

**Kaupan liitto ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n yhteiset  
vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet**

21.10.2016

## Sisällysluettelo

<b>SISÄLLYSLUETTELO.....</b>	<b>II</b>
<b>TAUSTALLA KEVÄÄN 2016 KILPAILUKYKYSOPIMUS JA MÄÄRÄYS VUOSITTAISEN TYÖAJAN PIDENTÄMISESTÄ.....</b>	<b>1</b>
<i>Uusi vuosivapaajärjestelmä voimaan 1.1.2017 alkaen.....</i>	<i>1</i>
1 § VUOSIVAPAAN ANSAINTA .....	1
<i>Tosiasiallisesti tehdyt työtunnit kerryttävät vuosivapaata .....</i>	<i>1</i>
<i>Kuuden kuukauden karenssi.....</i>	<i>2</i>
2 § VUOSIVAPAAN ANTAMINEN .....	2
<i>Vuosivapaat työvuoroluettelossa.....</i>	<i>3</i>
3 § VUOSIVAPAAN VAIKUTUS TYÖAIKAAN JA VUOSIVAPAAN ARVOSTA TOISIN SOPIMINEN .....	4
<i>Vuosivapaan työaika vähentävä vaikutus .....</i>	<i>4</i>
<i>Vuosivapaan arvosta toisin sopiminen .....</i>	<i>4</i>
4 § PALKKA VUOSIVAPAAN AJALTA .....	5
5 § VUOSIVAPAAN MAKSAMINEN RAHAKORVAUKSENA .....	5
<i>Vuosivapaan jatkuva maksaminen rahakorvauksena .....</i>	<i>5</i>
<i>Yksittäisen vuosivapaan maksaminen rahakorvauksena.....</i>	<i>5</i>
<i>Rahakorvauksen suuruus .....</i>	<i>5</i>
<i>Vuosivapaan erääntyminen työsuhteen aikana.....</i>	<i>5</i>
<i>Vuosivapaan korvaaminen työsuhteen päättyessä .....</i>	<i>6</i>
<b>VAIHTOEHTO VUOSIVAPAAJÄRJESTELMÄLLE — TYÖPAIKKAKOHTAINEN SOPIMINEN ARKIPYHÄJÄRJESTELMÄN KÄYTTÖÖNOTOSTA .....</b>	<b>7</b>
<i>Sopiminen luottamusmiehen kanssa .....</i>	<i>7</i>
<i>Sopiminen työntekijöiden kanssa.....</i>	<i>7</i>
TYÖPAIKKAKOHTAISEN SOPIMISEN VAIKUTUKSET .....	7
<i>Arkipyhäjärjestelmä säilyy .....</i>	<i>7</i>
<i>Kokoaikaisten työntekijöiden työaika pitenee 38 viikkotyötuntiin .....</i>	<i>7</i>
<i>Pekkaspäivien (työaika 40 tuntia viikossa) piirissä olevat työntekijät .....</i>	<i>7</i>
<i>Osa-aikaisten työntekijöiden työaika ei muutu .....</i>	<i>8</i>
<i>Työaikajärjestelmien soveltaminen rinnakkain.....</i>	<i>8</i>
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT .....	8

Vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimusten ja uuden vuosivapaajärjestelmän sopimustekstin kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 21.10.2016.

## Taustalla kevään 2016 kilpailukyky sopimus ja määräys vuosittaisen työajan pidentämisestä

Keskusjärjestöjen maaliskuussa 2016 neuvottelemaan kilpailukyky sopimukseen sisältyi työajan pidentämistä 24 tunnilla koskeva määräys. Keväällä 2016 Kaupan liitto ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välisissä kilpailukyky sopimuksen soveltamisneuvotteluissa työajan pidennys on toteutettu siirtymällä arkipyhäjärjestelmästä vuosivapaajärjestelmään. Kyseessä on työehtosopimuksen **pysyvä rakenteellinen muutos**.

Arkipyhäjärjestelmä tuotti työntekijöille keskimäärin n. 8,4 vapaata, kun taas vuosivapaajärjestelmässä vapaiden enimmäismäärä on 6,5 vapaata. Osa työajan pidennyksestä toteutetaan ns. vuosivapaan 6 kuukauden karensilla, jonka mukaan vuosivapaan ansainta alkaa työsuhteen kestätyä kuusi kuukautta.

### Uusi vuosivapaajärjestelmä voimaan 1.1.2017 alkaen

Vuosivapaajärjestelmä tulee pysyvästi voimaan koko kaupan alalla 1.1.2017 alkaen. Vuosivapaajärjestelmää sovelletaan seuraavissa Kaupan liitto ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välisissä työehtosopimuksissa:

- Kaupan työehtosopimus
- Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus
- Varasto- ja kuljetusesimiesten työehtosopimus
- Kaupan ATK-toimihenkilöiden työehtosopimus pöytäkirja
- Hankkija-Maatalous Oy:n myyntihenkilöstön työehtosopimus

Vuosivapaajärjestelmä soveltuu kaikkiin työehtosopimusten soveltamisalaan kuuluviin työntekijöihin.

Vuosivapaajärjestelmässä arkipyhillä ei ole enää työaikaa lyhentävää vaikutusta, eikä arkipyhiltä makseta työajanlyhennyskorvauksia. Arkipyhinä työskennellyiltä työtunneilta maksetaan kuitenkin edelleen tuplapalkka. Jokainen työntekijä ansaitsee tosiasiallisesti tehtyjä työtunteja vastaan vuosivapaata, joiden arvo on kaikille työntekijöille sama heidän sopimustunneistaan riippumatta.

Liitot suosittelevat, että mahdolliset kertyneet työaikapankkivapaat, liukumat ja muut vastaavat ”saldovapaat” pidettäisiin ennen vuoden vaihdetta, koska näitä tunteja ei lasketa tosiasiallisesti tehdyiksi työtunneiksi, eikä niitä siten huomioida vuosivapaan ansainnassa.

### 1 § Vuosivapaan ansainta

#### Tosiasiallisesti tehdyt työtunnit kerryttävät vuosivapaata

Vuosivapaajärjestelmässä työntekijä ansaitsee kalenterivuositain vuosivapaata **tosiasiallisesti tehtyjen työtuntien perusteella**. Palkallisen vapaan ansainta ei näin ollen ole riippuvainen työntekijän työsuhteen muodosta tai työ sopimuksen mukaisista sopimustunneista. Työnantajan tulee seurata tosiasiallisesti tehtyjä työtunteja vähintään palkanmaksujaksottain. Vuosivapaajärjestelmän tarkoituksenmukaisen soveltamisen kannalta on keskeistä, että molemmilla työsuhteen osapuolilla on tieto tosiasiallisesti tehtyjen työtuntien ja ansaittujen vuosivapaiden määrästä. Liitot suosittelevat, että tieto olisi helposti nähtävissä esimerkiksi työntekijän palkkalaskelmassa.

*Vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimusten ja uuden vuosivapaajärjestelmän sopimustekstin kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 21.10.2016.*

Tosiasiallisesti tehdyillä työtunneilla tarkoitetaan työhön käytettyä aikaa sekä aikaa, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työnantajan määräämä koulutus lasketaan työaikaan siltä osin kuin työnantaja maksaa ansionmenetystä säännölliseltä työajalta, yrityskohtaiset käytännöt huomioiden.

Muilta osin tosiasiallisiksi työtunneiksi lasketaan muu työaikalain 2 luvun 4 §:n tarkoittama työajaksi luettava aika. Esimerkiksi matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Työntekijän kotonaan tekemä etätö katsotaan työaikalain mukaiseksi työajaksi siltä osin, kun työnantaja määrää työajan järjestelyistä ja valvoo työajan noudattamista.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaika rinnastetaan tosiasiallisesti tehtyihin työtunteihin. Sama pätee työsuojeluasiamiehen paikallisesti sovittuun työstä vapautusaikaan. Varaluottamusmiehen ja -valtuutetun työstä vapautusaika huomioidaan ansainnassa silloin, kun he toimivat tehtävässä sijaisena. Osallistuminen Kaupan liiton ja PAM:n koulutustyöryhmän hyväksymille työnantajan tuen piiriin kuuluville ay-kursseille rinnastetaan tosiasiallisesti tehtyyn työhön.

Työntekijän osallistumista Palveluajon ammattiliitto PAM ry:n hallituksen, valtuuston, sopimusalatoimikunnan tai muun vastaavan elimen kokoukseen ei katsota tosiasialliseksi työajaksi, ellei se ole samalla luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaikaa.

### Kuuden kuukauden karenssi

Ennen 1.1.2017 alkaneissa työsuhteissa tosiasiallisia työtunteja lasketaan heti 1.1.2017 alkaen (sopimustekstin esimerkki 1).

1.1.2017 ja sen jälkeen alkavien työsuhteiden kohdalla noudatetaan niin sanottua 6 kuukauden karenssiaikaa, jonka aikana tehtyjä tosiasiallisia työtunteja ei huomioida vuosivapaan ansainnassa (sopimustekstin esimerkit 2 ja 3).

Työntekijä ansaitsee jokaista 220 tosiasiallisesti tekemäänsä työtuntia kohden yhden kokonaisen vuosivapaan 1 §:n taulukon mukaisesti. Yhden vuosivapaan arvo on 7,5 tuntia. Poikkeuksena edellä mainittuun on ns. ”seitsemäs vuosivapaa”, joka annetaan vapaana, mutta sen arvo on puolet kokonaisesta vuosivapaasta eli 3 tuntia 45 minuuttia. Näin ollen vuosivapaajärjestelmä tuottaa enimmillään 6,5 palkallista vapaapäivää.

## 2 § Vuosivapaan antaminen

Vuosivapaajärjestelmän ideana on mahdollistaa arkipyhäjärjestelmää paremmin työnantajan liiketoiminnan vaatimusten huomioiminen ja toisaalta työntekijän toiveiden huomioiminen vapaiden sijoittelussa. Liitot suosittelevatkin työsuhteen osapuolia käymään avointa keskustelua työpaikoilla kalenterivuositain ja aina tarpeen mukaan siitä, milloin vapaiden pitäminen olisi otollisinta. Tällöin työntekijöille avautuu myös aito mahdollisuus itse vaikuttaa vuosivapaiden ajankohtaan.

Liitot suosittelevat, että vuosivapaita annettaisiin sitä mukaa kuin työntekijä niitä ansaintavuoden aikana ansaitsee tai jopa ennakoon. Vuosivapaat tulee antaa kuitenkin viimeistään ansaintavuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Mikäli työnantaja ei ole voinut hyväksyttävästä syystä antaa vuosivapaita määräaikaan mennessä, tulee ne korvata rahakorvauksena huhtikuun jälkeisenä yrityksen seuraavana palkanmaksupäivänä ilman erillistä pyyntöä tai sopimista.

Vuosivapaata on mahdollista antaa ennakoon silloin, kun työntekijä on vuosivapaan ansainnan piirissä. Tämä voi tulla kyseeseen esimerkiksi loppiaisen kohdalla, jos yritys päättää, ettei kyseisenä päivänä pidä liikkettään tai toimistoaan auki.

*Vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palveluajon ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimusten ja uuden vuosivapaajärjestelmän sopimustekstin kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 21.10.2016.*

Työntekijän aloitteesta voidaan kirjallisesti sopia, että vuosivapaat annetaan viimeistään ansaintavuotta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Tällainen tilanne voisi tulla ajankohtaiseksi, jos työntekijä haluaisi säästää vuosivapaita merkkipäiväänsä tai perhevapaan päättymisen jälkeiseen aikaan.

### Vuosivapaat työvuoroluettelossa

Vuosivapaita ei saa sijoittaa muiden vapaiden ajalle. Tällaisia ovat esimerkiksi vuosiloma, työntekijän viikoittainen vapaapäivä, tiedossa oleva leikkaus tai vuoroviikon työskentelevän osa-aikaeläkeläisen vapaaviikko (1.1.2017 alkaen myös osittainen varhennettu vanhuuseläke).

Vuosivapaat on mahdollisuuksien mukaan annettava jonkin muun vapaan, kuten työntekijän viikkovapaan tai vuosiloman yhteydessä. Työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus sijoittaa vuosivapaa yksittäisen päivän, kuten esimerkiksi arkipyhän ajalle. Annettaessa kaksi vuosivapaata saman viikon aikana, tulee niistä vähintään toisen sijoittua jonkin muun vapaan yhteyteen.

Vuosivapaita annettaessa on kuultava työntekijää. Kuuleminen voidaan toteuttaa yrityksessä muutoin noudatettavien periaatteiden mukaan, kuten toimitaan esimerkiksi vuosiloma- ja viikkovapaatoiveiden kohdalla. Olennaista on se, että työntekijällä on ollut mahdollisuus ilmaista toivomuksensa vuosivapaiden sijoittamisesta. Kolme päivää tai sitä pidemmästä yhdenjaksoisesta vuosivapaasta on sovittava työntekijän kanssa.

Vuosivapaa on merkittävä työvuoroluettelo. Tästä käytetään lyhennettä VV. Vuosivapaasta tulee ilmoittaa työvuoroluettelon julkaisemisaikataulun mukaisesti.

Sille kalenterivuorokaudelle, jolle vuosivapaa sijoittuu, ei voi suunnitella alkavaa tai päättyvää työvuoroa. Vuorokautena ja viikkona noudatetaan kalenterivuorokautta ja -viikkoa, jollei toisin ole työpaikalla sovittu. Työnantaja ei voi esimerkiksi suunnitella vuosivapaata keskiviikoksi, jos työntekijän työvuoro päättyy tiistain ja keskiviikon välisenä yönä klo 01.00.

Vuosivapaat tulee antaa kokonaisina vapaapäivinä ja yhden vuosivapaan arvo on 7,5 tuntia. Tähän pääsääntöön sisältyy kuitenkin olennainen poikkeus. Työntekijän ansaittua 6,5 vuosivapaata tulee 6 päivää ylittävä vapaan osa antaa kokonaisena vapaapäivänä. Viimeisen ”puolikkaan” päivän arvo on 3 tuntia 45 minuuttia.

Annettaessa puolikas vapaapäivä on kyseisen viikon työpäivien määrä 4 ja työaika enintään 33 tuntia 45 minuuttia. Vastaava vaikutus huomioidaan tasoittumisjaksoissa. Käytännössä työnantaja voi siten teettää jäljelle jäävät 3 tuntia 45 minuuttia muualla viikon tai tasoittumisjakson aikana.

Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia 6 päivää ylittävän vapaan osan antamisesta (sopimustekstin esimerkki 10).

Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vuosivapaita. Työvuoroluetteloon merkityt vuosivapaat katsotaan annetuiksi, vaikka työntekijä olisi vuosivapaan aikana esimerkiksi sairastunut.

Vuosivapaalle sijoittuva aattovapaa lasketaan saaduksi aattovapaaksi.

Työvuoroluettelo merkittyä vuosivapaata ei voida muuttaa yksipuolisesti ilman työntekijän suostumusta.

Ollessaan vuosivapaalla työntekijä ansaitsee vuosilomailain mukaista vuosilomaa. Vuosilomaa seuraava vuosivapaa rinnastetaan työhön paluuseen. Vuosivapaan ajalta maksettu palkka huomioidaan vuosilomapalkan laskennassa. Rahakorvauksena maksettua vuosivapaata ei kuitenkaan oteta huomioon vuosilomapalkan laskennassa.

*Vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimusten ja uuden vuosivapaajärjestelmän sopimustekstin kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 21.10.2016.*

### 3 § Vuosivapaan vaikutus työaikaan ja vuosivapaan arvosta toisin sopiminen

#### Vuosivapaan työaikaa vähentävä vaikutus

Työvuoroluettelossa toteutunut vuosivapaa vähentää kyseisen viikon tai tasoittumisjakson työpäivien määrää yhdellä ja työtuntien määrää kyseisen vuosivapaan arvolla.

Järjestäessään työajan yhden viikon aikana työnantaja voi suunnitella 1 vuosivapaan sisältävälle viikolle 4 työpäivää ja 30 tuntia työtä. Vastaavasti 2 vuosivapaata sisältävälle viikolle työnantaja voi suunnitella 3 työpäivää ja 22,5 tuntia työtä.

Tasoittumisjakson työajan suunnittelu muuttuu vuosivapaajärjestelmässä. Arkipyhät eivät enää vähennä tasoittumisjakson enimmäistyöaikaa. Työntekijän tasoittumisjakson viikkojen enimmäistyöaika on siten 37,5 tuntia kerrottuna viikkojen lukumäärällä. Ainoastaan tasoittumisjakson aikana toteutuneet vuosivapaat vähentävät jakson enimmäistyöaikaa sekä työpäivien määrää.

Työntekijän työsopimuksen muodolla tai sopimustunneilla ei ole merkitystä, kun lasketaan vuosivapaan vaikutusta työaikaan.

Korotettua palkkaa maksetaan työntekijöille lisä- ja ylityöstä, joka ylittää tämän säännöllisen työajan enimmäismäärän kalenteriviikon tai tasoittumisjakson aikana. Sopimustekstin esimerkit 4, 5, 6 ja 7 havainnollistavat vuosivapaan vaikutusta työaikaan ja korotetun palkan maksamiseen.

#### Vuosivapaan arvosta toisin sopiminen

Vuosivapaan arvo on 7,5 tuntia. Tähän pääsääntöön on kuitenkin olemassa kaksi poikkeusta.

Yksittäisen vuosivapaan arvosta voidaan työntekijän aloitteesta sopia toisin. Käytännössä sopimismahdollisuus koskee tilanteita, joissa työntekijä haluaisi vaihtaa työvuoroluettelon mukaisen työpäivän vuosivapaaksi (sopimustekstin esimerkit 8 ja 9).

Työnantaja ja työntekijä voivat 23 §:n mukaisesti sopia toisin vuosivapaan arvosta silloin, kun työntekijän työaika on järjestetty säännöllisesti alle 7,5 tunnin työvuoroihin, joiden **pituus on aina sama**. Tällä tarkoitetaan erityisesti sellaisia työntekijöitä, jotka tekevät osittaisen hoitovapaan, osa-aikaeläkkeen (1.1.2017 alkaen osittainen varhennettu vanhuuseläke) tai muun vastaavan järjestelyn johdosta aina esimerkiksi 5 tai 6 tunnin työvuoroja. Vuosivapaan arvo sovitaan vastaamaan säännönmukaisen työvuoron pituutta, samalla sovitaan myös millä tavalla jäljellä oleva vapaa-arvo korvataan (sopimustekstin esimerkki 11).

Työntekijältä kuluu työvuoroluettelon mukaisen työpäivän pituuden verran vuosivapaatunteja. Tämä voi tosiasiallisesti johtaa siihen, että työntekijän vuosivapaiden määrä vähenee, jos hän pyytää useamman pidemmän työpäivän vapaaksi. Jos työntekijä ei ole ansainnut kuin vasta yhden vuosivapaan, on luonnollista sopia siitä, että työntekijä saa työpäivältä 7,5 tunnin korvauksen ja tämän ylittävä osa työvuorosta on palkatonta vapaata. Vaihtoehtoisesti työnantaja ja työntekijä voivat sopia työvuoroluettelon muuttamisesta siten, että jäljelle jääneet tunnit teetetään toisaalla.

Sopiminen mahdollistaa joustavammat ratkaisut ilman, että työnantaja joutuu tekemään muita muutoksia työvuoroluetteloon.

Edellä kuvatun lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia 6 päivää ylittävän vapaan osan toteuttamisesta muutoin kuin vapaapäivänä esimerkiksi työpäivää tai työpäiviä lyhentämällä, maksamalla vapaa rahakorvauksena tai siirtämällä vapaa työaikapankkiin (sopimustekstin esimerkki 10).

*Vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimusten ja uuden vuosivapaajärjestelmän sopimustekstin kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 21.10.2016.*

## 4 § Palkka vuosivapaan ajalta

Vuosivapaan ajalta työntekijä saa palkkansa kiinteine lisineen, ilman **tuntikohtaisia** olosuhdelisiä ja työaikalisiä. Kiinteitä lisiä ovat esimerkiksi kieli-, vastuu- ja henkilökohtainen lisä.

Joidenkin lisien kohdalla niiden maksaminen voi olla sidottu tiettyyn vuodenaikaan. Esimerkiksi kielilisiä tai varastotyöntekijöiden olosuhdelisiä voidaan maksaa ainoastaan osan vuodesta turistikaudella tai vastaavasti talviaikana. Tällaisten lisien huomioiminen työntekijän palkassa riippuu siitä, pidetäänkö vuosivapaa tai maksetaanko se rahakorvauksena sellaisena ajankohtana, jolta lisää on sovittu maksettavaksi tai kun lisän maksamisen edellytykset muutoin toteutuvat.

Provisiopalkkaisen tulee lisäksi saada vuosivapaan ajalta keskimääräinen päiväprovisionsa.

## 5 § Vuosivapaan maksaminen rahakorvauksena

### Vuosivapaan jatkuva maksaminen rahakorvauksena

Työsuhteen kestänyt 6 kuukautta työnantaja ja työntekijä voivat sopia 23 §:n mukaisesti vuosivapaan jatkuvasta maksamisesta rahakorvauksena. Tällöin työntekijälle maksetaan rahakorvaus ilman erillistä sopimista heti seuraavana palkkapäivänä hänen ansaittuaan vuosivapaan.

Sopimus vuosivapaan jatkuvasta maksamisesta rahakorvauksena voi olla käytännöllinen esimerkiksi vuokratyöntekijöiden kohdalla tai tilanteissa, joissa työntekijä työskentelee hyvin harvoin.

### Yksittäisen vuosivapaan maksaminen rahakorvauksena

Työntekijän aloitteesta voidaan sopia yksittäisen vuosivapaan tai sen osan maksamisesta rahakorvauksena. Rahakorvaus on suoritettava työntekijän seuraavana palkkapäivänä (sopimustekstin esimerkki 12).

### Rahakorvauksen suuruus

Rahakorvauksen suuruus saadaan laskemalla työntekijän **henkilökohtainen** tuntipalkka, joka kerrotaan vuosivapaan arvolla. Laskennassa huomioidaan työntekijän kiinteät lisät ilman **tuntikohtaisia** olosuhdelisiä ja työaikalisiä siten kuin yllä on kuvattu vuosivapaan ajalta maksettavan palkan osalta.

Kuukausipalkkaisen työntekijän tuntipalkka saadaan jakamalla työntekijän kokoaikatyön mukainen kuukausipalkka luvulla **160**. Suhteutetulla kuukausipalkalla olevien työntekijöiden palkka joudutaan näin ollen muuntamaan laskennallisesti kokoaikatyön mukaiseksi kuukausipalkaksi, jonka jälkeen se jaetaan luvulla 160.

### Vuosivapaan erääntyminen työsuhteen aikana

Jos vuosivapaita ei ole ollut hyväksyttävästä syystä (esimerkiksi pitkä sairausloma) mahdollista antaa 2 §:n mukaisesti ansaintavuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, maksetaan vuosivapaat rahakorvauksena huhtikuun jälkeisenä työntekijän seuraavana palkkapäivänä. Tällaisessa tilanteessa vuosivapaan maksaminen rahakorvauksena ei edellytä työntekijältä erillistä suostumusta (sopimustekstin esimerkki 13)

Jos työntekijän aloitteesta on kirjallisesti sovittu vuosivapaiden antamisesta viimeistään ansaintavuotta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä, eikä tämä ole ollut mahdollista, suoritetaan rahakorvaus viimeistään kalenterivuoden päättymisen jälkeisenä työntekijän seuraavana palkkapäivänä.

#### Vuosivapaan korvaaminen työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä ansaitut ja antamatta jääneet vuosivapaat korvataan rahakorvauksena. Työntekijän tulee saada korvaus jokaiselta vuosivapaatunnilta. Työnantaja on velvollinen korvaamaan jokaisen antamatta jääneen vuosivapaatunnin riippumatta siitä, kuinka monta vuosivapaata on annettu.

Mikäli työntekijän aloitteesta on sovittu vuosivapaan pitämisestä ennen kuin työntekijä on ansainnut vuosivapaata ja työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä, on työnantajalla oikeus periä vuosivapaan ajalta maksamansa palkka takaisin. Työnantajalla ei ole vastaavaa oikeutta silloin, kun työnantaja on suunnitellut vuosivapaan ennakkoon ja työsuhde päättyy ennen kuin työntekijä on ansainnut kyseistä vuosivapaata.



## Vaihtoehto vuosivapaajärjestelmälle — Työpaikkakohtainen sopiminen arkipyhäjärjestelmän käyttöönotosta

Vuosivapaajärjestelmä tulee yrityksessä sovellettavaksi 1.1.2017 alkaen automaattisesti ilman erillisiä toimenpiteitä. Jos työnantaja ja työntekijät kokevat, että arkipyhäjärjestelmä vastaisi paremmin yrityksen ja työntekijöiden tarpeita, voidaan työpaikkakohtaisesti sopia Kaupan TES 23 §:n mukaisesti, ettei vuosivapaajärjestelmää sovelleta yrityksessä tai sen osassa. TES 23 §:n mukaan sopijapuolia ovat työnantaja ja työntekijä, työntekijät tai luottamusmies.

### Sopiminen luottamusmiehen kanssa

Mikäli työpaikalle on valittu Kaupan TES:n mukainen luottamusmies, hän voi sopia arkipyhäjärjestelmän käyttöönotosta edustamiensa työntekijöiden puolesta. Luottamusmiehen tulee kuitenkin ensin käydä keskusteluja kyseessä olevan ammattiryhmän kanssa ja selvittää heidän suhtautumisensa asiaan.

Mikäli luottamusmiehiä on useita, kyseinen luottamusmies voi olla sopijapuoli oman toimialueensa osalta.

### Sopiminen työntekijöiden kanssa

Työnantaja ja työntekijä voivat 23 §:n mukaisesti sopia asiasta keskenään kaikissa tilanteissa. Tällöin arkipyhäjärjestelmän käyttöönotosta on sovittava **jokaisen kyseiseen ammattiryhmään kuuluvan työntekijän kanssa.**

## Työpaikkakohtaisen sopimisen vaikutukset

### Arkipyhäjärjestelmä säilyy

Työpaikkakohtaisen sopimisen johdosta yritykseen tai sen osaan ei sovelleta Kaupan TES:n vuosivapaajärjestelmää, vaan arkipyhäjärjestelmää koskevat määräykset ovat voimassa sopimuksen ajan. Sopimus on voimassa aina vähintään kalenterivuoden kerrallaan, eikä työaikajärjestelmiä voi vaihtaa kalenterivuoden aikana. Sopimuksen kestosta ja irtisanomisesta noudatetaan 23 §:n määräyksiä.

### Kokoaikaisten työntekijöiden työaika pitenee 38 viikkotyötuntiin

Kokoaikaisten työntekijöiden (37,5 tuntia viikossa) tekevien työntekijöiden työaika pitenee 38 viikkotyötuntiin. Näin ollen myös yhden arkipyhän työajan lyhentävä vaikutus on 7,6 tuntia 7,5 tunnin sijaan. Työajan pidentäminen ei edellytä muutoksia työsopimukseen. Työajan pidennys on voimassa 23 §:n mukaisen sopimuksen voimassaoloajan.

Kesken kalenterivuoden uuteen työsuhteeseen tulevaan kokoaikaiseen työntekijään noudatetaan myös arkipyhäjärjestelmää ja 38 viikkotyötuntia.

### Pekkaspäivien (työaika 40 tuntia viikossa) piirissä olevat työntekijät

Arkipyhäjärjestelmän käyttöön otosta voidaan sopia myös yrityksessä, jossa työnantaja toteuttaa vuosityöajan lyhennyksen antamalla ns. ”pekkaspäiviä”. Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajanpidennys on toteutettu vähentämällä ”pekkaspäivien” määrää.

*Vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimusten ja uuden vuosivapaajärjestelmän sopimustekstin kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 21.10.2016.*

## Osa-aikaisten työntekijöiden työaika ei muutu

Osa-aikaisten työntekijöiden työaika säilyy ennallaan, kuten myös arkipyhäjärjestelmän ehdot. Työajan lyhennys tai rahakorvaus saadaan jakamalla työsopimuksessa sovittu viikkotyöaika 5:llä. Kesken kalenterivuoden uuteen työsuhteeseen tulevaan osa-aikaiseen työntekijään noudatetaan myös arkipyhäjärjestelmää.

## Työaikajärjestelmien soveltaminen rinnakkain

Yritys voi halutessaan soveltaa molempia työaikajärjestelmiä rinnakkain esimerkiksi siten, että myyjien ja varastotyöntekijöiden kohdalla sovelletaan vuosivapaajärjestelmää, mutta konttorityöntekijöiden kanssa on sovittu arkipyhäjärjestelmästä 23 §:n mukaisesti, jolloin kokoaikaisten konttorityöntekijöiden työaika pidennetään 38 viikkotyötuntiin. Yksittäisen ammattiryhmän sisällä on sovellettava kuitenkin aina samaa työaikajärjestelmää. Yrityksessä ei voida toimia siten, että esimerkiksi osa-aikaisiin sovellettaisiin vuosivapaajärjestelmää ja kokoaikaisiin arkipyhäjärjestelmää.

## Ylemmät toimihenkilöt

Ylemmät toimihenkilöt eivät asemansa puolesta ole Kaupan työehtosopimusten soveltamispiirissä. Näin ollen Kaupan työehtosopimusten mukainen työajan pidennys ei suoraan ja automaattisesti koske kaupan alan ylempiä toimihenkilöitä.