

# Avecra Oy:n junapalveluhenkilökuntaa koskeva työehtosopimus

**1.5.2011–30.4.2013**

SOVELTAMISALA

TYÖSUHDE

PALKKA

TYÖAIKA

POISSAOLOT

VUOSILOMA

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

LIITTEET

# Avecra Oy:n junapalveluhenkilökuntaa koskeva työehtosopimus

**1.5.2011–30.4.2013**



**MA·RA**



Palvelualojen ammattiliitto PAM ry  
Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry

## Sisältö

1 § Sopimuksen ulottuvuus .....	1
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus .....	1
3 § Työhön ottaminen.....	2
4 § Työsuhteen päätyminen .....	2
5 § Palkkaus.....	4
6 § Työaika .....	5
6 a § Työajan tasoittumisjärjestelmä .....	8
7 § Korotettu palkka.....	11
8 § Ylimääräiset lisävapaatunnit eli Z-tunnit .....	13
9 § Palkanmaksu .....	15
10 § Vuosiloma .....	15
11 § Lomaltapaluuera.....	30
12 § Sairausajan palkka ja lääkärintarkastukset.....	33
13 § Lääkärintarkastukset .....	37
14 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa .....	38
14 a § Äitiys-, adoptio- ja isyysvapaan palkka .....	38
15 § Tilapäiset poissaolot .....	39
16 § Erinäisiä määräyksiä.....	40
17 § Jälkilaskut .....	41
18 § Työjärjestys.....	41
19 § Ryhmähenkivakuutus.....	41
20 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut.....	42
21 § Työtaistelutoimenpiteet.....	42
22 § Neuvottelujärjestys .....	42
23 § Sopimuksen tiedottaminen.....	42
24 § Yrityskohtainen sopiminen.....	43
25 § Voimassaoloaika.....	43
PÖYTÄKIRJA AVECRA OY:N JUNAPALVELUHENKILÖKUNTAA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISESTA.....	44
PALKKARATKAISU 1.5.2011.....	47
PALKAT 1.5.2011 .....	47
ESIMERKKEJÄ VARAVASTAAVAN LISÄN JA MATKARAHAN MAKSAMISESTA .....	48

## 1 § Sopimuksen ulottuvuus

Tällä työehtosopimuksella määrätään Avecra Osakeyhtiön palveluksessa työskentelevien junapalveluhenkilökuntaan kuuluvien työaikalain alaisten työntekijöiden ja esimiesten työ- ja palkkaehdot.

## 2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

1. Työnantaja ottaa ja erottaa työntekijät.

Työnantaja johtaa ja jakaa työtä.

2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:

- Yleissopimus (LTK-SAK) 15.11.1990
- Luottamusmiessopimus (MaRa-PAM) 1.1.2008
- Yhteistoimintasopimus (LTK-SAK) 15.1.1990 soveltamisohjeineen (MaRa-HRHL) 23.3.1990
- Koulutusopimus (MaRa-HRHL) 1.12.1993
- Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla (Akava, EK, KiT, KT, SAK, STTK, VTML) 12.1.2006
- Työpaikkaruokailua koskeva sopimus (LTK-SAK) 12.2.1976
- Työehtosopimuslain mukaisia hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja (PT-SAK)
- Avecra Oy:n työsuojelu- ja luottamusmiesorganisaatiota koskeva pöytäkirja
- Pöytäkirja yrityskohtaiseen sopimiseen perustuvasta vuosityöaikajärjestelmästä.

Avecra Oy:n junapalveluhenkilökuntaa koskevan työehtosopimuksen osapuolina ovat työntekijöiden puolella Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja työnantajan puolella Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry.

### 3 § Työhön ottaminen

1. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa voidaan sopia enintään neljän kuukauden koeaika. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika voi olla neljä kuukautta, kuitenkin enintään puolet työsuhteen kestosta. Koeaikana työsuhde voidaan molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta, jolloin työsuhde päättyy työpäivän päättyessä.

#### ESIMERKKI

**Työntekijä on aloittanut työntönsä 26.4. Osapuolet ovat sopineet neljän kuukauden koeajasta. Koeajan viimeinen päivä on 25.8.**

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

3. Jos työntekijä otetaan määrätynlaiseen työhön, on hän kuitenkin velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin samantyyppistä tai siihen verrattavaa työtä.

### 4 § Työsuhteen päättymisen

1. Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavasta päivästä.

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:

<b>työsuhteen jatkuttua</b>	<b>irtisanomisaika</b>
enintään 10 vuotta	14 päivää
yli 10 vuotta	1 kuukausi

Esimiehen noudattama irtisanomisaika on 1 kuukausi.

2. Irtisanomisesta on vaadittaessa puolin ja toisin annettava todistus.

Irtisanottaessa tai purettaessa työsopimus on työntekijälle pyynnöstä ilmoitettava syy siihen kirjallisesti.

Osapuolet suosittelevat, että syy ilmoitettaisiin aina kirjallisesti.

3. Työnantaja, joka ei noudata edellä sovittuja irtisanomisaikoja, on velvollinen suorittamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta. Jos taas työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, on hän velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan summan, jonka työnantaja saa pidättää työntekijälle maksettavasta lopputilistä. Mikäli noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, käsittää suoritusvelvollisuus sitä vastaavan osan irtisanomisajan palkasta.

4. Määräaikainen työsuhde päättyy määräajan päättyessä.

5. Mikäli työntekijä päättää työsuhteen ennen määräajan umpeutumista, on hän velvollinen suorittamaan työnantajalle korvauksena työsopimuksen ennaaikaisesta lakkaamisesta

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

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

Mikäli työnantaja päättää työsuhteen ennen määräaikaa, työnantaja korvaa työntekijälle aiheuttamansa vahingon työsopimus-

lain 12 luvun mukaan.

Päiväpalkka lasketaan tätä kohtaa sovellettaessa 5 §:ssä sovi-  
tuin tavoin.

6. Lomautusilmoitusaika on vähintään 14 päivää.

## **5 § Palkkaus**

Kuukausipalkkaa maksetaan työntekijälle, jonka säännöllinen työaika on 112,5 tuntia kolmessa viikossa. Vähimmäispalkat sekä työaikalisät ja matkarahat määräytyvät palkkaliitteen mukaisesti. Kuukausipalkan jakaja on 159. Palvelusvuosilisä määräytyy sen mukaan, kuinka pitkään työntekijä on ollut senhetkisen työnantajan palveluksessa.

Palvelusvuosilisään oikeuttavaksi ajaksi lasketaan työssäoloajan lisäksi esimerkiksi:

- lomautusaika, enintään 75 työpäivää kerrallaan
- sairausaika siltä osin, kun työntekijä on oikeutettu sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan
- erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa-aika
- työskentely saman yrityksen eri toimipisteissä
- koulutussopimuksen mukainen koulutuksen kestoaika
- aiemmat työsuhteet samaan työnantajaan, mikäli työsuhde on katkennut työn vähyyden, määräaikaisuuden tai muun vastaavanlaisen syyn takia
- liikkeen luovutustapauksissa aiemman työnantajan palveluksessaoloaika.

Palvelusvuosilisä maksetaan sen palkanlaskentakauden alusta, joka alkaa lähinnä vuosiportaan täyttymisen jälkeen.

Osa-aikatyöntekijän oikeus palvelusvuosilisään määräytyy edellä mainituin tavoin.

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

- jakamalla työntekijän kuukausipalkka ko. kuukauden kalenteripäivillä ja
- kertomalla näin saatu päiväpalkka ko. kuukauden palkalliseen jaksoon sisältyvillä kalenteripäivillä.

## 6 § Työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 112,5 tuntia kolmen viikon ajanjaksona.

2. 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 kohden.

Lisätyön tarjoamisen pelisäännöistä on suositeltavaa sopia paikallisesti

3. Vuosiloman, sairauden tai muun syyn vuoksi vajaaksi jäävän kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika on työpäivää kohden enintään keskimäärin 7,5 tuntia.

4. Työntekijälle on annettava työssäoloviikolla vähintään kaksi vapaapäivää, joista toinen on vähintään 30-tuntinen viikkovapaapäivä (V) ja toinen 24-tuntinen lisävapaapäivä (X).

Työssäoloviikko alkaa maanantaina kello 00.00 ja päättyy sunnuntaina kello 24.00.

5. Vapaapäivät annetaan mahdollisuuksien mukaan peräkkäisinä päivinä.

Mikäli vapaapäivät annetaan peräkkäin ne käsittävät yhteensä 54 tunnin pituisen lepoajan (V = 30 t, X = 24 t).

### ESIMERKKI

**Työvuoro päättyy maanantaina kello 01.30. Maanantai on merkitty työvuorolisassa V-vapaaksi ja tiistai X-vapaaksi. Seuraava työvuoro voi alkaa aikaisintaan keskiviikkona kello 07.30.**

---

Vähintään joka viides viikonloppu tulee järjestää vapaaksi siten, että perjantai ja lauantai tai lauantai ja sunnuntai annetaan peräkkäisinä vapaapäivinä. TES 24 §:n 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

Vuosityöaikajärjestelmästä sovittaessa voidaan työntekijän kanssa sopia myös siitä, että viikonloppuvapaat annetaan tästä määräyksestä poiketen.

6. Työntekijää ei tule pitää ilman hänen suostumustaan yhdenjaksoisesti työssä kauemmin kuin 10 tuntia terminaalisissa eikä ilman hänen suostumustaan kauemmin kuin 12 tuntia junassa paitsi erityispitkillä linjoilla.

7. Työvuoron tulee olla vähintään neljä tuntia pitkä. Työntekijän pyynnöstä tai perustellusta syystä voi työvuoro olla tätä lyhempi. Perusteet poikkeamiselle käydään lävitse työpaikalla työnantajan edustajan ja pääluottamusmiehen kanssa

8. Kotipaikkakunnalla kokonaan suoritettun tai siellä päättyneen työvuoron jälkeen on työntekijälle annettava vähintään kahdeksan tunnin pituinen lepoaika.

Jos matkustavalla työntekijällä yhdenjaksoinen työaika menovuorossa ylittää neljä tuntia ja työntekijä palaa seuraavana vuorokautena, on menon ja paluun välille järjestettävä vähintään 6 - 7 tunnin lepoaika.

Turvatakseen työntekijälle riittävän levon, työnantajan on pyrittävä järjestämään lepoaika edellä olevaa ehdotonta aikaa pitemmäksi.

9. 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.

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

10. Mikäli yhdenjaksoinen työaika kestää alle 7 tuntia, on työntekijälle annettava tilaisuus aterioida työn aikana. Mikäli yhdenjaksoinen työaika kestää vähintään 7 tuntia ja enintään 10 tuntia, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika. Lepoaika luetaan työaikaan. Mikäli yhdenjaksoinen työaika kestää yli 10 tuntia on työntekijälle annettava vähintään tunnin kestävä lepoaika, joka luetaan työaikaan.

11. Mikäli miehitysmääräykset huomioon ottaen on mahdollista, työntekijälle on järjestettävä vapaata vapunpäivän aamuvuorosta klo 13.00 saakka, tai mikäli mahdollista, klo 16.00 saakka.

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

12. Mikäli kääntymisasemalla työvuoroon kuuluvien matkojen välinen aika on korkeintaan kolmen tunnin pituinen, se laskeaan työajaksi. Työvuoroon kuuluviin matkoihin luetaan kääntymisasemalla määrätty työn aloittamis- ja lopettamistyöt.

13. Ennen matkaa alkuvalmisteluihin ja sen jälkeen lopettamistöihin määrätty aika sisällytetään työaikaan.

14. Työvuorolista on laadittava etukäteen niin, että se asetetaan työntekijöiden nähtäville ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan vähintään viikkoa ennen kolmiviikkoiskauden alkamista.

Työvuorolistaan on merkittävä muulla kuin lyijykynällä junavuorot ja vapaapäivät.

Työvuorolista on laadittava siten, että vapaapäivien välinen aika on enintään seitsemän työpäivää.

Jos työvuorolistan tiedottaminen ei VR-aikataulumuutosten (kevät-syys) johdosta ole mahdollista edellä sanotuin tavoin, asetetaan työntekijäin nähtäville työvuorolistan luonnos.

Työvuorolistaa ei saa muuttaa ilman työntekijän ja työnantajan suostumusta. Muutos ja se kenen aloitteesta muutos suoritetaan, on merkittävä työvuorolistaan.

Kolmiviikkoisjakso alkaa aina maanantaina. Vuodenvaihte ei katkaise jaksoa.

## **6 a § Työajan tasoittumisjärjestelmä**

### **1. Säännöllinen työaika, tasoittumiskausi ja kiertävän listan periaatteet**

Junissa työskentelevien kokoajaisten työntekijöiden säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 112,5 tunniksi siten, että työaika tasoitetaan edellä mainittuun määrään enintään yhdeksän (9) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi). Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 124 tuntia.

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

Viikkolepopäivä (V) on annettava jokaisella työssäoloviikolla.

Kustakin kolmiviikkoisjaksosta voidaan siirtää enintään yksi (1) X-päivä, tasoittumiskauden sisällä muuna ajankohtana annettavaksi, jolloin siirretty X-päivä annetaan muuhun vapaaseen yhdistäen. Siirtää saa enintään 5 (viisi) X-päivää tasoittumiskautta kohden. Työnantaja ja työntekijä voivat lisäksi sopia toisenkin X-päivän siirtämisestä edellä mainittujen periaatteiden mukaisesti. Sovittaessa X-päivien siirrosta, ei siirrettävien X-päivien lukumäärä ole rajoitettu. Siirretty X-päivä rinnastetaan työpäivään X- ja V-päiviä sekä Z-tunteja ja vuosilomaa ansaittaessa.

Vapaapäivien välissä saa olla enintään seitsemän työpäivää.

Työaika tasoitetaan tasoittumiskauden aikana joko päivittäistä

työaika lyhentämällä tai antamalla erillisiä tasoitusvapaita. Tasoittumiskauden aikana tulee antaa kuitenkin vähintään kolme (3) tasoitusvapaata, mikäli se tuntikertymän puitteissa on mahdollista. Tasoitusvapaat (T) merkitään työvuorolistaan ja ne rinnastetaan työpäivään X- ja V-päiviä sekä Z-tunteja ja vuosilomaa ansaittaessa sekä maksettaessa osakuukauden palkkaa. Tasoitusvapaat eivät saa mennä vapaapäivien tai vuosiloman kanssa päällekkäin.

Työajan tasoittumisjärjestelmää käytettäessä työvuorolistat laaditaan ns. kiertävän listan periaatteella ja niistä voidaan poiketa seuraavien syiden johdosta:

- aikataulumuutokset ja muut liikennöintiin liittyvät asiat (esim. ratatyöt)
- juhlapyhät
- aluekohtaiset henkilöstötilanteet
- liiketaloudelliset syyt (esim. henkilöstön vaihdokset)
- vuosiloman työaikaan aiheuttama yli- tai alijäämä voi aiheuttaa muutoksia kyseisen työntekijän vuosiloman sisältävään, sitä edeltävään tai sitä seuraavaan työvuorolistaan.

Ennen poikkeamista asiasta neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa. Poikkeaminen ei koske jo laadittua työvuorolistaa. Neuvotteluvollisuus ei koske vuosiloman aiheuttamaa poikkeamista.

## **2. Poissaolojen vaikutus**

### **a) Poissaolo, jonka ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta**

Poissaolon ajalta luetaan järjestelmään tehdyksi työtunneiksi ensisijaisesti poissaoloajalle työvuorolistaan merkityt työtunnit. Mikäli työvuorolistaa ei ole laadittuna, luetaan työaikajärjestelmään tehdyksi työajaksi 7,5 tuntia työpäivää kohti ja 37,5 tuntia työviikkoa kohti.

### **b) Poissaolo, jonka ajalta työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus**

Poissaolon ajalta luetaan työaikajärjestelmään tehdyksi 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 tehdyksi työajaksi luetaan kutakin maanantain ja perjantain välille sijoittuvaa, vuosilomaksi luettavaa päivää kohden 7,5 tuntia. Z-tuntien osalta tehdyksi työajaksi luetaan 8 §:n mukainen työaika lyhentävä vaikutus.

### **3. Lisä- ja ylityö kolmiviikkoisjaksolla**

Lisä- ja ylityönä korvataan kolmiviikkoisjaksolla 124 tunnin jälkeen tehty työ seuraavasti:

- 4 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.

### **5. Tasoittumiskauden päättyminen**

Työntekijästä johtuvasta syystä aiheutunut työtuntien alijäämä voidaan vähentää työntekijän palkasta tasoittumiskauden päättyessä. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työtun-

tien 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, eikä ylijäämää voida vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan.

## **7 § Korotettu palkka**

1. Ylityöllä tarkoitetaan kolmiviikkoiskauden aikana 120 tunnin lisäksi tehtyä työtä.

Ylityöksi ei lueta sitä työtä, minkä työntekijä suorittaa korvauksena siitä ajasta, jonka hän on ollut poissa työstä esimiehen luvalla eikä vapunpäivänä aamuvuoron korvaukseksi tehtävää työtä, milloin hänet on vapautettu ko. työvuorosta.

2. Lisätyötä on työ, joka kolmiviikkoisjaksossa tehdään työsuhteen mukaisen työvuorolistaan merkityn työajan yli 120 tuntiin saakka.

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

X- ja Z-päivänä tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

Vajaaksi jäävän kolmiviikkoisjakson vuoksi mahdollisesti saamatta jäänyt ansaittu lisävapaapäivä korvataan maksamalla yhdeltä työpäivältä 50 %:lla korotettu palkka. Jos työpäivien pituudet vaihtelevat maksetaan korvaus keskimääräisen työpäivän tuntien mukaisesti.

4. Viikkolepopäivänä (V-vapaa), sunnuntaina ja muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä vapun- ja itsenäisyyspäivinä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu kokonaispalkka.

Kello 15.00 jälkeen uudenvuodenaattona, vapunaattona, pääsi-

äislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu kokonaispalkka. Korotusta ei makseta, mikäli aatto sijoittuu sunnuntaille tai pyhäpäivälle.

5. Iltalisää maksetaan kello 18.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä palkkaliitteen mukaisesti.

Yölisää maksetaan kello 24.00–06.00 välisenä aikana tehdystä työstä palkkaliitteen mukaisesti.

6. Työntekijälle maksetaan palkkaliitteen mukaista varavastaaavan lisää niiltä tunneilta, kun hän toimii työnantajan määräämänä anniskelusta vastaavana henkilönä anniskeltaessa A- tai B-oikeuksin.

Tuntipalkka anniskeluvastuutunneilta voi olla enintään esimiesten taulukkopalkan suuruinen vastaavassa palvelusvuosipor- taassa.

7. Sovittaessa viikkolepopäivänä tehtävästä työstä tulee työnantajan ja työntekijän sopia samalla korvataanko tehty työ kokonaan rahalla vai osittain rahalla ja osittain vastaavana vapaa- aikahyvityksenä.

8. Lisä- ja ylitöistä, tai X- ja Z-päivänä tehdystä työstä makset- tava 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.

#### ESIMERKKI:

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

---

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä

vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

9. Esimiehen kanssa voidaan sopia seuraavien lisien ja korotusten korvaamisesta erillisenä kiinteänä kuukausikorvauksena:

- lisätyökorvaus
- ylityökorvaus
- sunnuntaityökorvaus
- ilta- ja yölisä
- aattolisä
- perehdyttäjälisä

Kiinteän kuukausikorvauksen tulee kattaa yllämainittujen lisien ja korotusten työehtosopimuksen mukaisesti laskettu määrä to-teutuneihin työtunteihin verrattuna.

Erilliseen kiinteään kuukausikorvaukseen ei voida sisällyttää viikkolepopäivältä, lisävapaapäivältä eikä Z-vapaan aikana tehdystä työstä maksettavaa korvausta.

Erillinen kiinteä kuukausikorvaus tulee huomioida palkankorotusten yhteydessä osana korotettavaa henkilökohtaista palkkaa. Erillinen kiinteä kuukausikorvaus tulee ottaa huomioon vuosilomapalkkaa tai -korvausta määrättäessä.

## **8 § Ylimääräiset lisävapaatunnit eli Z-tunnit**

### **1. Ylimääräisten lisävapaatuntien ansainta**

Työntekijä ansaitsee Z-tunteja työsuhteen jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta heinäkuuta lukuun ottamatta. Työssäoloajan veroiseen aikaan lasketaan samat poissaolot kuin vuosiloman ansainnassa, lukuun ottamatta äitiys-, isyys-, tai vanhempainvapaata.

Työntekijä ansaitsee Z-tunteja seuraavasti:

- kokoaikainen työntekijä ansaitsee 7,5 Z-tuntia kuukaudessa
- muiden työntekijöiden osalta Z-tuntien arvo lasketaan ansaintakuukauden keskimääräisen työajan mukaan. Keskimääräinen työaika lasketaan jakamalla ansaintakuukauden aikana tehdyt työtunnit saman kuukauden

työsuhteen keston sisältyvien maanantai–perjantai-päivien lukumäärällä. Z-päivän arvo voi olla enintään 7,5 tuntia kuukautta kohti.

Kalenterivuoden aikana ansaitaan näin enintään 82,5 työajanlyhennystä (Z-tuntia).

## **2. Ylimääräisten lisävapaatuntien (Z) antaminen**

Tammi-kesäkuun Z-tunnit annetaan viimeistään joulukuun loppuun mennessä ja elo-joulukuun Z-tunnit seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia Z-tuntien siirtämisestä toiseen ajankohtaan.

Mikäli Z-tunnit on siirretty, kuten yllä on todettu ja työntekijä sairastuu ennen Z-tuntien alkamista ja ilmoittaa sairastumisestaan työnantajalleen pyytäen Z-tuntien siirtoa, on siirto suoritettava. Lääkärintodistuksen tai muun työnantajan hyväksymän luotettavan selvityksen toimittaminen tulkitaan pyynnöksi siirtää Z-tunnit. Muussa tapauksessa sairausloma ei aiheuta muutoksia Z-tuntijärjestelyihin.

Ylimääräiset lisävapaatunnit (Z) annetaan täysinä matkoina, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

Mikäli näin annettu työajan lyhennys on suurempi tai pienempi kuin siihen mennessä ansaittu Z-tunneista tuleva lyhennys siirretään erotus otettavaksi huomioon seuraavien Z-tuntien antamisen yhteydessä.

Z-tunnit tulee antaa palkallisena vapaana yllä mainittujen määräysten mukaisesti, ellei työntekijän toivomuksesta sovita Z-tuntien korvaamisesta erillisenä rahakorvauksena.

Ylimääräisten lisävapaatuntien antamisessa on lisäksi huomattava, että

- työnantajan on ennen Z-tuntien merkitsemistä työvuorolistaan kuultava työntekijän mielipidettä sen sijoittamisesta
- ansaittuja Z-vapaatunteja ei saa sijoittaa vuosiloman eikä työvuorolistaan laadittaessa tiedossa olleen muun poissaolon ajaksi.

### **3. Ylimääräisten lisävapaatuntien korvaaminen**

Z-tunnit eivät vähennä kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaa siltä palkanlaskentajaksolta, johon ne sijoitetaan.

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan palkka Z-vapaan ajalta vapaan antamishetken tuntipalkan mukaan.

Työsuhteen päättyessä pitämättä jääneet Z-tunnit korvataan rahana, ellei sovita niiden pitämisestä vapaana ennen työsuhteen päättymistä.

### **4. Ylimääräisten lisävapaapäivien vaikutus työaikaan**

Sen kolmiviikkoisjakson työaika, jona Z-tunnit annetaan, lyhenee annettuja Z-tunteja vastaavasti. Annetut Z-tunnit eivät vähennä antamisjakson muita vapaapäiviä.

### **5. Työskentely ylimääräisenä lisävapaapäivänä**

Z-vapaana tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

## **9 § Palkanmaksu**

Palkanmaksun osalta noudatetaan työsopimuslain 2 luvun 13 §:n määräyksiä.

Palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa, mikäli siitä sovitaan pääluottamusmiehen kanssa työehtosopimuksen 24 §:n mukaisesti

## **10 § Vuosiloma**

### **1. Vuosiloma**

Vuosilomaetuudet määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

### **2. Loman ansainta**

1.  
Työntekijä ansaitsee lomaa täydeltä lomanmääräytymiskuukau-

delta työsuhteen kestettyä lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) loppuun mennessä:

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

Loman pituutta laskettaessa annetaan päivän osa täytenä lomapäivänä.

2.

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 työsopimuksensa mukaisesti kaikkina kalenterikuukausina vähintään 14 päivää kuukaudessa.

### **3. Työssäolopäivien veroiset päivät**

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. työpaikan muiden työntekijäin vuosilomien takia.
- b. reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 37 §:ssä tarkoitetun täden-nysojpalveluksen vuoksi.
- c. sairauden tai tapaturman vuoksi, ei kuitenkaan enempää kuin yhteensä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos tällainen este keskeytystä jatkoo lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään tämän sairauden tai tapaturman osalta työssöölojpäivien veroisina yhteensä enintään 75 työpäivää.
- d. lääkinällisen kuntoutuksen vuoksi, kun sellaista annetaan lääkäriin määröyksestä ammatitaidin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, ei kuitenkaan enempää kuin yhteensä 75 työpäivää lomanmääröytymisvuoden aikana. Jos tällainen este keskeytyksittä jatkoo lomanmääröytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään kuntoutusajan osalta työssöölojpäivien veroisina yhteensä enintään 75 työpäivää.
- e. työturvallisuuslaissa tarkoitetun tai työnantajan määröämön taikka sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi.
- f. työssööpimuslain 4 luvun 1 §:ssä säädetyin äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, 6 §:ssä säädetyin tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyin pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi.
- g. sellaisen kunnallisen tai muun julkisen luottamus-tehtävän taikka todistajana kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltöytyä tai josta kieltöytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella.
- h. sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määröyksen takia.
- i. työssöönsä edellyttämön matkustamisen takia, ellei tällaisia matkustuspäiviä muuten luettaisi hänen työpäivikseen.
- j. muusta syystä, jos työnantaja lain tai työssööehtosopimuksen mukaan on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle poissaolosta huolimatta tällaiselta päivältä palkan (esim. Z-vapaa)
- k. lomauttamisen takia, kuitenkin enintään 30 työpäivää

kerrallaan.

- l. 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.
- m. opintovapaalaissa (237/79) tarkoitetun opintovapaan johdosta, jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työnantajan hänelle osoittamaan työhön, kuitenkin enintään 30 työpäivää lomanmääräytymisvuoden ajalta.
- n. voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tie-topuliseen koulutukseen osallistumisen takia.
- o. työnantajan suostumuksella työn edellyttämän koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työssäolopäivien veroisiksi voidaan sopia luettavaksi vain 30 työpäivää kerrallaan.
- p. PAM:in edustajiston, hallituksen tai valio- ja toimikuntien kokouksiin osallistumisen vuoksi.

Alle 14 päivää, mutta vähintään 35 tuntia kuukaudessa työskentelevän työntekijän työssäolon veroisena aikana pidetään c) ja d) kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuodessa sekä k) kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 42 kalenteripäivää kerrallaan ja m) 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 ajankohdan 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, juhannusaattoa, vapunpäivää, jouluaattoa 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 jakson työaika 7,5 tunnilla. Jakson työaika lyhentävät vastaavalla tavalla myös vuosiloman sisälle maanantai-perjantai-päiville sijoittuvat kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, jouluaatto ja juhannusaatto. Työeh-

tosopimuksen 6 § 9. kohdan mukaisessa työaikajärjestelmässä olevalla 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	VL	VL	VL	VL	VL	VL	-	V	X	T	T	T	T	T

**Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoituvia vuosilomapäiviä yhteensä 5 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee  $5 * 7,5$  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
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	-	V	X	T	T	T	T	T

**Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoituvia vuosilomapäiviä**

yhteensä 10 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee  $10 * 7,5$  tuntia eli yhteensä 75 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika  $(112,5-75) = 37,5$  tuntia.

### ESIMERKKI 3

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	T	V	X	VL	VL	VL	VL	VL	VL	
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	-	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  $5 * 7,5$  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  $10 * 7,7$  tuntia eli yhteensä 77 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika yhteensä  $(112,5-77) = 35,5$  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
VL	VL	VL	VL	-	-	-	-	VL	VL	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 työaika lyhentävä vaikutus on  $6 * 7,5$  t eli yhteensä 45 tuntia. Lisäksi vuosilomajaksoon sisältyvät pitkäperjantai ja pääsiäismaanantai, joiden jakson työaika lyhentävä vaikutus on  $2 * 7,5$  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
VL	VL	VL	-	VL	VL	-	VL	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 x 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
VL	VL	VL	VL	-	-	-	VL	VL	T	T	T	T	V	T	T	T	T	T	X	V

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoituvia vuosilomapäiviä yhteensä 6 kpl, joiden jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on 6 x 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.

Sovellettaessa 6 a §:n mukaista työajan tasoittumisjärjestelmää ja mikäli vuosilomajakson työaikaa lyhentävän vaikutuksen ja jaksolla toteutuneen työajan yhteismäärän ylittää 124 tuntia korvataan lisä- ja ylityö seuraavasti:

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

## 9. Vuosiloman siirtäminen

Vuosiloma siirretään työntekijän pyynnöstä jos työntekijä on työkyvytön

- sairauden
- tapaturman tai
- synnytyksen johdosta.

## **1. Työkyvyttömyys ennen vuosiloman tai sen osan alkamista**

Työnantaja on velvollinen siirtämään vuosiloman seuraavin edellytyksin:

- työntekijä ilmoittaa työkyvyttömydestään 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 aiheettomasti viivytellyt ilmoituksen tekemistä.

Jos työntekijä ennen lomansa alkamista toimittaa työnantajalle lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään, katsotaan tämä pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan, ellei työntekijä toisin ilmoita. Ilman mainitunlaista selvitystä tai nimenomaista pyyntöä työnantajalla ei ole velvollisuutta siirtää lomaa, vaikka työnantaja olisikin tietoinen työntekijän työkyvyttömyydestä.

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**

Työntekijän vuosiloma siirretään seitsemän kalenteripäivää ylitävältä osuudelta edellyttäen, että

- työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana ja jatkuu

- yhdenjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää,
- työntekijä ilman aiheetonta viivytystä pyytää loman siirtoa ja
  - toimittaa vaadittaessa lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään.

Samana lomajakson aikana voi olla vain yksi seitsemän kalenteripäivän pituinen omavastuu-aika.

#### ESIMERKKI

24 päivän loma																											
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
vi	vi	vi	vi	vi	vi	-	vi	vi	vi	vi	vi	vi	-	vi	vi	vi	vi	vi	vi	-	vi	vi	vi	vi	vi	vi	-
						omavastuu 7 pv						siirto 5 vuosilomapäivää															
TYÖKYVYTTÖMYYSAIKA																											

**Työkyvyttömyysaika**

**13 kalenteripäivää**

**Työkyvyttömyysajan lomapäivät yhteensä**

**11 vuosilomapäivää**

**Työntekijän omavastuu-aika**

**7 kalenteripäivää**

**Vuosilomasta siirretään**

**5 vuosilomapäivää**

**Työkyvyttömyysajan päätyttyä vuosiloma jatkuu normaalisti ja ilman aiheetonta viivytystä siirrettäväksi pyydetty päivät (5 lomapäivää) siirtyvät myöhemmin pidettäväksi.**

### 3. Siirretyn vuosiloman antaminen

Siirretty kesäloma on annettava, mikäli mahdollista, lomakauden loppuun mennessä, kuitenkin viimeistään kalenterivuoden loppuun mennessä.

Jos siirretyn loman ajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken, loma on mahdollista siirtää seuraavan kalenterivuoden puolelle. Tällöin se on pidettävä ennen seuraavan lomakauden alkua.

Siirretty talviloma on annettava viimeistään sen kalenterivuoden loppuun mennessä, joka lähinnä seuraa lomaan oikeuttavan lomanmääräytymisvuoden päättymistä.

Mikäli loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä mainituissa aikarajoissa mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan lomakorvauksella.

## 10. Vuosilomapalkka

Vuosilomapalkka maksetaan ennen loman alkamista.

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

### 1. 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 iltatyö-, yötyö-, ja varavastaavan lisien sekä sunnuntaityökorvausten summasta:

<b>Lomanmääräytymisvuoden (1.4.- 31.3.) aikana maksetut</b>	<b>Työsuhde jatkunut alle vuoden 31.3. mennessä</b>	<b>Työsuhde jatkunut väh. vuoden 31.3. mennessä</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• iltatyölisä</li><li>• yötyölisä</li><li>• sunnuntaityökorvaus</li><li>• varavastaavan lisä</li></ul>	9 %	11,5 %

**ESIMERKKI**

Kuukausipalkka loman alkaessa 1 675 € + lomanmääräytymisvuoden tuntikohtaiset lisät 500 € (11,5 %).

24 päivän kesäloman alkaessa maksetaan:

Peruspalkka	$\frac{1\,675\text{ €}}{25} \times 24 = 1\,608\text{ €}$
Lisien osuus	$11,5\% \times 500\text{ €} = 57,5\text{ €}$
Kesälomapalkka	$1\,608\text{ €} + \frac{24 \times 57,5\text{ €}}{30} = 1\,654\text{ €}$

6 päivän talviloman alkaessa maksetaan:

Peruspalkka	$\frac{1\,675\text{ €}}{25} \times 6 = 402\text{ €}$
Lisien osuus	57,5 €
Talvilomapalkka	$402\text{ €} + \frac{6 \times 57,5\text{ €}}{30} = 413,5\text{ €}$

## 2. 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:

- työssäolon ajalta maksetusta palkasta (lukuun ottamatta yli- ja hätätyöstä maksettua korotusosaa) sekä
- seuraavista vuosilomaa kerryttävien poissaolojen ajalta laskettavista laskennallisista palkkaeristä:
  - sairausajalta maksetun palkan lisäksi yhteensä

enintään 75 työpäivältä

- lääkinnällisen kuntoutuksen ajalta, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä ammattitaidin 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 vanhempainvapaan ajalta sekä tilapäisen hoitovapaan ja pakotavista perhesyistä johtuvan poissaolon ajalta.
- lomautusajalta enintään 30 työpäivältä lomautusta kohden ja
- työehtosopimuksen mukaisen tilapäisen poissaolon ja lääkärintarkastuksen ajalta.

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 lomautusta kohden.

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 10 € ja työaika 50 t / 3 vko**

**Lomaoikeus 2,5 pv x 12 kk**

**Lomanmääräytymisvuonna työstä maksettu palkka 7 500 €**

**Sairausajan palkkaa maksettu 4 viikon ajalta 600 €, tämän lisäksi palkattomia sairaspäiviä 7 työpäivää .**

**Lomanmääräytymisvuoden ansio:**

**7 500 €**

**600 €**

**233 € ( laskennallinen palkka 7:lle palkattomalle sairauspäivälle )**

**8 333 €**

**Lomapalkka 8.333 € x 11,5 % = 958,30 €**

## **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 lomanmääräytymiskuukausia, 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 lomanmääräytymiskaukaudeksi.

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 kestänyt vähintään yhden vuoden korvaus on 11,5 %.

## **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 peruskaukipalkan lisäksi maksettavat lisät ja tuntipalkkaisen osalta myös mahdolliset ylityöt sekä mahdollisen ruokaedun korvaus ja lopullisen vuosilomapalkan tai lomakorvauksen suuruus.

## **11 § Lomaltapaluu raha**

### **1. Maksamisedellytykset**

Työntekijä on oikeutettu lomaltapaluuraahan:

- 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 rikkoonnut)
- 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
- koulutussopimuksen mukaisesta poissaolosta

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

Loman päättymishetkellä opintovapaalla, vuorotteluvapaalla tai hoitovapaalla olevalle työntekijälle lomaltapaluuraha maksetaan hänen palattuaan työhön lain tarkoittaman ennakoilmoituksen 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 työsopimus 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 työsuhde 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

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

## 3. Maksamisaika

Lomaltapaluuraha maksetaan loman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

Jos lomaltapaluurahan osittaminen lomina 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 24 §:n mukaisesti koko lomaltapaluuraha voidaan sopia maksettavaksi muuna ajankohtana tai lomaltapaluuraha voidaan sopia annettavaksi vastaavana palkallisena vapaa-aikana.

**ESIMERKKI**

**Työntekijän lomaltapaluuraha on 500 euroa ja tuntipalkka 10 euroa. Työntekijä ja työnantaja ovat TES 24 § mukaisesti sopineet koko lomaltapaluurahan vaihtamisesta vapaaksi. Työntekijä saa palkallista vapaa-aikaa 50 tuntia.**

## **12 § Sairausajan palkka ja lääkärintarkastukset**

### **1. Palkanmaksun edellytykset**

Työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, jos:

- työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden ja
- työntekijä on sairauden tai tapaturman johdosta estynyt tekemästä 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. Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoituksen tahallaan tai huolimattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta.

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

Enintään kolme kalenteripäivää kestävänsä sairaustapauksen osalta selvitys voidaan esittää myös työterveyshoitajan, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella edellyttäen, että

- kysymyksessä on epidemialuontoinen sairaus (esim. flunssa tai vatsatauti) ja

- sairaanhoitoa ei ole järjestetty osana työnantajan kustantamaa työterveyshuoltoa ja
- työntekijä ei ole pyynnöstään huolimatta saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä hoidon 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 nimeämän lääkärin luona, jolloin työnantaja korvaa lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

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

### 3. Sairausajan palkkajakset

1. Sairausajan palkkaa maksetaan työsuhteen kestoajan perusteella seuraavasti:

<b>Työsuhteen kesto sairastumishetkellä</b>	<b>Palkallisen jakson pituus</b>
alle 1 kk	-
1 kk – 2 kk	SVL:n karenssiaika eli sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää
yli 2 kk	28 kalenteripäivää
yli 3 v	35 kalenteripäivää
yli 5 v	42 kalenteripäivää
yli 10 v	56 kalenteripäivää

2. Sairausajan palkallisen jakson pituus on kuitenkin enintään kolme kuukautta työsuhteen kestosta riippumatta, jos työntekijä on työkyvytön häntä työssään kohdanneen väkivallan tai vakavan väkivallan uhkatilanteen vuoksi. Edellytyksenä tämän kohdan mukaiselle sairausajan palkalle on, että työntekijä on

tehnyt tapahtuneesta ilmoituksen poliisille. Määräys tulee voimaan 1.10.2011 alkaen.

#### **4. Sairausajan palkan määrä**

##### **1. Kuukausipalkkaiset työntekijät**

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan peruskuukausipalkkaa palkalliselta sairausajanjaksolta.

Sairausajan palkanmaksun keskeytyessä tai katketessa laskeaan osakuukauden palkka työehtosopimuksen 5 §:n 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 liiken-



**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.**

### **13 § Lääkärintarkastukset**

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

- 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 rintasyöpäseulonta-tutkimukset 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.

Ansionmenetykset korvataan myös työntekijän käydessä seuraavissa lakisääteisissä tarkastuksissa ja tutkimuksissa:

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

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

## **14 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa**

Työntekijän oikeus äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

## **14 a § Äitiys-, adoptio- ja isyysvapaan palkka**

1. Äitiysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan äitiys- ja adoptiovapaan palkkana työntekijän peruspalkan ja hänelle maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan erotus kolmen kuukauden pituiselta ajanjaksolta, jos

- työsuhde on keskeytyksettä kestänyt vähintään kaksi kuukautta ennen äitiysvapaan alkamista ja
- työntekijä palaa työhön.

2. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä esittää luotettavan selvityksen hänelle maksettavasta äitiysrahan määrästä.

3. Jos äitiysrahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan pienempänä kuin mihin työntekijällä olisi ollut sairausvakuutuslain mukaan oikeus, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee sillä äitiysrahalla tai sen osalla, joka on jäänyt suorittamatta työntekijästä johtuvasta syystä.

4. Palkka maksetaan työntekijälle yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä äitiysvapaan alkamisen jälkeen. Äitiysvapaan palkka lasketaan kuten sairausajan palkka (12 §).

5. Jos äitiysvapaa alkaa ennen kuin yksi vuosi on kulunut siitä, kun työntekijä on palannut takaisin työhön perhevapaalta tai muulta vähintään 6 kuukautta kestäneeltä palkattomalta vapaalta, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta äitiysvapaan ajalta.

6. Mikäli äitiysvapaa-ajalta palkkaa saanut työntekijä ei palaa työ-

hön, saadaan äitiysvapaa-ajalta maksettu palkka periä takaisin.

7. Edellä mainitun mukaisesti maksetaan työntekijälle palkka myös enintään 6 arkipäivän pituiselta isyysvapaa-ajalta.

## 15 § Tilapäiset poissaolot

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 työehtosopimuksen 12 §:n mukainen selvitys.

Muulta kuin lapsen kanssa yksin asuvalta edellytetään lisäksi, että:

- kaikki vapaaseen oikeutetut ovat ansiotyössä ja
- muulla vapaaseen oikeutetulla ei ole ansiotyön eikä työajan tai välimatkan takia mahdollisuutta järjestää hoitoa tai hoitaa lasta itse ja
- muun vapaaseen oikeutetun edellä mainituista esteistä on annettu selvitys.

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

2. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta.

3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen palkalliseen 1–3 päivän poissaoloon lähiomaisen kuoleman ja hautajaisten johdosta. Lähiomaisia ovat lähinnä avio- tai avopuoliso, vanhemmat, iso- ja appivanhemmat, lapsi, sisar tai veli.

Yli päivän poissaolosta on pyydettäessä esitettävä etukäteen selvitys ajan tarpeesta.

4. Työntekijä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

5. Työntekijän vihkimispäivä tai parisuhteen rekisteröintipäivä on palkallinen vapaapäivä sen ollessa työpäivä.

6. Työntekijä voi osallistua ansion alentumatta asevelvollisten kutsuntaan ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen. Lääkärintarkastukseen noudatetaan 13 §:n määräyksiä.

Työntekijälle maksetaan kertausharjoituspäiviltä palkan ja reserviläispalkan erotus.

7. Työntekijälle maksetaan palkan ja ansionmenetykskorvauksen erotus hänen osallistuessaan työaikana:

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

Erotus maksetaan työntekijän annettua selvityksen ansionmenetykskorvauksesta.

8. Kohtien 2 - 7 mukaisista poissaoloista on työntekijän sovittava työnantajan kanssa. Tämän pykälän poissaolot eivät vähennä vuosilomaetuja.

## **16 § Erinäisiä määräyksiä**

1. Työntekijän joutuessa matkustamaan työnantajan määräyksestä, työnantaja maksaa siitä aiheutuneet kustannukset makuuvaunu- tai paikkalippuineen. Taksimatkat korvataan, mikäli julkista liikennettä ei voitu käyttää.

2. Vasta-alkajan perehdyttäjänä toimivalle työntekijälle maksetaan perehdyttäjälisää palkkaliitteen mukaisesti.

Perehdyttäjälisää maksetaan junissa opetusmatkaa kohti ja varastossa työvuorokohtaisesti.

Mikäli opetusmatka sijoittuu kahdelle eri vuorokaudelle, maksetaan perehdyttäjälisä molemmilta vuorokausilta erikseen.

3. Työnantaja varaa kohtuulliset vaatimukset täyttävät tilat yöpymistä ja lepoa varten. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle niistä yöpymis- ja lepohuoneista, jotka tullaan ottamaan käyttöön.

Työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä siisteyden ja järjestyksen ylläpitämiseksi yöpymis- ja lepohuoneissa.

4. Työpuvun tulee olla siisti ja asianmukainen.

5. Työnantaja luovuttaa työntekijän käyttöön työaikana edellyttämänsä erityisen tai terveydenhoitoasetuksen tarkoittaman työasun.

## **17 § Jälkilaskut**

1. Jälkilaskut on esitettävä työntekijälle viimeistään kahden viikon kuluessa aiheen ilmaantumisesta.

Ennen jälkilaskun kirjoittamista on työntekijälle varattava mahdollisuus tutustua sen perusteena oleviin asiakirjoihin sekä näkemyksensä esittämiseen asiasta.

2. Jälkilaskuihin sovelletaan TSL 12 luvun 1 §:n määräyksiä.

## **18 § Työjärjestys**

Työntekijä on velvollinen noudattamaan AVECRA Oy:n ja VR:n laatimia ohjesääntöjä.

## **19 § Ryhmähenkivakuutus**

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

## **20 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut**

Mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Palvelualojen ammattiliiton jäsenmaksut peritään työntekijän palkasta ja työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

Perintämenettelyssä noudatetaan keskusjärjestöjen (LTK-SAK) välistä sopimusta.

## **21 § Työtaistelutoimenpiteet**

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen ovat kielletyt.

## **22 § Neuvottelujärjestys**

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

Asian jäädessä erimieliseksi suositellaan laadittavaksi kahtena kappaleena 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.

## **23 § Sopimuksen tiedottaminen**

Tämä sopimus on pidettävä työntekijöiden nähtävillä.

## 24 § Yrityskohtainen sopiminen

Yrityskohtaisessa sopimisessa noudatetaan seuraavia määräyksiä, elleivät liitot toisin sovi:

1. Sopijapuolina voivat olla toisaalta työnantaja tai hänen edustajansa, toisaalta työntekijä, työntekijät tai luottamusmies, ellei ao. työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu.
2. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.
3. 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, päätyttyä noudatetaan alan työehtosopimuksen määräyksiä. Mikäli sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu joka tapauksessa sen loppuun.

## 25 § Voimassaoloaika

1. Tämä sopimus, jota on laadittu yhtäpitävä kappale kullekin sopijapuolelle, on voimassa 30. päivään huhtikuuta 2013 saakka sekä edelleen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolen irtisanota viimeistään 2 kuukautta ennen lakkaamispäivää.
2. Irtisanominen on toimitettava kirjallisesti ja irtisanomisen yhteydessä on esitettävä yksilöity muistio vastapuolelle niistä seikoista, joihin tulevissa neuvotteluissa halutaan kiinnittää huomiota. Ellei näin menetellä, on irtisanominen mitätön.
3. Tämä sopimus on kummankin sopijaosapuolen taholta irtisanottavissa ilman irtisanomisaikaa päättyväksi 30.4.2012, ellei vuoden 2012 palkankorotuksista päästä sopimukseen viimeistään 30.4.2012.

# **PÖYTÄKIRJA AVECRA OY:N JUNAPALVELUHENKILÖKUNTAA KOSKEVANTYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISESTA**

Aika: 6.5.2011

Paikka: Palvelualojen ammattiliiton PAM ry:n toimisto

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

## **1 § Sopimuskausi**

Uusi sopimuskausi alkaa 1.5.2011 ja päättyy 30.4.2013.

Vuoden 2012 palkkaratkaisu tulee voimaan 1.5.2012 lukien ja osapuolet sopivat sen määrästä erikseen huhtikuun 2012 loppuun mennessä.

## **2 § Palkankorotukset 1.5.2011**

### **1. Yleiskorotus**

Henkilökohtaisia tunti- ja kuukausipalkkoja sekä taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2011 alkaen 1,3 prosenttia. Henkilökohtaisen palkan tulee kuitenkin olla vähintään 1.5.2011 voimaan tulevan palkkataulukon mukaisen vähimmäispalkan suuruinen.

### **2. Taulukkopalkkoja koskeva muutos**

Yleiskorotuksen lisäksi kaikkia taulukkopalkkoja korotetaan seuraavasti:

0 – 2 v	15 euroa
yli 2 v	15 euroa
yli 5 v	15 euroa
yli 10 v	30 euroa

Palkkataulukkoon lisätään uusi palvelusvuosiporras:

yli 15 v 53 euroa lisätään yleiskorotuksen lisäksi korotettuun yli 10 vuoden työntekijän palkkaan ja näin saadaan uusi yli 15 vuoden taulukkopalkka.

### **3. Olosuhteelliset**

Matkaraa korotetaan 1.5.2011 alkaen 0,70 euroon. Matkaraa korotetaan seuraavan palkankorotuksen yhteydessä verohallituksen 1.1.2012 voimaan tulevan kokopäivärahan korotusprosenttia vastaavasti.

Muita olosuhteellisiä korotetaan yleiskorotuksella (1,3 %).

### **3 §**

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on:

- selvittää sopimuskauden aikana varastotyöntekijöiden olosuhteellisen maksamisedellytyksiä
- selvittää matkailu- ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskevan työehtosopimuksen osana olevien työsuojeluyhteistoimintasopimuksen sekä yhteistoimintasopimuksen soveltuvuus junapalveluhenkilökunnan työehtosopimuksen osaksi.

Sopimukset on tarkoitus saattaa voimaan 1.1.2012, mikäli niistä ei aiheudu työnantajan toiminnalle merkittäviä muutoksia.

### **4 §**

Osapuolet sopivat paikallisesti (työnantajan edustaja sekä pääluottamusmies) menettelytavasta, jolla saatetaan työntekijöiden tietoon työpaikan ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan työehtosopimuksen 6 a §:n mukaisen tasoittumisjärjestelmän tuntisaldo. Asia saatetaan voimaan 1.10.2011 mennessä.

### **5 §**

Pääluottamusmiehen sekä työsuojeluvaltuutetun korvauksia nostetaan 130 euroon 1.5.2011 lukien.

## **6 §** Tekstimuutokset 1.5.2011

Sovittiin, että työehtosopimuksen tekstejä muutetaan oheisen liitteen 1 mukaisesti.

## **7 §**

Osapuolet seuraavat sopimuskauden aikana uuden sairausajan palkkaa koskevan määräyksen toteutumista. Mikäli uuden määräyksen mukaiset työkyvyttömyysjaksot lisääntyvät huomattavasti sopimuskauden aikana, osapuolet neuvottelevat työehtosopimusmääräyksestä uudestaan.

## **8 §**

Tämä sopimus on kummankin sopijaosapuolen taholta irtisanottavissa ilman irtisanomisaikaa päättyväksi 30.4.2012, ellei vuoden 2012 palkankorotuksista päästä sopimukseen viimeistään 30.4.2012.

Helsingissä 6. päivänä toukokuuta 2011

MATKAILU- JA RAVINTOLAPALVELUT MARA RY

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

# PALKKARATKAISU 1.5.2011

## 1. Yleiskorotus

Henkilökohtaisia tunti- ja kuukausipalkkoja sekä taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2011 alkaen 1,3 prosenttia. Henkilökohtaisen palkan tulee kuitenkin olla vähintään 1.5.2011 voimaan tulevan palkkataulukon mukaisen vähimmäispalkan suuruinen.

## 2. Taulukkopalkkoja koskeva muutos

Yleiskorotuksen lisäksi kaikkia taulukkopalkkoja korotetaan seuraavasti:

- 0–2 v 15 euroa
- yli 2 v 15 euroa
- yli 5 v 15 euroa
- yli 10 v 30 euroa.

Palkkataulukon lisätään uusi palvelusvuosiporras:

- yli 15 v 53 euroa lisätään yleiskorotuksen lisäksi korotettuun yli 10 vuoden työntekijän palkkaan ja näin saadaan uusi yli 15 vuoden taulukkopalkka.

# PALKAT 1.5.2011

	0-2 v	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v	yli 15 v
<b>1</b>	1671 (10,51)	1706 (10,73)	1742 (10,96)	1794 (11,28)	1817 (11,43)
<b>2</b>	1937 (12,18)	1981 (12,46)	2029 (12,76)	2090 (13,14)	2113 (13,29)
<b>3</b>	2034 (12,79)	2082 (13,09)	2136 (13,43)	2202 (13,85)	2225 (13,99)

Iltytyölisä (18–24)	1,01 €/t
Yötyölisä (00–06)	1,92 €/t
Perehdyttäjälisä	8,54 €
Varavastaavan lisä	0,35 €/t
Matkaraha	0,70 €/t

## Palkkaryhmittely

1. Junapalveluhenkilökunta
2. Varaston esimies
3. Junapalvelun esimies

# ESIMERKKEJÄ VARAVASTAAVAN LISÄN JA MATKARAHAN MAKSAMISESTA

## ESIMERKKIVUORO 159 - 134 - 109 - 114

Junavuorojen työaika kohdistetaan sille junalinjalle, jolla työ tehdään.

Työaika yhteensä 06.15 - 19.15 = 13 t.

Työvuoron aikaa työntekijä toimii kaikissa junissa varavastaavana.

Työaika on junalinjoittain jaoteltuna:

linja	159	134	109	114
työ alkaa	06.15	10.00	13.30	16.30
työ päättyy	10.00	13.30	16.30	19.15

Anniskelu tapahtuu sinä aikana, kun junassa on matkustajia.

Varavastaavan lisä maksetaan junan kulkuajalta:

linja	159	134	109	114
kulku-aika alkaa	06.34	11.00	14.12	17.20
kulku-aika päättyy	08.33	12.57	15.40	18.48
varavastaavan lisä	0 t 0 min*	1 t 57 min	1 t 28 min	1 t 28 min

\*anniskelu aloitetaan klo 09.00

**Varavastaavan lisä maksetaan yhteensä 4 tunnilta 53 minuutilta.**

Lisäksi vuorolta maksetaan:

**iltalisä 1 tunnilta 15 minuutilta (18.00 - 19.15)**

**matkaraha 13 tunnilta (06.15-19.15),** koska vuoro tehdään saman vuorokauden aikana, jolloin työaika on sama kuin matkaraha-aika.

**V-päivänä, sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapyhänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä iltalisä, yölisä ja varavastaavan lisä maksetaan 100 %:lla korotettuna.**

**ESIMERKKIVUORO 50 - 143 - 154 / 45**

(vuoro sijoittuu kahdelle vuorokaudelle)

**PÄIVÄ 1.**

Junavuorojen työaika kohdistetaan sille junalinjalle, jolla työ tehdään.

Työaika yhteensä 09.45 - 23.45 = 14 t.

Työvuoron aikana työntekijä ei toimi kaikissa junissa varavastaavana.

Työaika on junalinjoittain jaoteltuna:

linja	50	143	154
työ alkaa	09.45	17.15	20.15
työ päättyy	17.15	20.15	23.45

Anniskelu tapahtuu sinä aikana, kun junassa on matkustajia.

Varavastaavan lisä maksetaan junan kulkuajalta:

linja	50 ma-la*	50 su**	143	154
kulku aika alkaa	07.15	09.50	18.03	20.45
kulku aika päättyy	16.52	16.52	20.12	22.57
varavastaavan lisä	0 t 0 min	7 t 2 min	2 t 9 min	2 t 12 min

\* ma-la-vuoro ajetaan välillä Oulu-Helsinki, työntekijä ei toimi varavastaavana

\*\* su-vuoro ajetaan välillä Rovaniemi-Helsinki, työntekijä toimii varavastaavana.

**Varavastaavan lisä maksetaan yhteensä maanantai-lauantaivuoroilta 4 tunnilta 21 minuutilta ja sunnuntaivuoroilta 11 tunnilta 23 minuutilta.**

Lisäksi vuorolta maksetaan:

- **iltalisä 5 tunnilta 45 minuutilta (18.00 -23.45)**
- **matkaraha 17 tunnilta 15 minuutilta (09.45-03.00), koska vuoroon sisältyy yöpyminen toisella paikkakunnalla.**

(vuoro sijoittuu kahdelle vuorokaudelle)

**PÄIVÄ 2.**

**Junavuorojen työaika kohdistetaan sille junalinjalle, jolla työ tehdään.**

**Työaika yhteensä 08.30 - 15.30 = 7 t.**

**Työtä tehdään vain yhdellä junalinjalla:**

linja	45
työ alkaa	08.30
työ päättyy	15.30

**Anniskelu tapahtuu sinä aikana, kun junassa on matkustajia.**

**Varavastaavanlisä maksetaan junan kulkuajalta:**

linja	45 ma-la
kulku-aika alkaa	09.30
kulku-aika päättyy	15.15
varavastaavan lisä	5 t 45 min

**Varavastaavan lisä maksetaan yhteensä 5 tunnilta 45 minuutilta.**

**Lisäksi vuorolta maksetaan:**

**matkaraha 12 tunnilta 30 minuutilta (03.00-15.30), koska vuoroon sisältyy yöpyminen toisella paikkakunnalla.**

**V-päivänä, sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapyhänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä iltalisiä, yöisiä ja varavastaavan lisä maksetaan 100 %:lla korotettuna.**

---



- [www.mara.fi](http://www.mara.fi) •
- Merimiehenkatu 29, 00150 Helsinki •
- Puh. (09) 6220 200 • Faksi (09) 6220 2090



- [www.pam.fi](http://www.pam.fi) • [pam@pam.fi](mailto:pam@pam.fi) •
- Jäsenyysneuvonta 020 774 2000 •
- Työsuhdeneuvonta 020 774 2020 • Työttömyysturvaneuvonta 020 690 211 •
- Vaihde 020 774 002 • Faksi 020 774 2039 •