



Paikallinen sopiminen palvelualoilla

Selvitys paikallisen sopimisen mahdollisuuksista
Palvelualojen ammattiliiton neuvottelemissa työehtosopimuksissa

Ronja Väänänen

Sisällys

1.	JOHDANTO.....	4
1.1.	Tavoite.....	5
1.2.	Metodologia.....	5
2.	PAIKALLINEN SOPIMINEN TYÖEHTOSOPIMUKSISSA	7
3.	YLEISKELPUUTTAVAT LAUSEKKEET	8
3.1.	Yhteiset säännökset	11
	Sopimisen osapuolet.....	11
	Muoto	11
	Voimassaolo	12
	Sopimuksen päättyttyä.....	12
3.2.	Eriävät säännökset.....	12
	Luottamusmiehen rooli.....	12
	Sanamuoto	12
	Mistä saa sopia	13
3.3.	Vertailua	13
3.4.	Arviointia.....	14
4.	TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	15
4.1.	Kaupan ala.....	15
4.2.	Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut	17
4.3.	Kiinteistöpalveluala.....	19
4.4.	Vartiointiala.....	20
4.5.	Työaikalain mahdollistama paikallinen sopiminen	21
4.5.1.	Kuinka työaikalain mahdollisuuksia on hyödynnetty?.....	22
5.	PALKKOJA JA LISIÄ KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	24
5.1.	Kaupan ala.....	24
5.2.	Matkailu-, ravintola ja vapaa-ajan palvelut	24
5.3.	Kiinteistöpalveluala.....	25
5.4.	Vartiointiala.....	26
6.	VAPAITA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	27
6.1.	Kaupan ala.....	27
6.2.	Matkailu-, ravintola ja vapaa-ajan palvelut	28
6.3.	Kiinteistöpalveluala.....	28
6.4.	Vartiointiala.....	29

7. YHTEENVETO	30
8. TULEVAISUUS.....	32
LÄHTEET	34
LIITE 1: TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	35
1.1. Kaupan ala	35
1.2. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut.....	41
1.3. Kiinteistöpalveluala	44
1.4. Vartiointiala.....	46
LIITE 2: PALKKOJA JA LISIÄ KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	51
2.1. Kaupan ala	51
2.2. Matkailu-, Ravintola- ja vapaa-ajan palvelut.....	53
2.3. Kiinteistöpalveluala	54
2.4. Vartiointiala	55
LIITE 3: VAPAITA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	59
3.1. Kaupan ala	59
3.2. Matkailu-, Ravintola- ja vapaa-ajan palvelut.....	62
3.3. Kiinteistöpalveluala	63
3.4. Vartiointiala	64
LIITE 4: MUUT MÄÄRÄYKSET	66
4.1. Kaupan ala	66
4.2. Matkailu-, Ravintola- ja vapaa-ajan palvelut.....	66
4.3. Kiinteistöpalveluala	67
4.4. Vartiointiala	67

1. JOHDANTO

Paikallinen sopiminen ei ole uusi termi, se on kuitenkin viime aikoina ollut kuuma puheenaihe ja noussut esille joka tiedotusvälineessä. Keskustelut paikallisesta sopimisesta ovat vilkkaita ja myös hyvin polarisoituneita. Paikallinen sopiminen tarkoittaa työehtojen asettamista yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla, joko edustuksellisesti tai yksilökohtaisesti.¹ Paikallisen sopimisen ei voida sanoa olevan ratkaisu kaikkiin ongelmiin, mutta se on yksi menettely, jolla ratkaistaan työpaikkojen arkipäiväisiä ongelmia. Se ei sovi kaikille työpaikoille, mutta voi jossain olla hyvinkin toimiva ratkaisu.²

Paikallisen sopimisen laaja määritelmä käsittää esimerkiksi lainsäädännön ja yleisen sopimusvapauden oikeuttaman sopimisen.³ Yleisen sopimusvapauden piiriin kuuluvat alueet, joita työoikeudelliset sopimustyytit, lainsäädäntö tai työehtosopimukset, eivät kata asiapiirinsä.⁴ Suppea määritelmä paikallisesta sopimisesta, johon tässä tutkimuksessa keskitytään, mahdollistetaan valtakunnallisissa työehtosopimuksissa, jotka perustuvat lainsäädännön antamiin rajoihin.⁵ Suomen järjestelmä pohjautuu siihen, että työlainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla taataan työehtojen vähimmäistaso. Tämän jälkeen työehtosopimusosapuolilla, työntekijä- ja työnantajaliitoilla, on mahdollisuus arvioida lainsäädännön puitteissa yhdessä mitä ovat asiat, joista on kannattavaa sopia työpaikkatasolla.

Eri osapuolet näkevät mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen ensisijaisesti omasta näkökulmastaan, minkä vuoksi he painottavat eri osa-alueiden tärkeyttä ja ymmärtävät usein vastapuolen näkökulman väärin. Työnantajapuoli painottaa usein paikallisen sopimisen joustavuutta, tuottavuuden nostamista ja kustannussäästöjä, kun taas työntekijäpuolelle paikallinen sopiminen voi turvata työllisyyttä, helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä lisätä työhyvinvointia.⁶ Tosiasiassa paikallisesta sopimisesta voivat hyötyä niin työntekijät kuin työnantajat, kunhan sopimus on tehty tasavertaisina neuvottelukumppaneina, yhteisiä pelisääntöjä noudattaen. On tärkeää, että neuvottelukokoonpanot ovat niin henkilö – kuin osaamismäärällisesti tasapainossa. Työnantaja ei siis

¹ Martti Kairinen, Harri Hietala ja Petteri Ojanen, *Paikallinen Sopiminen ja Sopimukset* (4. uud. p.) Talentum 2015, 13.

² Jukka Ahtela ja Joel Salminen, *Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä* (2021) Työ- ja Elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:13, 27.

³ Kairinen, Hietala ja Ojanen (2015), 14.

⁴ Kairinen, Hietala ja Ojanen (2015), 15.

⁵ Kairinen, Hietala ja Ojanen (2015), 14.

⁶ Ahtela ja Salminen (2021), 7.

saa sanella paikallisen sopimisen ehtoja.⁷ Paikallisia sopimuksia syntyy, kun niihin on tarve, osapuolien välillä löytyy keskinäistä luottamusta ja kun molemmat tuntevat hyötyvänsä sopimuksesta.⁸

Henkilöstörakenteesta tai muista syistä johtuen, joillain aloilla tarve ja edellytykset paikalliselle sopimiselle ovat rajallisemmat. Tarve paikalliseen sopimiseen palvelualoilla on toisenlaista, kuin esimerkiksi teollisuudessa. Syynä tähän on esimerkiksi palvelualoille tyypillinen kausiluontainen työ, jossa työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Tämä asettaa haasteita henkilöstön edustusjärjestelyihin, vaikeuttaa luottamuksen rakentamista ja sopimukseen sitoutumista.⁹ Voidaan siis todeta, että vain yhtä toimivaa ratkaisua ei löydy, vaan alakohtaiset erot ovat mahdollisia ja usein myös toivottuja.

1.1. Tavoite

Strategiansa mukaisesti PAM on valmis löytämään keinoja, joilla paikallista sopimista voisi edistää työehtosopimusten puitteissa. Tuoreen PAMin jäsenkyselyn mukaan myös 67% liiton rivijäsenistä ovat avoimia lisäämään paikallista sopimista, jos työehdoista voidaan neuvotella ilman, että kumpikaan osapuoli pääsee sanelemaan niitä.¹⁰ Lisäksi paikallisen sopimisen edistäminen virka- ja työehtosopimusten kautta on listattu Suomen hallitusohjelman yhdeksi tavoitteista.¹¹

Jotta voi tietää miten paikallista sopimista voi työehtosopimusten puitteissa edistää, tulee tietää mitä nykytilanteessa on mahdollista niiden mukaan paikallisesti sopia. Siitä on lähtenyt ajatus tutkia PAMin alaisia työehtosopimuksia ja kuinka ne tällä hetkellä mahdollistavat paikallista sopimista. Tulevaisuudessa raporttia voidaan siis käyttää apuna muun muassa työehtosopimusneuvotteluissa paikallisen sopimisen mahdollisuuksista neuvoteltaessa ja keskusteltaessa paikallisen sopimisen tilasta palvelualoilla. Raportti tarjoaa toivottavasti myös eväitä yhteiskunnalliseen keskusteluun.

1.2. Metodologia

Tutkimuksen pohjana käytetään neljää PAMin suurimpien alojen työehtosopimusta: kaupan, matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden (marava), kiinteistöpalvelualan ja vartiointialan

⁷ Paikallinen Sopiminen –alatyöryhmä, Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset, selvitys, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:8, 71.

⁸ Kairinen, Hietala ja Ojanen (2015), 18-19.

⁹ Ahtela ja Salminen (2021), 12.

¹⁰ Antti Veirto, PAMin jäsenkysely 2020, kyselytutkimus, 37.

¹¹ Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelma 2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta, 3.5.

työehtosopimuksia. Tämän pohjalta näitä työehtosopimuksia voidaan vertailla. Tutkimuksen ulkopuolelle jäävät laki ja myös työehtosopimuksen kohdat, jotka muodostuvat työsopimuksen ehdoiksi.

Jokainen tarkastelussa olevista työehtosopimuksista on neuvoteltu eri työnantajaliittojen kanssa. Nämä ovat Kaupan Liitto (kauppa), Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa Ry (marava), Kiinteistötyönantajat Ry (kiinteistöpalveluala) ja Palta Ry (vartiointiala). Tämä myös osaltaan vaikuttaa alakohtaisiin eroihin, sillä neuvottelukumppanit vaihtelevat aloittain. Tutkimuksen rajauksen syynä vain neljään työehtosopimukseen on PAMin alaisten työehtosopimusten laajuus ja harjoittelun rajoitettu aika. Neljän suurimman alan työehtosopimukset kattavat kuitenkin yhdessä suurimman osan liiton jäsenistä. Siksi suurimpien alojen valitseminen ja neljän eri työnantajaliiton alaisten työehtosopimusten tutkiminen antaa toivottavasti kattavan kuvan siitä, kuinka PAMin alaiset työehtosopimukset mahdollistavat paikallista sopimista tällä hetkellä.

Työehtosopimuksen määräykset on jaoteltu aihepiireittäin selvyuden vuoksi. Tämän lisäksi kaikki paikallisen sopimisen mahdollistavat pykälät löytyvät liitteistä, jotka on myös jaettu aihepiireittäin. Ensimmäinen osio (4) keskittyy työaikaan liittyviin määräyksiin ja nämä määräykset löytyvät liitteestä 1. Toinen osio (5) keskittyy palkkoja ja lisiä koskevista määräyksistä ja kyseiset määräykset löytyvät liitteestä 2. Kolmas osio (6) käsittelee vapaisiin liittyviä määräyksiä, jotka löytyvät liitteestä 3. Lisäksi liite 4 sisältää kaikki muut sekalaiset määräykset, jotka mahdollistavat paikallista sopimista. Niitä ei ole tarkemmin analysoitu, mutta ne on koottu, jotta saadaan laajempaa kuvaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksista.

2. PAIKALLINEN SOPIMINEN TYÖEHTOSOPIMUKSISSA

Työehtosopimukset sisältävät lausekkeita, joissa mahdollistetaan tietyistä määräyksistä poikkeaminen paikallisesti sopien. Paikallinen sopiminen mahdollistetaan usein yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen viittaamalla (esim. vartiointialan TES 51 §), kuitenkin joskus viittaukset paikalliseen sopimiseen vaihtelevat. Nämä viittaukset saattavat usein olla eri tavoin muotoiltu, eivätkä ne siksi ole aina yhdenmukaisia. Tämä epäselvyys saattaa aiheuttaa sekaannusta, varsinkin jos työnantaja tai työntekijä eivät ole perehtyneet lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen tarpeeksi kattavasti. Kuten työ- ja elinkeinoministeriön tuottamassa selvityksessä painotettiin, lausekkeiden lisäämisen lisäksi on tärkeää, että tulevilla työehtosopimusneuvotteluissa kiinnitetään huomiota sopimusmahdollisuuksien selkeyteen ja helppokäyttöisyyteen.¹² Täten neuvottelupöydässä voidaan pykälien lisäämisen sijasta keskittyä myös jo olemassa oleviin lausekkeisiin ja niiden muotoon.

Tämä raportti keskittyy vain PAMin työehtosopimusten mahdollistamiin paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin. Tämän kaltaisten paikallisen sopimusten solmimisen jälkeen, sopimukset tulevat osaksi normaalisitovaa työehtosopimusta (viitetyöehtosopimus), mikä tarkoittaa, että niiden asema etusijajärjestyksessä on varsin korkea. Näiden paikallisten sopimusten (osatyöehtosopimus) oikeusvaikutus on myös täten työehtosopimusten veroinen.¹³ Tällä on merkitystä esimerkiksi riitatilanteiden kannalta. Työnantajan ja työntekijän välisten työsopimus tason riitoja selvitetään yleisessä tuomioistuimessa, kun taas työehtosopimuksen tasoiset riidat käsitellään työtuomioistuimessa.¹⁴ Näin mahdolliset riitatilanteen paikallisiin sopimuksiin liittyen käsitellään työtuomioistuimessa. PAMin neuvottelemien työehtosopimusten pohjalta tehdyistä paikallisista sopimuksista ei kuitenkaan vielä tähän mennessä ole viety oikeustapauksia työtuomioistuimeen.¹⁵

¹² Ahtela ja Salminen (2021), 24.

¹³ Kairinen, Hietala ja Ojanen (2015), 69.

¹⁴ Kari-Pekka Tiitinen ja Tarja Kröger, *Työsopimusoikeus* (4. uud. p.) Talentum 2018, 77.

¹⁵ Ratkaisupäällikkö Arja Pohjola.

3. YLEISKELPUUTTAVAT LAUSEKKEET

PAMin alaiset toimialakohtaiset työehtosopimukset säätelevät paikallista sopimista yleiskelpuuttavilla lausekkeilla, jotka määrittelevät kuinka paikallisesti voi asioista sopia. Yleiskelpuuttavat lausekkeet säätelevät esimerkiksi paikallisen sopimisen muotoseikkoja, sekä luovat usein tarkempia vaatimuksia paikallisiin sopimuksiin. Tämä osio listaa tarkastelussa olleiden työehtosopimusten yleiskelpuuttavat lausekkeet, sekä vertailee niiden sanamuotoja ja arvioi niiden kattavuutta.

Kaupanalalan työehtosopimuksessa paikallisen sopimisen mahdollistava lauseke löytyy 23 §.

23 § Työpaikkakohtainen sopiminen

1. Työpaikkakohtaisessa sopimisessa sopijaosapuolia ovat:

- työnantaja ja luottamusmies,
- työnantaja ja kaikki sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät yhdessä tai
- työnantaja ja työntekijä, ellei työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu.

Työpaikkakohtainen sopimus:

- on tehtävä kirjallisesti
 - voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi
 - toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla
 - yli 9 kuukautta kestänyt määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla
 - sopimuksen päättyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.
2. Sovitun järjestelyn ollessa sidottu tiettyyn ajanjaksoon se jatkuu irtisanomisesta huolimatta jakson loppuun.
3. Työpaikkakohtainen sopimus tehdään erillisenä asiakirjana, ei osana työsopimusta. Työpaikkakohtaisen sopimuksen irtisanominen ei johda työsopimuksen irtisanomiseen, vaan se on irtisanottavissa itsenäisenä sopimuksena.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksen paikallisen sopimisen mahdollistava lauseke on 30 §.

30 § Työpaikkakohtainen sopiminen

Työpaikkakohtaisessa sopimisessa noudatetaan seuraavia määräyksiä, elleivät liitot toisin sovi:

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

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

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

Mahdollisuuden työpaikkakohtaiseen sopimiseen sisältävät seuraavat työehtosopimuksen kohdat:

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

- 28 § lomaltapaluuraha.

Kiinteistöpalvelualan työehtosopimus säätelee paikallista sopimista 18 §.

18 § Paikallinen sopiminen

Paikallisessa sopimisessa noudatetaan seuraavia määräyksiä:

- Sopijapuolia ovat työnantaja tai tämän edustaja ja luottamusmies, työntekijät tai työntekijä.
- Sopimus on tehtävä kirjallisesti.
- Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräajaksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus sekä yli yhdeksän (9) kuukautta kestänyt määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa noudattaen kolmen (3) kuukauden irtisanomisaikaa. Jaksotyötä koskeva sopimus voidaan irtisanoa kolmen (3) kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen 2 vuoden voimassaolon jälkeen.

Paikallinen sopimus velvoittaa kuten työehtosopimusmääräys. Sopimuksen päättyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu irtisanomisesta huolimatta jakson loppuun.

Luottamusmiehellä on oikeus saada nähtäväkseen edustamiaan työntekijöitä koskevat paikalliset sopimukset.

Vartiointialan työehtosopimuksessa paikallisesta sopimisesta säädellään 51 §.

51 § Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä. Ensisijaiseksi toimintamalliksi tulee omaksua valmius aloitteellisuuteen etsiä parhaat mahdolliset ratkaisut, joilla edistetään sekä yrityksen että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovitusta paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla. Osapuolten odotetaan ottavan vastuun oman työpaikkansa menestyksestä.

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyyn ja työllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla luodaan edellytykset myös

työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen tulee ymmärtää erityisesti toiminnan kehittämisen välineeksi.

1. Sopijapuolia ovat työnantajat ja työntekijä, työntekijät tai luottamusmies, ellei työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu.
2. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.
3. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi.
4. Toistaiseksi voimassa olevan tai vähintään 9 kuukautta voimassa olleen määräaikaisen sopimuksen irtisanomisaika on 3 kuukautta.
5. Sopimuksen päättyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.
6. Sopimus on osa työehtosopimusta.

Pääluottamusmiehellä on tiedonsaantioikeus luottamusmiehen tekemään paikalliseen sopimukseen. Luottamusmiehen on pääluottamusmiehen pyynnöstä toimitettava edellä mainittu sopimus tiedoksi. Mikäli sopimusta ei ole mahdollista saada luottamusmieheltä, sen toimittaa työnantaja.

3.1. Yhteiset säännökset

Sopimisen osapuolet

Lähes jokaisen tarkastelussa käytetyn työehtosopimuksen sopijaosapuolina toimivat työnantajan puolelta työnantaja tai hänen edustajansa, sekä työntekijä puolelta työntekijä, henkilöstöryhmä tai luottamusmies. Tämä tarkoittaa sitä, että paikallisessa sopimisessa voidaan valita tilanteeseen soveltuvin menettelyjärjestely, ellei määräys täsmennä toisin.¹⁶ Poikkeuksena toimii vartiointiala, jossa työnantajan edustajaa ei ainakaan kirjallisesti mainita. Tämä on kuitenkin varmasti käytännössä mahdollista. Lisäksi kiinteistöpalvelualaa lukuun ottamatta, työehtosopimuksen määräyksiin voi sopia sopimusosapuolista toisin.

Muoto

Jokaisen työehtosopimuksen mukaan sopimus on tehtävä kirjallisesti. Kaupan työehtosopimus täydentää kohdassa 3, että paikallinen sopimus tulee olla erillinen asiakirja, eikä se saa olla osana työsopimusta. Myös marava:n työehtosopimus sisältää samankaltaisen määräyksen. Tämä viittaa siihen, että paikallinen sopimus on työsopimuksesta erillinen sopimus ja irtisanomisen jälkeen

¹⁶ Kairinen, Hietala ja Ojanen (2015), 148.

työsopimus ei raukea. Muut tarkasteltavat työehtosopimukset eivät tätä mainitse, vaikka tämä saattaa myös niissä toimia käytäntönä.

Voimassaolo

Paikallisia sopimuksia voidaan tehdä toistaiseksi voimassaoleviksi tai määräajaksi. Toistaiseksi voimassa olevan tai vähintään 9 kuukautta voimassaolleen määräaikaisen sopimuksen irtisanomisaika on 3 kuukautta. Lisänä kiinteistöpalvelualan työehtosopimus mainitsee myös jaksotyösopimukset ja sen, kuinka ne voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen 2 vuotta voimassaolon jälkeen. Tämä saattaa liittyä kiinteistöpalvelualalle ominaisiin piirteisiin.

Sopimuksen päätyttyä

Paikallisen sopimuksen päätyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä, kuten jokaisessa tarkastellussa työehtosopimuksessa kirjataan.

3.2. Eriävät säännökset

Luottamusmiehen rooli

Luottamusmiehen rooli vaihtelee työehtosopimuksittain. Kaupan ja marava:n työehtosopimusten yleiskelpuuttavat lausekkeet eivät luottamusmiehen neuvottelutilanteen roolin lisäksi mainitse luottamusmiestä. Kiinteistöpalvelualan työehtosopimus taas tämän lisäksi antaa luottamusmiehelle oikeuden saada nähtäväkseen edustamiensa työntekijöiden paikalliset sopimukset. Vartiointialalla taas säädellään lisäksi pääluottamusmiehen tiedonsaantioikeudesta. Lisäksi vartiointialan työehtosopimuksessa 56 § säädellään sekä pääluottamusmiehen, että työosaston tai alueen luottamusmiehen asemasta. Lausekkeiden tasolla tullaan huomaamaan, että pykälät usein määrittelevät ketkä sopimusosapuolet ovat ja tietyillä aloilla luottamusmies nimitetään usein sopimusosapuoleksi paikalliseen sopimiseen.

Sanamuoto

Kaupan alan ja kiinteistöpalvelualan työehtosopimukset eivät paikallista sopimista säätelevissä lausekkeissa puutu osapuolten neuvottelutasapainoon, eivätkä yleisesti määrittele paikallisten sopimusten luonnetta. Vartiointialan työehtosopimuksen yleiskelpuuttava lauseke taas alkaa paikallisen sopimisen luonteen kuvailulla ja sen tarkoituksen määrittelyllä. Se painottaa neuvotteluaseman tasapainoa sekä mainitsee paikallisen sopimisen merkityksen työyhteisöön ja yrityksen tuottavuuteen. Marava:n työehtosopimus painottaa työntekijän haavoittuvaa asemaa, sekä neuvottelutasapainon tärkeyttä, joskin hieman vähäsanaisemmin kuin vartiointialalla. Tästä esimerkkinä myös maravan:n työehtosopimuksen täsmennys, että paikallinen sopiminen ei saa olla

edellytyksenä työsopimuksen solmimiselle. Lauseke viittaa myös työntekijän heikompaan asemaan työmarkkinoilla.

Mistä saa sopia

Matkailu-, ravintola ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus listaa 30 §:ssä työehtosopimuksen kohdat, jotka sisältävät mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen. Kohtia on yhteensä 9 kappaletta, mikä kuulostaa hyvin vähältä. Lista kuitenkin ohjaa lukijaa ja varmasti myös työntekijöitä ja työnantajia löytämään mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. Myöhemmin tullaan kuitenkin huomaamaan, että se ei sisällä kaikkia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia.

3.3. Vertailua

Muotoseikoiltaan jokaisen tarkastelussa olevan työehtosopimuksen yleiskelpuuttava lauseke on samankaltainen ja ne ovat kirjoitettu myös hyvin samalla tavalla. Sopimuksen osapuolet, muoto, voimassaolo ja sen päättymisen jälkeinen aika ovat selviä ja yhdenmukaisia.

Näissä yleiskelpuuttavissa lausekkeissa on kuitenkin myös alakohtaisia eroja. Luottamusmiehen oikeudet ovat kiinteistöpalvelualan ja vartiointialan työehtosopimuksen yleiskelpuuttavan lausekkeen perusteella hieman paremmat, sillä heillä on pykälän mukaan tiedonsaantioikeus. Käytännössä tosin myös muilla aloilla saattaa tähän mahdollisuus, mutta se ei tule suoraan työehtosopimuksesta.

Lisäksi vartiointialan ja marava:n työehtosopimuksen lausekkeet kiinnittävät enemmän huomiota työntekijän heikompaan asemaan ja siten neuvottelutasapainon tärkeyteen. Paikallisen sopimisen vaikutus niin yrityksen tuottavuuteen kuin työntekijöiden työnhyvinvointiin mainitaan vartiointialan työehtosopimuksessa. Vartiointialan 51 § pykälä on kaikista kattavin yleiskelpuuttava lauseke ja sen perusteella paikallisen sopimisen hyödyt tulevat hyvin esiin.

Paikallisen sopimisen yleinen kritiikki on sen mahdollistavien lausekkeiden monimutkaisuus, joiden tulkinta vaatii aikaa, osaamista ja kovaa työtä.¹⁷ Täten käsitteen avaaminen ja paikallisen sopimisen luonteen kuvaaminen voisi olla hyödyllistä myös muissa yleiskelpuuttavissa lausekkeissa. Se voisi myös kannustaa sääntöjen mukaisen paikallisen sopimisen edistämiseen.

¹⁷ Janne Makkula, Atte Rytönen ja Rauno Vanhanen, Työehtosopimusten Paikallinen Sopiminen (2015) Suomen Yrittäjät, 7.

3.4. Arviointia

Sopimusosapuolten tasavertaisen neuvotteluaseman ollessa tärkeää, voi pohtia ovatko työntekijät itse kykeneväisiä sopimaan kaikesta paikallisesti. Kuten tulevissa osioissa tullaan huomaamaan, kaikki työehtosopimuksen lausekkeet eivät täydennä kuka asiasta saa sopia paikallisesti. Täten, yleiskelpuuttavan lausekkeen pohjalta voi jäädä kuva, että näissä tilanteissa työntekijä itse voi sopia työnantajan kanssa toisin. Siksi olisi tärkeää, että työehtosopimusten lausekkeet täsmentäisivät, kenen tulee asiasta sopia. Varsinkin tilanteissa, joissa sovittava asia on hankala, sekä tilanteissa, joissa työnantajalla on mahdollista käyttää asemaansa väärin.

Työntekijöiden edustajana paikallisessa sopimisessa pitäisi pääsääntöisesti toimia luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen, sillä heillä on usein tarvittava osaaminen sopimustoiminnasta. Neuvotteluasema on myös tasapainoisempi kuin työntekijän ja työnantajan välillä, varsinkin luottamusmiesten kattavat irtisanomissuojan vuoksi.¹⁸ Siksi luottamusmiesten roolin painottaminen paikallisessa sopimisessa on ehdottoman tärkeää, jottei työnantaja voi sanella paikallisten sopimusten ehtoja.

Voisi olla hyödyllistä, että paikallisen sopimisen mahdollisuudet löytyvät suoraan jokaisen työehtosopimuksen yleiskelpuuttavasta lausekkeesta, kuten marava:n työehtosopimuksessa. Täten osapuolet tietäisivät yhdestä paikasta katsomalla, mistä asioista voi työehtosopimuksen puitteissa sopia toisin. Kuitenkin marava:n työehtosopimuksen listaa tulisi täydentää, jotta se sisältäisi kaikki paikallisen sopimisen mahdollisuudet.

Lisäksi selitys paikallisen sopimisen luonteesta voisi olla hyödyllistä löytyä jokaisesta yleiskelpuuttavasta lausekkeesta. Näin on tehty esimerkiksi marava:n työehtosopimuksessa tällä hetkellä ja osittain myös vartiointialan työehtosopimuksessa. Selityksen ei tarvitsisi olla pitkä, mutta se voisi kuvastaa esimerkiksi paikallisen sopimisen hyötyjä ja luonnetta.

¹⁸ Paikallinen Sopiminen –alatyöryhmä (2020), 72.

4. TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

Paikallisen sopimisen yleisin kohde on työaikaan liittyvät määräykset.¹⁹ Tämän huomaa myös PAMin alaisia työehtosopimuksia tarkastellessa, sillä suurin osa paikallisen sopimisen mahdollistavista lausekkeista sijaitsee työaika koskevissa määräyksissä.

Työsopimuslain mukaisiin työsopimusten sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön sovelletaan työaika koskien työaikalakia, jollei toisin säädetään TAL 1 §. Työaikalaki on pakottavaa lainsäädäntöä ja siksi siitä voi poiketa vain lainsäädännön mahdollistamista kohdista. Täten sopimus, jolla vähennetään laista löytyviä ehtoja, on TAL 33 § mukaan mitätön.

Työaikalain 34 § mukaan valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset saavat työehtosopimuksessa kuitenkin sopia toisin tietyistä ehdoista. Täten he voivat antaa myös mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen työpaikan tasolla tietyistä kohdista. Kuitenkin 35 § mukaan järjestäytymättömät työnantajat, jotka noudattavat yleissitovaa työehtosopimusta, eivät voi solmia muita kuin säännöllistä työaika koskevia²⁰ paikallisia sopimuksia. Täten he eivät ole täysin tasapuolisessa asemassa normaalisitovaa työehtosopimusta noudattavien yritysten kanssa paikallisen sopimisen suhteen.

Tässä osioissa tarkastellaan neljän suurimman alan työehtosopimuksen työaikaan liittyviä määräyksiä ja sitä, kuinka ne mahdollistavat paikallista sopimista. Liite 1 sisältää jokaisen paikallisen sopimisen mahdollisuuden sisältävän lausekkeen tarkastelluista työehtosopimuksista työaikaan liittyen. Työaika määräyksien tarkastelun avulla voidaan suorittaa vertailua työehtosopimusten välillä sekä myös vertailla TAL 34 § antamien mahdollisuuksien hyödyntämistä.

4.1. Kaupan ala

Kaupan työehtosopimuksessa työaika koskevat määräykset löytyvät kolmannesta luvusta. Niiden mukaan voi sopia 23 § mukaisesti paikallisesti seuraavista asioista:

- 6 § - Toteutuneen viikkotyöajan tarkastelujakson pituus
- 6 § - Korotettujen sopimustuntien toteuttamisajankohta
- 6 § - Säännöllisen työajan järjestelyt viikon jaksoissa ja tasoittumisjaksoissa

¹⁹ Ahtela ja Salminen, 7.

²⁰ Työaikalaki 36-37 §.

- 6 § - 27-52 viikon mittaisen tasoittumisjakson käyttöönotto
- 6 § - Työviikon alkaminen
- 6 § - Työvuoroluettelon julkaiseminen
- 6 § - Työhönsidonnaisuusaika
- 6 § - Vuorokausilevon pituus
- 6 § - Yötyön tekeminen
- 8 § - Ruokatauon lyhentäminen tai sen poistaminen
- 9 § - Työajan enimmäismäärän tarkisteluajakso
- Varastotyöntekijöiden vapaapäivien väliset työpäivät (Ammattiryhmäpöytäkirjat)
- Varastotyöntekijöiden työajan tasoittumisjakso
- Arkipyhäviikon työajan lyhennys konttorityöntekijöillä (Työaikapöytäkirjat)
- Vuosityöajan lyhennys
- Joustavan kokoaikatyöjärjestelmän käyttö
- Lisätyön tarjoamisen järjestely
- Työaikapankin käyttöönotto

Kaupan alan työehtosopimuksessa on määrällisesti paljon mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen työaikaan liittyen. Suurin osa lausekkeista viittaa suoraan yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen (23 §). Näin ei kuitenkaan ole tehty kaikissa lausekkeissa, mikä vähentää hieman yhdenmukaisuutta. Mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen työaikaan koskien löytyvät kuitenkin suhteellisen helposti.

Määräyksissä usein mainitaan kuka paikallisen sopimuksen saa solmia. Tämä lisää selkeyttä, sillä yleiskelpuuttava lauseke mainitsee useamman mahdollisen sopimusosapuolen ja siksi ei aina ole selvää kuka voi asiasta toisin sopia. Osassa lausekkeissa mainitaan, että asiasta voi sopia työnantajan ja työntekijän välillä. Lisäksi useassa määräyksessä tarkennetaan, että paikallinen sopimus tulee tehdä luottamusmiehen kanssa, työpaikalla ollessa sellainen.

Kuitenkin vain muutama lausekkeista, jotka nimeävät luottamusmiehen sopimusosapuoleksi, täydentävät mitä tulee tehdä tilanteissa, jossa työpaikalla ei ole luottamusmiestä. Näin on tehty esimerkiksi työvuoroluettelon tiedoksiannon ja työajan enimmäismäärän tarkasteluajakson pituudesta sopimisen kanssa. Epäselväksi saattaa kuitenkin jäädä, kuka paikallisen sopimuksen tekee luottamusmiehen puuttuessa, tilanteissa joissa asioista tulee sopia pääasiallisesti hänen kanssaan. Olettamus saattaisi syntyä, että muista kohdista voi sopia joko yksittäinen työntekijä tai henkilöstöryhmä yhdessä, tai ehkä jopa molemmat. Päin vastaisesti, voisi myös tulkita, että paikallista

sopimusta ei voida tehdä, jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä. Kuitenkin asiantuntijoiden²¹ mukaan yleistä luottamusmieslukkoa ei paikalliseen sopimiseen ole kaupan alalla saatu, joten näissä tilanteissa työntekijä tai henkilöstöryhmä saavat sopia asiasta yhdessä. Ehkä tämän täsmentäminen, voi tulevaisuudessa estää väärinkäsityksiä.

Usea paikallisen sopimisen mahdollistavista määräyksistä asettaa sopimiselle myös rajat. Esimerkiksi sopimuksille säännöllisestä työajasta on asetettu tarkat vähimmäisajat. Lisäksi asetetusta 11 tunnin vuorokausilevosta voi sopia toisin, mutta sen tulee kuitenkin olla vähintään 8 tuntia. Tämä on ollut uusi lisäys viime sopimuskierröksellä, sillä aiemmin vuorokausilevosta sai paikallisesti sopia vähintään 7 tuntia. Nyt kuitenkin työehtosopimuksesta löytyy mahdollisuus kertaluontoisesti työntekijän kanssa sopia vuorokausilevon olevan vähintään 7 tuntia. Tämän toivotaan vähentävän koko työpaikkaa koskevia paikallisia sopimuksia 7 tunnin vuorokausilevosta.²²

Kaupan työehtosopimuksesta löytyy kuitenkin myös kohtia, joista voi työehtosopimuksen puitteissa sopia rajoittamattomasti. Esimerkiksi työviikon alkamisesta saa ainakin työehtosopimuksen mukaan sopia toisin ilman tarkempia määräyksiä.

Yleisesti kaupan työehtosopimuksessa vaikuttaa olevan jo paljon mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen työaikaan liittyen ja nämä mahdollisuudet ovat suurimmissa määrin selkeitä.

4.2. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksessa työaika koskevat määräykset löytyvät pääosin kolmannelta luvulta. Työaikaan liittyviä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ovat:

- 7 § - Keskimääräisen vähimmäistyöajan tarkastelujakson pituus ja sijoittuminen
- 7 § - Työvuojoen väliset lepoajat
- 8 § - Viikonloppuvapaiden sijoittuminen
- 9 § - Työvuorolistan julkaiseminen
- 12 § 2. - Työajan tasoittumisjärjestelmä
- 12 § 3. - Työaikapankin käyttöönotto ja sen järjestelyt
- 12 § 4. – Yötyöntekijän työajan tasoittuminen

²¹ Neuvottelupäällikkö Jyrki Sinkkonen ja neuvontapäällikkö Juha Ojala.

²² Sirpa Leppäkangas, Luento: Kaupan-tes-2020-2022, 28. helmikuuta 2020.

- Toimistotyöntekijöiden ruokatauon lyhentäminen tai poistaminen (Toimistotyöntekijöitä koskeva pöytäkirja)

Määrältään työaikaan koskevia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on marava:n työehtosopimuksessa kohtuullisen vähän. Lähtökohtana paikalliseen sopimiseen on yleiskelpuuttavasta lausekkeesta 30 § löytyvä lista kohdista, joista voi sopia paikallisesti. Tarkastelussa tuli kuitenkin ilmi myös pari määräystä, joita ei tässä pykälässä mainita. Niiden lisääminen listaukseen voisi lisätä myös kyseisten kohtien käyttöä ja selkeyttä paikallisen sopimisen mahdollisuuksista.

Työaikaan koskevat määräykset, jotka mahdollistavat paikallista sopimista, viittaavat suurimmissa osin suoraan yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen. Tämä lisää yhdenmukaisuutta ja helpottaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksien löytämistä. Muutamiin lausekkeisiin, joista tämä puuttuu, voisi lisätä myös maininnan 30 § mukaisesta sopimisesta, jotta paikallisen sopimisen mahdollisuus tässä asiassa ei jää huomaamatta.

Sopijaosapuolia ei täsmennetä kuin kahdessa määräyksessä. Lepoajoista voi sopia työntekijän kanssa toisin ja työaikapankin käyttöönottoon vaaditaan luottamusmiehen kanssa tehty sopimus. Lepoajat saattavat siis olla yksilökohtaisia, eikä niiden sopimisessa koeta olevan niin suurta uhkaa työntekijän oikeuksien laiminlyönnille. Yleiskelpuuttava lausekkeessa sopijaosapuoliksi listataan työntekijä ja luottamusmies, oletettavasti kumpi tahansa voi sopia muista kohdista paikallisessa sopimuksessa.

Kun mahdollisuus paikalliseen sopimiseen annetaan, osa kohdista tarjoaa vain vaihtoehtoisen vaihtoehdon, jota voidaan käyttää sovittaessa. Esimerkiksi viikonloppuvapaiden osalta, vähintään joka viides viikonloppu tulee järjestää vapaaksi niin, että peräkkäisinä vapaapäivinä ovat perjantai - lauantai tai lauantai - sunnuntai. Paikallisesti tästä voidaan poiketa, mutta mahdollisuus on antaa tämä vapaa sunnuntai-maanantai -yhdistelmänä. Muutama kohta taas antaa mahdollisuuden sopia paikallisesti, mutta asettaa kuitenkin tason minkä alle ei saa mennä. Näin on säädetty esimerkiksi työajan tasoittumisjärjestelmästä sovittaessa, sillä työajan tasoittumisesta saa sopia toisin, mutta tasoittuminen tulee tapahtua enintään 9 peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana. Suurin osa kohdista tuntuu kuitenkin antavan rajoittamattoman mahdollisuuden sopia paikallisesti. Näin on esimerkiksi vähimmäistyöajan tarkastelujakson pituudesta sopimisessa, josta voidaan määräyksen mukaan sopia toisin ilman muuta rajausta. Tietysti työaikalaki asettaa varmasti sopimiselle takarajan. Myös työvuorolistan julkaisemisesta voi sopia yleisen viikko ennen kolmiviikkojakson alkamista toisin, ilman muuta täsmennystä. Tämä lisää joustavuutta, sillä ennakoiti kolmen viikon päähän saattaa eräissä työpaikoissa olla mahdotonta.

Kokonaisuudessaan mahdollisuudet työaikaan koskeviin paikallisiin sopimuksiin ovat marava:n työehtosopimuksessa helppo löytää ja ne ovat myös kohtuullisen selkeät. Mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen ei kuitenkaan ole hyödynnetty yhtä laajasti, kuin esimerkiksi kaupan ja vartiointialan työehtosopimuksissa.

4.3. Kiinteistöpalveluala

Työaikaan koskevat säädökset löytyvät kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen kolmannesta luvusta. Niiden mukaan paikallisesti on sovittavissa:

- 8 § - Säännöllisen työajan tasoittumisjakson pituus
- 8 § - Työajan järjestäminen jaksotyöksi ja järjestelyn irtisanominen
- 8 § - Vuorotyöhön siirtyminen
- 8 § - Työviikon alkaminen
- 8 § - Työajan tasoittumisjärjestelmä
- 8 § - Päivittäisen lepoajan lyhentäminen tai poistaminen
- 8 § - Vuorokausilevon lyhentäminen
- 8 § - Koulutus-, perehdytys- ja palaveriajan sijoittaminen arkipyhäpäiville

Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen antamat mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen työaikaan koskien eivät ole yhtä laajat kuin muun muassa kaupan tai vartiointialan työehtosopimuksissa. Lisäksi useat mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen löytyvät saman määräyksen sisältä, joka myös supistaa mahdollisuuksia.

Viittaukset paikalliseen sopimiseen ovat hyvin erilaisia. Tämä epä johdonmukaisuus tekee niistä osittain vaikeasti tulkittavia. Usein paikallisen sopimisen mahdollisuus tulee tulkita sanoista ”...voivat sopia...”. Viittaus jokaisessa kohdassa suoraan yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen (18 §) paikallisen sopimisen ollessa mahdollista voisi selventää sen mahdollisuuksia.

Myös muita epä johdonmukaisuuksia löytyy. Esimerkiksi työvuoroluettelo ja työajantasoittumisjärjestelmää koskeva mahdollisuus paikalliseen sopimiseen on yhdistetty ja ilmaistu hyvin epäselvästi, sillä neljän kappaleen jälkeen todetaan että: ”[e]dellä mainituista ajoista voidaan poiketa sopimalla paikallisesti 18 §:n mukaisesti”. Tämä saattaa jättää epäselväksi mistä

ajoista on kyse, ainakin asiasta tietämättömälle. Sopimusasiantuntija²³ selvensi kuitenkin, että paikallisen sopimisen mahdollisuus koskee työajantasoitumisjärjestelmän määräaikoja.

Kohdissa, joissa työehtosopimus antaa mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen, annetaan ainakin työehtosopimuksen puitteissa mahdollisuus hyvin laajaan sopimiseen. Usein paikallisella sopimuksella voi sopia toisin, eli muita rajaehjoja ei työehtosopimus määrää. Vain vuorokausilevosta toisin sopimista on rajoitettu, sillä vuorokausilevon tulee olla 7 tuntia.

Vertailussa olleista työehtosopimuksista kiinteistöpalvelualan työehtosopimus antaa kaikista suppeimmat mahdollisuudet työaikaan koskeviin paikallisiin sopimuksiin. Vaikkakin, kun mahdollisuus jostain on työaikaan liittyen sopia, silloin sopimuksen osapuolille annetaan hyvin laajat mahdollisuudet sopia toisin, ainakin työehtosopimuksen puitteissa.

4.4. Vartiointiala

Vartiointialan työehtosopimuksen mukaan paikallisesti voi työaikaan liittyen sopia:

- 9§ - Tasoittumisjakson käyttöönotto osa-aikatyössä
- 9 § - Joustavan työaikajärjestelmän käyttöönotto
- 10§ - Työvuorolistan antaminen
- 10 § - Työvuoron pituus
- 10 § - Työvuoron päättyminen 24.00-06.00 välisenä aikana
- 10 § - Pysyvät poikkeukset työvuoroissa
- 11 § - Työviikon alkaminen
- 15§ - Vuorokausilevosta poikkeaminen
- 16§ - Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen ja sen yksityiskohdat
- 17§ - Työvuoron aikaisen virkistystauon pidentäminen ja / tai mahdollisuus poistua työpaikalta tänä aikana
- 21§ - Työaikapankin käyttöönotto, sen yksityiskohdat ja irtisanominen
- Säännöllisestä työajasta toisin sopiminen (Liite 1)
- Viikkotyöaika käytettäessä tasoittumisjärjestelmä
- Arkipyhävapaiden pysyvästä antamisesta

²³ Sopimusasiantuntija Jarkko Viitanen

- Joustavan työajan mallin ja/tai vuosivapaajärjestelmän käyttöönotto ja niiden irtisanominen (Liite 1 b)

Vartiointialan työehtosopimuksessa on tarkasteltuihin työehtosopimuksiin verrattuna kaikista laajimmat mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen työaikaan liittyen. Niin lausekkeiden määrä kuin niiden mahdollistama sopimisen laajuus ovat vertailukohteisiin nähden suuret.

Paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat selkeitä, sillä jokaisessa kohdassa on viittaus suoraan yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen, yhtä lukuun ottamatta. Näin on helppo löytää mistä voi paikallisesti toisin sopia. Kun paikalliseen sopimiseen annetaan mahdollisuus, suurin osa määräyksistä ei aseta rajoja paikalliselle sopimiselle, vaan antaa mahdollisuuden sopia työaikalain puitteissa toisin.

Lisäksi lähes jokainen määräys täsmentää, kuka voi paikallisesti kyseisestä asiasta sopia. Usein hetkellisestä tai tapauskohtaisesta toisinsopimisesta voi sopia työntekijän tai työnantajan kanssa. Pysyvistä poikkeuksista taas sovitaan luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen ja työnantajan välillä. Tämä lisää varmasti selkeyttä työpaikkatasolla ja turvaa työntekijöiden asemaa.

Muihin työehtosopimuksiin verrattuna vartiointialan työehtosopimus erottelee luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen roolin. Kuitenkin joissain kohdissa molemmat ovat valtuutettuja sopimaan samasta asiasta, mikä voi johtaa pahimmillaan jopa yhtäaikaisiin sopimuksiin. Näin on kuulemma jo aiemmin käynyt.²⁴ Ehkä vastaisuudessa myös tälle löydetään ratkaisu, kuten esimerkiksi vahvempi velvoite raportoida paikallisista sopimuksista puolin ja toisin.

Yleisesti vartiointialan työehtosopimus antaa hyvin laajat ja suurimmissa osin selkeät mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen työaikaan liittyen. Usein on myös selvää kuka voi asiasta paikallisesti sopia.

4.5. Työaikalain mahdollistama paikallinen sopiminen

Tietyistä työaikalain (872/2019) säädöksistä on mahdollista poiketa työehtosopimuksella. Nämä semidispositiiviset säännökset löytyvät työaikalain 34 §. Pykälän mukaan on mahdollista sopia yli 20 työaikalain kohdasta toisin valtakunnallisilla työehtosopimuksilla, täten on myös mahdollista, että työehtosopimukset mahdollistavat paikallisen sopimisen kyseisistä asioista. Työaikalakia on päivitetty vuonna 2019, mikä on osaltaan saattanut vaikuttaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin edellisellä sopimuskierröksellä.

²⁴ Sopimusasiantuntija Marko Lindfors

4.5.1. Kuinka työaikalain mahdollisuuksia on hyödynnetty?

Työaikalain 34 § antaa hyvin laajat mahdollisuudet poiketa työaikalain määräyksistä ja täten lisätä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia työehtosopimuksissa. Tämä osio vertaa tarkastelussa olleiden työehtosopimusten työaikaa koskevia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia kyseisen pykälän tarjoamiin mahdollisuuksiin, jotta nähdään kuinka laajasti nämä työehtosopimukset ovat niitä hyödyntäneet.

Useista työaikaan liittyvistä joustoista voi sopia paikallisesti. Jokaisen tarkastelussa olleen työehtosopimuksen mukaan työviikko alkaa maanantaina kello 00:00. Kuitenkin marava:n työehtosopimusta lukuun ottamatta, jokaisessa näistä voi sopia työviikon alkamisesta toisin paikallisesti. Myös normaalista poikkeavan työn säätelyssä on mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen, kuten jaksotyön ja vuorotyön käyttöönottoaminen. Työvuoron pituudesta on lisäksi mahdollista sopia muun muassa kaupan ja vartiointialan työehtosopimuksissa paikallisesti toisin.

TAL 34 § mahdollistaa toisinsopimisen varallaolosta. Tätä mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen ei ole laajasti hyödynnetty, vaan usein varallaolosta sovitaan työsopimustasoisesti. Yötyön käyttöönotosta taas on sovittava kaupan työehtosopimuksen mukaan työntekijän ja työnantajan välillä paikallisesti. Marava:n työehtosopimus jättää myös säännöllisen yötyön työajan tasoittumisjärjestelmästä sopimisen paikalliselle tasolle. Kiinteistöpalvelualan ja vartiointialan työehtosopimukset eivät mahdollista paikallista sopimista yötyötä koskien.

Lyhennettyä työaikaa koskevista määräaikaaisista sopimuksista ei työehtosopimuksissa säädellä, joten niiden kestosta ei voi myöskään työehtosopimuksen puitteissa määräaikaaisesti sopia paikallisesti toisin. Työehtosopimuksissa on kuitenkin lausekkeita sunnuntaityötä koskien, mutta vain kaupan työehtosopimuksen mukaan sunnuntaityötä koskevasta suostumuksesta voi sopia paikallisesti.

Mitä tulee enimmäistyöajan tasoittumisjakson pituuteen, kaupan työehtosopimus antaa mahdollisuuden pidentää normaalia 6 kuukauden tarkastelujaksoa 12 kuukauteen paikallisella sopimuksella. Muut tarkastelussa olleet työehtosopimukset määräävät tarkastelujakson olevan 12 kuukautta, ilman mahdollisuutta paikallisesti asiasta sopia.

Työehtosopimuksissa on hyödynnetty TAL 34 § antamia mahdollisuuksia lisä- ja ylityöstä maksettavista korvauksista, niiden antamisesta vapaana ja niiden perusosan laskemisesta. Nämä määräykset löytyvät kuitenkin palkkaa ja vapaita koskevista määräyksistä seuraavista osioista.

Vuorokausilevosta on mahdollista sopia paikallisesti jokaisen tarkastelussa olleen työehtosopimuksen mukaan. Lähes jokainen lauseke kuitenkin asettaa vähimmäisen vuorokausilepoajan, jonka alle ei paikallisesti voi sopia. Kaupan työehtosopimuksen mukaan vuorokausilepo tulee olla vähintään 8 tuntia, tai kertaluontoisesti sovittuna 7 tuntia. Kiinteistöpalvelualan työehtosopimus rajaa 7 tuntia minimiksi. Vartiointialan työehtosopimus säättää 10 tunnin lepoajan, josta voi sopia paikallisesti toisin. Se ei kuitenkaan anna minimiä toisin sopimiselle. Korvauksena menetetyistä lepoajasta määrätään olevan 50%:lla korotettu palkka. Marava:n työehtosopimus määrittelee työvuorojen väliseksi lepoajaksi 11 tuntia, ellei toisin sovita. Paikallisesti sovittu lepoaika ei kuitenkaan saa määräyksen mukaan olla alle 8 tuntia.

Työvuoroluettelon julkaisemisesta voi sopia paikallisesti ja tätä mahdollisuutta on hyödynnetty jokaisessa näistä työehtosopimuksista. Työehtosopimuksissa puhutaan myös ainakin joko viikoittaisesta tai vuorokauden aikaisesta levosta ja kuinka siitä voidaan sopia paikallisesti. Lisäksi esimerkiksi työajan järjestämisestä viikon jaksoissa tai erimittaisissa tasoittumisjaksoissa paikallisesti on mahdollistettu jossakin määrin jokaisessa työehtosopimuksessa. Kuitenkin tasoittumisjaksojen pituus vaihtelee aloittain. Esimerkiksi kaupan työehtosopimus mahdollistaa 27-52 viikon tasoittumisjakson käyttöönoton paikallisella sopimuksella.

TAL 13 § säätelemästä joustavan työajan käyttöönotosta voi sopia paikallisesti kaupan ja vartiointialan työehtosopimuksen mukaan. Marava:n ja kiinteistöpalvelualan työehtosopimukset eivät taas tarjoa tätä mahdollisuutta, ainakaan samoihin termeihin viitaten. Työaikapankin kaltaisen järjestelmän käyttöönotto paikallisella sopimisella on mahdollista kiinteistöpalvelualaa lukuun ottamatta kaikissa tarkastelluissa työehtosopimuksissa. Se mahdollistaa paikallisen tarpeen mukaan joustavan työaikajärjestelmän käyttöönoton, jota säädellään työlainsäädännössä TAL 14 §:ssa.

Pääasiassa lähes kaikkia työaikalain 34 § antamia mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen on jossain määrin hyödynnetty, ainakin yhdessä tai useammassa työehtosopimuksessa. Kattavimmin pykälän tarjoamia mahdollisuuksia työajasta sopimiseen on hyödynnetty kaupan ja vartiointialan työehtosopimuksissa. Kiinteistöpalvelualan työehtosopimus taas mahdollistaa kaikista työehtosopimuksista vähiten tarjottuja mahdollisuuksia ja seuraavilla työehtosopimus kierroksilla tätä voisi arvioida uudestaan.

5. PALKKOJA JA LISIÄ KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

Palkkoihin ja lisiin liittyviä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia löytyy myös PAMin alaisista työehtosopimuksista. Niitä on kuitenkin määrältään paljon vähemmän kuin työaikaan liittyviä kohtia. Liite 2 sisältää kaikki palkkoihin ja lisiin liittyvät määräykset, jotka sisältävät mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen. Alla kuitenkin tiivistetysti mistä kohdista niihin liittyen voi paikallisesti sopia ja arviota niiden määrästä ja laajuudesta.

5.1. Kaupan ala

Kaupan työehtosopimuksessa palkkaukseen liittyvät määräykset löytyvät neljännessä luvusta. Seuraavista asioista voi sopia paikallisesti palkkaukseen liittyen:

- 9 § - Paikallisesti sovitun työajan ajalta korotetun palkan maksaminen
- 13 § - Varastotyöntekijöiden olosuhdelisät
- Varastotyöntekijöiden suorituspalkka (Ammattiryhmäpöytäkirjat)
- Varastotyöntekijöiden suorituspalkan yleiskorotus
- Varastotyöntekijöiden palkan ja työaikalisien vaihtaminen vapaaksi

Kaupan työehtosopimuksen paikallisen sopimisen mahdollisuudet palkkaukseen liittyen eivät ole kovin laajat. Tämä johtuu osittain siitä, että ne koskevat suurimmaksi osin vain tiettyä ammattiryhmää. Lisäksi, yölisään liittyvä mahdollisuus paikalliseen sopimiseen on käytössä vain yötyöntekijöillä ja myös tämä mahdollisuus on hyvin tarkasti rajattu.

Ehdotuksena voisi olla taas viittausten lisääminen paikallisen sopimisen mahdollistavaan yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen, sillä ne puuttuvat täysin palkkaukseen liittyvistä määräyksistä. Lisäksi voi pohtia, olisiko mahdollista lisätä paikallista sopimista, joka kattaisi suurempaa osaa työntekijöistä.

5.2. Matkailu-, ravintola ja vapaa-ajan palvelut

Palkkausta koskevat määräykset löytyvät matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan työehtosopimuksen neljännessä luvusta. Paikallisesti voi sopia palkkaukseen liittyen:

- 20 § - Korotetun palkan korvattaessa vapaana, tämän vapaan antamisen ajankohdasta
- 21 § - Palkan maksaminen kerran kuukaudessa

- 36 § - Työpaikka-aterian raha-arvon periminen työntekijän nettopalkasta

Marava:n työehtosopimuksessa paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on vain muutama. Kaksi määräystä antavat mahdollisuuden valita toisen vaihtoehdon. Palkka maksetaan työehtosopimuksen mukaan kaksi kertaa kuussa, ellei paikallisesti sovita, että se voidaan maksaa kerran kuukaudessa. Myös työpaikkaruokailun raha-arvo peritään työntekijän palkasta, ellei paikallisesta sovita toisin. Täten mahdollisuus on valita normaalin käytännön sijasta toinen vaihtoehto kummassakin tapauksessa. Kolmas paikallisen sopimisen mahdollisuus, lisä- tai ylityön antaminen vapaana kuuden kuukauden sisällä, ellei toisin sovita, antaa mahdollisuuden yksilötason paikalliseen sopimiseen, jota voidaan todennäköisesti käyttää tapauskohtaisesti. Täten paikallisen sopimisen mahdollisuudet palkkaan liittyen eivät ole kovin laajat.

Viittaukset paikalliseen sopimiseen eivät myöskään ole täysin yhdenmukaisia ja siksi myös marava:n työehtosopimus voisi mahdollistaa paikalliseen sopimisen aina yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen viitaten. Lisäksi yleiskelpuuttavan lausekkeen sisältävä listaus paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ei mainitse kuin yhden yllä mainituista kohdista. Ehkä tämä voisi olla myös hyvä uudistuksen paikka.

5.3. Kiinteistöpalveluala

Palkkamääräykset löytyvät kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksesta neljännessä luvusta. Kiinteistöpalvelualalla voi paikallisesti palkkaukseen liittyen sopia:

- 9§ - Työsuhteen loppupalkan maksamisajankohta
- 10§ - Hälytysluontoisesta työstä maksettavan palkan maksamisesta päivystäjälle
- 10§ - Eritelisän maksaminen

Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksessa on vain kolme mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen palkkausta koskien. Kaksi niistä on hyvin rajoitettuja ja yhdestä taas voi hyötyä useampikin työntekijä. Kuitenkin kaksi näistä kolmesta on viitannut suoraan yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen paikallisen sopimisen ollessa mahdollista, mikä on hyvä alku.

Mahdollisuus sopia paikallisesti loppupalkan maksamisesta työsuhteen päättyessä on lisätty edellisellä sopimuskierröksellä kompromissina. Työnantajapuolen mukaan vaadittu maksuaika 10. kalenteripäivänä työsuhteen päättymisestä saattaa olla liian pian ja siksi joustoa on lisätty paikallisen sopimisen mahdollisuuden muodossa. Mahdollisuus eritelisästä sopimiseen lisättiin myös edellisellä

sopimuskiirroksella.²⁵ Täten mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen on lisätty edellisellä sopimuskiirroksella, vaikkakin yhä kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksessa on vähän mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen palkkaan ja lisiin liittyen.

5.4. Vartiointiala

Vartiointialan työehtosopimuksen mukaan palkkauksesta voi sopia paikallisesti:

- 14 § - Esimiehen vapaa-ajalla tehdystä työstä maksettava korvaus
- 25§ - Työnantajan edellyttämästä koulutuksesta maksettava korvaus
- 25§ - Pehdytyksen periaatteet ja siitä maksettava korvaus
- 25§ - Tarkemmat säädökset tapauksessa, jossa ampuma-aseiden käyttöä vaaditaan
- 31 § - Korotetun palkan maksaminen paikallisesti sovitun työajan ajalta
- 34 § - Keskituntiansioiden laskeminen
- 36§ - Palkan maksaminen kerran kuukaudessa
- 40§ - Matka-ajalta maksettava korvaus
- 40§ - Arvokuljettajien ulkomaanmatkojen palkka, täysihoito ja päiväraha
- Yli- ja lisätyökorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan (Liite 1)

Kuten myös työaika koskevilla määräyksillä kävi ilmi, vartiointialalla on muihin työehtosopimuksiin verrattuna kaikista eniten mahdollisuuksia sopia paikallisesti. Kuitenkin, vaikka paikallisen sopimisen mahdollisuuksia palkkaukseen liittyen on ehkä määrällisesti enemmän kuin muissa työehtosopimuksissa, ei mahdollisuudet ole yhtä laajat kuin esimerkiksi työaikaan liittyen. Suurin osa kohdista ovat hyvin rajatut tiettyyn tilanteisiin, eivätkä ne liity kaikkien työntekijöiden palkkaukseen. Esimerkiksi, ampuma-aseiden käyttöä tai arvokuljetuksia hoitaa vain osa vartiointialan työntekijöistä. Kuitenkin kun paikallinen sopiminen on mahdollistettu, työehtosopimus antaa usein mahdollisuuden sopia toisin ilman muita tarkempia rajoituksia. Täten sovittavien asioiden puitteissa osapuolilla on mahdollisuus sopia laajasti ainakin työehtosopimuksen mukaan.

Lisäksi kuten työaikaan liittyvissä määräyksissä, myös palkkaukseen liittyvät määräykset, jotka mahdollistavat paikallista sopimista, määrittelevät kuka saa asiasta paikallisesti sopia. Tämä selkeyttää varmasti käytäntöä ja vastuita. Viittaukset yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen löytyvät lähes jokaisesta määräyksestä, lisä- ja ylityökorvausta lukuun ottamatta.

²⁵ Jarkko Viitanen, Luento: KIPA-tes 2020-2022, 28.helmikuuta 2020.

6. VAPAITA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

Kolmas tarkasteltu aihe oli vapaita koskevat työehtosopimuksen määräykset, jotka mahdollistavat paikallista sopimista. Kyseisiä määräyksiä ei ole yhtä suurta määrää kuin työaikaan liittyviä määräyksiä, kuitenkin niitä on palkkoihin ja lisiin verraten ainakin tietyillä aloilla enemmän. Liite 3 sisältää kaikki vapaita koskevat määräykset. Koonti paikallisen sopimisen mahdollistavista lausekkeista ja arviota niiden kattavuudesta löytyy tästä osiosta.

6.1. Kaupan ala

Vapaisiin liittyen kaupan työehtosopimuksessa voi sopia paikallisesti seuraavista asioista:

- 7 § - Vapaapäivien siirtäminen konttorityössä
- 7 § - Vapaapäivien yhdenjaksoinen antaminen
- 7 § - Vapaapäivien väliset työpäivät
- 7 § - Vuosivapaan pituus
- 7 § - Vuosivapaan maksaminen rahakorvauksena
- 7 § - Viikonloppuvapaiden antaminen muina arkipäivinä
- 7 § - Kalenterivuoden aikaiset sunnuntaivapaat
- 20 § - Lomapalkan maksuajankohta
- 21 § - Lomarahan maksuajankohta
- 21 § - Lomarahan vaihtaminen vapaaksi
- Asentajien ja huoltajien lomarahan vaihtaminen vapaaksi (Ammattiryhmäpöytäkirjat)
- Työaikapankkivapaan pitäminen (Työaikapöytäkirjat)

Kaupan työehtosopimuksessa on laajasti mahdollisuuksia sopia paikallisesti vapaisiin liittyen. Myös lomarahan määräykset ovat sisällytetty tähän osioon, sillä ne liittyvät olennaisesti työntekijöiden vuosilomiin.

Suurin osa paikallisen sopimisen mahdollistavista lausekkeista viittaa vapaiden osalta yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen. Määräykset antavat osapuolille mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen, mutta eivät usein velvoita siihen. Vain konttorityössä vapaapäivien siirtäminen vaatii paikallisen sopimuksen, ellei kyseessä ole yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnasta johtuva syy.

Kuten vuorokausilepoa koskevissa määräyksissä, myös esimerkiksi vapaapäivien välissä olevia työpäiviä koskevat määräykset ovat muuttuneet edellisellä sopimuskierröksellä. Mahdollisuus

kertaluontoiseen paikalliseen sopimukseen työntekijän kanssa on lisätty, jotta välttyttäisiin koko työpaikkaa koskevilta paikallisilta sopimuksilta heikommilla ehdoilla.²⁶

Yleisesti vapaisiin liittyviä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on kaupan työehtosopimuksessa paljon ja ne ovat suurimmassa osin selkeitä ja löytyvät helposti. Kuten aiemmin mainittu, jokainen määräys voisi kuitenkin sisältää viittauksen yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen.

6.2. Matkailu-, ravintola ja vapaa-ajan palvelut

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan työehtosopimuksessa vapaisiin liittyen voi sopia paikallisesti:

- 11 § - Henkilöstöravintolan vuosivapaan korvaaminen arkipyhä – ja työajanlyhennysjärjestelyllä
- 28 § - Lomaltapaluurahan maksaminen

Marava:n työehtosopimuksessa ei ole laajasti mahdollisuuksia solmia vapaisiin liittyviä paikallisia sopimuksia. Viittaukset yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen ovat kuitenkin tässä osiossa yhdenmukaiset. Nämä vapaisiin liittyvät paikallisen sopimisen mahdollisuudet eivät kuitenkaan löydy yleiskelpuuttavasta lausekkeesta. Selkeyden vuoksi ne voisi sinne lisätä.

Molemmat paikallisen sopimisen mahdollistavista määräyksistä antavat mahdollisuuden sopia toisin, mutta asettavat kuitenkin tason minkä alle ei saa sopia. Näin on tehty henkilöstöravintoloiden vuosivapaajärjestelmässä, jonka sijasta on mahdollista noudattaa poikkeavaa arkipyhä- ja työajanjärjestelyitä. Samoin vuosityöajan tulee olla poikkeamisesta huolimatta saman suuruinen kuin käytettäessä normaalia 112,5 tunnin kolmiviikkojaksoja ja vuosivapaajärjestelmää. Mikä on erona muihin vertailukohteisiin, marava:n työehtosopimus ei tarjoa mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen lomarahen vaihtamisesta vapaaseen.

Paikallisen sopimisen mahdollistavien lausekkeiden vähyyden vuoksi voisi pohtia, olisiko tulevaisuudessa muita kohtia, joista voisi mahdollistaa paikallista sopimista.

6.3. Kiinteistöpalveluala

Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen mukaan vapaisiin liittyen saa sopia paikallisesti:

- 8 § - Vapaapäiväyhdistelmien määrä kalenterivuoden aikana

²⁶ Sirpa Leppäkangas, Luento: Kaupan-tes-2020-2022, 28. helmikuuta 2020.

- 15 § - Vuosilomapalkan maksamisajankohta
- 16 § - Lomarahan maksamisesta toisin sopiminen
- Vuosilomavapaan antaminen (Liite 3)

Vapaisiin liittyviä määräyksiä on kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksessa kohtuullisesti. Suurin osa määräyksistä kuitenkin rajoittaa paikallisia sopimuksia. Vain vapaapäiväyhdistelmistä saa sopia työehtosopimuksen puitteissa toisin, ilman muita rajoituksia.

Lähes kaikki paikallisen sopimisen mahdollisuudet vapaisiin liittyen on kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksessa kirjattu eri tavalla, eikä mikään kohdista viittaa yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen. Tämä näyttää sen, että kaikki kiinteistöpalvelualan paikallisen sopimisen mahdollisuudet eivät ole täysin yhdenmukaisia.

6.4. Vartiointiala

Mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen vapaisiin liittyen vartiointialan työehtosopimuksesta löytyy:

- 19 § - Vuosivapaan antaminen ja siihen liittyvät seikat
- 21 § - Työaikapankkivapaiden antaminen
- 45 § - Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskenta sekä näiden maksuajankohta
- 45 § - Lomarahan maksuajankohta
- 45 § - Vuosiloman vaihtaminen vapaaseen
- Vuosivapaajärjestelmän käyttöönotto (Liite 1 a)
- Palkattomien poissaolojen vaikutus vapaisiin vuosivapaajärjestelmän ollessa käytössä
- Vapaiden antaminen vuosivapaajärjestelmän ollessa käytössä
- Vuosivapaajärjestelmän irtisanominen

Määrällisesti vartiointialalla on paljon mahdollisuuksia sopia paikallisesti vapaisiin liittyen. Nämä mahdollisuudet antavat sopia asioista hyvin vapaasti, joten tämä lisää lausekkeiden laajuutta.

Vapaiden suhteen vartiointialan työehtosopimus ei kuitenkaan pysy täysin yhdenmukaisena paikalliseen sopimiseen viitatessa. Aiemmissa osioissa lähes jokainen mahdollisuus paikalliseen sopimiseen viittasi yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen, kuitenkin vapaita koskevissa säädöksissä näin ei aina ole. Tähän voisi kiinnittää tulevaisuudessa huomiota.

7. YHTEENVETO

PAMin neljän suurimman sopimusalan työehtosopimuksia vertailemalla on selvää, että jokainen näistä sisältää mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. Eniten niitä löytyy vartiointialalta, ei vain määrällisesti, mutta myös laadullisesti. Hieman yli neljäkymmentä määräystä sisältää mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen, minkä vuoksi mainintoja paikallisesta sopimisesta tuntuu löytyvän joka puolelta työehtosopimusta. Osa paikallisen sopimisen mahdollisuuksista löytyy pöytäkirjamerkinnöistä, mikä voi merkitä sitä, että asiasta on ollut hankala päästä sopuun. Suurimmassa osassa paikallisen sopimisen mahdollisuuksissa työntekijöitä tulee edustaa luottamusmies tai pääluottamusmies. Tämä estää työnantajaa yksipuolisesti sanelemasta paikallisen sopimuksen ehtoja ja täten suojelee työntekijää. Lisäksi vartiointialan työehtosopimuksessa on kiinnitetty huomiota paikallista sopimista mahdollistavien lausekkeiden yhdenmukaisuuteen, sillä lähes kaikki niistä viittaa takaisin yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen. Vapaita koskevien määräysten sanamuotoon voisi kuitenkin tulevaisuudessa kiinnittää huomiota, sillä ne eivät aina olleet täysin yhtenäisiä.

Kaupan työehtosopimuksessa paikallista sopimista mahdollistavia lausekkeitä on määrällisesti toiseksi eniten, lähes neljäkymmentä. Usea kohta rajaa minimin, jonka alle ei paikallisella sopimuksella voi sopia. Kuitenkin yleisesti sopimusosapuolille annetaan varsin laajat mahdollisuudet sopia toisin. Kaupan työehtosopimuksessa määräykset, jotka mahdollistavat paikallista sopimista usein täsmentävät kuka saa asiasta sopia. Luottamusmies nimetään sopimusosapuoleksi useasti, jos työpaikalta sellainen löytyy. Kuitenkin sillä luottamusmiesluukkoa ei alalla ole saatu neuvoteltua, saa luottamusmiehen puuttuessa kohdista neuvotella työntekijä tai henkilöstöryhmä yhdessä. Suurin osa lausekkeista viittaa takaisin yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen, mutta varsinkin palkkoihin liittyvissä määräyksissä sanamuotoja voisi tarkentaa selvyuden vuoksi.

Marava:n työehtosopimuksessa on suppeammat mahdollisuudet sopia paikallisesti, kuin kaupan ja vartiointialan työehtosopimuksissa. Määrällisesti se sisältää noin hieman vajaa kaksikymmentä mainintaa paikallisesta sopimisesta. Yksittäiset määräykset marava:n työehtosopimuksessa antavat kuitenkin varsin laajoja mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. Lähtökohtana paikalliseen sopimiseen marava:n työehtosopimuksessa on yleiskelpuuttavasta lausekkeesta löytyvä lista paikallisen sopimisen mahdollisuuksista. Tämä lista ei kuitenkaan sisällä kaikkia tutkimuksessa esiin tulleita paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Siksi sitä tulisi ehkä päivittää. Lisäksi marava:n työehtosopimuksessa noin puolet pykälistä viittaa suoraan yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen

paikallisen sopimisen ollessa mahdollista, loput taas käyttävät sanamuotoa ”ellei toisin sovita”. Myös näitä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia voisi siis tulevaisuudessa yhdenmukaistaa.

Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksessa on paikallisen sopimisen mahdollistavia lausekkeita määrällisesti lähes yhtä paljon kuin marava:n työehtosopimuksessa. Kuitenkin useat lausekkeet säätelevät samaa asiaa, eivätkä aina anna laajoja toisin sopimisen mahdollisuuksia. Työehtosopimuksesta löytyi myös muutama epäselvä kohta, joista paikallisen sopimisen kohde ei ole täysin selvä. Näihin voisi tulevaisuudessa panostaa. Lisäksi kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksessa paikallisen sopimisen mahdollistavat lausekkeet ovat sanamuodoltaan usein erilaisia, joten mahdollisuuksia on hieman hankalampi löytää. Siksi kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksessa voisi kiinnittää tulevaisuudessa huomiota lausekkeiden selkeyteen ja yhdenmukaisuuteen, sekä myös pohtia hyötyisikö ala laajemmasta paikallisesta sopimisesta.

8. TULEVAISUUS

Paikallinen sopiminen on kuuma puheenaihe ja ratkaisuja sen edistämiseen tullaan varmasti hakemaan tulevilla sopimuskierröksillä ja mahdollisesti myös lainsäädännön sallimana. Kuten tutkimuksesta on käynyt ilmi, PAMin suurimpien alojen työehtosopimukset sisältävät lukuisia paikallisen sopimisen mahdollistavia lausekkeitä. Näitä lausekkeitä on myös lisätty viime vuosien aikana. Näin on mahdotonta sanoa, että joustoa ei löydy.

Keskinäinen luottamus on listattu yhdeksi tärkeimmistä paikallisen sopimisen edellytyksistä.²⁷ Luottamusmiesten ja pääluottamusmiesten aseman vahvistaminen on suuressa asemassa luottamuksen luomisessa ja se voi siksi edistää paikallista sopimista. Mitä suurempi henkilöstön tuki heille luottamusmiehille, sitä enemmän luottamusta olettaisi olevan. Kuitenkin, jos heidän asemaansa vahvistetaan, on tärkeää kiinnittää huomiota mahdollisuuksiin valita luottamusmiehiä useammalle työpaikalle. Lisäksi on tärkeää tukea luottamusmiehiä työhön liittyvän kuormituksen kanssa, jotta työtä ei koeta liian raskaaksi suuren työmäärän ja vastuun takia.²⁸

Paikallisen sopimisen edistäminen työehtosopimuksilla on kirjattu Suomen hallitusohjelmaan.²⁹ Kuitenkin, jos suuria muutoksia haetaan, voisi olla ehkä kannattavampaa pyrkiä muuttamaan esimerkiksi työehtosopimuslakia. Paikallisen sopimisen lisääntymisen vuoksi yhteisiä pelisääntöjä voisi tarkentaa lain tasoisilla määräyksillä, jotta paikallisen sopimisen reunaehdot olisivat yhtenäiset ja selkeät alasta riippumatta. Alakohtaisilla työehtosopimuksilla voisi silti ratkaista paikallisen sopimisen sisältö ja mahdollisuudet, jotta alakohtaiset erot otetaan huomioon.

On kuitenkin hyvin mahdollista, että nykytilanteen vuoksi ja hallitusohjelman puitteissa paikallista sopimista tulee seuraavilla sopimuskierröksillä lisätä. Alakohtaiset liitot onkin nimetty paikallisen sopimisen portinvartijoiksi.³⁰ Siksi PAMin tulee arvioida, ovatko nykyiset paikallisen sopimisen mahdollisuudet tarpeeksi kattavia. Ei ole tarkoituksenmukaista, että jokaisesta kohdasta voi sopia paikallisesti ilman suurempia rajoituksia. Siksi on tärkeä ottaa huomioon alakohtaiset tarpeet ja pohtia erilaisia tietyllä alalla toimivia ratkaisuja. Henkilöstöllä on varmasti tietoa siitä, mikä omalla alalla toimii. Tätä informaatiota on myös hyvä hyödyntää tulevaisuudessa.³¹

²⁷ Kairinen, Hietala ja Ojanen (2015), 18-19.

²⁸ Ahtela ja Salminen (2021), 16.

²⁹ Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelma (2019), 3.5.

³⁰ Ahtela ja Salminen (2021), 22.

³¹ Ahtela ja Salminen (2021), 23.

Paikallisen sopimisen lisäämisen sijasta tai ehkä sen lisäksi tulisi kiinnittää huomiota myös nykyisiin paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin. Työehtosopimuksia tarkastellessa on käynyt ilmi, että aina ei ole täysin selvää mistä asiasta saa paikallisesti sopia tai miten. Määräyksistä huomaa, että teksti on muodostunut useiden sopimuskierrosten summana ja osittain myös kompromissien sanelemana. Kuitenkin, jos ainoat henkilöt jotka ymmärtävät lausekkeiden merkityksen ovat neuvottelupöydässä istuneet henkilöt, ei paikallisen sopimisen mahdollisuudet ehkä palvele niiden tarkoitusta, työntekijöiden ja työnantajien etua.

Lausekkeiden yhdenmukaistaminen ja selkeyttäminen auttaisi paikallisen sopimisen mahdollisuuksien löytämistä ja täten lisääisi varmasti myös paikallisten sopimusten solmimista. Viittaus esimerkiksi yleiskelpuuttavaan lausekkeeseen joka kerta samalla tavalla, voisi selkeyttää käytäntöä. Lisäksi yhtenäinen linja paikalliseen sopimiseen ja lausekkeiden muotoon jokaisen PAMin neuvottelemassa työehtosopimuksessa varmasti edesauttaisi näitä tavoitteita. Strategiansa mukaisesti PAM on valmis löytämään keinoja paikallisen sopimisen edistämiseksi, ehkä juuri olemassa olevien lausekkeiden selkeyttäminen ja yhdenmukaistaminen tekisi juuri tämän.

LÄHTEET

- Ahtela J ja Salminen J, Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä (2021) Työ- ja Elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:13
- Kairinen M, Hietala H ja Ojanen P, *Paikallinen Sopiminen ja Sopimukset* (4. uud. p.) Talentum 2015
- Leppäkangas S, Luento: Kaupan-tes-2020-2022, 28. helmikuuta 2020. Haettu Pamelasta 15.3.2021
- Makkula J, Rytönen A ja Vanhanen R, Työehtosopimusten paikallinen sopiminen (2015) Suomen Yrittäjät
- Paikallinen Sopiminen –alatyöryhmä, Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset, selvitys, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:8
- Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Kaupan Liitto, Kaupan työehtosopimus 1.2.2020-31.1.2022 (2020)
- Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Kiinteistötyönantajat ry, Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2020-28.2.2022 (2020)
- Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Vartiointialan työehtosopimus 18.6.2020-31.3.2022 (2020)
- Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry, Matkailu-, ravintola-, ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 1.10.2020-31.3.22 (2020)
- Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelma 2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta
- Tiitinen K ja Kröger T, *Työsopimusoikeus* (4. uud. p.) Talentum 2018
- Veirto A, PAMin jäsenkysely 2020, kyselytutkimus
- Viitanen J, Luento: KIPA-tes 2020-2022, 28.helmikuuta 2020. Haettu Pamelasta 15.3.2021

LIITE 1: TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

1.1. Kaupan ala

Kaupan työehtosopimuksessa työaikaa koskevat määräykset löytyvät kolmannelta luvulta. Niiden mukaan voi sopia 23 § mukaisesti paikallisesti seuraavista asioista:

- 6 § - Toteutuneen viikkotyöajan tarkastelujakson pituus
- 6 § - Korotettujen sopimustuntien toteuttamisajankohta
- 6 § - Säännöllisen työajan järjestelyt viikon jaksoissa ja tasoittumisjaksoissa
- 6 § - 27-52 viikon mittaisen tasoittumisjakson käyttöönotto
- 6 § - Työviikon alkaminen
- 6 § - Työvuoroluettelon julkaiseminen
- 6 § - Työhönsidonnaisuusaika
- 6 § - Vuorokausilevon pituus
- 6 § - Yötyön tekeminen
- 8 § - Ruokatauon lyhentäminen tai sen poistaminen
- 9 § - Työajan enimmäismäärän tarkistelukausi
- Varastotyöntekijöiden vapaapäivien väliset työpäivät (Ammattiryhmäpöytäkirjat)
- Varastotyöntekijöiden työajan tasoittumisjakso
- Arkipyhäviikon työajan lyhennys konttorityöntekijöillä (Työaikapöytäkirjat)
- Vuosityöajan lyhennys
- Joustavan kokoaikatyöjärjestelmän käyttö
- Lisätyön tarjoamisen järjestely
- Työaikapankin käyttöönotto

KAUPAN ICT-TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS PÖYTÄKIRJA

- Vuorotyötä koskevat erityismääräykset
- Työviikon alkaminen
- Työajan tasaaminen kaksi- ja kolmivuorotyössä

6§ TYÖAIKA

Työajasta sopiminen

Toteutuneen viikkotyöajan tarkastelu on tehtävä vähintään puolen vuoden välein työnantajan määrittämänä ajankohtana. Tätä pidemmästä, mutta enintään vuoden mittaisesta tarkasteluvälistä on sovittava 23 §:n mukaisesti. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Tarkastelussa on perusteltava kirjallisesti merkittävät poikkeamat työsopimus-tunteihin nähden. Mikäli tarkastelu johtaa työsopimustuntien korottamiseen, korotetut sopimustunnit otetaan huomioon seuraavaksi suunniteltavan viikon tiedoissa. Toteuttamisajankohdasta voidaan työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) sopia toisin.

Säännöllisen työajan järjestäminen viikon jaksoissa

2. Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa

Säännöllinen työaika voi työpaikkakohtaisesti sopia (23 §:n mukaisesti) olla enintään 10 tuntia vuorokaudessa. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Varastotyöntekijän säännöllinen työaika voi työpaikkakohtaisesti sopia (23 §:n mukaisesti) olla enintään 12 tuntia vuorokaudessa. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Säännöllisen työajan järjestäminen tasoittumisjaksossa

4. Työnantaja laatii etukäteen työajan tasoittumisjärjestelmän, jonka aikana viikkotyöaika tasoittuu enintään 37,5 tuntiin.

Säännöllinen työaika voi työpaikkakohtaisesti sopia (23 §:n mukaisesti) olla enintään 10 tuntia vuorokaudessa. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Varastotyöntekijän säännöllinen työaika voi työpaikkakohtaisesti sopia (23 §:n mukaisesti) olla enintään 12 tuntia vuorokaudessa. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

27-52 viikon mittainen tasoittumisjakso

27–52 viikon tasoittumisjakson käyttämisestä tulee sopia työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti). Sopimus voidaan solmia enintään 52 viikon määräajaksi. Sopimus päättyy ilman erillistä irtisanomista määräajan päätyttyä.

Työvuoroluettelo

7. Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00, ellei paikallisesti toisin sovita.

Työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 2 viikkoa ennen työviikon alkamista.

Työajan tasoittumisjakson ollessa vähintään 19 viikkoa työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 3 viikkoa ennen työviikon alkamista.

Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) työvuoroluettelo voidaan antaa tiedoksi viimeistään viikkoa ennen työviikon alkamista. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. Muussa tapauksessa sopimus tulee tehdä asianomaisen henkilöstöryhmän kanssa.

Työhönsidonnaisuusaika

8. Työhönsidonnaisuusaika vuorokaudessa on, ellei paikallisesti toisin sovita

- enintään 9 tuntia säännöllisen työajan ollessa 8 tuntia tai lyhyempi
- enintään 10 tuntia säännöllisen työajan ollessa yli 8 tuntia
- enintään 11 tuntia säännöllisen työajan ollessa yli 9 tuntia.

Määräys koskee myyjää ja myymälätyöntekijää, huolto- ja liikenneasematyöntekijää sekä kioskimyyjää.

Vuorokausilepo

9. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokausilevosta toisin (23 §:n mukaisesti). Sen tulee kuitenkin olla vähintään 8 tuntia.

Työntekijän kanssa voidaan kuitenkin edellä mainitusta poiketen kertaluontoisesti sopia, että vuorokausilevon pituus on vähintään 7 tuntia

Yötyö

11. Yötyöstä on sovittava työntekijän kanssa (23 § mukaisesti). Mikäli työnantaja ei saa muutoin työvuoroa täytettyä, työnantajalla on oikeus työvuoron määräämiseen.

8 § RUOKA- JA KAHVITAUKO

Ruokatauko

1. Säännöllisen työajan ollessa yhdenjaksoisesti yli 7 tuntia työntekijällä on vähintään tunnin ruokatauko.

2. Paikallisesti sopimalla ruokatauko voidaan:

- lyhentää enintään 30 minuutilla tai
- poistaa kokonaan, jolloin työntekijä voi ruokailla työaikana.

9 § LISÄ- JA YLITYÖ

Työajan enimmäismäärä

18. Työajan enimmäismäärä noudattaa työaikalaisissa säädettyjä rajoituksia. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään 6 kuukautta. Tarkastelujaksoa voidaan työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) pidentää enintään 12 kuukauteen. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

AMMATTIRYHMÄPÖYTÄKIRJAT

Varastotyöntekijät

3 § Eräistä määräyksistä toisin sopiminen

2. Työehtosopimuksen 7 §:n 3. kohdan 3. kappaleen määräyksestä, jonka mukaan työvuoroluetteloa laadittaessa vapaapäivien välissä voi olla enintään 8 työpäivää, voidaan työpaikkakohtaisesti (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti) sopia toisin.

3. Työehtosopimuksen 6 §:n 5. kohdan määräyksestä, jonka mukaan tasoittumisjakso voi olla enintään 26 viikkoa, voidaan työpaikkakohtaisesti (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti) sopia toisin. Tasoittumisjakso voi olla toisin sopimalla kuitenkin enintään 52 viikkoa.

TYÖAIKAPYÖTÄKIRJAT

Arkipyhjärjestelmä (s. 107)

Arkipyhäviikon työajan lyhennys

3. Työaika lyhentävä arkipyhä vähentää kyseisen viikon tai tasoittumisjärjestelmän työpäivien määrää 1:llä ja työtuntien määrää 7,5 tunnilla (7 tunnilla 30 minuutilla)

4. Työajan lyhennys toteutetaan antamalla vapaapäivä:

- arkipyhäviikolla
- edeltävänä viikkona
- seuraavana viikkona tai
- tasoittumisjärjestelmässä.

Konttorityöntekijän työajan lyhennys tasoittumisjärjestelmässä edellyttää työpaikkakohtaista sopimista (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti), ellei kyseessä ole työehtosopimuksen 7 §:n 1. kohdassa määritelty yrityksen liiketoiminnasta johtuva perusteltu syy.

Vuosityöajan lyhennys (s.112)

Soveltamisala

1. Vuosityöajan lyhentäminen 116 tunnilla koskee työaikamuotoja, joissa säännöllinen viikkotyöaika on keskimäärin 40 tuntia.

2. Lyhennystä vähentävät paikalliseen sopimukseen tai käytäntöön perustuvat työaika lyhentävät:

- vuosittain säännöllisesti toistuvat vapaat
- lomat jotka perustuvat yli 2,5 päivän ansaintaan lomanmääräytymiskaudessa.

Lyhennysmallit

3. Työajan lyhennys voidaan toteuttaa kalenterivuosittain:

- lyhentämällä keskimääräinen viikkotyöaika työehtosopimuksen 6 §:n mukaisesti 37,5 tuntiin
- antamalla lyhennys vapaapäivinä (= Pekkaspäivinä)
- tai sopimalla paikallisesti muusta lyhennystavasta.

Lyhennys paikallisesti sopien

4. Paikallisessa sopimisessa:

- sopimus on tehtävä kirjallisesti
- jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan
- sopimus voi koskea koko yritystä, yrityksen toimipaikkaa, osastoa tai muuta yksikköä
- sopimus on voimassa kalenterivuoden, ellei toisin sovita.

Joustava kokoaikatyö (s. 117)

Järjestelmän käyttöönotto

2. Joustava kokoaikatyö voidaan ottaa käyttöön työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti). Jos työpaikalla on luottamusmies, sovitaan käyttöönotosta hänen kanssaan.

Tämän lisäksi työnantaja ja työntekijä sopivat joustavasta kokoaikatyöstä työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti). Sopimus voidaan tehdä alle 37,5 tuntia tekevän työntekijän kanssa ja aikaisintaan koeajan päättymisen jälkeen. Järjestelmän piirissä olevan työntekijän tasoittumisjakso voi olla enintään 26 viikkoa pitkä. Sopimus voidaan irtisanoa päättymään 1 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Sopimus päättyy sen tasoittumisjakson lopussa, jonka aikana irtisanomisaika päättyy. Sopimuksen päättymisen jälkeen työntekijä palaa työnsopimuksensa mukaiseen tuntimäärään.

Joustavaa kokoaikatyötä koskevassa paikallisessa sopimuksessa sovittavat asiat

3. Työnantaja ja työntekijä sopivat seuraavista asioista:

1. työvuorolistaan etukäteen suunniteltavien työtuntien määrä. Etukäteen julkaistavaan työvuoroluetteloon tulee kuitenkin merkitä vähintään 22,5 tuntia viikkoa kohti (ns. listatunnit). Työnantaja ja työntekijä voivat tapauskohtaisesti sopien poiketa vähimmäismäärästä.

2. menettelyistä, joilla joustotunteja tarjotaan. Työvuorolistan täydentäminen joustotunneilla tulee ilmoittaa viimeistään 24 tuntia ennen kyseisen työvuoron alkamista.

3. ajankohdista, joina työntekijä on halukas tekemään joustotunteja. Työnantajan on pyrittävä tarjoamaan joustotunteja ensisijaisesti näinä ajankohtina.

Joustavaa kokoaikatyötä koskevan sopimuksen irtisanominen

1. Työnantaja ja työntekijä voivat irtisanoa sopimuksen päättymään 23 §:n määräyksistä poiketen 1 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Sopimus päättyy sen tasoittumisjakson lopussa, jonka aikana irtisanomisaika päättyy.

Lisätyön tarjoaminen (s. 119)

Liittyen työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaiseen velvollisuuteen tarjota lisätyötä yrityksen työntekijöille, liitot suosittelevat, että yrityksessä otetaan käyttöön lisätyön tarjoamiseen liittyvä järjestely.

1. Yrityskohtaisella järjestelyllä sovitaan siitä, miten lisätyön tarjoaminen yrityksessä järjestetään.

Sopimus

8. Yrityskohtaisen järjestelyn käyttöönotosta ja toteuttamisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti). Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

9. Sopimuksessa yrityskohtaisesta järjestelystä on sovittava ainakin seuraavista asioista:

- miten työntekijä ilmoittaa halustaan tulla tietyn toimipaikan lisätyöilmoituksen piiriin tai jäädä siitä pois
- miten työnantaja ilmoittaa lisätyötunneista ja mitä tietoja lisätyöstä ilmoituksessa tulee olla
- miten työntekijä ilmoittaa halukkuudestaan ottaa vastaan tarjotut lisätyötunnit
- minkä ajan kuluessa työntekijä ilmoittaa halukkuutensa ottaa vastaan tarjotut lisätyötunnit eri tilanteissa
- miten työnantaja ilmoittaa, kenelle tarjotut lisätyötunnit annetaan.

Työaikapankki (s. 121)

1. Työpaikalla voidaan työpaikkakohtaisella sopimuksella (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti) ottaa käyttöön työaikapankki.

KAUPAN ICT-TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS PÖYTÄKIRJA

3 § VUOROTYÖTÄ KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

7. Työvuorojen vahvuus yleistietokoneen välittömissä käyttötehtävissä tulee olla vähintään kaksi toimihenkilöä, lukuun ottamatta niitä poikkeustapauksia, kuten kahvi- ja ruokataukoja,

joissa toimihenkilö joutuu erityisistä tilapäisluonteisista syistä työskentelemään yksin tai mikäli paikallisesti sovitaan, että työturvallisuusnäkökohdat on riittävästi otettu huomioon

9 § VUOROKAUDEN ALKAMINEN

Työaikalain mukaan vuorokauden lasketaan alkavan kello 00, jollei toisin ole sovittu.

KAKSIVUOROTYÖTÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA LIITE 2

3 § TYÖAJAN TASAAMINEN

1 §:ssä mainittuihin viikoittaisiin työaikoihin tapahtuu enintään vuoden pituisen ajanjakson kuluessa antamalla työntekijälle vapaata. Nämä tasausvapaat on annettava täysinä vuoroina, mikäli paikallisesti ei toisin sovita

KOLMIVUOROTYÖTÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA LIITE 3

3 § TYÖAJAN TASAAMINEN

1 §:ssä mainittuihin viikoittaisiin työaikoihin tapahtuu enintään vuoden pituisen ajanjakson kuluessa antamalla työntekijälle vapaata. Nämä tasausvapaat on annettava täysinä vuoroina, mikäli paikallisesti ei toisin sovita.

1.2. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksessa työaikaa koskevat määräykset löytyvät pääosin kolmannelta luvusta. Työaikaan liittyviä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ovat:

- 7 § - Keskimääräisen vähimmäistyöajan tarkastelujakson pituus ja sijoittuminen
- 7 § - Työvuorojen väliset lepoajat
- 8 § - Viikonloppuvapaiden sijoittuminen
- 9 § - Työvuorolistan julkaiseminen
- 12 § 2. - Työajan tasoittumisjärjestelmä
- 12 § 3. - Työaikapankin käyttöönotto ja sen järjestelyt
- 12 § 4. – Yötyöntekijän työajan tasoittuminen
- Toimistotyöntekijöiden ruokataulun lyhentäminen tai poistaminen (Toimistotyöntekijöitä koskeva pöytäkirja)

7 § SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA JA TYÖPÄIVÄN PITUUS

2. Osa-aikatyöntekijän työaika

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

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

A. Kiinteä vähimmäistyöaika

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

B. Keskimääräinen vähimmäistyöaika

Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet keskimääräisestä kolmiviikkoisjakson työajasta, tulee sovitun työajan toteutua tarkastelujakson aikana.

Työnantaja ja työntekijä tarkastelevat keskimääräisen vähimmäistyöajan toteutumista vuoden pituisena ajanjaksona, ellei lyhyemmästä tarkastelujaksosta työpaikkakohtaisesti 30 §:n mukaan toisin sovita.

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

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

4. Lepoajat

Työvuorojen välinen lepoaika on vähintään 11 tuntia, ellei työntekijän kanssa toisin sovita. Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 8 tuntia. Peräkkäisinä päivinä teetettyjen vähintään 10 tunnin työvuorojen väliin on jätävä vähintään 11 tunnin lepoaika.

8 § TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN

2. Vapaapäivät

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

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

9 § TYÖVUOROLISTA

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

12 § KOKOAIKATYÖNTEKIJÖIDEN ERITYISET TYÖAIKAMUODOT

2. Paikalliseen sopimiseen perustuva vuosityöaikajärjestelmä (ns. työaikapankki)

1. Järjestelmä käyttöönotto, liittyminen ja irtautuminen

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

3. Paikalliseen sopimiseen perustuva vuosityöaikajärjestelmä (ns. työaikapankki)

1. Järjestelmän käyttöönotto, liittyminen ja irtautuminen

1. Työaikajärjestelmän käyttöönotosta tulee sopia työpaikkakohtaisesti TES 30 §:n mukaisesti luottamusmiehen kanssa.

4. Säännöllinen yötyö

4. Yötyöntekijän kanssa paikallisesti sovittava työajan tasoittumisjärjestelmä

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

TOIMISTOTYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA (S. 76)

5 § RUOKA- JA KAHVITAUKO

Ruokatauko

1. Säännöllisen työajan ollessa yhdenjaksoisesti yli 7 tuntia työntekijällä on vähintään tunnin ruokatauko.

2. Paikallisesti sopimalla voidaan ruokatauko:

- lyhentää enintään 30 minuutilla tai
- poistaa kokonaan, jolloin työntekijä voi ruokailla työaikana.

3. Ruokatauko ei ole työaika työntekijän saadessa poistua esteettömästi työpaikalta.

1.3. Kiinteistöpalveluala

Työaikaa koskevat säädökset löytyvät kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen kolmannesta luvusta. Niiden mukaan paikallisesti on sovittavissa:

- 8 § - Säännöllisen työajan tasoittumisjakson pituus
- 8 § - Työajan järjestäminen jaksotyöksi ja järjestelyn irtisanominen
- 8 § - Vuorotyöhön siirtyminen
- 8 § - Työviikon alkaminen
- 8 § - Työajan tasoittumisjärjestelmä
- 8 § - Päivittäisen lepoajan lyhentäminen tai poistaminen
- 8 § - Vuorokausilevon lyhentäminen
- 8 § - Koulutus-, perehdytys- ja palaveriajan sijoittaminen arkipyhäpäiville

8§ TYÖAIKA

1.Säännöllinen työaika

Keskimääräinen viikkotyöaika

Yhden viikon jaksossa työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tai 40 tuntia viikossa.

Viikkotyöaikaa käytettäessä työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi tasoittamalla työaika enintään 37,5 tai 40 tunniksi viikossa. Tasoittumisjakso voi olla enintään 8 viikkoa.

Säännöllinen työaika ei saa ilman työntekijän suostumusta ylittää 9 tuntia vuorokaudessa eikä 45 tuntia viikossa.

Työehtosopimuksen 18 §:n mukaisesti paikallisesti sopimalla tasoittumisjakso voi olla enintään 26 viikkoa. Tällöin säännöllinen työaika ei saa ilman työntekijän suostumusta ylittää 10 tuntia vuorokaudessa eikä 50 tuntia viikossa.

Jaksotyö

Työaika voidaan järjestää työaikalain mukaiseksi jaksotyöksi työaikalain 7 §:n mukaisesti.

Muissa kuin edellä mainituissa tapauksissa työaika voidaan järjestää työaikalain mukaiseksi jaksotyöksi sopimalla siitä paikallisesti työehtosopimuksen 18 §:n mukaisesti. Jaksotyötä koskeva paikallinen sopimus on voimassa työpaikkaa koskevan asiakassopimuksen ajan, ja se on poikkeuksellisesti irtisanottavissa 18 §:n mukaisesti kahden vuoden voimassaoloajan jälkeen.

Vuorotyö

Säännöllinen työaika voidaan järjestää vuorotyönä.

Vuorotyöhön siirtymisen vaikutuksista on neuvoteltava viimeistään kaksi viikkoa ennen siirtymistä myös niissä yrityksissä, jotka eivät ole velvollisia soveltamaan yhteistoimintalakia, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vuorotyöhön siirtymisestä on ilmoitettava työntekijöille viimeistään kaksi viikkoa ennen sen alkamista, ellei paikallisesti toisin sovita.

2. Työviikko ja -vuorokausi

Työviikko on enintään viisipäiväinen. Tasoittumisjaksoa käytettäessä työviikko on keskimäärin enintään viisipäiväinen.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kuusipäiväisestä työviikosta.³²

Työviikko ja -vuorokausi alkavat maanantaina kello 00.00, ellei toisin sovita. Jos työvuorokauden alkamisesta on sovittu toisin, maksetaan sunnuntaityökorvaukset kuitenkin sunnuntaivuorokauden (klo 00.00 – 24.00) mukaan.

3. Työvuoroluettelo ja työajan tasoittumisjärjestelmä

Epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, ellei perusteltu syy tai työntekijän tarpeet tätä edellytä.

Työvuoroluettelo on laadittava vähintään viikoksi kerrallaan ja se on annettava työntekijöille tiedoksi vähintään viikkoa ennen sen voimaantuloa.

Tasoittumisjaksoa käytettäessä työnantaja laatii etukäteen työajan tasoittumisjärjestelmän, jonka aikana työaika tasoittuu enintään 37,5 tai 40 tuntiin. Tasoittumisjärjestelmästä on käytävä ilmi kunkin viikon työaika ja se on annettava työntekijälle tiedoksi vähintään viikkoa ennen sen voimaantuloa.

Jaksotyötä käytettäessä työvuoroluettelo on laadittava käytettävän jakson ajaksi ja annettava työntekijän tietoon vähintään viikkoa ennen sen voimaantuloa.

Edellä mainituista ajoista voidaan poiketa sopimalla paikallisesti 18 §:n mukaisesti.³³

³² Kuusipäiväisestä työviikosta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kanssa työsopimuksella tai myöhäisemmässä vaiheessa yhteisesti sopien. (Sopimusasiantuntija Jarkko Viitanen)

³³ Tämä mahdollistaa määräajoista toisin sopimisen, näin työajan tulee tasoittua enintään edellä mainittuihin viikkotunteihin. Tasoittumisjaksoa voi täten käyttää myös osa-aikaisten työntekijöiden työaikoihin. (Sopimusasiantuntija Jarkko Viitanen)

4. Päivittäinen lepoaika

Jos työntekijän yhdenjaksoinen vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi, hänelle on annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lepoajan lyhentämisestä tai poistamisesta.

5. Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika, ellei kyse ole päivystys- tai varallaoloaikana tehdystä työstä tai työaikalaista muuta johdu. Vuorokausilepo voidaan tilapäisesti lyhentää tai siitä voidaan tilapäisesti poiketa työaikalain 25 §:n mukaisesti.

Vuorokausilepo voidaan lyhentää 18 §:n mukaisesti paikallisesti sopimalla. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään 7 tuntia.

13. Koulutus-, perehdytys- ja palaveriaika

Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista koulutus-, perehdytys- ja palaveriaikaa enintään 8 tuntia kalenterivuodessa. Tältä ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkka mahdollisine työaikalisineen ja sunnuntaityökorvauksineen.

Em. koulutus, perehdytys ja palaveri voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen, perehdytyksen ja palaverin keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Em. koulutus, perehdytys ja palaveri voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Em. koulutus-, perehdytys- ja palaveriaikaa ei voi sijoittaa arkipyhäpäiville, ellei toisin sovita. Muutoin koulutusten osalta noudatetaan liittojen välisen koulutus sopimuksen määräyksiä. Määräys tulee voimaan 1.1.2021 alkaen.

1.4. Vartiointiala

Vartiointialan työehtosopimuksen mukaan paikallisesti voi työaikaan liittyen sopia:

- 9§ - Tasoittumisjakson käyttöönotto osa-aikatyössä
- 9 § - Joustavan työaikajärjestelmän käyttöönotto
- 10§ - Työvuorolistan antaminen
- 10 § - Työvuoron pituus
- 10 § - Työvuoron päättyminen 24.00-06.00 välisenä aikana
- 10 § - Pysyvät poikkeukset työvuoroissa
- 11 § - Työviikon alkaminen
- 15§ - Vuorokausilevosta poikkeaminen
- 16§ - Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen ja sen yksityiskohdat

- 17§ - Työvuoron aikaisen virkistystauon pidentäminen ja / tai mahdollisuus poistua työpaikalta tänä aikana
- 21§ - Työaikapankin käyttöönotto, sen yksityiskohdat ja irtisanominen
- Säännöllisestä työajasta toisin sopiminen (Liite 1)
- Viikkotyöaika käytettäessä tasoittumisjärjestelmä
- Arkipyhävapaiden pysyvästä antamisesta
- Joustavan työajan mallin ja/tai vuosivapaajärjestelmän käyttöönotto ja niiden irtisanominen (Liite 1 b)

9§ JAKSOTYÖ

Työaika osa-aikatyössä

Osa-aikatyöntekijöiden työsopimuksesta tulee ilmetä vähimmäistyöajan määrä kolmiviikkoisjaksossa. Tasoittumisjakson käyttöönottamisesta voidaan sopia paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken. (51 §)

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ

Työnantajan velvollisuudesta tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle säädetään työsopimuslaissa. Menettelytavoista lisätyön tarjoamiseksi osa-aikaiselle työntekijälle sovitaan tarvittaessa pääluottamusmiehen ja työnantajan kesken. (51 §)

Joustava työaikajärjestelmä

Paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa sopien (51 §) voidaan ottaa käyttöön joustavan työajan malli (liite 1 b).

10§ TYÖVUOROLISTA JA TYÖVUOROT

Laadinta

Työvuorolista on laadittava vähintään yhdeksi ajanjaksoksi, joka voi olla kolme tai kuusi viikkoa, ja annettava työntekijälle viimeistään 2 viikkoa ennen ajanjakson alkamista.

Työvuoroluettelon antamisesta voidaan sopia paikallisesti kertaluonteisesti toisin työnantajan ja työntekijän kesken, mutta pysyvistä poikkeuksista sovitaan työnantajan, luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen kesken siten, että se annetaan kuitenkin tiedoksi viimeistään viikkoa ennen työviikon alkamista (51 §).

Työvuoron pituus

Työvuoron pituus on vähintään 5 ja enintään 12 tuntia, ellei perustellusta syystä muuta sovita. (51 §)

Työvuoro ei saa alkaa eikä päättyä kello 24.00 - 06.00 välisenä aikana. Jos tästä poiketaan, maksetaan ylimääräisenä korvauksena kuten varallaolosta, lähimpään sallittuun alkamis- tai päättymisajankohtaan. Paikallisesti voidaan sopia toisin. (51 §)

Poikkeavat työvuorot

Pysyvistä poikkeuksista sovitaan pääluottamusmiehen kanssa. (51 §)

11§ TYÖVIIKKO

Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00, ellei toisin sovita. (51 §)

LEPOAJAT

15 § VUOROKAUSILEPO

Työvuorojen väliin tulee jädä vähintään 10 tunnin lepoaika. Vuorokausilevosta voidaan sopia paikallisesti kertaluonteisesti toisin työnantajan ja työntekijän kesken, mutta pysyvistä poikkeuksista sovitaan työnantajan, luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen kesken (51 §). Muutoin korvaus menetetyistä lepoajasta on vähintään 50 %:lla korotettu palkka.

16 § VIIKOTTAINEN VAPAA-AIKA

Työntekijälle on annettava yhdenjaksoinen 30 tunnin viikoittainen vapaa-aika kerran viikossa. Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan sopia paikallisesti kertaluonteisesti toisin työnantajan ja työntekijän kesken, mutta pysyvistä poikkeuksista sovitaan työnantajan, luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen kesken (51 §).

VIIKOITTAINEN VAPAA-AIKA SOVELTAMISOHJE

Vapaa viikonloppu on myös vuosiloma tai vuosivapaan yhteyteen järjestetty vapaa viikonloppu, jota ei erikseen merkitä työvuorolistaan.

Loman päättyessä lauantaihin, on sunnuntain oltava vapaa, jollei paikallisesti toisin sovita (51 §).

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ

Kahden viikoittaisen vapaan välissä saa olla enintään 9 työvuoroa, ellei paikallisesti sovita toisin. (51 §)

Vähintään neljän (4) viikon välein annetaan vapaaksi pitkä viikonloppu perjantaista kello 18.00:sta maanantaihin 06.00:een, ellei paikallisesti sovita yhtä pitkää perjantaina alkavasta yhdenjaksoisesta lepoajasta (51 §). Korvauksena toteutumatta jääneestä pitkästä viikonlopusta maksetaan 50 %:lla korotettua tuntipalkkaa siltä osin, kuin pitkä viikonloppu ei toteudu. Työntekijän pyynnöstä voidaan pitkästä viikonlopusta sopia kertaluonteisesti toisin. Muutoin voidaan muutoksista sopia toisin työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken. (51 §)

17§ LEPOAIKA TYÖVUORON AIKANA

Työvuoron aikana on 20 minuutin virkistystauko, jonka aikana työntekijä saa aterioida työn kannalta sopivana aikana työpaikalta poistumatta. Lisäksi virkistystaukoa kertyy 2,5 minuuttia tunnissa työvuoron 8 tuntia ylittävältä osalta. Virkistystauon pidentämisestä ja/tai

mahdollisuudesta poistua työpaikalta virkistystauon aikana voidaan sopia paikallisesti kertaluonteisesti toisin työnantajan ja työntekijän kesken, mutta pysyvistä poikkeuksista sovitaan työnantajan, luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen kesken (51 §).

21§ TYÖAIKAPANKKI

Työaikapankin tarkoituksena on tukea yrityksen tuottavuutta, kilpailukykyä ja työaikojen joustavaa käyttämistä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista. Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti.

Työaikapankkivapaan ajankohta ja määrä sovitaan työntekijän ja työnantajan kesken. Vapaata annetaan työvuoro kerrallaan, ellei toisin sovita.

Irtisanomismenettely

Työaikapankki- sekä työaikasopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita (51 §). Työaikasaldojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli aika- tai rahasaldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisin periminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti sovita toisin (51 §).

Liite 1: VIIKKOTYÖAIKASOPIMUS

VIIKKOTYÖAIKA VARTIOINTIALALLA

3. Viikkotyöaika

3.1 Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 7 tuntia 36 minuuttia ja 1.1.2021 alkaen 7 tuntia 30 minuuttia vuorokaudessa. Vuorokautinen säännöllinen työaika (työvuoron pituus) voi olla vähintään 5 ja enintään 10 tuntia. Säännöllinen työaika on enintään 38 tuntia ja 1.1.2021 alkaen 37,5 tuntia viikossa. Työntekijä, jonka säännöllinen työaika on 38 tuntia ja 1.1.2021 alkaen 37,5 tuntia viikossa, on kuukausipalkkainen. Samoin työntekijä, jonka säännöllinen työaika on viimeisen 26 viikon aikana ollut keskimäärin 38 tuntia ja 1.1.2021 alkaen 37,5 tuntia viikossa, on kuukausipalkkainen. Työssäoloon rinnastetaan myös enintään kuukauden aika, jonka työntekijä on ollut pois työstä

- vuosiloman
- arkipyhän
- sairauden tai tapaturman
- lakisääteisen lääkärintarkastuksen
- lapsen sairastumisen tai
- tes 46 §:ssä mainitun syyn vuoksi.

Osa-aikatyöntekijöiden työsuopimuksesta tulee ilmetä keskimääräinen vähimmäistyöaika viikossa. Työajan toteutumista tarkastellaan toisen osapuolen sitä vaatiessa puolivuositain. Työajan olennainen muutos tulee huomioida keskimääräisessä vähimmäistyöajassa.

Työviikko on keskimäärin enintään viisipäiväinen.

Työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken voidaan työajoista sopia paikallisesti toisin. (51 §)

4. Viikkotyöaika käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää

4.1 Säännöllinen työaika

Paikallisesti sopimalla voidaan työaika järjestää myös siten, että se on keskimäärin enintään 38 tuntia ja 1.1.2021 alkaen 37,5 tuntia viikossa enintään 8 viikon tasoittumisjaksossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voi tällöin olla enintään 50 tuntia. Jos sopimus koskee yhtä useampaa työntekijää, sopimus tehdään työnantajan ja luottamusmiehen kesken. (51 §)

6. Arkipyhät

Arkipyhävapaan antaminen

Arkipyhävapaa merkitään siihen työvuorolistaan, jonka aikana arkipyhävapaa pidetään. Siirrettyä vapaata ei merkitä vuosiloman ajalle. Arkipyhävapaa annetaan lyhentämällä työaikaa viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä työnantajan määräämänä aikana. Arkipyhävapaa annetaan työvuoro kerrallaan, ellei toisin sovita. (51 §)

Liite 1b: JOUSTAVA TYÖAIKAJÄRJESTELMÄ

Paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa sopien (51 §) voidaan ottaa käyttöön joustavan työajan malli ja/tai vuosivapaaajärjestelmä seuraavassa esitetyllä tavalla. Paikallinen sopimus on toimitettava tiedoksi Palvelualuejen ammattiliitto PAM ry:lle ja Palvelualuejen työnantajat PALTA ry:lle.

Työehtosopimusosapuolet arvioivat keskenään paikallisesti sovittujen mallien toimivuutta ja työehtosopimusmääräysten kehitystarpeita saatujen kokemusten perusteella

Joustava työaikajärjestelmä

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikaisen työsopimuksen muuttamisesta kuukausipalkkaiseksi joustavaksi työajaksi seuraavasti:

- peruspalkka on kuukausipalkka
- työvuoroluetteloon merkitään työajaksi vähintään 90 tuntia / kolmen viikon jaksossa tai 180 tuntia / kuuden viikon jaksossa, elleivät osapuolet sovi toisin

Paikallisen sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan työehtosopimuksen 51 §:n määräyksiä. Työnantaja ja työntekijä voivat irtisanoa joustavaa työaikaa koskevan työsopimusmääräyksen vähintään kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jonka jälkeen noudatetaan edeltävää työsopimusta.

LIITE 2: PALKKOJA JA LISIÄ KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

2.1. Kaupan ala

Kaupan työehtosopimuksessa palkkaukseen liittyvät määräykset löytyvät neljännestä luvusta. Seuraavista asioista voi sopia paikallisesti palkkaukseen liittyen:

- 9 § - Paikallisesti sovitun työajan ajalta korotetun palkan maksaminen
- 13 § - Varastotyöntekijöiden olosuhdelisät
- Varastotyöntekijöiden suorituspalkka (Ammattiryhmäpöytäkirjat)
- Varastotyöntekijöiden suorituspalkan yleiskorotus
- Varastotyöntekijöiden palkan ja työaikalisien vaihtaminen vapaaksi

9 § LISÄ- JA YLITYÖT

Korotettu palkka

7. Varastotyöntekijälle maksetaan vuorokaudessa 10 tunnin jälkeen 50 %:lla korotettu palkka ja 12 tunnin jälkeen 100 %:lla korotettu palkka.

Jos varastotyöntekijän säännöllinen työaika on työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) sovittu enintään 12 tunniksi vuorokaudessa, korotettua palkkaa maksetaan vuorokaudessa aina vasta 12 tunnin jälkeen. Vuorokaudessa 12 tunnin jälkeen tehtävistä tunneista maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Korotettu palkka tasoittumisjaksossa

9. Tasoittumisjärjestelmässä tehdystä tuntimäärästä

a. vähennetään yli 10 tuntia vuorokaudessa tehty työ, josta

- maksetaan erikseen 50 %:lla korotettu palkka ja
- varastossa 12 tunnin jälkeen 100 %:lla korotettu palkka.

Edellä esitetystä poiketen varastoissa, joissa on työpaikkakohtaisesti (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti) sovittu vuorokautinen säännöllinen työaika enintään 12 tunniksi, vähennetään vain yli 12 tuntia vuorokaudessa tehty työ, josta

- maksetaan erikseen 100 %:lla korotettu palkka.

b. vähennetään tasoittumisjakson viikkojen enimmäistyöajat

- viikkojen lukumäärä x 37,5 tuntia. Tasoittumisjakson työaikaan lasketaan mukaan jakson aikana annetut vuosivapaat.

c. maksetaan erotuksesta 50 %:lla korotettu palkka.

4. PALKKAUS

13 § VARASTOTYÖNTEKIJÄT

Olosuhdelisät

8. Lisiä maksetaan seuraavasti:

Muuten vaikeat olosuhteet

Lisä maksetaan myös muuten vaikeissa olosuhteissa tehtäviltä tunneilta.

Tällaista työtä voi olla esimerkiksi:

- työ ulko- tai lämmittämättömässä varastossa talviaikana
- työ tuoretavaravarastossa
- vaarallisten aineiden käsittely
- tai käsin suoritettavien suurten tavaramäärien siirtely.

Lisä on 7–11 % taulukkopalkasta tunnilta.

Lisiä määrättäessä selvitetään, miten suuri osa varastotyöntekijän työstä poikkeaa varastotyön keskimääräisistä olosuhteista sekä mikä osa työstä suoritetaan edellä mainituissa olosuhteissa.

Lisistä sovitaan paikallisesti.

Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

AMMATTIRYHMÄPÖYTÄKIRJAT

Varastotyöntekijät

1 § SUORITUSPALKKAUS

1. Suorituspalkka muodostuu kiinteästä ja muuttuvasta palkanosasta. Muuttuva palkanosa perustuu pääasiallisesti työsuorituksen määrän ja laadun mittaamiseen, joko yksilöllisesti tai ryhmäkohtaisesti. Suorituspalkalla ei tarkoiteta palkkiopalkkaa eikä tulos- ja voittopalkkioita.
2. Suorituspalkkatyön tarkoituksena on työntekijän ansion nousu työehtosopimuksen mukaista palkkaa korkeammaksi tavanomaista tehokkaamman ja laadukkaamman työskentelyn johdosta.
3. Työntekijällä on oikeus ennen työn aloittamista saada tiedot suorituspalkkatyön palkkaperusteista. Olennaiset muutokset työsuoritukseen vaikuttavissa tekijöissä tulee viipymättä ottaa huomioon palkkaperusteissa, muutoin ne pysyvät ennallaan.
4. Työn keskeytyessä työntekijästä riippumattomasta syystä pyritään hänelle järjestämään muuta suorituspalkkatyötä. Tämän ollessa mahdotonta työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen mukainen palkka ilman suoritetta ottaen huomioon työsopimuslain 2:12 §:n säännökset.

5. Suorite otetaan huomioon sairausajan ja vuosiloma-ajan palkoissa, jos sitä ei muutoin makseta näiltä ajoilta. Maksettaessa lisä- ja ylityöltä suoritetta se otetaan huomioon lisä- ja ylityökorvauksissa.

Edellä esitetystä voidaan työpaikkakohtaisesti (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti) sopia toisin. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan

2 § YLEISKOROTUS SUORITUSPALKASSA

Liittojen välillä sovittavat yleiskorotukset vaikuttavat varastotyöntekijöiden palkankorotuksiin suoritteiden osalta niissä yrityksissä, joissa on käytössä suoritejärjestelmä palkankorotushetkellä. Palkankorotus suoritteiden osalta toteutetaan näissä yrityksissä työnantajan päättämällä tavalla jommallakummalla alla olevista malleista. Vaihtoehtoisesti suoritteen korotusosan laskemisesta, jakamisesta tai korvaamisesta voidaan työpaikkakohtaisesti (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti) sopia toisin.

3 § ERÄISTÄ MÄÄRÄYKSISTÄ TOISIN SOPIMINEN

1. Suorituspalkan ja työaikalisien vaihtamisesta vastaavaksi vapaaksi voivat työnantaja ja varastotyöntekijä sopia työpaikkakohtaisesti (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti). Vapaan vaihtamiseen ja pitämiseen sovelletaan lomarahavapaata ja työaikapankkivapaata koskevia määräyksiä.

2.2. Matkailu-, Ravintola- ja vapaa-ajan palvelut

Palkkausta koskevat määräykset löytyvät matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksen neljännessä luvusta. Paikallisesti voi sopia palkkaukseen liittyen:

- 20 § - Korotetun palkan korvattaessa vapaana, tämän vapaan antamisen ajankohdasta
- 21 § - Palkan maksaminen kerran kuukaudessa
- 36 § - Työpaikka-aterian raha-arvon periminen työntekijän nettopalkasta

20 § KOROTETUN PALKAN VAIHTAMINEN VAPAASEEN

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

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

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

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

21 § PALKAN MAKSAMINEN

1. Palkanmaksu

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

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

Kuukausipalkkaisella työntekijällä edellä mainitulla peruspalkalla tarkoitetaan puolta kuukausipalkasta.

Palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa

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

36 § TYÖPAIKKARUOKAILU

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

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

2.3. Kiinteistöpalveluala

Palkkamääräykset löytyvät kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksesta neljännestä luvusta.

Kiinteistöpalvelualalla voi paikallisesti palkkaukseen liittyen sopia:

- 9§ - Työsuhteen loppupalkan maksamisajankohta
- 10§ - Hälytysluontoisesta työstä maksettavan palkan maksamisesta päivystäjälle
- 10§ - Eritelisän maksaminen

9 § PALKKAMÄÄRÄYSET

5. Palkanmaksu

Palkka maksetaan työntekijän osoittamalle pankkitilille yrityksessä noudatettavina palkanmaksupäivinä.

Työsuhteen päättyessä loppupalkka on maksettava 10. kalenteripäivänä työsuhteen päättymisestä, mikäli työntekijä on toimittanut kaikki palkan maksamiseen tarvittavat tiedot.

Työnantaja ja luottamusmies voivat sopia loppupalkan maksamisajankohdasta toisin paikallisesti työehtosopimuksen 18 §:n mukaisesti.

10 § KOROTETTU PALKKA

5. Hälytysluontoinen työ

Jos muu kuin päivystys- tai varallaolovuorossa oleva työntekijä kutsutaan työajan päättymisen jälkeen sellaiseen ennalta arvaamattomaan työhön, josta ei ole voitu työaikana sopia, suoritetaan tästä työstä 100 prosentilla korotettu tuntipalkka, jonka lisäksi ei makseta ylityökorvauksia.

Työaikalisät maksetaan hälytysluontoisen työn ajalta yksinkertaisena.

Työehtosopimuksen 18 §:n mukaisesti paikallisesti sopimalla voidaan hälytysluontoisesta työstä maksettava korotettu palkka maksaa myös päivystäjälle.

8. Eritelisä

Eritelisän (sisätiloissa olevien ulosteiden, oksennusten ja veren siivoamisesta) maksamisesta sovitaan paikallisesti.

2.4. Vartiointiala

Vartiointialan työehtosopimuksen mukaan palkkauksesta voi sopia paikallisesti:

- 14 § - Esimiehen vapaa-ajalla tehdystä työstä maksettava korvaus
- 25§ - Työnantajan edellyttämästä koulutuksesta maksettava korvaus
- 25§ - Pehdytyksen periaatteet ja siitä maksettava korvaus
- 25§ - Tarkemmat säädökset tapauksessa, jossa ampuma-aseiden käyttöä vaaditaan
- 31 § - Korotetun palkan maksaminen paikallisesti sovitun työajan ajalta
- 34 § - Keskituntiansioiden laskeminen
- 36§ - Palkan maksaminen kerran kuukaudessa
- 40§ - Matka-ajalta maksettava korvaus
- 40§ - Arvokuljettajien ulkomaanmatkojen palkka, täysihoito ja päiväraha
- Yli- ja lisätyökorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan (Liite 1)

14§ VARALLAOLO JA PUHELINOHJEET

Mikäli kohde- tai vuoro esimiehen toimeen kuuluu luonteenomaisena osana velvollisuus antaa vapaa-aikana puhelimitse erityisiä toimintaohjeita, tulee tämä ottaa huomioon vartijan palkkauksessa tai erillisenä lisänä siten kuin paikallisesti sovitaan. (51 §)

PALKKAUS

25 § TASOPALKAT, PALVELUSAIKA-, KOULUTUS JA PEREHDYTYSLISÄ, AMPUMA-ASE

Koulutuslisä

Työntekijälle maksetaan erillistä koulutuslisää, jonka suuruus on 40 euroa kuukaudelta tai 25 senttiä tunnilta. Lisä maksetaan turvallisuusalan perustutkinnon, vartijan ammattitutkinnon, tekniikan erikoisammattitutkinnon, virastomestarin ammattitutkinnon tai turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinnon perusteella. Useamman tutkinnon suorittaminen ei oikeuta useampaan koulutuslisään.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ

Koulutuslisää maksetaan seuraavan palkkakauden alusta lukien, kun työntekijä on esittänyt sitä koskevan tutkintotodistuksen. Mikäli työnantaja edellyttää muita kuin edellä mainittua tai vaativuusluokituksen edellyttämää tutkintoa tai koulutusta, on siitä maksettavasta korvauksesta sovittava paikallisesti pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen (51 §) kanssa.

Perehdytyslisä

Perehdyttäjän on oltava ennalta määrätty ja pätevä. Jollei työsopimuksessa erikseen ole määritelty perehdytyksen kuuluvan osaksi esimiestehtävää, maksetaan perehdyttäjälle 1€/tunti koko vuoron ajalta, jolloin perehdytystä tehdään. Perehdyttämisen periaatteista ja maksettavasta korvauksesta voidaan sopia paikallisesti toisin työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä (51 §).

Ampuma-ase

Mikäli työnantaja edellyttää ampuma-asetta, on tehtävän vaativuudesta, korvauksen suuruudesta ja sen määräytymisen perusteista, harjoitteluajasta ja testien suorittamisesta työajalla sovittava paikallisesti luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen (51 §) kanssa.

MUUT PALKKAMÄÄRÄYKSET

31 § TYÖVUORON PIDENNYS JA HÄLYTYSTYÖ

2. Työvuoron aikana sovittu työvuoron pidennys

Jos paikallisesti on sovittu (51 §) yli 12 tunnin työvuorosta, maksetaan sovitun työajan ylittävältä ajalta korvausta kuten ylityöstä (50 %).

PALKAN LASKENTA

34 § KESKITUNTIANSIO (KTA)

KTA saadaan jakamalla työntekijälle kunkin vuosineljänneksen aikana työajalta maksettu palkka hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta vastaavien työtuntien lukumäärällä.

Vaihtoehtoisesti voidaan keskituntiansio laskea maksamisajankohtaa edeltäneiltä kolmelta kalenterikuukaudelta tai sitä pidemmältä työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken paikallisesti sovitulta ajalta. (51 §)

36 § PALKANMAKSU

Palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa palkanmaksupäivänä. Työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken voidaan paikallisesti sopia palkan maksamisesta kerran kuukaudessa (51 §). Palkan laskemiselle varataan aikaa enintään 10 päivää.

ERITYISET KORVAUKSET

40 § MATKUSTAMINEN

Matka-ajan palkka

Matka-ajalta, joka ei ole työaika, maksetaan normaalituntipalkkaa korkeintaan 8 tunnilta vuorokaudessa. Asiasta voidaan paikallisesti pääluottamusmiehen luvalla sopia toisin (51 §).

Ulkomaanmatka arvokuljettajille, jotka työskentelevät vain arvokuljetustehtävissä:

Ulkomaanmatkan matka-ajan palkasta, täysihoidosta ja päivärahasta sovitaan erikseen ennen matkan alkamista (51 §).

Liite 1: VIIKKOTYÖAIKASOPIMUS

VIIKKOTYÖAIKA VARTIOINTIALALLA

3. Viikkotyöaika

3.3 Ylityö ja lisätyö

Ylityö- ja lisätyökorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan

Ylityöstä ja lisätyöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa annetaan työvuoro kerrallaan, ellei toisin sovita. Vapaa annetaan viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

4. Viikkotyöaika käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää

4.4 Ylityö ja lisätyö

Ylityö- ja lisätyökorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan

Ylityöstä ja lisätyöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa annetaan työvuoro kerrallaan, ellei toisin sovita. Vapaa annetaan viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

LIITE 3: VAPAITA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

3.1. Kaupan ala

Vapaisiin liittyen kaupan työehtosopimuksessa voi sopia paikallisesti seuraavista asioista:

- 7 § - Vapaapäivien siirtäminen konttorityössä
- 7 § - Vapaapäivien yhdenjaksoinen antaminen
- 7 § - Vapaapäivien väliset työpäivät
- 7 § - Vuosivapaan pituus
- 7 § - Vuosivapaan maksaminen rahakorvauksena
- 7 § - Viikonloppuvapaiden antaminen muina arkipäivinä
- 7 § - Kalenterivuoden aikaiset sunnuntaivapaat
- 20 § - Lomapalkan maksuajankohta
- 21 § - Lomarahan maksuajankohta
- 21 § - Lomarahan vaihtaminen vapaaksi
- Asentajien ja huoltajien lomarahan vaihtaminen vapaaksi (Ammattiryhmäpöytäkirjat)
- Työaikapankkivapaan pitäminen (Työaikapöytäkirjat)

7 § VAPAAT

Tasoittumisjakso ja vapaapäivä

2. Tasoittumisjakson aikana on oltava yhtä monta työehtosopimuksen mukaista vapaapäivää kuin jaksossa on viikkoja.

Tasoittumisjaksoa käytettäessä voidaan työehtosopimuksen mukainen vapaapäivä siirtää viikolta toiselle. Konttorityössä vapaapäivien siirtäminen edellyttää työpaikkakohtaista sopimista (23 §:n mukaisesti), ellei kyseessä ole edellä mainittu yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnasta johtuva perusteltu syy.

Siirrettäessä vapaapäivä viikolta toiselle on siirrettävä vapaapäivä aina liitettävä jonkin toisen vapaan yhteyteen. Vapaapäivien yhdenjaksoisesta antamisesta voidaan sopia työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) toisin.

Työviikko

3. Työviikko on keskimäärin 5-päiväinen

Työnantaja ja alle 37,5 tuntia tekevä työntekijä voivat sopia työntekijän halutessa 6-päiväisestä työviikosta.

Työvuoroluettelo laadittaessa vapaapäivien välissä voi olla enintään 8 työpäivää. Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) vapaapäivien välissä voi olla enintään 10 työpäivää. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan (ks. myös varastotyöntekijöitä koskeva pöytäkirja).

Työntekijän kanssa voidaan edellä mainitusta poiketen sopia kertaluontoisesti, että vapaapäivien välissä voi olla enintään 11 työpäivää.

Vuosivapaajärjestelmä

Vuosivapaan antaminen

5. Vuosivapaat annetaan ensisijaisesti ansaintavuoden aikana, kuitenkin viimeistään ansaintavuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Työntekijän aloitteesta voidaan kirjallisesti sopia, että vuosivapaat annetaan viimeistään ansaintavuotta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä.

Vuosivapaan vaikutus työaikaan ja vuosivapaan pituudesta toisin sopiminen

6. Vuosivapaa annetaan 7,5 tunnin pituisena työpäivänä.

Suunniteltu työvuoro voidaan työntekijän aloitteesta sopia vuosivapaaksi. Vuosivapaan pituus vastaa tällöin työvuoron pituutta. Sopimisen yhteydessä tulee kuitenkin todeta sen mahdollinen vaikutus pidettävien vuosivapaiden määrään.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuosivapaan pituudesta toisin (23 §:n mukaisesti) työntekijällä ollessa aina samanpituiset alle 7,5 tunnin työvuorot. Vuosivapaan pituus sovitaan vastaamaan säännönmukaisen työvuoron pituutta, jolloin vuosivapaiden määrä voi myös kasvaa. Työnantaja voi suunnitella sovitun pituisia vuosivapaita työvuoroluetteloon jatkossa ilman erillistä sopimista.

Vuosivapaan maksaminen rahakorvauksena

8. Työntekijän työsuhteen kestätyä 6 kuukautta hänen kanssaan voidaan sopia (23 §:n mukaisesti) vuosivapaiden antamisen sijaan niiden maksaminen rahakorvauksena. Aina työntekijän ansaittua vuosivapaan, hänelle maksetaan sen pituutta vastaava rahakorvaus seuraavana palkkapäivänä.

Vapaapäivien sijoittelu

10. Vapaapäivät sijoitetaan seuraavasti:

10.1. Viikonloppuvapaa

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana vähintään 17 perjantai-lauantai, lauantai–sunnuntai tai sunnuntai–maanantai vapaapäiväyhdistelmää.

Viikonloppuvapaista vähintään 9 annetaan lauantai–sunnuntai vapaapäiväyhdistelmänä, ellei työntekijä työskentele vain viikonloppuisin.

Viikonloppuvapaiden antamisesta muina arkipäivinä voidaan työpaikkakohtaisesti sopia (23 §:n mukaisesti).

10.2. Sunnuntaivapaa

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana vähintään 22 työstä vapaata sunnuntaita, ellei toisin sovita (23 §:n mukaisesti). Jos työsuhde ei ole jatkunut koko kalenterivuotta, on työstä vapaata sunnuntaita vastaavassa suhteessa.

6. VUOSILOMA

20 § VUOSILOMA

Lomapalkan ja lomakorvauksen maksaminen

5. Lomapalkka maksetaan ennen loman alkamista, ellei työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) sovita sen maksamisesta yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä. Jos yrityksessä on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

21 § LOMARAHAA

Maksamisaika

7. Lomaraha maksetaan loman alkaessa, ellei työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) sovita sen maksamisajasta toisin. Jos yrityksessä on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Puolet kesäloman lomarahasta voidaan maksaa viimeistään joulua edeltävänä palkanmaksupäivänä. Työsuhteen päättyessä ennen sitä lomaraha maksetaan lopputilissä.

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

8. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kirjallisesti lomarahan pitämisestä vastaavana palkallisena vapaana.

AMMATTIRYHMÄPÖYTÄKIRJAT

Asentajat ja huoltomiehet

4 § LOMARAHAA

1. Lomaraha voidaan vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan paikallisesti sopimalla.

TYÖAIKAPÖYTÄKIRJAT

Työaikapankki (s.121-123)

Työaikapankkivapaan pitäminen

1. Työnantaja ja työntekijä pyrkivät sopimaan työaikapankkiin kertyneen vapaan antamisajankohdan. Muussa tapauksessa työnantaja määrää työaikapankkivapaan antamisajankohdan.

3.2. Matkailu-, Ravintola- ja vapaa-ajan palvelut

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksessa vapaisiin liittyen voi sopia paikallisesti:

- 11 § - Henkilöstöravintolan vuosivapaan korvaaminen arkipyhä – ja työajanlyhennysjärjestelyllä
- 28 § - Lomaltapaluurahan maksaminen

11§ VUOSIVAPAAJÄRJESTELMÄ (VV)

7. Henkilöstöravintolat

Henkilöstöravintoloissa voidaan paikallisesti TES 30 § mukaisesti sopia noudatettavaksi vuosivapaaajärjestelmän sijasta asianomaisen asiakasyhteisön arkipyhä-viikkojen arkipyhä- ja työajanlyhennysjärjestelyä. Vuosityöajan tulee kuitenkin tällöin toteutua enintään samansuuruisena, kuin se olisi toteutunut käytettäessä 112,5 tunnin kolmi viikkoisjaksoja ja vuosivapaaajärjestelmää.

28 § LOMALTAPALUURAHA

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

Ellei toisin ole sovittu, annetaan lomaltapaluurahavapaa kokonaisina vapaapäivinä (työaikaa lyhentävä vaikutus on 112,5 tuntia/3 viikkoa työaikamuodossa 7,5 tuntia /pv) Yhdellä kalenteriviikolla voi olla enintään 5 lomaltapaluurahavapaapäivää.

Lomaltapaluurahavapaapäivä rinnastetaan työpäiväksi X- ja V-päivien ansainnassa.

3.3. Kiinteistöpalveluala

Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen mukaan vapaisiin liittyen saa sopia paikallisesti:

- 8 § - Vapaapäiväyhdistelmien määrä kalenterivuoden aikana
- 15 § - Vuosilomapalkan maksamisajankohta
- 16 § - Lomarahan maksamisesta toisin sopiminen
- Vuosilomavapaan antaminen (Liite 3)

8 § TYÖAIKA

12. Vapaapäiväyhdistelmät

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana vähintään 12 lauantai-sunnuntai vapaapäiväyhdistelmää, ellei työntekijän kanssa toisin sovita tai perustellusta syystä muuta johdu. Vapaapäiväyhdistelmät eivät koske työntekijöitä, jotka työskentelevät pääsääntöisesti vain viikonloppuisin. Vuosilomalle sijoittuvat vapaapäivät lasketaan saaduiksi vapaapäiväyhdistelmiksi. Jos työntekijä ei ole työskennellyt koko vuotta, annetaan vapaapäiväyhdistelmät vastaavassa suhteessa. Määräys tulee voimaan 1.4.2020 alkaen.

15 § VUOSILOMA

2. Vuosilomapalkan maksamisajankohdasta sopiminen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuosilomapalkan maksamisesta säännönmukaisina palkanmaksupäivinä.

16 § LOMARAHAN

3. Lomarahan maksamisesta toisin sopiminen ja vaihtaminen vapaaseen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahan maksamisesta toisin tai sen vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen. Lomaraaha on kuitenkin maksettava tai vapaa annettava viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua.

Liite 3 – KIINTEISTÖPALVELUALAN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

3 § VAPAAN ANTAMINEN

Työajan lyhentäminen tapahtuu ansiotasoa alentamatta. Lyhentämismvapaat kerryttävät vuosilomaa. Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden syyskuun loppuun mennessä, elleivät työnantaja ja työntekijä toisin sovi. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Vapaan antamisesta pyritään ilmoittamaan mahdollisimman hyvissä ajoin ja viimeistään viikkoa ennen sen antamista.

3.4. Vartiointiala

Mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen vapaisiin liittyen vartiointialan työehtosopimuksesta löytyy:

- 19 § - Vuosivapaan antaminen ja siihen liittyvät seikat
- 21 § - Työaikapankkivapaiden antaminen
- 45 § - Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskenta sekä näiden maksuajankohta
- 45 § - Lomarahan maksuajankohta
- 45 § - Vuosiloman vaihtaminen vapaaseen
- Vuosivapaajärjestelmän käyttöönotto (Liite 1 a)
- Palkattomien poissaolojen vaikutus vapaisiin vuosivapaajärjestelmän ollessa käytössä
- Vapaiden antaminen vuosivapaajärjestelmän ollessa käytössä
- Vuosivapaajärjestelmän irtisanominen

19 § VUOSIVAPAAJÄRJESTELMÄ

Vapaan antaminen

Vapaa annetaan seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Muussa tapauksessa vapaa korvataan KTA:lla. Paikallisesti voidaan sopia (51 §) vapaan antamisesta myöhemminkin, vapaan siirtämisestä työaikapankkiin taikka vapaan vaihtamisesta KTA:n mukaiseen rahakorvaukseen.

Työnantaja määrää vapaan ajankohdan. Vapaa merkitään työvuorolistassa siihen kolmiviikkoisjaksoon, jossa se pidetään. Lyhennyksen sisältävän jakson säännöllistä työaika lyhennetään lyhennyksen tuntimäärällä. Vapaata annetaan työvuoro kerrallaan, ellei paikallisesti sovita toisin (51 §).

Vapaata voi antaa etukäteen enintään 24 tuntia tai paikallisesti sopimalla (51 §) enintään 36 tuntia.

21 § TYÖAIKAPANKKI

Työaikapankkivapaan ajankohta ja määrä sovitaan työntekijän ja työnantajan kesken. Vapaata annetaan työvuoro kerrallaan, ellei toisin sovita.

45 § VUOSILOMAPALKKA JA LOMARAHAA

Lomapalkka ja lomakorvaus

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus määräytyvät lomapalkkasopimuksen (tes:n liite) ja vuosilomalain mukaan. Paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä voidaan sopia

prosentuaalisesta vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskennasta sekä näiden maksuajankohdista (51 §).

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ

Sovittaessa paikallisesti vuosilomapalkasta tulee lomapalkan vastata kokonaisuutena arvioiden tasoltaan vähintään vuosilomalain 12 §:n mukaisesti laskettavan lomapalkan määrää. Sama pätee lomakorvaukseen. Paikallisessa sopimuksessa on selkeästi avattava, mitä eriä otetaan huomioon lomapalkan laskennassa. Poiketen 51 §:n määräyksistä tällainen paikallinen sopimus on irtisanottavissa 3 kk irtisanomisaikaa noudattaen ainoastaan lomanmääräytymisvuoden loppuun.

Maksuajankohta

Lomarahan maksuajankohdasta voidaan paikallisesti sopia toisin (51 §).

Lomarahan vaihtaminen vastaavaan vapaaseen

Paikallisesti voidaan sopia lomarahan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen (51 §).

Liite 1 a: VUOSIVAPAAJÄRJESTELMÄ

Paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa sopien (51 §) voidaan ottaa käyttöön joustavan työajan malli ja/tai vuosivapaaajärjestelmä seuraavassa esitetyllä tavalla. Paikallinen sopimus on toimitettava tiedoksi Palvelualuejen ammattiliitto PAM ry:lle ja Palvelualuejen työnantajat PALTA ry:lle.

Työehtosopimusosapuolet arvioivat keskenään paikallisesti sovittujen mallien toimivuutta ja työehtosopimusmääräysten kehitystarpeita saatujen kokemusten perusteella.

Perusteeton palkaton poissaolo (työvuoro) vähentää oikeutta vapaaseen 6,75 tunnilla ja 1.1.2021 alkaen 8 tunnilla. Muun palkattoman poissaolon vaikutus vapaaseen sovitaan paikallisesti (51 §).

Vapaan antamisen osalta noudatetaan työehtosopimuksen 19 §:n (työajan lyhentäminen) määräyksiä, mikäli paikallisesti ei sovita toisin (51 §) tai vapaata sovita siirrettäväksi työaikapankkiin.

Korvaus vapaalta suoritetaan KTA:lla.

Vapaa rinnastetaan työssäoloon vuosiloman ansainnassa.

Paikallisen sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan työehtosopimuksen 51 §:n määräyksiä.

LIITE 4: MUUT MÄÄRÄYKSET

4.1. Kaupan ala

2. TYÖSUHDE

5 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN JA LOMAUTUS

Lomautus

10. Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu työntekijä voidaan lomauttaa 14 päivän ilmoitusajalla. Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) ilmoitusaikaa voidaan lyhentää 7 päivään. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

5. POISSAOLOT

16 § SAIRASTUMINEN

Omailmoitusmenettely

Yrityksessä voidaan sopia työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) sairauspoissaoloja koskevan omailmoitusmenettelyn käyttöönotosta. Omailmoitusmenettely tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta ilmoittaa omasta työkyvyttömyydestään työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin- tai terveydenhoitajan todistusta.

Työskentely osittaisella työkyvyllä

Korvaavan työn käyttöönottamisesta, ohjeistuksesta ja tiedottamisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti). Jos työpaikalla on luottamusmies tai toissijaisesti työsuojeluvaltuutettu, tästä sovitaan hänen kanssaan.

Palkanmaksu

Paikallisesti voidaan sopia sairausajan palkan maksamisesta seuraavaa:

- Sairausvakuutuslain karenssiaikaan sisältyviltä työpäiviltä maksetaan täysi palkka.
- Karenssin jälkeisiltä työpäiviltä maksetaan päiväpalkan ja sairausvakuutuskorvauksen erotus. Maksaminen edellyttää selvitystä päivärahan suuruudesta.

4.2. Matkailu-, Ravintola- ja vapaa-ajan palvelut

5. POISSAOLOT

22 § SAIRASTUMINEN

2 a § Sairauspoissaoloista ilmoittaminen paikallisesti sopien

Paikallisesti TES 30 § mukaisesti voidaan sopia menettelystä, jossa työntekijällä on mahdollisuus ilmoittaa lyhytaikaisesta työkyvyttömyydestään ja sen syystä työnantajalle

ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin tai terveydenhoitajan todistusta. Tällainen työpaikkakohtainen sopimus voi koskea enintään kolme kalenteripäivää kestäviä työntekijän omia sairauspoissaoloja ja vain lyhytkestoisia sairauksia, jotka eivät vaadi lääkärinhoitoa (esim. flunssa, vatsatauti).

4.3. Kiinteistöpalveluala

11 § SAIRASTUMINEN

6. Sairauspoissaolo ilman lääkärintodistusta

Sairauspoissaoloista aiheutuvien kustannusten vähentämiseksi voidaan paikallisesti sopia työehtosopimuksen 18 §:n mukaisesti jäljempänä tässä kohdassa mainitusta menettelystä. Menettely tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta ilmoittaa lyhytaikaisesta työkyvyttömyydestään ja sen syystä työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentamaa lääkärin- tai terveydenhoitajan todistusta.

4.4. Vartiointiala

8 § IRTISANOMISAJAT

Työvoimareservi

Tilapäistyöntekijän, jolle ei ole sovittu vähimmäistyöaikaa, työsopimus päättyy, jos kolmeen jaksoon ei ole tehty työtä, ellei toisin ole sovittu.

31 § TYÖVUORON PIDENNYS JA HÄLYTYSTYÖ

2. Työvuoron aikana sovittu työvuoron pidennys

Jos paikallisesti on sovittu (51 §) yli 12 tunnin työvuorosta, maksetaan sovittuun työajan ylittävältä ajalta korvausta kuten ylityöstä (50 %). Tunteja, joista maksetaan korvausta kuten ylityöstä, ei oteta huomioon jaksoylityötä laskettaessa. Jos jakson aikana näitä tunteja on yli 18, on korotus tämän ylittäviltä tunneilta 100 %.

46 § MUUT SOSIAALISET SÄÄNNÖKSET

Lyhyt tilapäinen loma

Palkasta ja vuosilomasta ei vähennetä työntekijän perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen, lähiomaisen kuoleman taikka yhteiskunnallisen luottamustehtävän takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa, jonka pituudesta on paikallisesti sovittava. (51 §)

48 § KOULUTUS JA TILAISUUDET

Ammattitutkintolain mukainen koulutus

Ammattitutkintolain mukaiseen työsuhteiseen koulutukseen noudatetaan TT-SAK yleissopimusta sekä opintovapaalain säännöksiä. Paikallisesti voidaan sopia toisin työnantajan koulutusajalta maksamasta ansionmenetyksen ja kustannusten korvauksesta. (51 §)

Työssä oppinen

Työssä oppimiseen ja muuhun koulutukseen liittyvän palkattoman harjoittelun periaatteet käsitellään pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen (51 §) kanssa.

49 § VARTIJAN ASU

Työnantaja hankkii sisäministeriön määräysten mukaisen vartijan asun. Muut tehtävän edellyttämät asusteet tai varusteet kustantaa työnantaja, koira lukuun ottamatta.

Asun on luovutettaessa oltava puhdas ja ehjä. Asun pesut ja korjaukset kustantaa työnantaja. Asun vaihtaminen pesua tai korjausta varten suoritetaan työaikana, jos se työn kannalta on mahdollista. Asun vaihtamisesta aiheutuvat ylimääräiset kustannukset korvaa työnantaja. Asujen pesusta voidaan pääluottamusmiehen kanssa paikallisesti sopia toisin. (51 §)

Liite 2: SIIRTOTAPAUKSIA KOSKEVA SOVELTAMISOHJE

Siirrettäessä työntekijöitä tehtävästä toiseen noudatetaan seuraavia periaatteita, ellei muuta ole sovittu. Siirrosta ja sen vaikutuksista työsuhteen ehtoihin on työnantajan annettava selvitys työntekijälle.

Siirto taloudellisista ja tuotannollisista syistä

Tapauksissa, joissa siirto-oikeutta käytetään taloudellisista ja tuotannollisista tai niihin verrattavista syistä (TSL 7 luku 3 §), noudatetaan palkkauksen muutoksissa irtisanomisaikaa, ellei toisin sovita



Ronja Väänänen
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Korkeakouluharjoittelun loppuraportti, kevät 2021