. yrityksen tietty toimipaikka/-paikat tai yrityksen kaikki toimipaikat tai tietty työnsuorittamisalue/-alueet).

TYÖAIKAPANKIN KÄYTTÖÖNOTTOA KOSKEVA SOPIMUS

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut - työntekijät

1. SOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja	Liike tai kotipaikka
	Luottamusmies	
	Osapuolet sopivat matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskevan työehtosopimuksen (työntekijät) 12 § 3. kohdan mukaisen vuosityöaikajärjestelmän käyttöönotosta.	
2. TASOITTUMIS- KAUSI	Tasoittumiskauden pituus on _____ viikkoa / kuukautta (enintään yksi vuosi)	
	Ensimmäinen tasoittumiskausi alkaa _____ 201__	
3. VOIMASSAOLO	Sopimus on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan molemmin puolin irtisanoa päättyväksi 3 kuukauden irtisanomisajalla. Irtisanomisajan päättyessä meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.	
4. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen työnantajalle ja toinen luottamusmiehelle.	
	Paikka	Aika
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Luottamusmiehen allekirjoitus

TYÖAIKAPANKKIA KOSKEVA SOPIMUS

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut - työntekijät

1. SOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja	Liike tai kotipaikka
	Työntekijä	Henkilötunnus
	Osapuolet sopivat siitä, että työntekijän työsuhteessa noudatetaan työehtosopimuksen 12 § 3. kohdan mukaista vuosityöaikajärjestelmää. Järjestelmän käyttöönotosta on sovittu luottamusmiehen kanssa _____, _____, 202__	
2. TASOITTUMISKAUSI	Työsuhteessa noudatettavan tasoittumiskauden pituudeksi sovitaan _____ viikkoa, jonka kuluessa työaika tasoittuu 112,5 tuntiin / 3 viikkoa. Ensimmäinen järjestelmän mukainen tasoittumiskausi alkaa _____, _____, 202__	
3. ENIMMÄISTUNTIMÄÄRÄ	Tasoittumiskauden aikana yhden yksittäisen kolmiviikkoisjakson enimmäistuntimääräksi sovitaan _____ tuntia / 3 viikkoa (max. 150 t)	
4. TYÖAIKAPANKKIIN TALLETETTAVAT RAHAERÄT	Seuraavat rahaerät muutetaan tunneiksi ja annetaan työntekijälle tasoitusvapaina: ☐ Sunnuntaityökorvaus ☐ Ylityön korotusosa ☐ Aattolisä ☐ Lisätyökorvaus ☐ Ylityön perustuntipalkka ☐ Ilta- ja yötyölisät ☐ X-päiväkorvaus ☐ Vuosivapaapäivä ☐ V-päiväkorvaus ☐ Lomaltapaluuera kokonaan/puolet ☐ Muu: _____	
5. TASOITUSVAPAI- DEN JA VUOSI- VAPAAPÄIVIEN AJANKOHTA	Työaikapankkiin kertyvät tasoitusvapaat ja vuosivapaapäivät annetaan työntekijälle mikäli mahdollista _____ ja _____ välisenä aikana.	
6. VOIMASSAOLO	Sopimus on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan molemmin puolin irtisanoa päättäväksi 3 kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.	
7. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen työnantajalle ja toinen työntekijälle.	
	Paikka	Aika
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus

ERIMIELISYYSMUISTION MALLI



Palvelualojen
ammattiliitto
Suomen



Muistio työehtosopimuksen tulkintaa / työsuhteesta johtuvaa riitaa koskevasta neuvottelusta	
Yritys	Nimi
	Osoite ja puhelinnumero
Toimipaikka	Toimipaikka
	Osoite ja puhelinnumero
Aika	
Osallistujat	Työnantajan edustajat
	Työntekijöiden edustajat
1 § Erimieleisyyden syy	
2 § Työnantajan selitys	
3 § Työntekijän selitys	
4 § Sovittiin, että	
5 § Tätä muistiota on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, joista toisen työnantajapuoli toimittaa Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRalle ja toisen työntekijäpuoli toimittaa Palvelualojen ammattiliitolle.	
Paikka ja päivämäärä	
Allekirjoitukset	Työnantaja tai hänen edustajansa
	Työntekijän edustaja
Huom! Jos lomakkeen tila ei riitä, selvityksiin voi käyttää erillisiä liitteitä	

Liitteet