

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

10.1.2017

Sisällysluettelo

SISÄLLYSLUETTELO.....	II
TAUSTALLA KEVÄÄN 2016 KILPAILUKYKYSOPIMUS JA MÄÄRÄYS VUOSITTAISEN TYÖAJAN PIDENTÄMISESTÄ.....	1
<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>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</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>6</i>
6 § VUOSIVAPAAT TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ	6
<i>LIUKUVAN TYÖAJAN JÄRJESTELYT VUOSIVAPAAJÄRJESTELMÄSSÄ</i>	<i>6</i>
VAIHTOEHTO VUOSIVAPAAJÄRJESTELMÄLLE — TYÖPAIKKAKOHTAINEN SOPIMINEN ARKIPYHÄJÄRJESTELMÄN KÄYTTÖNOTOSTA	8
<i>Sopiminen luottamusmiehen kanssa</i>	<i>8</i>
<i>Sopiminen työntekijöiden kanssa.....</i>	<i>8</i>
<i>Sopimuksen kesto.....</i>	<i>8</i>
TYÖPAIKKAKOHTAISEN SOPIMISEN VAIKUTUKSET	8
<i>Arkipyhjäjärjestelmä säilyy</i>	<i>8</i>
<i>Kokoaikaisten työntekijöiden työaika pitenee 38 viikkotyötuntiin</i>	<i>9</i>
<i>Pekkaspäivien (työaika 40 tuntia viikossa) piirissä olevat työntekijät</i>	<i>9</i>
<i>Osa-aikaisten työntekijöiden työaika ei muutu</i>	<i>9</i>
<i>Työaikajärjestelmien soveltaminen rinnakkain.....</i>	<i>10</i>
MUUTA HUOMIOITAVAA	11
<i>ITSENÄISYSPÄIVÄSTÄ JA VAPUNPÄIVÄSTÄ</i>	<i>11</i>
<i>YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT</i>	<i>11</i>

Vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 10.1.2017. Edellinen versio 23.11.2016 - 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 karenssilla, jonka mukaan vuosivapaan ansainta alkaa työsuhteen kestänyt 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 työaika lyhentävää vaikutusta, eikä arkipyhiltä makseta työajanlyhennyskorvauksia. Arkipyhinä työskennellyiltä työtunneilta maksetaan kuitenkin edelleen tuplapalkka. Jokainen työntekijä ansaitsee tosiasiallisesti tehtyjä työtunteja vastaan vuosivapaita, joiden pituus on kaikille työntekijöille sama heidän sopimustunneistaan riippumatta.

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 palkanmaksujaksoittain. Vuosivapaajärjestelmän tarkoituksenmukaisen soveltamisen kannalta on keskeistä, että molemmilla työsuhteen osapuolilla on tieto tosiasiallisesti tehtyjen työtuntien ja ansaittujen vuosivapaiden määrästä. Liitot suosittelivat, että tieto olisi helposti nähtävissä esimerkiksi työntekijän palkkalaskelmassa.

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.

Vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 10.1.2017. Edellinen versio 23.11.2016 - 21.10.2016.

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 työsuoitusena. 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 Palvelualojen 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 (työehtosopimuksen esimerkki 9).

1.1.2017 ja sen jälkeen alkavien työsuhteiden kohdalla noudatetaan niin sanottua 6 kuukauden karenssiä, jonka aikana tehtyjä tosiasiallisia työtunteja ei huomioida vuosivapaan ansainnassa (työehtosopimuksen esimerkit 10 ja 11).

Työntekijä ansaitsee jokaista 220 tosiasiallisesti tekemäänsä työtuntia kohden yhden kokonaisen vuosivapaan 1 §:n taulukon mukaisesti. Yhden vuosivapaan pituus on 7,5 tuntia. Poikkeuksena edellä mainittuun on ns. ”seitsemäs vuosivapaa”, joka annetaan vapaana, mutta sen pituus 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 suosittelvatkin 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 suosittelvat, että vuosivapaita annettaisiin sitä mukaa kuin työntekijä niitä ansaintavuoden aikana ansaitsee tai jopa ennakkoon. 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 ennakkoon silloin, kun työntekijä on vuosivapaan ansainnan piirissä. Tämä voi tulla kyseeseen esimerkiksi loppiaisien kohdalla, jos yritys päättää, ettei kyseisenä päivänä pidä liikettään tai toimistoaan auki.

Työntekijän aloitteesta voidaan kirjallisesti sopia, että vuosivapaat annetaan viimeistään ansaintavuotta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Tällainen tilanne voisi tulla ajankohtaiseksi, jos työntekijä

Vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 10.1.2017. Edellinen versio 23.11.2016 - 21.10.2016.

haluasi säästää vuosivapaita jotain henkilökohtaista menoaan varten tai perhevapaan päättymisen jälkeiseen aikaan.

Vuosivapaat työvuoroluettelossa

Vuosivapaita ei saa sijoittaa muiden vapaiden ajalle. Tällaisia ovat esimerkiksi vuosiloma, työntekijän viikkoittainen vapaapäivä, tiedossa oleva leikkaus tai vuoroviikoin työskentelevän osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä olevan työntekijän vapaaviikko.

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 voidaan käyttää esimerkiksi 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 pituus 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 pituus on 3 tuntia 45 minuuttia.

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

Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia, että työntekijän 6 päivää ylittävä vuosivapaan osa toteutetaan esimerkiksi:

- lyhentämällä työpäivää tai työpäiviä ko. tunneilla (palkka maksetaan kuitenkin koko suunnitellulta työvuorolta) tai
- maksamalla ko. tunnit 6. kohdan mukaisesti rahakorvauksena tai
- siirtämällä ko. tunnit työaikapankkiin.

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

Vuosivapaalle sijoittuva aattovapaa lasketaan saaduksi aattovapaaksi.

Työvuoroluetteloön merkittyä vuosivapaata ei voida muuttaa yksipuolisesti ilman työntekijän suostumusta.

Ollessaan vuosivapaalla työntekijä ansaitsee vuosilomalain mukaista vuosilomaa. Vuosilomaa seuraava vuosivapaa rinnastetaan työhön paluuseen. Vuosivapaan ajalta maksettu palkka huomioidaan vuosilomapalkan laskennassa (TES 20§ 9. kohta). Rahakorvauksena maksettua vuosivapaata ei kuitenkaan oteta huomioon vuosilomapalkan laskennassa.

3 § Vuosivapaan vaikutus työaikaan ja vuosivapaan pituudesta toisin sopiminen

Vuosivapaat työvuoroluettelossa

Työvuoroluettelossa toteutunut vuosivapaa vähentää kyseisen viikon tai tasoittumisjakson jäljellä olevien työpäivien määrää yhdellä ja työtuntien määrää kyseisen vuosivapaan pituudella.

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 enimmäistyöaika. Työntekijän tasoittumisjakson viikkojen enimmäistyöaika on siten 37,5 tuntia kerrottuna viikkojen lukumäärällä. Tasoittumisjakson aikana toteutuneet vuosivapaat lasketaan jakson enimmäistyöaikaan ja työpäivien määrään.

Työntekijän työ sopimuksen 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. Työehtosopimuksen esimerkit 14, 15 ja 16 havainnollistavat vuosivapaan vaikutusta työaikaan ja korotetun palkan maksamisrajoihin.

Vuosivapaan pituudesta toisin sopiminen

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

Suunnitellun työvuoron muuttaminen vuosivapaaksi

Suunniteltu työvuoro voidaan työntekijän aloitteesta sopia vuosivapaaksi. Vuosivapaan pituus vastaa tällöin työvuoron pituutta. Sopimisen yhteydessä tulee kuitenkin todeta sen mahdollinen vaikutus pidettävien vuosivapaiden määrään. 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. Vastaavasti vuosivapaiden määrä kasvaa, jos hän pyytää useamman lyhyemmän työpäivän vapaaksi. Olennaista on varmistua siitä, että työntekijän kaikki ansaitsemat vuosivapaat toteutuvat tunnilleen.

Vuosivapaan pituudesta sopiminen 23 §:n mukaisesti

Työnantaja ja työntekijä voivat 23 §:n mukaisesti sopia toisin vuosivapaan pituudesta 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, osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen tai muun vastaavan järjestelyn johdosta aina esimerkiksi 5 tai 6 tunnin työvuoroja. Työnantaja voi suunnitella sovitun pituisia vuosivapaita työvuoroluetteloon jatkossa ilman erillistä sopimista.

Vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 10.1.2017. Edellinen versio 23.11.2016 - 21.10.2016.

Vuosivapaan pituus sovitaan vastaamaan säännönmukaisen työvuoron pituutta. Näin sovittaessa vuosivapaat toteutuvat useampana kokonaisuena vapaapäivänä. Mikäli työntekijälle jää jäljelle työehtosopimuksen esimerkin 17 mukaisesti vuosivapaan osa, jota ei voida toteuttaa sovituin pituisena kokonaisuena vapaapäivänä, tulee työnantajan ja työntekijän sopia sen toteuttamisesta esimerkiksi:

- lyhentämällä työpäivää tai työpäiviä ko. tunneilla (palkka maksetaan kuitenkin koko suunnitellulta työvuorolta) tai
- maksamalla ko. tunnit työehtosopimuksen 7 § 6. kohdan mukaisesti rahakorvauksena tai
- siirtämällä ko. tunnit työaikapankkiin.

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.

Kuukausipalkkainen ja suhteutetulla kuukausipalkalla oleva työntekijä saa normaalin palkkansa riippumatta pidetyn vuosivapaan pituudesta.

Tuntipalkkainen työntekijä saa vuosivapaan ajalta palkan pidetyn vuosivapaan pituuden mukaan.

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 vuokra-työntekijöiden 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 (työehtosopimuksen esimerkki 18).

Rahakorvauksen suuruus

Rahakorvauksen suuruus saadaan kertomalla vuosivapaan pituus tuntipalkalla. Tuntipalkassa otetaan huomioon työntekijän palkassa maksamishetkellä olevat kiinteät lisät ilman tuntikohtaisia olosuhdelisiä ja työaikalisiä.

Vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 10.1.2017. Edellinen versio 23.11.2016 - 21.10.2016.

Kuukausipalkkaisen työntekijän tuntipalkka saadaan jakamalla työntekijän kokoaikatyön mukainen kuukausipalkka jakajalla **160**.

Suhteutettua kuukausipalkkaa saavan työntekijän tuntipalkka lasketaan työntekijän kokoaikatyön mukaisesta kuukausipalkasta jakajalla 160.

Vuosivapaan erääntyminen työsuhteen aikana

Jos vuosivapaita ei ole ollut hyväksyttävästä syystä (esimerkiksi pitkä sairausloma) mahdollista antaa ansaintavuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, maksetaan vuosivapaat rahakorvauksena toukokuun palkkapäivänä. Tällaisessa tilanteessa vuosivapaan maksaminen rahakorvauksena ei edellytä työntekijältä erillistä suostumusta (työehtosopimuksen esimerkki 19).

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

Vuosivapaat työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä pitämättömät 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.

Liukuvan työajan järjestelyt vuosivapaajärjestelmässä

Liitoille on tullut kysymyksiä siitä, kuinka sovittaa yhteen pitkälti arkipyhärytmissä toimivat kaupan konttori-työntekijät tai esimerkiksi tukkukaupat ja vuosivapaajärjestelmä. Tällöin yritys ja työntekijät ovat molemmat tottuneet siihen, että arkipyhinä ei tehdä töitä.

Käytännössä konttoritöissä on kuitenkin usein käytössä työaikalain mukainen liukuvan työajan järjestely, jolloin työntekijä vastaa itse työaikansa sijoittelusta. Lisäksi konttoripuolella on muista ammattiryhmistä poiketen vapaamääräyksiä, jotka koskevat tiettyjä aattovapaita ja kiinteää lauantaivapaata. Nämä vapaat koskevat työvuorojen suunnittelua, eikä työnantaja näin ollen voi ilman sopimista määrätä töiden tekemisestä esimerkiksi lauantaina. Liukuvassa työaikajärjestelmässä työnantaja ei voi työajoitukseensa käyttämällä määrätä myöskään siitä, milloin tehdään pidempiä työpäiviä.

Enimmilläänkään vuosivapaat eivät riitä kaikkien arkipyhien ja aattovapaiden kattamiseen. Tällöin työpäivällä tulee yhdenvertaisella ja tasapuolisesti työntekijöitä kohtelevalla tavalla sopia liukuvan työajan järjestelyissä siitä, milloin töihin voi tulla ja kuinka tällaiset vapaat mahdollistetaan niin, että työ tehdään muuna ajankohtana, esimerkiksi pidempinä päivinä tai lauantaina. Sovittaessa työntekijä voi käyttää plussaldoaan ja olla maanantaista perjantaihin osuvan arkipyhän vapaalla.

Vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palveluolujen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 10.1.2017. Edellinen versio 23.11.2016 - 21.10.2016.

Työsopimuslain perusteella työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle palkan, jos työnteko on estynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Näin ollen työnantaja ei voi yksipuolisesti ilmoittaa, että työpaikalle ei saa tulla esimerkiksi loppiaisena töihin ja sen jälkeen kuitata 7,5 tunnin arvosta tunteja työntekijän plussaldosta.

Edellä kuvatun kaltaisissa työpaikoissa arkipyhien säilyttäminen vapaapäivänä on yleensä molempien osapuolten yhteinen intressi. Jollei työntekijöiden töiden teettämisestä arkipyhien ulkopuolella saada muutoin sovittua, voi työnantaja irtisanoa liukuvan työajan järjestelyt ja ottaa käyttöön tasoittumisjärjestelmän. Tällöin jokaisen arkipyhän (arvo 7,5 tuntia) aikana annetun vapaan voi teettää tasoittumisjärjestelmässä esimerkiksi pidempinä työpäivinä. Tällöin työnantajalla on oikeus ja velvollisuus järjestää työt ja suunnitella työvuoroluettelot TES:n mukaisesti ilman liukuvan työaikajärjestelyn mukaisia joustoja. Järjestely voi olla työntekijäkohtainen ja käytössä voi olla sekä liukuvan työajan malleja ja toisaalta tasoittumisjärjestelmä.

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 keskustelua 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.**

Sopimuksen kesto

Kaupan TES 23 §:n mukaan työpaikkakohtainen sopimus voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on 3 kuukautta. Vastaavasti yli 9 kuukautta kestänyt määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla. Irtisanomisesta huolimatta sopimus arkipyhäjärjestelmän käyttöönotosta jatkuu aina kalenterivuoden loppuun.

Näin ollen osapuolet voivat sopia järjestelyn olemaan voimassa toistaiseksi ja se jatkuu automaattisesti aina kalenterivuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Jos irtisanominen tehdään esimerkiksi vasta lokakuussa 2017, päättyy irtisanomisaika tammikuussa 2018. Näin ollen sopimuksen mukaista arkipyhäjärjestelmää jatketaan kalenterivuoden 2018 loppuun asti ja vuoden 2019 alusta siirrytään vuosivapaajärjestelmään, ellei uutta sopimusta arkipyhäjärjestelmän soveltamisesta tehdä.

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 aina kalenterivuosittain.

Vuosivapaajärjestelmän soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 10.1.2017. Edellinen versio 23.11.2016 - 21.10.2016.

Kokoaikaisten työntekijöiden työaika pitenee 38 viikkotyötuntiin

Kokoaikaisten työntekijöiden (keskimäärin 37,5 tuntia viikossa) tekevien työntekijöiden työaika pitenee kilpailukyky sopimuksen vaikutuksesta 38 viikkotyötuntiin. Näin ollen myös yhden arkipyhän työajan lyhentävä vaikutus on 7,6 tuntia 7,5 tunnin sijaan. Työsopimustunteja ei tule 23 §:n mukaisen sopimisen johdosta muuttaa. Työajan pidennys on voimassa 23 §:n mukaisen sopimuksen voimassaoloajan aina kalenterivuositain.

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

Sovittaessa 23 §:n mukaisesti arkipyhäjärjestelmän käyttöönotosta, tullaan jatkossa noudattamaan työehtosopimuksen erillistä 38 tunnin viikkotyöaika ja arkipyhäjärjestelmä -työaikapöytäkirjaa, josta löytyvät järjestelmää koskevat tarkat tuntimäärät, korotetun palkan maksusäännöt ja arkipyhien työaika lyhentävä vaikutus. Sen mukaisesti kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika on järjestelmässä 38 viikkotyötuntia. Samalla on syytä sopia mahdollisista muutoksista liukuvaan työaikaan.

Uusien työntekijöiden työsopimukseen työajaksi tulee sopia keskimäärin 37,5 tuntia. Tämän lisäksi annetaan tiedoksi 23 §:n mukainen työpaikkakohtainen sopimus, jonka perusteella kilpailukyky sopimuksen mukainen työajan pidennys järjestetään em. työaikapöytäkirjan mukaisesti.

Jos työntekijän työsopimuksessa on sovittu 38 viikkotyötunnista niin, tällainen kirjaus on pätevä ainoastaan silloin, kun on 23 §:n mukaisesti sovittu arkipyhäjärjestelmän käyttöönotosta (erillinen 38 tunnin viikkotyöaika ja arkipyhäjärjestelmä -työaikapöytäkirja). Tällaisen sopimuksen päättyessä ja siirryttäessä vuosivapaa järjestelmän piiriin noudatetaan työntekijään pääsäännön mukaista 37,5 tunnin keskimääräistä viikkotyöaika. Näin ollen 38 tunnin työsopimuskirjaus on pätemätön, eikä se velvoita kumpaakaan työsuhteen osapuolta. Selkeyden vuoksi työsopimukseen tulisi tällöin kirjata 37,5 tuntia.

Pekkaspäivien (työaika 40 tuntia viikossa) piirissä olevat työntekijät

Arkipyhäjärjestelmän käyttöön otosta voidaan sopia myös yrityksessä, jossa työnantaja toteuttaa vuosityöajan lyhennyksen antamalla ns. ”pekkaspäiviä”. Tällöin keskimääräinen työaika 37,5 tuntia teetetään pöytäkirjan mukaisesti 40 tunnin työaikajärjestelyllä. Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajanpidennys on toteutettu vähentämällä pekkaspäivien määrää ja pekkaspäiviä ansaitaan jatkossa seuraavan taulukon mukaan:

<i>Työsuhteen kesto</i>	<i>Pekkaspäivien lukumäärä</i>
2–4 kuukautta	3 päivää
5–7 kuukautta	7 päivää
8–12 kuukautta	11 päivää

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 kalenteri-

Vuosivapaa järjestelmän soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. KL/PAM 10.1.2017. Edellinen versio 23.11.2016 - 21.10.2016.

vuoden 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.

Muuta huomioitavaa

Itsenäisyyspäivästä ja vapunpäivästä

Arkipyhjärjestelmässä itsenäisyyspäivä ja vapunpäivä olivat työaika lyhentäviä arkipyhiä. Kuten muutkin arkipyhät, näiden työaika lyhentävä vaikutus on siirretty nykyiseen vuosivapaaajärjestelmään.

Työmarkkinajärjestöt katsovat, että ratkaisu ei ole miltään osin ristiriidassa sen kanssa, mitä säädetään laissa itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä (388/1937):

Itsenäisyyspäivän sattuessa arkipäiväksi on työt virastoissa, tuomioistuimissa ja kouluissa sekä valtion, kuntien ja yksityisten laitoksissa, yrityksissä ja työmailla sinä päivänä keskeytettävä kuten sunnuntaina.

Työntekijän oikeudesta kieltäytyä tekemästä työtä itsenäisyyspäivänä olkoon vastaavasti voimassa, mitä työstä sunnuntaina on säädetty.

Tai laissa vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa (272/1944):

Työntekijälle, jonka työ on senlaatuista, että hän sunnuntaisin on vapaana työstä, on annettava arkipäiväksikin sattuva vapunpäivä vapaapäiväksi.

Työskentelystä kauppaliikkeissä ja toimistoissa vapunpäivänä noudatettakoon, mitä siitä erikseen on säädetty.

Kauppojen aukioloja rajoittava laki vähittäiskaupan sekä parturi- ja kampaamoliikkeen aukioloajoista (945/2009, ns. liikeaikalaki) on kumottu, eikä sitä ole sovellettu enää 1.1.2016 jälkeen. Näin ollen myöskään itsenäisyyspäivää tai vapunpäivää koskeva lainsäädäntö ei velvoita työtä keskeytettäväksi kaupan alalla.

Itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehtävästä työstä tulee maksaa kaksinkertainen palkka. Työskentely näinä päivinä edellyttää työntekijältä sunnuntaityösuostumusta. Työnantaja vastaa työvuorojen suunnittelusta ja työn sijoittelusta.

Kaupan työehtosopimuksen työaikajärjestelyt lyhentävät työntekijän vuosittaista työaika enemmän kuin lainsäädäntö miltään osin velvoittaa. Näin ollen työehtosopimusmääräykset ovat edelleen työntekijän kannalta pakottavaa lainsäädäntöä edullisemmat.

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.