

**MATKAILU-, RAVINTOLA-
JA VAPAA-AJAN PALVELUITA
koskeva työehtosopimus
1.5.2014–31.1.2017**



Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus
- työntekijät 1.5.2014–31.1.2017
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
Paino: Libris Oy, 2014

**MATKAILU-, RAVINTOLA- JA
VAPAA-AJAN PALVELUITA
KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS**

TYÖNTEKIJÄT

1.5.2014–31.1.2017

Sisältö

1. SOVELTAMISALA	1
1 § Sopimuksen ulottuvuus	1
2. TYÖSUHDE	1
2 § Työnjohto ja järjestäytymisoikeus	1
3 § Työsopimus ja koeaika.....	2
4 § Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen) työsopimus	3
1. Edellytykset	3
2. Lomautus	3
3. Irtisanomisajat.....	3
4. Irtisanomismenettely.....	4
5. Korvaukset.....	4
5 § Määräaikainen työsopimus.....	5
1. Edellytykset	5
2. Lomautus	5
3. Työsopimuksen päättyminen.....	5
4. Korvaukset.....	5
3. TYÖAIKA.....	6
6 § Lisätönn tarjoamisvelvollisuus	6
7 § Säännöllinen työaika ja työpäivän pituus.....	6
1. Säännöllinen työaika.....	6
2. Osa-aikatyöntekijän työaika	6
3. Työvuoron pituus.....	9
4. Lepojat.....	10
5. Kahvitauko.....	10
8 § Työajan järjestäminen.....	10
1. Työssäoloviikko.....	10
2. Vapaapäivät.....	10
9 § Työvuorolista	12
10 § Erityiset juhlapäivät	12
1. Jouluaatto ja joulupäivä.....	12
2. Vapunpäivä	12
11 § Juhla- ja pyhäpäivälyhennys (JP).....	12
1. Oikeus lyhennykseen.....	13
2. Lyhennyksen antaminen.....	13
3. Henkilöstöravintolat.....	14
12 § Kokoaikatyöntekijöiden erityiset työaikamuodot	14
1. Tasoittumisjärjestelmä.....	14
2. Paikalliseen sopimiseen perustuva työajan tasoittumisjärjestelmä.....	17
3. Paikalliseen sopimiseen perustuva vuosityöaikajärjestelmä (ns. työaikapankki) 21	
4. Säännöllinen yötyö	25
5. Kolmivuorotyöhön rinnastettava työ	25

4. PALKKA.....	27
13 § Palkkausmuoto	27
14 § Palkan määräytyminen	27
1. Kokemusvuodet (1.10.2007 jälkeen alkaneet työsuhteet).....	27
2. Harjoittelu-aika.....	28
3. Palvelusvuosilisä (ennen 1.10.2007 alkaneet työsuhteet).....	28
4. Palkkaryhmät.....	29
15 § Oppilas, nuori ja koululainen	30
1. Oppisopimus	30
2. Alle 18-vuotias työntekijä	30
3. Koululainen.....	30
16 § Palkkaa korottavat tekijät	30
1. Varavastaavan lisä.....	30
2. Ilta- ja yötyölisä.....	31
3. Liikenneaseman päivittäistavaramyymälälisä	31
17 § Sunnuntai-, pyhä- ja aattotyö.....	32
18 § Lisä- ja ylityö	32
1. Lisätyö.....	32
2. Ylityö	32
3. Vajaan kolmiviikkoisjakson lisä- ja ylityö.....	33
19 § Vapaapäivänä tehty työ.....	34
20 § Korotetun palkan vaihtaminen vapaaseen.....	34
21 § Palkan maksaminen.....	35
1. Palkanmaksu	35
2. Osakuukauden palkka	35
3. Palkanmaksu työsuhteen päättyessä	36
4. Palkanpidätykset.....	36
5. Palkan erittely	36
5. POISSAOLOT	36
22 § Sairastuminen.....	36
1. Palkanmaksun edellytykset.....	36
2. Ilmoitusvelvollisuus ja selvitys työkyvyttömyydestä.....	36
3. Sairausajan palkkajaksot.....	37
4. Sairausajan palkan määrä	38
5. Sairausajan palkan maksaminen	38
6. Sairauden uusiutuminen	38
23 § Lääkärintarkastukset	39
1. Lääkärintarkastukset ja tutkimukset	39
2. Lakisääteiset tarkastukset	40
24 § Tilapäinen poissaolo.....	40
1. Perheessä sattunut äkillinen sairaus	40
2. Työntekijän vihkiäiset ja merkkipäivät	41
3. Lähiomaisen kuolema ja hautajaiset	41

4. Kutsunta ja kertausharjoitukset.....	41
5. Yhteiskunnallinen toiminta	42
6. PAMin hallintoelinten kokoukset	42
7. Vaikeasti sairas lapsi	42
8. Poissaoloista sopiminen ja vuosilomaedut.....	42
25 § Perhevapaat.....	42
1. Lakisääteiset oikeudet	42
2. Erityisäitiysvapaa	43
3. Äitiysvapaa	43
4. Isyysvapaa.....	43
5. Vanhempainvapaa	43
6. Hoitovapaa.....	43
7. Osittainen hoitovapaa.....	44
26 § Äitiys-, adoptio- ja isyysvapaan palkka	44
6. VUOSILOMA	45
27 § Vuosiloma	45
1. Vuosiloma	45
2. Loman ansainta.....	45
3. Työssäolopäivien veroiset päivät	45
4. Vuosiloman säästäminen.....	47
5. Vuosiloman antaminen ja merkitseminen työvuorolistaan.....	47
6. Vuosiloma ja vapaapäivät.....	48
7. Vuosiloman vaikutus työaikaan	49
8. Lisä- ja ylityö vuosiloman sisältävällä työaikajaksolla.....	51
9. Vuosiloman siirtäminen	51
10. Vuosilomapalkka	53
11. Vuosilomakorvaus	55
12. Vuosilomakirjanpito	56
28 § Lomaltapaluuraha	56
1. Maksamisedellytykset.....	56
2. Suuruus	57
3. Maksamisaika	58
7. MATKAT	59
29 § Matkakustannukset	59
1. Matkakustannukset	59
2. Yrityksen matkustussääntö	59
8. TYÖPAIKKAKOHTAINEN SOPIMINEN	59
30 § Työpaikkakohtainen sopiminen.....	59
9. ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	60
31 § Jäsenmaksuperintä	60
32 § Työpaikkakokoukset.....	61

33 a § Väkivallan ehkäisy.....	61
1. Arviointi	61
2. Torjunta ja jälkihoito	61
33 b Työhyvinvoinnin edistäminen	62
34 § Työpaikkakäynnit	63
35 § Ryhmähenkivakuutus.....	63
36 § Työpaikkaruokailu.....	63
37 § Työpuku	63
10. PALVELURAHAPALKKAA SAAVIA VAHTIMESTAREITA, JÄRJESTYKSENVALVOJIA JA PORTIEEREJA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	64
38 § Vahtimestarit ja järjestyksenvalvojat.....	64
1. Palveluraha	64
2. Puhelin	65
3. Järjestyksenvalvojan kortti.....	65
4. Portieerin tehtävät	65
39 § Portieerit.....	66
40 § Palvelurahapalkkaa ansaitsevia koskevat yhteiset määräykset	66
1. Palvelurahapalkkaisen työntekijän kiinteä palkan osa.....	66
2. Sairausajan palkka.....	66
3. Sekä kiinteää että palvelurahapalkkaa ansaitsevat työntekijät	67
4. Ansionmenetyksen korvaaminen tilapäisen poissaolon ajalta	67
5. JP-vapaakorvaus	67
6. Vuosilomapalkka.....	67
11. PÄÄLUOTTAMUSMIES, TYÖSUOJELUVALTUUTETTU, NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA TYÖRAUHA	69
41 § Pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	69
1. Korvaukset ja työstä vapautusajat	69
2. Palvelurahapalkkainen pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	69
3. Työntekijämäärän laskeminen.....	70
42 § Neuvottelujärjestys	70
43 § Työrauha ja sopimusrikkomukset	70
12. SOPIMUKSEN TIEDOTTAMINEN JA VOIMASSAOLO	70
Sopimuksen tiedottaminen	70
Sopimuksen voimassaolo	70
PÖYTÄKIRJA KERROSHOITOTYÖN PALAUTTAMISESTA.....	71
HUOLTO-, LIIKENNE- JA JAKELUASEMIA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA	71
TOIMISTOTYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA	73
PÖYTÄKIRJA TYÖEHTOSOPIMUSTEN UUDISTAMISESTA.....	78

PALKKARATKAISU 1.6.2013.....	80
Työntekijät	80
Toimistotyöntekijät	81
Huoltamomyyjä	81
Huoltamomyyjä	82
Huoltamotyöntekijä.....	82
Varavastaavan lisän perusteena oleva hovimestarin taulukkopalkka	82
Palvelurahapalkkaisten tarjoilijoiden takuupalkat.....	82
Palvelurahapalkkaisten baarimestarien takuupalkat	82
Portieerin tehtävää hoitavan palvelurahapalkkaisen vahtimestarin kiinteä korvaus	83
Palvelurahapalkkaisen työntekijän JP-päiväkorvaus	83
PALKKARATKAISU 1.9.2014.....	83
Työntekijät	83
Toimistotyöntekijät.....	83
Huoltamomyyjä	84
Huoltamotyöntekijät	84
Varavastaavan lisän perusteena oleva hovimestarin taulukkopalkka.....	84
Palvelurahapalkkaisen työntekijän JP-vapaakorvaus	84
PALKKARATKAISU 1.9.2015.....	85
Työntekijät	85
Toimistotyöntekijät	85
Huoltamomyyjä	85
Huoltamotyöntekijät	85
Varavastaavan lisän perusteena oleva hovimestarin taulukkopalkka.....	86
Palvelurahapalkkaisen työntekijän JP-vapaakorvaus	86
Liite 1: TYÖSOPIMUS	87
Liite 2: TYÖAIKAPANKIN KÄYTTÖÖNOTTOA KOSKEVA SOPIMUS	88
Liite 3: TYÖAIKAPANKKIA KOSKEVA SOPIMUS	89
Liite 4: ERIMIELISYYSMUISTION MALLI	90

1. SOVELTAMISALA

1 § Sopimuksen ulottuvuus

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

Sopimuksen soveltamisalaan kuuluvat tyypillisesti:

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

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

- Yleissopimus (LTK-SAK) 15.11.1990
- Luottamusmiessopimus (MaRa-PAM) 1.1.2012
- Sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta (MaRa-PAM) 1.1.2012
- Sopimus yhteistoiminnasta (MaRa-PAM) 1.4.2010
- Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla (SAK, EK ym. 12.1.2006)
- Työpaikkaruokailua koskeva sopimus (LTK-SAK) 12.2.1976
- Työehtosopimuslain mukaisia hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja (LTK-SAK)
- Jäsenmaksujen perintämenettelyä koskeva sopimus (LTK-SAK)
- Koulutussopimus (MaRa-PAM) 1.2.2014
- Sopimus työssäoppimisesta (SHR-PAM) 8.3.2006.

2. TYÖSUHDE

2 § Työnjohto ja järjestäytymisoikeus

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

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

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

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

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

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

3 § Työsopimus ja koeaika

Työehtosopimusosapuolet suosittelevat liitteenä olevan mallin mukaista kirjallista työsopimusta.

Mikäli työsopimus on tehty suullisesti, työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle kirjallisen selvityksen työntöön keskeisistä ehdoista työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaisesti.

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

Koeaika alkaa työntöön aloittamisesta.

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

ESIMERKKI

Työsopimuksessa on sovittu neljän kuukauden koeajasta. Työntekijä aloittaa työntöön 26.4. Koeajan viimeinen päivä on 25.8.

4 § Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen) työsopimus

1. Edellytykset

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

Työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana myös, mikäli:

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

2. Lomautus

Lomautusilmoitusaika on vähintään 14 päivää.

3. Irtisanomisajat

Työnantajan noudattama irtisanomisaika on:

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

Työntekijän noudattama irtisanomisaika on:

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

Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä.

ESIMERKKI 1. IRTISANOMISAIKA 14 PÄIVÄÄ

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

ESIMERKKI 2. IRTISANOMISAIKA KUUKAUSINA

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

irtisanominen	irtisanomisaika	työsuhteen viimeinen päivä
1.3.	1 kk	1.4.
31.12.	2 kk	28.2.

4. Irtisanomismenettely

Irtisanominen on sitova, ellei toinen osapuoli hyväksy sen peruuttamista.

Irtisanomisesta on pyydettyessä annettava puolin ja toisin todistus.

Irtisanomisen syy ja työsuhteen päättymisaika on ilmoitettava työntekijän pyynnöstä kirjallisesti.

5. Korvaukset

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

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

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

Päiväpalkka lasketaan työehtosopimuksen 21 § 2. kohdan mukaisesti.

5 § Määräaikainen työ sopimus

1. Edellytykset

Määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä perustellusta syystä, joita ovat:

- työn luonne, sijaisuus tai harjoittelu tai muu vastaava syy
- yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä syy tai
- työntekijän oma pyyntö.

2. Lomautus

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

Lomautusilmoitusaika on 14 päivää.

3. Työ sopimuksen päättyminen

Määräaikainen työ sopimus päättyy määräajan päättyessä. Määräaikaista työ sopimusta ei voi irtisanoa kesken määräajan, ellei irtisanomismahdollisuutta ole työ sopimuksessa nimenomaisesti sovittu.

4. Korvaukset

Mikäli työntekijä päättää työsuhteen ennen määräajan umpeutumista, on hän velvollinen suorittamaan työnantajalle korvauksena työ sopimuksen ennenaikaisesta lakkaamisesta

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

Korvauksen kuittaaminen määräytyy työ sopimuslain 2 luvun 17 §:n mukaan.

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

3. TYÖAIKA

6 § Lisätyön tarjoamisvelvollisuus

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

Lisätyötä tulee tarjota 111 tuntiin asti kolmiviikkoisjaksoa kohti.

Lisätyön tarjoamisen pelisäännöistä on suositeltavaa sopia paikallisesti.

7 § Säännöllinen työaika ja työpäivän pituus

1. Säännöllinen työaika

Työaika määräytyy kolmiviikkoisjaksoittain.

Säännöllinen työaika on enintään 111 tuntia kolmessa viikossa.

2. Osa-aikatyöntekijän työaika

Työntekijä on osa-aikatyöntekijä, jos hänen työaikansa on vähemmän kuin keskimäärin 111 tuntia kolmessa viikossa.

Työnantaja ja työntekijä sopivat

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

A. Kiinteä vähimmäistyöaika

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

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

Toteutuneen työajan ollessa vakiintuneesti ilman perusteltua syytä työsuhteen mukaisesti työtunteja pidempi, tulee työaika sopia toteutunutta työaikaa vastaavaksi.

B. Keskimääräinen vähimmäistyöaika (määräys voimassa 31.12.2014 asti)

Keskimääräisen vähimmäistyöajan tarkastelua koskeva määräys muuttuu 1.1.2015. Meneillään olevat tarkastelujaksot tulee päättää ennen tammikuussa 2015 alkavaa uutta tarkastelujaksoa. Tästä työehtosopimusmuutoksesta johtuva sovitun keskimääräisen vähimmäistyöajan ylittäminen tai alittaminen ei kuitenkaan johda tässä pykälässä mainittuihin toimenpiteisiin.

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.

Tarkastelun tarkoituksena on varmistaa, että sopimus vastaa tosiasiallista tilannetta.

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

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

Alle vuoden määräaikaisessa työsuhteessa olevalla kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajan tulee toteutua työsuhteen kestoajana.

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

Edellä olevia määräyksiä ei sovelleta erikseen tarvittaessa työhön kutsuttaviin työntekijöihin.

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

B. Keskimääräinen vähimmäistyöaika (määräys voimassa 1.1.2015 alkaen)

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

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

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

ESIMERKKI

Tammikuussa alkava ensimmäinen kolmiviikkoisjakso alkaa 12.1.2015. Tästä alkaa tarkastelujakso, joka päättyy 3.1.2016. Tarkastelujakson pituus on tällöin 17 kolmiviikkoisjaksoa. Jos työntekijän keskimääräiseksi vähimmäistyöajaksi on sovittu 90 tuntia kolmessa viikossa, tulee tarkastelujakson aikana toteutua vähintään 17 x 90 tuntia eli yhteensä 1530 tuntia. Tunneiksi luetaan myös palkallinen poissaoloaika.

Vuoden 2015 – 2016 tarkastelujaksot		
Kolmiviikkoisjakso alkaa	Kolmiviikkoisjakso päättyy	Kolmiviikkoisjaksojen lukumäärä
5.1.2015	17.1.2016	18
12.1.2015	3.1.2016	17
19.1.2015	10.1.2016	17

Vuoden 2016 – 2017 tarkastelujaksot		
Kolmiviikkoisjakso alkaa	Kolmiviikkoisjakso päättyy	Kolmiviikkoisjaksojen lukumäärä
4.1.2016	15.1.2017	18
11.1.2016	1.1.2017	17
18.1.2016	8.1.2017	17

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

Työtuntien tarkastelu tehdään kahden kuukauden kuluessa tarkastelujakson päättymisestä.

Tarkastelun tarkoituksena on varmistaa, että sopimus vastaa tosiasiallista tilannetta.

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

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

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

Alle vuoden määräaikaisessa työsuhteessa olevalla kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajan tulee toteutua työsuhteen kestoaikana.

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

Edellä olevia määräyksiä ei sovelleta erikseen tarvittaessa työhön kutsuttaviin työntekijöihin.

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

3. Työvuoron pituus

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

Työvuoron pituus on enintään 10 tuntia. Työntekijän suostumuksella aikaa voidaan pidentää. Kymmenen tunnin pituisia työvuoroja ei saa teettää kohtuuttomasti. Työntekijän toivomuksesta tai suostumuksella voidaan tehdä myös peräk-

käisiä 10 tunnin työvuoroja. Vuorokautinen työaika saa olla kuitenkin enintään 16 tuntia.

4. Lepoajat

Työvuorojen välinen lepoaika on vähintään 8 tuntia. Peräkkäisinä päivinä teetettyjen vähintään 10 tunnin työvuorojen väliin on jäätävä vähintään 10 tunnin lepoaika.

Työnantajan on pyrittävä järjestämään työvuorojen välinen lepoaika ehdotonta aikaa pidemmäksi.

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

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

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

5. Kahvitauko

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

Mikäli varsinaista taukoa ei töiden järjestelyihin liittyvistä syistä voida antaa, tulee työntekijällä olla mahdollisuus nauttia virvokkeita työn lomassa.

8 § Työajan järjestäminen

1. Työssäoloviikko

Työssäoloviikko alkaa maanantaina klo 00.00 ja päättyy sunnuntaina klo 24.00.

Kolmiviikkoisjaksossa on enintään 15 työpäivää.

2. Vapaapäivät

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

tunnin pituinen lisävapaapäivä X.

Työpäiväksi rinnastetaan viikolta toiselle siirretty X-päivä, työajan tasoittamiseksi annettu tasoitusvapaapäivä, lomaltapaluurahavapaapäivä sekä työvuorolistalle sijoitettu JP-vapaa.

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

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

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

Osapuolet suosittelevat kiertävää vapaapäiväjärjestelmää.

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

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

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

Työntekijän halutessa tai pakottavasta syystä säännöksestä voidaan poiketa.

Vuosilomaa annettaessa lasketaan viiden viikon jakso seuraavasti:

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

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

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.

Työvuorolista on laadittava muulla kuin lyijykynällä.

Kolmiviikkoisjakso alkaa aina maanantaina. Vuodenvaihde ei katkaise jaksoa.

Työvuorolistassa on oltava työn alkamis- ja päättymisajankohdat sekä vapaapäivät.

Työvuorolistaa ei saa muuttaa ilman työntekijän ja työnantajan suostumusta.

Kolmiviikkoisjakson jäädessä vajaaksi työsuhteen alkamisen, päättymisen tai palkattoman poissaolon vuoksi säännöllinen työaika saa olla enintään keskimäärin 7,4 tuntia työpäivää kohden.

10 § Erityiset juhlapäivät

1. Jouluaatto ja joulupäivä

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

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

2. Vapunpäivä

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

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

11 § Juhla- ja pyhäpäivälyhennys (JP)

Työaika lyhentävät seuraavat työsuhteen kestoajaan sisältyvät juhla- ja pyhäpäivät:

- loppiainen
- pitkäperjantai
- vapunpäivä

- helatorstai
- juhannuspäivä
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto
- joulupäivä.

Työaikaa lyhentäviä päiviä kutsutaan JP-päiviksi.

1. Oikeus lyhennykseen

Työajan lyhennykseen (JP-vapaa) on oikeus työntekijällä, joka on työskennellyt vähintään yhden kokonaisen työvuoron sellaisella viikolla, jolla on edellä mainittu juhla- ja pyhäpäivä.

Mikäli työvuoro osuu kahdelle eri viikolle, katsotaan sen sijoittuneen sille viikolle, jolla työvuoro on alkanut.

Työvuoroon rinnastetaan myös tasoitusvapaa, viikolta toiselle siirretty X-päivä, JP-vapaa ja lomaltapaluurahavapaa.

Lyhennykseen ei ole oikeutta:

- keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevällä työntekijällä
- työntekijällä, jonka työsuhde ei ole kestänyt vähintään yhtä kuukautta ennen kyseessä olevaa juhla- ja pyhäpäivää.

2. Lyhennyksen antaminen

Tammi-kesäkuulle sijoittuvista JP-päivistä ansaitut JP-vapaat annetaan saman vuoden joulukuun loppuun mennessä, ellei toisin sovita.

Heinä-joulukuulle sijoittuvista JP-päivistä ansaitut JP-vapaat annetaan seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä, ellei toisin sovita.

JP-vapaita annettaessa on kuultava työntekijää.

Kuukausipalkkaisissa työaikamudoissa JP-vapaan työaikaa lyhentävä vaikutus lasketaan jakamalla työsopimuksen mukainen työaika luvulla 15 (esimerkiksi $111 \text{ t} / 15 = 7,4 \text{ t}$).

Osa-aikatyöntekijälle JP-vapaan pituus lasketaan suhteellisesti siten, että kyseistä JP-päivää edeltäneiden kolmen täyden kolmiviikkoisjakson työaika jaetaan luvulla 45, ellei keskimääräisen työajan laskemisessa käytettävän ajanjakson pituudesta työpaikkakohtaisesti 30 §:n mukaisesti toisin sovita. JP-vapaan pituus voi olla kuitenkin enintään 7,4 tuntia.

JP-vapaat annetaan kokonaisina vapaapäivinä ja ne eivät vähennä antamisjakson muita vapaapäiviä.

Osa-aikatyöntekijälle JP-vapaa voidaan myös korvata maksamalla ansaittua vapaata vastaava rahakorvaus JP-päivää seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Työsuhteen päättyessä pitämättömät JP-vapaat maksetaan rahana. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle JP-vapaan arvo saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21.

3. Henkilöstöravintolat

Henkilöstöravintoloissa voidaan sopia noudatettavaksi JP-päiväjärjestelmän sijasta asianosaisen asiakasyhteisön arkipyhäviikkojen arkipyhä- ja työajanlyhennysjärjestelyä.

Työaika voi olla tällöin esimerkiksi 112,5 tuntia kolmessa viikossa ja vastaavasti annetaan vuoden aikana 11 tasoitusvapaata, jolloin päästään samaan vuosityöaikaan kuin JP-päiväjärjestelmässä.

Asiasta on sovittava työpaikkakohtaisesti työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti.

12 § Kokoaikatyöntekijöiden erityiset työaikamuodot

1. Tasoittumisjärjestelmä

1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi

Kuukausipalkkaisen kokoaikatyöntekijän säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 111 tunniksi siten, että työaika tasoitetaan edellä mainittuun määrään enintään kuuden (6) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi). Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 129 tuntia.

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

Viikkolepopäivä (V) on annettava jokaisella työssäoloviikolla.

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

Vapaapäivien välissä saa olla enintään seitsemän työpäivää.

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

Tasoitusvapaat eivät saa mennä vapaa päivien tai vuosiloman kanssa päällekkäin.

Järjestelmää voidaan edellä mainituin periaattein soveltaa ns. 105 tunnin järjestelmässä (TES 12 § 5. kohta), mutta ei ns. 90 tunnin järjestelmässä (TES 12 § 4. kohta).

ESIMERKKI 1. TYÖAJAN TASOITTUMINEN

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus on 6 kolmiviikkoisjaksoa. Tasoittumiskauden työtuntimäärä on yhteensä 6 x 111 tuntia eli 666 tuntia. Tasoittumiskauden aikana on annettu yhteensä 4 tasoitusvapaata.

1. jakso: 115 t	2. jakso 129 t	3. jakso 102 t
3 X-vapaa	1 X-vapaa	3 X-vapaa
3 V-vapaa	3 V-vapaa	3 V-vapaa
		1 tasoitusvapaa
4. jakso: 86 t	5. jakso: 116 t	6. jakso: 118 t
5 X-vapaa	2 X-vapaa	4 X-vapaa
3 V-vapaa	3 V-vapaa	3 V-vapaa
3 tasoitusvapaata		

2. Poissaolojen vaikutus

Poissaolon ajalta luetaan työaikajärjestelmään tehdyiksi työtunneiksi työvuorolistan mukaiset työtunnit. Mikäli työvuorolistaa ei ole laadittuna, luetaan järjestelmään tehdyksi työajaksi 7,4 tuntia työpäivää kohti ja 37 tuntia työviikkoa kohti. Vuosiloman ajalta luetaan tehdyksi työajaksi TES 27 § 5.8 kohdan mukainen vuosiloman työaika lyhentävä vaikutus ja JP-vapaan osalta 7,4 tuntia.

Muussa kuin 111 tunnin työaikamuodossa poissaolojen vaikutus huomioidaan työsopimuksen mukaisen työajan suhteessa.

3. Lisä- ja ylityö kolmiviikkoisjaksolla

Lisä- ja ylityönä korvataan kolmiviikkoisjaksolla 129 tunnin jälkeen tehty työ seuraavasti:

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

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

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

4. Työsuhteen päätyminen kesken tasoittumiskauden

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

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

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

ESIMERKKI 2. LISÄ- JA YLITYÖ TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ KESKEN TASOITTUMISKAUDEN

111 tunnin kokoaikatyöntekijän työsuhde päättyy kesken 18 viikon tasoittumiskauden työnantajasta johtuvasta syystä kolmen kolmiviikkoisjakson jälkeen.

1. jakso: 129 t	2. jakso: 128 t	3. jakso: 109 t
-----------------	-----------------	-----------------

Jaksojen yhteenlaskettu työtuntimäärä on 366 tuntia eli keskimäärin 122 tuntia kolmiviikkoisjaksossa. Lisätyötä on tällöin jaksoa kohti keskimäärin 9 tuntia (120 – 111) ja jaksoja on toteutunut 3 kpl. Työntekijälle suoritetaan lisätyökorvauksena 3 × 9 tuntia eli 27 tunnin palkka. Ylityötä on jaksoa kohti keskimäärin 2 tuntia (122 – 120) eli yhteensä 6 tuntia (3 × 2), joista puolet eli 3 tuntia korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla ja puolet eli 3 tuntia 100 %:lla korotetulla palkalla.

5. Tasoittumiskauden päätyminen

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

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

Yli- tai alijäämää ei voida siirtää seuraavalle tasoittumiskaudelle.

ESIMERKKI 3. LISÄ- JA YLITYÖ TASOITTUMISKAUDEN PÄÄTTYESSÄ

Tasoittumiskauden pituus on 6 kolmiviikkoisjaksoa, jolloin tasoittumiskauden säännöllinen enimmäistyöaika on 666 tuntia. Ennen viimeisen kolmiviikkoisjakson alkamista työntekijä on työskennellyt 625 tuntia. Viimeisellä kolmiviikkoisjaksolla olisi siten käytettävissä 41 tuntia ($666 \text{ t} - 625 \text{ t}$). Työntekijä on kuitenkin tehnyt viimeisellä jaksolla 81 tuntia, jolloin lisä- ja ylityö ($81 \text{ t} - 41 \text{ t}$ eli 40 t) korvataan seuraavasti:

- 9 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 tuntia 50 %:lla korotetulla palkalla ja
- 13 tuntia 100 %:lla korotetulla palkalla.

2. Paikalliseen sopimiseen perustuva työajan tasoittumisjärjestelmä

1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi

Kuukausipalkkaisen kokoaikatyöntekijän työaika voidaan työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti paikallisesti sopia tasoitettavaksi 111 tuntiin enintään yhdeksän (9) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi).

Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 135 tuntia.

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

Viikkolepopäivä (V) on annettava jokaisella työssäoloviikolla.

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

Vapaapäivien välissä saa olla enintään seitsemän työpäivää.

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

Tasoitusvapaat eivät saa mennä vapaapäivien tai vuosiloman kanssa päällekkäin.

Järjestelmää voidaan edellä mainituin periaattein soveltaa ns. 105 tunnin järjestelmässä (TES 12 § 5. kohta), mutta ei ns. 90 tunnin järjestelmässä (TES 12 § 4. kohta).

ESIMERKKI 1. TYÖAJAN TASOITUMINEN

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus on 9 kolmiviikkoisjaksoa. Tasoittumiskauden työtuntimäärä on yhteensä 9 x 111 tuntia eli 999 tuntia. Tasoittumiskaudella on yhteensä 27 X-vapaata, joista osa on siirretty kolmiviikkoisjaksolta toiselle ja annettu muuhun vapaaseen yhdistäen. Tasoittumiskauden aikana on annettu yhteensä 8 tasoitusvapaata.

1. jakso: 135 t	2. jakso: 135 t	3. jakso: 120 t
1 X-vapaata	1 X-vapaa	2 X-vapaata
3 V-vapaata	3 V-vapaata	3 V-vapaata
4. jakso: 120 t	5. jakso: 122 t	6. jakso: 80 t
2 X-vapaata	3 X-vapaata	5 X-vapaata
3 V-vapaata	3 V-vapaata	3 V-vapaata
		4 tasoitusvapaata
7. jakso: 90 t	8. jakso: 86 t	9. jakso: 111 t
4 X-vapaata	6 X-vapaata	3 X-vapaata
3 V-vapaata	3 V-vapaata	3 V-vapaata
2 tasoitusvapaata	2 tasoitusvapaata	

2. Poissaolojen vaikutus

Poissaolon ajalta luetaan työaikajärjestelmään tehdyiksi työtunneiksi työvuorolistan mukaiset työtunnit. Mikäli työvuorolistaa ei ole laadittuna, luetaan järjestelmään tehdyksi työajaksi 7,4 tuntia työpäivää kohti ja 37 tuntia työviikkoa kohti. Vuosiloman ajalta luetaan tehdyksi työajaksi TES 27 § 5.8 kohdan mukainen vuosiloman työaikaa lyhentävä vaikutus ja JP-vapaan osalta 7,4 tuntia.

Muussa kuin 111 tunnin työaikamuodossa poissaolojen vaikutus huomioidaan työ sopimuksen mukaisen työajan suhteessa.

3. Lisä- ja ylityö kolmiviikkoisjaksolla

Lisä- ja ylityönä korvataan kolmiviikkoisjaksolla 135 tunnin jälkeen tehty työ seuraavasti:

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

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

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

4. Työsuhteen päätyminen kesken tasoittumiskauden

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

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

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

ESIMERKKI 2. LISÄ- JA YLITYÖ TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ KESKEN TASOITUMISKAUDEN

111 tunnin kokoaikatyöntekijän työsuhte päättyy kesken 27 viikon tasoittumiskauden työnantajasta johtuvasta syystä kolmen kolmiviikkoisjakson jälkeen.

1. jakso: 135 t	2. jakso: 128 t	3. jakso: 103 t
-----------------	-----------------	-----------------

Jaksojen yhteenlaskettu työtuntimäärä on 366 tuntia eli keskimäärin 122 tuntia kolmiviikkoisjaksossa. Lisätyötä on tällöin jaksoa kohti keskimäärin 9 tuntia (120 – 111) ja jaksoja on toteutunut 3 kpl. Työntekijälle suoritetaan lisätyökorvauksena 3×9 tunnin eli 27 tunnin palkka. Ylityötä on jaksoa kohti keskimäärin 2 tuntia (122 – 120) eli yhteensä 6 tuntia (3×2), josta puolet eli 3 tuntia korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla ja puolet eli 3 tuntia 100 %:lla korotetulla palkalla.

5. Tasoittumiskauden päättyminen

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

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

Yli- tai alijäämää ei voida siirtää seuraavalle tasoittumiskaudelle.

ESIMERKKI 3. LISÄ- TAI YLITYÖ TASOITUMISKAUDEN PÄÄTTYESSÄ

Tasoittumiskauden pituus on 9 kolmiviikkoisjaksoa, jolloin tasoittumiskauden säännöllinen enimmäistyöaika on 999 tuntia. Ennen viimeisen kolmiviikkoisjakson alkamista työntekijä on työskennellyt 940 tuntia. Viimeisellä kolmiviikkoisjaksolla olisi siten käytettävissä 59 tuntia (999 – 940). Työntekijä on kuitenkin tehnyt viimeisellä jaksolla 89 tuntia, jolloin lisä- ja ylityö (89 – 59 eli yhteensä 30 t) korvataan seuraavasti:

- 9 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 tuntia 50 %:lla korotetulla palkalla ja
- 3 tuntia 100 %:lla korotetulla palkalla.

3. Paikalliseen sopimiseen perustuva vuosityöaikajärjestelmä (ns. työaikapankki)

1. Järjestelmän käyttöönotto, liittyminen ja irtautuminen

1. Työaikajärjestelmän käyttöönotosta tulee sopia työpaikkakohtaisesti TES 30 §:n mukaisesti luottamusmiehen kanssa.
2. Järjestelmää voidaan soveltaa toistaiseksi voimassa olevassa tai vähintään vuoden kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa oleviin kokoaikatyöntekijöihin.
3. Vuosityöaikajärjestelmää käytettäessä työaika tasoitetaan enintään 111 tuntiin kolmessa viikossa enintään yhden vuoden pituisen ajanjakson aikana.
4. Työnantaja ja työntekijä sopivat kirjallisesti erikseen työntekijän liittymisestä järjestelmään. Järjestelmään liityttäessä sovitaan tasoittumiskauden pituudesta sekä kolmiviikkoisjakson enimmäistuntimäärästä huomioiden mitä 2.1 kohdassa on sovittu. Samalla sovitaan tasoitusvapaiden pitämisen alustava ajankohta. Tasoittumiskausi voidaan yksittäisen työntekijän osalta sopia myös lyhyemmäksi kuin luottamusmiehen kanssa järjestelmää käyttöönotettaessa on sovittu.
5. Työnantaja ja työntekijä sopivat siitä, mitä rahaeriä työntekijä haluaa työtuntien lisäksi siirtää muutettavaksi työajan tasoitusvapaaksi.
6. Työnantaja toimittaa työntekijää edustavalle luottamusmiehelle tiedoksi tähän järjestelmään liittyvät työntekijöiden kanssa tekemänsä sopimukset.
7. Järjestelmään kuuluva työntekijä voidaan lomauttaa ainoastaan pakottavan ja ennalta arvaamattoman, työntekijästä ja työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi.
8. Luottamusmies tai työnantaja voivat irtisanoa järjestelmän päättyväksi kolmen (3) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.
9. Työntekijä tai työnantaja voivat irtisanoa järjestelmän yksittäisen työntekijän osalta päättyväksi kolmen (3) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.
10. Työterveyshuollon toteamasta, työntekijän työssä jaksamiseen liittyvästä terveydellisestä syystä työnantaja tai työntekijä voivat irtisanoa järjestelmän päättyväksi yksittäisen työntekijän osalta enintään yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin järjestelmään kuuluminen päättyy irtisanomisajan päättyessä.
11. Mikäli vuosityöaikajärjestelmän soveltaminen ja järjestelmään kuuluminen on ollut peruste toistaiseksi voimassa olevalle työsuhteelle eikä järjestelmän

päättymisen tai järjestelmästä irtautumisen vuoksi kaikille työntekijöille voidaan enää tarjota vakituista työtä työn kausiluontoisuudesta johtuen, tulee mahdollinen työvoiman vähentäminen kohdistaa ensisijassa niihin työntekijöihin, joiden toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen edellytyksenä on ollut vuosityöaikajärjestelmään liittyminen.

12. Järjestelmää voidaan edellä mainituin periaattein soveltaa ns. 105 tunnin järjestelmässä (TES 12 § 5. kohta), mutta ei ns. 90 tunnin järjestelmässä (TES 12 § 4. kohta).

2. Työajan järjestäminen

1. Säännöllinen työaika voi olla enintään 150 tuntia kolmessa viikossa.
2. Kolmiviikkoisjaksolla 111 tunnin ylittävä määrä siirtyy tasoittumiskauden aikana vapaana annettavaksi.

3. Työaika järjestetään työehtosopimuksen 7 ja 8 § määräysten mukaisesti seuraavin poikkeuksin:

- lisävapaapäivä (X) voidaan antaa tasoittumiskauden aikana muuhun vapaaseen yhdistäen
- vuorokautinen, yhdenjaksoinen vähimmäistyöaika on 4 tuntia.

4. Noudatettavan tasoittumiskauden alkamis- ja päättymisajankohta tulee käydä ilmi työvuorolistasta.

5. Työvuorolista laaditaan vähintään kolmeksi viikoksi kerrallaan TES 9 § mukaisesti.

6. Vuosiloman ajalta työajaksi luetaan TES 27 § 5.8 kohdan mukainen vuosiloman työaika lyhentävä vaikutus. Sairausloman ajalta työajaksi luetaan työvuorolistasta riippumatta 7,4 tuntia työpäivää ja 37 tuntia viikkoa kohti.

3. Lisä- ja ylityö kolmiviikkoisjaksolla

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

4. Järjestelmään siirrettävät erät

1. Yli 111 tunnin tehdyn työajan sekä 111 tuntia alittavien työtuntien (ns. miinustunnit) lisäksi tasoittumisjärjestelmään voidaan sopia siirrettäväksi erilaisia työtunneiksi muutettavia rahaeriä.

2. Tällaisia eriä voivat olla työaikakorvaukset (esimerkiksi sunnuntaityökorva-

us, ilta- ja yöllisiä, ylityön perus- ja korotusosat, lomaltapaluuraha). Lisäksi tasoittumisjärjestelmään voidaan sopia siirrettäväksi JP-vapaat sekä vuosiloman säästövapaa.

5. Järjestelmän tasoittuminen

1. Järjestelmään siirretyt 111 tuntia ylittävät työtunnit sekä työtunneiksi muutettavat rahaerät annetaan kokonaisina vapaapäivinä (tasoitusvapaa) tasoittumiskauden aikana. Työntekijän aloitteesta voidaan vapaiden pitämisestä sopia toisin tasoittumiskauden aikana.
2. Järjestelmään siirrettävä rahaerä muunnetaan työtunneiksi siirtohetken palkan mukaan laskettuna.
3. Mikäli vapaaksi vaihdettava työtuntimäärä ei ole tasan jaollinen 7,4 tunnilla, voidaan jakojäännös antaa jaksotyöajan lyhennyksenä tai osittaisena vapaapäivänä.
4. Tasoitusvapaat ovat työssäolon veroista aikaa.
5. Tasoitusvapaalla tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Tasoitusvapaalla tehtyjä tunteja ei oteta huomioon jakson kokonaistuntimäärää laskettaessa.

ESIMERKKI

Työntekijä on tehnyt kolmiviikkoisjaksolla 148 työtuntia, joista kaksi 7,4 tunnin sunnuntaityövuoroa. Työntekijän palkka on 10 euroa tunnilta. Järjestelmään on sovittu siirrettäväksi myös sunnuntaityökorvaus. Yhteensä järjestelmään tasoitettavaksi siirtyy $(148 - 111) 37$ tuntia + $14,8 \times 10$ euroa (148) euroa, joka tunneiksi muutettuna on 14,8 tuntia. Yhteensä järjestelmään on siten siirretty vapaana annettavaksi 51,8 tuntia. Työaika tasoitetaan antamalla työntekijälle 7 kokonaista vapaapäivää tasoittumiskauden aikana osapuolten sopimana ajankohtana.

6. Palkka

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

7. Sairastuminen kesken tasoitusvapaajakson

1. Työntekijän sairastuessa tasoitusvapaita pitäessään työntekijällä on oikeus keskeyttää vapaajakso sairausloman ajaksi, jolloin poissaoloa käsitellään sairauslomana sairastumista seuraavasta päivästä lukien. Työntekijän tulee esittää sairastumisesta työehtosopimuksen mukainen selvitys ja ilmoittaa halustaan keskeyttää tasoitusvapaajakso.

2. Työnantaja määrää näin siirrettyjen tasoitusvapaiden pitoajankohdan. Mikäli tasoittumiskauden päättymisajankohdan vuoksi näin siirrettyjä tasoitusvapaita ei voida pitää ennen tasoittumiskauden päättymistä, voidaan ne antaa seuraavan tasoittumiskauden aikana.

8. Tasoittumisjärjestelmän katkeaminen kesken tasoittumiskauden

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

2. Mikäli tasoittumisjärjestelmän katkeaminen johtuu työnantajasta johtuvasta syystä, alijäämää ei vähennetä. Mahdollinen ylijäämä korvataan siten kuin tasoittumiskauden päättymistilanteen osalta on sovittu.

9. Lisä- ja ylityö tasoittumiskauden päättyessä

1. Mikälijaksokohtainen ylityö on korvattu rahana 3. kohdan mukaisesti, ei ylityönä korvattuja tunteja oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa.

2. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työntekijästä johtuvaa alijäämää, voidaan alijäämä vähentää työntekijän palkasta.

3. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt ylijäämää, korvataan ylijäämä seuraavasti:

- jaetaan tehdyt työtunnit työpäivien ja pidettyjen tasoitusvapaapäivien yhteenlasketulla lukumäärällä
- vuorokaudessa keskimäärin yli 7,4 tunnin tehty työ korvataan 8 tuntiin asti maksamalla lisätyökorvauksena 0,6 tunnilta yksinkertainen tuntipalkka
- vuorokaudessa keskimäärin yli 8 tunnin tehty työ korvataan maksamalla 10 tuntiin asti ylityökorvauksena 50 %:lla korotettu palkka
- keskimäärin yli 10 tunnin tehty työ korvataan 100 %:lla korotetulla palkalla.

10. Työaikakirjanpito

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

4. Säännöllinen yötyö

1. Työajan lyhennykseen oikeutetut

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

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

2. Lisä- ja ylityö

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

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

3. Palkka

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

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

5. Kolmivuorotyöhön rinnastettava työ

1. Työajan lyhennykseen oikeutetut

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

- kaikkina vuorokauden aikoina ja
- kaikkina viikonpäivinä.

Työvuorojen tulee myös sijoittua kaikkiin vuorokauden aikoihin ja kaikkiin viikonpäiviin.

Lyhennys ei koske tilapäisjärjestelyjä, elleivät sijaisjärjestelyt ole säännöllisiä.

Mikäli muutoin normaalissa työaikajärjestelmässä (111 tuntia) oleva työntekijä vuorottaa yötyön aikahyvitykseen (90 tunnin järjestelmä) oikeutetun työntekijän yövuoroja vähintään kuusi kolmessa viikossa, tulee hän oikeutetuksi tämän järjestelmän mukaiseen työajan lyhennykseen eli hänen työaikansa on 105 tuntia kolmessa viikossa.

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

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

2. Lyhennyksen toteuttaminen

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

Juhla- ja pyhäpäivälyhennystä (JP-vapaa) ei ansaita tässä työaikamuodossa.

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

3. Lisä- ja ylityö

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

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

4. Palkka

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

Sairausajan palkkaa maksettaessa tasoitusvapaat rinnastetaan työssäolopäiviin.

4. PALKKA

13 § Palkkausmuoto

Kokoaikatyöntekijälle maksetaan kuukausipalkkaa.

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

14 § Palkan määräytyminen

1. Kokemusvuodet (1.10.2007 jälkeen alkaneet työsuhteet)

Palkkataulukon vuosiporrasta määriteltäessä otetaan 1.10.2007 jälkeen alkavissa työsuhteissa huomioon vastaavassa työtehtävässä työskennelty aika.

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

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

Yhden kokemusvuoden saavuttaminen edellyttää:

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

Siirtyminen seuraavaan vuosiportaaseen toteutetaan vuosiportaan täyttymistä seuraavan palkanlaskentakauden alusta lukien.

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

Myöhemmin esitettävä selvitys ei oikeuta aikaisemman työkokemuksen huomioon ottamiseen.

2. kohdan mukainen harjoittelu-aika kerryttää myös kokemusaikaa.

Työntekijän siirtyessä työsuhteensa aikana vaativamman palkkaryhmän mukaiseen uuteen työtehtävään tai esimiesten työehtosopimuksen soveltamispiiriin määräytyy uusi taulukkopalkka sen vuosiportaan mukaan, joka on entistä taulukkopalkkaa lähinnä korkeampi.

Aikaisemmin tarjoilijana kokoaikatyössä ajanjakson 1.1.2009 – 30.6.2013 työskennellyt työntekijä palkataan tarjoilijan tehtäviin 1.10.2013. Työntekijällä on työkokemusta yhteensä 4 vuotta 6 kuukautta. Työntekijän vähimmäispalkka määräytyy yli 2 v. palkkataulukon mukaisesti. Työntekijä siirtyy yli 5 v. palkkataulukon 1.4.2014.

2. Harjoittelu aika

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

Harjoittelu aikaa vähentää 1. kohdan mukaisesti määritelty työkokemus.

Harjoittelijan palkka on 80 % kyseisen työtehtävän mukaisesta, 0–2 vuoden palkkataulukosta.

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

3. Palvelusvuosilisä (ennen 1.10.2007 alkaneet työsuhteet)

Palvelusvuosilisä määräytyy sen mukaan, kuinka pitkään työntekijä on ollut sen hetkisen työnantajan palveluksessa.

Palvelusvuosilisään oikeuttavaksi ajaksi lasketaan työssäoloajan lisäksi esimerkiksi:

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

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

Osa-aikatyöntekijän oikeus palvelusvuosilisään määräytyy edellä mainituin tavoin.

4. Palkkaryhmät

Palkkaryhmät	
1.	Aputyöntekijä, pikkolo
2.	Tarjoilija, kassa, myyjä, kokki, huolto- ja liikenneasematyöntekijä, keilahallityöntekijä (kahvilat, pikaruokaravintolat sekä ravintolat, joissa ei anniskella lainkaan tai joissa anniskellaan enintään 4,7 tilavuusprosenttisia käymisteitse valmistettuja alkoholijuomia, ”keskiolutravintolat”) Siivoaja, allasvalvoja, autolla tapahtuva tuotteiden kuljetus- ja jakelutyö, aulapalvelutyöntekijä, leirintäaluetyöntekijä
3.	Henkilöstöravintolan kokki (ei anniskella yli 4,7 tilavuusprosenttisia alkoholijuomia) Kerroshoitaja, eines- ja valmistuskeittiön kokki, leipuri
4.	Tarjoilija, kokki, kylmäkkö, huolto- ja liikenneasematyöntekijä, keilahallityöntekijä (anniskelupaikat, joissa anniskellaan yli 4,7 tilavuusprosenttisia alkoholijuomia, ”A- ja B-anniskeluravintolat” tms.) Vahtimestari, järjestyksenvalvoja, huoltomies, puhelunvälittäjä, vastaanottoapulainen, karaoketyöntekijä, kokousjärjestelijä, hyvinvointityöntekijä (esim. kunto-ohjaaja, personal trainer, jalkojenhoitaja), harraste- ja tapahtumatyöntekijä (esim. kuntosalin ohjaaja, vapaa-ajanohjaaja, roudari, hallinrakentaja, caddie master), kosmetologi, liikunnanohjaaja, hieroja
5.	Majoitusliikkeen vastaanottovirkailija, portieeri, fysioterapeutti

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

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

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

Keittiöapulainen työskentelee noin 30 % työajastaan kokin tehtävissä. Ravintolassa on A-oikeudet. Apulaisen taulukkopalkan korottamisesta on sovittava seuraavasti:

Kokin taulukkopalkka 1.9.2014 (0–2 v)	1746 €
Keittiöapulaisen taulukkopalkka	1578 €
Palkkojen ero	168 €

Keittiöapulaisen palkkaa korotetaan: $168 \text{ €} \times 30 \% = 50,40 \text{ €}$

Palkka vähintään $1578 \text{ €} + 50,40 \text{ €} = 1628,40 \text{ €}$

15 § Oppilas, nuori ja koululainen

1. Oppisopimus

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

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

2. Alle 18-vuotias työntekijä

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

3. Koululainen

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

16 § Palkkaa korottavat tekijät

1. Varavastaavan lisä

Työnantajan määräämälle vastaavan hoitajan sijaiselle (varavastaava) maksetaan A-tai B-oikeuksin toimivassa anniskelupaikassa:

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

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

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

ESIMERKKI 1.

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

Hovimestari 1.9.2014	yli 5 v.	13,36 €
Tarjoilija 1.9.2014	yli 5 v.	<u>- 11,57 €</u>
Varavastaavan lisä esimerkkitapauksessa		1,79 €

ESIMERKKI 2.

Vastuuvuoroja arvioidaan olevan 30 % työvuoroista, jolloin varavastaavanlisä maksetaan seuraavasti:

Hovimestari 1.9.2014	yli 5 v.	2124 €
Tarjoilija 1.9.2014	yli 5 v.	<u>- 1840 €</u>
		284 €
		× 30 % = 85,20 €
		1840,00 €
		<u>+ 85,20 €</u>
Tarjoilijan palkka yhteensä vähintään		1925,20 €

2. Iltta- ja yötyölisä

Iltatyölisää maksetaan klo 18.00 – 24.00 tehdystä työstä palkkaliitteen mukaisesti.

Yötyölisää maksetaan klo 24.00 – 06.00 tehdystä työstä palkkaliitteen mukaisesti.

3. Liikenneaseman päivittäistavaramyymälälisä

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

Työehtosopimuksen kolmivuorotyöhön rinnastettavan työn aikahyvitysjärjestelmää (ns. 105-tunnin järjestelmä) ei sovelleta tämän lisän piiriin kuuluvalla liikenneasemalla, jos

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

17 § Sunnuntai-, pyhä- ja aattotyö

1. Sunnuntai- ja pyhätyöstä maksetaan peruspalkka, ilt-, yötyö- sekä varavastaavanlisät 100 %:lla korotettuna

- sunnuntaina
- muuna kirkollisena juhlapäivänä
- vappuna
- itsenäisyyspäivänä.

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

- uudenvuodenaattona
- pääsiäislauantaina
- vapunaattona
- juhannusaattona
- jouluaattona.

Aattolisää ei makseta pyhäpäivälle sijoittuvalta aatolta.

18 § Lisä- ja ylityö

1. Lisätyö

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

Lisätyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

Lisätyötunneilta maksetaan korvauksena perustuntipalkka.

2. Ylityö

Ylityötä on kolmiviikkoisjakson aikana 120 tuntia ylittävä työ.

Ylityön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

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

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

3. Vajaan kolmiviikkoisjakson lisä- ja ylityö

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

A. lisätyön osalta:

- montako tuntia keskimääräinen työaika on työpäivien osalta 7,4 tuntia pitempi
- 7,4 tuntia ylittäviltä tunneilta 8 tuntiin saakka maksetaan perustuntipalkka

B. ylityön osalta:

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

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

ESIMERKKI

ma	ti	ke	to	pe	la	su	ma	ti	ke	to	pe	la	su	ma	ti	ke	to	pe	la	su
8	9	8	9	9	V	7	8,5	9	9	9	X	X	V	9	4	V	4	4	X	4,5

3 vkoa = 111 t

Työsuhde päättyi

Tunteja 94,5 t

Työpäiviä 11

$94,5 \text{ t} : 11 \text{ tp} = 8,59 \text{ t/työpäivä}$

Lisätyötä osuus 8 tuntiin: $8 \text{ t} - 7,4 \text{ t} =$ keskimäärin $0,6 \text{ t}$ lisätyötä $\times 11 \text{ tp} = 6,6 \text{ t}$

Ylityötä 8 tuntia ylittäviltä osin: $8,59 \text{ t} - 8 \text{ t} =$ keskimäärin $0,59 \text{ t}$ ylityötä $\times 11 \text{ tp} = 6,49 \text{ t}$

Korvaukset: 6,6 tunnilta yksinkertainen tuntipalkka

6,49 tunnilta 50 %-lla korotettu palkka

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

19 § Vapaapäivänä tehty työ

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

V-päivänä tehtävästä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu peruspalkka.

X-päivänä ja JP-vapaana tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu peruspalkka.

Mahdollinen varavastaavan lisä maksetaan vastaavasti korotettuna.

Lisäksi maksetaan sunnuntaityökorvaus, mikäli työ on tehty:

- sunnuntaina
- muuna kirkollisena juhlapyhänä
- vapunpäivänä
- itsenäisyyspäivänä.

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

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

20 § Korotetun palkan vaihtaminen vapaaseen

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

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

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

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

ESIMERKKI.

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

21 § Palkan maksaminen

1. Palkanmaksu

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

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

Kuukausipalkkaisella työntekijällä edellä mainitulla peruspalkalla tarkoitetaan puolta kuukausipalkasta.

Palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa

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

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

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

2. Osakuukauden palkka

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

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

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

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

Palkattoman poissaolon ollessa enintään kolme päivää vähennetään poissaoloajan tunnit.

3. Palkanmaksu työsuhteen päättyessä

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

4. Palkanpidätykset

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

5. Palkan erittely

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

5. POISSAOLOT

22 § Sairastuminen

1. Palkanmaksun edellytykset

Työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, jos:

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

2. Ilmoitusvelvollisuus ja selvitys työkyvyttömyydestä

Työntekijä on velvollinen viipymättä henkilökohtaisesti ilmoittamaan sairastumisestaan työnantajalle tai tämän edustajalle. Henkilökohtainen ilmoitus tulee

tehdä työnantajan ohjeistamalla tavalla. Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoituksen tahallaan tai huolimattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta.

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

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

- kysymyksessä on epidemialuontoinen sairaus (esim. flunssa tai vatsatauti) ja
- työnantaja ei ole järjestänyt lääkäripalvelut sisältävää työterveyshuoltoa ja
- työntekijä ei ole pyynnöstään huolimatta saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä hoidon kiireellisyysluokituksen tai muun pakottavan syyn vuoksi.

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

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

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

3. Sairausajan palkkajakso

Sairausajan palkkaa maksetaan työsuhteen kestoajan perusteella seuraavasti:

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

4. Sairausajan palkan määrä

1. Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan peruskuukausipalkkaa palkallisuudesta sairausajanjaksolta.

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

2. Tuntipalkkaiset työntekijät

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan perustuntipalkkaa työvuorolistaan merkityiltä työtunneilta.

Ellei sairausajalle ole laadittu työvuorolistaa, maksetaan palkka sairastumista edeltäneiden kolmen täyden kolmiviikkoisjakson toteutuneen keskimääräisen työajan perusteella, kuitenkin enintään 7,4 tunnilta työpäivää kohti.

5. Sairausajan palkan maksaminen

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

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

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

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

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

6. Sairauden uusiutuminen

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

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

ESIMERKKI

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

31.10.							11.11.					17.11.					24.11.										
M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S	M	T	K	T	P	L	S
T	T	T	T	T	V	X	X	T	T	T	T	V	T	V	X	T	T	T	T	T	V	T	T	T	T	T	X
sama sairaus uusiutui																	sama sairaus uusiutui										

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

Kela maksaa päivärahan ajanjaksolta 12.11 – 17.11. suoraan työntekijälle.

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

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

23 § Lääkärintarkastukset

1. Lääkärintarkastukset ja tutkimukset

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

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

2. Lakisääteiset tarkastukset

Ansionmenetyks korvataan myös työntekijän käydessä seuraavissa lakisääteisissä tarkastuksissa ja tutkimuksissa:

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

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

24 § Tilapäinen poissaolo

1. Perheessä sattunut äkillinen sairaus

1.1.

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

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

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

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

- toisella lapsen kanssa vakituisesti asuvalla henkilöllä ei ole ansiotyönsä ja työaikansa, varusmiespalveluksen, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen, pakollisen reservin kertausharjoituksen tai pakollisten täydennyspalvelusten vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai hoitaa lasta itse ja
- toisen esteestä hoitaa lasta on annettu selvitys pyydettyessä.

1.2.

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

2. Työntekijän vihkiäiset ja merkkipäivät

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

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

3. Lähiomaisen kuolema ja hautajaiset

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

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

Yli päivän poissaolosta on pyydettyessä esitettävä etukäteen selvitys ajan tarpeesta.

4. Kutsunta ja kertausharjoitukset

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

Työntekijälle maksetaan pakollisilta kertausharjoituspäiviltä palkan ja reserviläispalkan erotus.

5. Yhteiskunnallinen toiminta

Työntekijälle maksetaan palkan ja ansionmenetykskorvauksen erotus hänen osallistuuksaan työaikana:

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

Erotus maksetaan työntekijän annettua selvityksen ansionmenetykskorvauksesta.

6. PAMin hallintoelinten kokoukset

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

7. Vaikeasti sairas lapsi

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

8. Poissaoloista sopiminen ja vuosilomaedut

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

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

25 § Perhevapaat

1. Lakisääteiset oikeudet

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

Työehtosopimuksen laatimishetkellä määräykset ovat seuraavat:

2. Erityisäitiysvapaa

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

3. Äitiysvapaa

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

4. Isyysvapaa

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

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

5. Vanhempainvapaa

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

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

6. Hoitovapaa

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

7. Osittainen hoitovapaa

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

26 § Äitiys-, adoptio- ja isyysvapaan palkka

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

6. VUOSILOMA

27 § Vuosiloma

1. Vuosiloma

Vuosilomaetuudet määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

2. Loman ansainta

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

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

Loman pituutta laskettaessa annetaan päivän osa täytenä lomapäivänä.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi jonka aikana:

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

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

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

3. Työssäolopäivien veroiset päivät

Vuosiloman ansainnassa on otettava huomioon myös työssäolopäivien veroiset päivät.

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

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

Lomanmääräytymisvuoden perusteella annettavan vuosiloman pituutta mää-

- rättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä työpäiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt työtä suorittamasta seuraavista syistä:
- a. reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 37 §:ssä tarkoitetun täydennyspalveluksen vuoksi
 - b. sairauden tai tapaturman vuoksi, ei kuitenkaan enempää kuin yhteensä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos tällainen este keskeytyksettä jatkuu lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään tämän sairauden tai tapaturman osalta työssäolopäivien veroisina yhteensä enintään 75 työpäivää
 - c. lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, ei kuitenkaan enempää kuin yhteensä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos tällainen este keskeytyksittä jatkuu lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään kuntoutusajan osalta työssäolopäivien veroisina yhteensä enintään 75 työpäivää
 - d. työturvallisuuslaissa tarkoitetun tai työnantajan määräämän taikka sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi
 - e. työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä säädetyn äitiys-, erityis-äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi
 - f. sellaisen kunnallisen tai muun julkisen luottamustehtävän taikka todistajana kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella
 - g. sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia
 - h. työnsä edellyttämän matkustamisen takia, ellei tällaisia matkustuspäiviä muuten luettaisi hänen työpäivikseen
 - i. muusta syystä, jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaan on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle poissaolosta huolimatta tällaiselta päivältä palkan (esim. JP-vapaat)
 - j. lomauttamisen takia, kuitenkin enintään 30 työpäivää kerrallaan
 - k. lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, kuitenkin enintään kuusi kuukautta kerrallaan. Tällaisen työaikajärjestelyn jatkuessa keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen aloitetaan uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen lomanmääräytymisvuoden vaihtumisesta
 - l. opintovapaalaissa (237/79) tarkoitetun opintovapaan johdosta, jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työnantajan hänelle osoittamaan työhön, kuitenkin enintään 30 työpäivää lomanmääräytymisvuoden ajalta
 - m. voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen osallistumisen takia
 - n. työnantajan suostumuksella työn edellyttämän koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työssäolopäivien veroisiksi voidaan sopia luetta-

vaksi vain 30 työpäivää kerrallaan

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

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

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

4. Vuosiloman säästäminen

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

5. Vuosiloman antaminen ja merkitseminen työvuorolistaan

1. Kesälomakausi on 2.5.–30.9. Talvilomakausi on 1.10.–30.4.

2. Työnantaja määrää loman ajankohdan lomakaudella. Ennen ajankohdan määrittämistä työntekijälle on annettava mahdollisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

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

3. Vuosiloman tulee pääsääntöisesti olla yhdenjaksoinen. Kesälomasta voidaan työntekijän suostumuksella antaa 12 arkipäivää ylittävä osuus yhdessä tai useammassa erässä. Talviloma voidaan jakaa ainoastaan työntekijän suostumuksella.

4. Työnantajan on ilmoitettava vuosiloman ajankohdasta mikäli mahdollista kuukautta, kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista. Sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta siirretyn loman yhteydessä ennakoilmoitusaika on kaksi viikkoa, tai jos tämä ei ole mahdollista, vähintään viikko. Työnantaja ei voi ilman työntekijän suostumusta siirtää lomaa ilmoitettuaan sen ajankohdasta.

5. Lomapäiviksi ei lasketa sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, juhannusaattoa, vapunpäivää, jouluaattoa eikä pääsiäislauantaita.

6. Lomaa ei saa merkitä alkamaan tai päättyään siten, että ansaitut tai ansaittavaksi tulevat vapaapäivät menevät vuosiloman kanssa päällekkäin.

7. Kiertävästä tai kiinteästä vapaapäivien antamisjärjestelmästä voidaan poiketa.

8. Kukin maanantain ja perjantain välinen, vuosilomapäiväksi luettava päivä lyhentää 111 tunnin työaikajärjestelmässä jakson työaika 7,4 tunnilla.

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

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

9. Jos loma sijoittuu useamman kolmiviikkoisjakson ajalle, lasketaan työaika lyhentävä vaikutus kunkin kolmiviikkoisjakson osalta erikseen.

10. Jos viimeinen vuosilomaan kuuluva päivä on lauantai, tulee tätä seuraava sunnuntai järjestää vapaapäiväksi. Tämä vapaapäivä ei vähennä ansaittuja tai ansaittavaksi tulevia vapaapäiviä.

ESIMERKKI

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

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

6. Vuosiloma ja vapaapäivät

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

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

Jos loma alkaa viimeistään perjantaina, vapaapäiviä ei ole ansaittu.

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

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

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

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

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

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

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

7. Vuosiloman vaikutus työaikaan

ESIMERKKI 1.

6 päivän kesäloma ja säännöllinen työaika 111 t / 3 vkoa.

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

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoitettavia vuosilomapäiviä yhteensä 5 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee $5 \times 7,4$ tuntia eli yhteensä 37 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika $(111-37) = 74$ tuntia.

ESIMERKKI 2.

12 päivän kesäloma ja säännöllinen työaika 111 t / 3 vkoa.

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

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoitettavia vuosilomapäiviä yhteensä 10 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee $10 \times 7,4$ tuntia eli yhteensä 74 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika $(111-74) = 37$ tuntia.

ESIMERKKI 3. (YHDENJAKSOINEN LOMA USEAMMALLA JAKSOLLA)

18 päivän kesäloma, joka osuu kahdelle jaksolle. Säännöllinen työaika 111 t / 3 vkoa.

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

Ensimmäisessä kolmiviikkoisjaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 5 kpl, jolloin tämän jakson työaika lyhenee $5 \times 7,4$ tuntia eli yhteensä 37 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika yhteensä $(111-37) = 74$ tuntia.

Toisessa kolmiviikkoisjaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 10 kpl, jolloin tämän jakson työaika lyhenee $10 \times 7,4$ tuntia eli yhteensä 74 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika yhteensä $(111-74) = 37$ tuntia.

ESIMERKKI 4. (PÄÄSIÄINEN)

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

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 6 kpl, joiden jakson työaika lyhentävä vaikutus on $6 \times 7,4$ t eli yhteensä 44,4 tuntia. Lisäksi vuosilomajaksoon sisältyvät pitkäperjantai ja pääsiäismaanantai, joiden jakson työaika lyhentävä vaikutus on $2 \times 7,4$ t eli yhteensä 14,8 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika $(111-59,2)$ on yhteensä 51,8 tuntia.

ESIMERKKI 5. (HELATORSTAI)

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

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 5 kpl, joiden jakson työaika lyhentävä vaikutus on $5 \times 7,4$ t eli yhteensä 37 tuntia. Lisäksi vuosilomajaksoon sisältyy helatorstai, jonka jakson työaika lyhentävä vaikutus on 7,4 t. Jakson jäljelle jäävä työaika $(111-44,4)$ on yhteensä 66,6 tuntia.

ESIMERKKI 6. (JUHANNUS)

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

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoituvia vuosilomapäiviä yhteensä 6 kpl, joiden jakson työaika lyhentävä vaikutus on $6 \times 7,4$ t eli yhteensä 44,4 tuntia. Lisäksi vuosilomajaksoon sisältyy juhannusaatto, jonka jakson työaika lyhentävä vaikutus on 7,4 t. Jakson jäljelle jäävä työaika (111-51,8) on yhteensä 59,2 tuntia.

8. Lisä- ja ylityö vuosiloman sisältävällä työaikajaksolla

Mikäli vuosilomajakson työaika lyhentävän vaikutuksen ja jaksolla toteutuneen työajan yhteismäärä ylittää 111 tuntia, korvataan jakson lisä- ja ylityö seuraavasti:

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

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

9. Vuosiloman siirtäminen

Vuosiloma siirretään työntekijän pyynnöstä jos työntekijä on työkyvytön

- sairauden
- tapaturman tai
- synnytyksen johdosta.

Työnantaja on velvollinen siirtämään vuosiloman seuraavin edellytyksin:

1. Työkyvyttömyys ennen vuosiloman tai sen osan alkamista

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

Työntekijä on velvollinen työnantajan sitä vaatiessa todistamaan työkyvyttömyytensä lääkärintodistuksella.

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

Jos työntekijä ennen lomansa alkamista toimittaa työnantajalle lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään, katsotaan tä-

mä pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan, ellei työntekijä toisin ilmoita. Ilman mainitunlaista selvitystä tai nimenomaista pyyntöä työnantajalla ei ole velvollisuutta siirtää lomaa, vaikka työnantaja olisikin tietoinen työntekijän työkyvyttömyydestä.

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

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

2. Työkyvyttömyys vuosiloman aikana

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

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

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

Sairausajalta työntekijällä on oikeus saada sairausajan palkkaa TES22§ mukaisesti.

3. Siirretyn vuosiloman antaminen

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

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

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

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

10. Vuosilomapalkka

1. Laskentatavan määräytyminen

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

2. Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka maksetaan ennen loman alkamista.

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

3. Vuosilomapalkan suuruus

A. Kuukausipalkkaiset työntekijät

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

Peruskuukausipalkan pohjalta laskettu vuosilomapalkka tasataan seuraavana palkanmaksupäivänä.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkkaan lisätään lomanmääräytymisvuoden aikana maksettujen ilt-, yötyö- ja varavastaavanlisien sekä sunnuntaityökorvausten summasta:

Lomanmääräytymisvuoden (1.4.-31.3.) aikana maksetut	Työsuhte jatkonut alle vuoden 31.3. mennessä	Työsuhte jatkonut vähintään vuoden 31.3. mennessä
<ul style="list-style-type: none">• iltatyölisä• yötyölisä• sunnuntaityökorvaus• varavastaavanlisä	9 %	11,5 %

ESIMERKKI LOMAPALKKAN LASKEMISESTA

Kuukausipalkka loman alkaessa 1700 € + lomanmääräytymisvuoden tuntikohtaiset lisät 1 000 € (11,5 %).

24 päivän kesäloman alkaessa maksetaan:

Peruspalkka	$1\,700\text{ €} / 25 \times 24 = 1\,632\text{ €}$
Lisien osuus	$11,5\% \times 1\,000\text{ €} = 115\text{ €}$
Kesälomapalkka	$1\,632\text{ €} + 24/30 \times 115\text{ €} = 1\,723,99\text{ €}$

6 päivän talviloman alkaessa maksetaan:

Peruspalkka	$1\,700\text{ €} / 25 \times 6 = 408\text{ €}$
Lisien osuus	115 €
Talvilomapalkka	$408\text{ €} + 6/30 \times 115\text{ €} = 430,99\text{ €}$

B. Tuntipalkkaiset työntekijät

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

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

Lomapalkka lasketaan prosentuaalisesti lomanmääräytymisvuoden ansiosta, joka muodostuu:

- a. työssäolon ajalta maksetusta palkasta (lukuun ottamatta yli- ja hätätyöstä maksettua korotusosaa) sekä
- b. seuraavista vuosilomaa kerryttävien poissaolojen ajalta laskettavista laskennallisista palkkaeristä:
 - sairausajalta maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 75 työpäivältä
 - lääkinnällisen kuntoutuksen ajalta, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä ammattitaidin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, yhteensä enintään 75 työpäivältä
 - ajalta, jonka työ on estynyt sairauden leviämisen estämiseksi annetun viiranomaisen määräyksen takia
 - erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta sekä tilapäisen hoitovapaan ja pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon ajalta.

- lomautusajalta enintään 30 työpäivältä lomautusta kohden ja
- työehtosopimuksen mukaisen tilapäisen poissaolon ja lääkärintarkastuksen ajalta.

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

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

ESIMERKKI

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

Lomaoikeus 2,5 pv × 12 kk

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

Lomanmääräytymisvuoden ansio:

19 000 €

1 440 €

504 € (laskennallinen palkka 7:lle palkattomalle sairauspäivälle)

20 944 €

Lomapalkka 20 944 € × 11,5 % = 2 408,56 €

11. Vuosilomakorvaus

a. vuosilomakorvaus työsuhteen kestäessä

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

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

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

b. vuosilomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työntekijällä on oikeus työsuhteen päättyessä saada vuosilomapalkan sijasta vuosilomakorvaus.

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

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

12. Vuosilomakirjanpito

Työnantajan on pidettävä vuosilomista kirjanpitoa, jossa on oltava mm:

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

28 § Lomaltapaluu raha

1. Maksamisedellytykset

Työntekijä on oikeutettu lomaltapaluu rahaan:

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

Työhön palaamiseen rinnastetaan poissaolo, joka johtuu

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

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

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

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

Mikäli muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanotun työntekijän työ- sopimus päättyy vuosiloman aikana ja työntekijä on tästä syystä estynyt pala- masta vuosilomaltaan työhön, on työntekijällä oikeus lomaltapaluu- rahaan pide- tyn tai pidettäväksi sovitun vuosiloman osalta.

2. Suuruus

Lomaltapaluu- raha on 50 % työehtosopimuksen mukaan lasketusta lomapalkasta.

Lomaltapaluu- raha lasketaan loma-ajan rahapalkasta ottaen mukaan mahdolli- nen rahana maksettava luontoisetu kuten ravintoetu. Muita loman aikana an- nettavia luontoisetuja ei oteta huomioon.

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

ESIMERKKI

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

Lomaltapaluuraha:

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

3. Maksamisaika

Lomaltapaluuraha maksetaan loman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

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

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

Ellei toisin ole sovittu, annetaan lomaltapaluurahavapaa kokonaisina vapaapäivinä (työaikaa lyhentävä vaikutus on 111 tuntia/3 viikkoa työaikamuodossa 7,4 tuntia /pv) Yhdellä kalenteriviikolla voi olla enintään 5 lomaltapaluurahavapaapäivää. Lomaltapaluurahavapaapäivä rinnastetaan työpäiväksi X- ja V-päivien ansainnassa.

ESIMERKKI

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

7. MATKAT

29 § Matkakustannukset

1. Matkakustannukset

Työntekijän joutuessa matkustamaan työnantajan määräyksestä, matkakustannukset korvataan vaihtoehtoisesti:

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

2. Yrityksen matkustussääntö

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

Yrityksen matkustusohjesäännössä voidaan poiketa verohallituksen ohjeista seuraavissa tapauksissa:

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

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

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

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

8. TYÖPAIKKAKOHTAINEN SOPIMINEN

30 § Työpaikkakohtainen sopiminen

Työpaikkakohtaisessa sopimisessa noudatetaan seuraavia määräyksiä, elleivät liitot toisin sovi:

1. Sopijapuolina voivat olla toisaalta työnantaja tai hänen edustajansa, toisaalta työntekijä, työntekijät tai luottamusmies, ellei ao. työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu.

2. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.
3. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassaolevaksi tai määräajaksi.

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

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

Mahdollisuuden työpaikkakohtaiseen sopimiseen sisältävät seuraavat työehtosopimuksen kohdat:

- 7 § keskimääräisen vähimmäistyöajan tarkastelujakson pituus
- 8 § viikonloppuvapaat
- 9 § työvuorolista
- 11 § JP-päiväkorvauksen laskeminen
- 11 § henkilöstöravintolan työaika
- 12 § 2. työajan tasoittumisjärjestelmä
- 12 § 3. vuosityöaikajärjestelmä (ns. työaikapankki)
- 21 § palkan maksaminen
- 28 § lomaltapaluuera.

9. ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

31 § Jäsenmaksuperintä

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

1. Perintäkausi on sama kuin palkanmaksukausi.
2. Jäsenmaksu peritään työntekijän kokonaisansiosta.
3. Työnantaja suorittaa perimänsä jäsenmaksun ammattiliiton ilmoittamalle tilille perintäkausittain. Työnantaja antaa perityistä jäsenmaksuista tiedon työntekijälle palkkalaskelmassa.
4. Perittyjen jäsenmaksujen tilityksen tulee tapahtua välittömästi perinnän tapahtuttua ilman aiheetonta viivytystä.

5. Työsuhteen päättyessä tulee työntekijän ja työnantajan edustajan täyttää jäsenmaksun päättymisilmoitus ja toimittaa siitä sopimuskappale työnantajalle ja ammattiliitolle.

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

32 § Työpaikkakokoukset

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

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

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

33 a § Väkivallan ehkäisy

1. Arviointi

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

Arvioinnissa huomioidaan erityisesti

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

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

2. Torjunta ja jälkihoito

Väkivallanuhkaa tulee torjua huolehtimalla ainakin seuraavista toimenpiteistä:

- laatimalla menettelytapaohjeet väkivaltatilanteen varalle
- antamalla työntekijälle riittävä opastus tai koulutus käytössä oleviin turva- ja hälytysjärjestelmiin

- suunnitteleamalla työpisteet rakenteellisesti turvallisiksi
- huomioimalla väkivallan uhka työvoiman mitoituksessa sekä työvuoro- ja työaikasuunnittelussa
- varmistamalla yhteydensaanti poliisiin tai vartiointiliikkeeseen, esimerkiksi puhelimella.

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

33 b Työhyvinvoinnin edistäminen

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

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

Työpaikalle suositellaan laadittavaksi yhteistoiminnassa yrityksen työntekijöi-
den kanssa työhyvinvointiohjelma tai toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämi-
seksi. Toimenpiteitä voidaan käsitellä myös osana kehityskeskustelua.

Toimenpiteissä voidaan huomioida esimerkiksi:

- työn hallinnan ja osaamisen varmistaminen.
- johtamisen ja esimiestyön merkitys hyvän työilmapiiriin luomisessa ja työky-
vyn ylläpitämisessä.
- työaikajärjestelyjen ja työvuorosuunnittelun merkitys jaksamiselle.
- yö- ja vuorotyön aiheuttaman kuormituksen vähentäminen.
- vapaaehtoisen osa-aikatyön, vuorotteluvapaan ja osa-aikaeläkkeen tarjoamat
mahdollisuudet.
- mahdollisuudet työn muokkaamiseen, keventämiseen ja työnkiertoon.
- työterveyshuollon tarjoamat palvelut.
- fyysisen työympäristön ja ergonomian parantaminen.
- terveellisten elämäntapojen merkitys hyvinvoinnille .

Tarkempia ohjeita työhyvinvointiohjelman laatimiseksi löytyy liittojen netti-
sivuilta. (www.mara.fi ja www.pam.fi)

34 § Työpaikkakäynnit

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

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

35 § Ryhmähenkivakuutus

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

36 § Työpaikkaruokailu

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

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

Aterioiden raha-arvo peritään seuraavasti:

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

Ateriointiaika on järjestettävä tämän työehtosopimuksen 7 §:n mukaisesti.

Aterian on oltava hyvin valmistettu, vaihteleva ja ravitseva.

37 § Työpuku

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

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

10. PALVELURAHAPALKKAA SAAVIA VAHTIMESTAREITA, JÄRJESTYKSENVALVOJIA JA PORTIEEREJA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

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

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

38 § Vahtimestarit ja järjestyksenvalvojat

1. Palveluraha

1. Vapaaehtoiset palvelurahat eli ns. tipit

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

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

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

2. Etukäteen hinnoitellut palvelurahat

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

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

Työnantaja ja vahtimestari toteavat vuosittain mahdollisen tarpeen palvelurahan tarkistamiseksi.

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

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

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

3. Kiinteäpalkkaiset vahtimestarit

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

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

4. Eteisvuokra

Vahtimestarilta ei peritä eteisvuokraa eikä muutakaan vastaavaa korvausta.

2. Puhelin

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

3. Järjestyksenvalvojan kortti

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

4. Portieerin tehtävät

Jos palvelurahalla työskentelevä vahtimestari hoitaa vahtimestarin työn ohessa majoitusliikkeen portieerin tehtävät, maksaa työnantaja tästä tehtävästä ravin-

tolan avoinna ollessa tunnilta 20 % portieerin tuntipalkasta ja ravintolan ollessa suljettuna vähintään portieerin tuntipalkan, tai niitä vastaavan määrän majoituspuolelta kertyvistä palvelurahoista. Aikaisemmin mahdollisesti suuremmaksi sovittuja palkkaetuja ei kuitenkaan vähennetä.

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

39 § Portieerit

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

40 § Palvelurahapalkkaa ansaitsevia koskevat yhteiset määräykset

1. Palvelurahapalkkaisen työntekijän kiinteä palkan osa

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

2. Sairausajan palkka

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

Päiväpalkka saadaan jakamalla sairastumisesta edeltäneiden kahden kuukauden ansiot työpäivien lukumäärällä.

Ansio voidaan laskea vahtimestarin ilmoituksen perusteella.

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

3. Sekä kiinteää että palvelurahapalkkaa ansaitsevat työntekijät

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

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

$$\frac{\text{Tuntipalkka} + \text{Palvelurahapalkka}}{\text{Tehdyt työpäivät}} = \text{Keskimääräinen päiväpalkka}$$

4. Ansionmenetyksen korvaaminen tilapäisen poissaolon ajalta

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

5. JP-vapaakorvaus

JP-vapaakorvaus määräytyy palvelurahapalkkaisen luottamusmiehen tuntipalkan perusteella (palkkaliite).

6. Vuosilomapalkka

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

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

Lomapalkka lasketaan prosentuaalisesti lomanmääräytymisvuoden ansiosta, joka muodostuu:

a. työssäoloajan ansiosta

Työssäoloajan ansio voidaan laskea vahtimestarin ilmoituksen perusteella. Työnantajalla on oikeus vaatia vahtimestaria esittämään selvitys tuloistaan. Luotettavaksi voidaan katsoa määrä, jonka vahtimestari on ilmoittanut verottajalle palveluraha-ansiokseen, tai verolautakunnan lainvoimainen päätös. Näin

on arvioitava myös lomavuoden tammi-maaliskuun ansio, ansiota ei voida arvioida pienemmäksi, paitsi jos asiakasmäärässä on selvästi ilmennyt olennaisia muutoksia.

sekä

- b. seuraavista vuosilomaa kerryttävien poissaolojen ajalta laskettavista laskennallisista palkkaeristä:
- sairausajalta maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 75 työpäivältä
 - lääkinnällisen kuntoutuksen ajalta, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, yhteensä enintään 75 työpäivältä
 - ajalta, jonka työ on estynyt sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia
 - erityisiäitys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta sekä tilapäisen hoitovapaan ja pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon ajalta.
 - lomautusajalta enintään 30 työpäivältä lomautusta kohden ja
 - työehtosopimuksen mukaisen tilapäisen poissaolon ja lääkärintarkastuksen ajalta

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

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

11. PÄÄLUOTTAMUSMIES, TYÖSUOJELUVALTUUTETTU, NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA TYÖRAUHA

41 § Pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Korvaukset ja työstä vapautusajat

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

Työntekijämäärä	Työstä vapautus-tunteja/3 vkoa	Korvaus €/kk 1.6.2013 lukien	Korvaus €/kk 1.9.2015 lukien
25-49	4	63	68
50-74	6	63	68
75-149	11	63	68
150-249	22	63	68
250-349	38	95	100
350-449	50	121	126
450-549	65	147	152
550-649	80	163	168
650-749	95	179	184
750-850	105	194	199
yli 850	kokonaan työstä vapautettu	194	199

Taulukon mukaisesta työntekijämäärän alarajasta poiketen työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää 3 tuntia vapautusaikaa kutakin kolmiviikkoisjaksoa kohden.

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

2. Palvelurahapalkkainen pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

Ansionmenetyksen korvauksena palvelurahapalkkaiselle pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle pidetään palkkaliitteen mukaista tuntipalkkaa.

3. Työntekijämäärän laskeminen

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

42 § Neuvottelujärjestys

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

Asian jäädessä erimieliseksi suositellaan laadittavaksi kahtena kappaleena erimielisyysmuistio.

Paikallisten osapuolten on siirrettävä erimieliseksi jäänyt asia liittojen ratkaistavaksi.

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

Asian jäädessä liittoneuvotteluissa erimieliseksi se voidaan jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

43 § Työrauha ja sopimusrikkomukset

Kaikki työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet on kielletty.

12. SOPIMUKSEN TIEDOTTAMINEN JA VOIMASSAOLO

Sopimuksen tiedottaminen

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

Sopimuksen voimassaolo

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

PÖYTÄKIRJA KERROSHOITOTYÖN PALAUTTAMISESTA

- 1§ Pöytäkirja neuvottelusta, jossa läsnä olivat Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n sekä Palvelualojen Ammattiliitto PAM ry:n edustajat.
- 2§ Jos kerroshoitajien tehtävät palautetaan hotelliyrityksen omana työnä suoritettavaksi, tulisi noudattaa periaatetta, jonka mukaan ensisijaisesti tarjotaan työtä näissä töissä pysyvästi toimineille henkilöille. Näin toisen yrityksen palvelukseen siirtyneiden henkilöiden kohdalla katsotaan työsuhteen jatkuneen keskeytyksettä työsuhteen kestoaikaan sidottujen ja muiden etuuksien osalta.
- 3§ Tämä sopimus on voimassa kuten matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskeva työehtosopimus.

Helsingissä tammikuun 5. päivänä 2012

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

HUOLTO-, LIIKENNE- JA JAKELUASEMIA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

1 § Soveltamisala

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

2 § Palkan määräytyminen

3. Työntekijän palkkaryhmä määräytyy sen mukaan, mitä työtä hän tekee pääosan työajastaan. Mikäli työntekijä säännöllisesti suorittaa palkkaryhmäänsä vaativampaa työtä alle puolet työajastaan, työnantajan ja työntekijän on sovittava palkkaa korottavasta suhteellisesta osuudesta.

4. Huoltamotyöntekijä

Huoltamotyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jonka tehtävät pääasiallisesti liittyvät muihin kuin tässä pöytäkirjassa erikseen mainittuihin huoltamon työtehtäviin lukuun ottamatta varsinaisia ajoneuvojen huolto- tai asennustehtäviä.

5. Huoltamomyyjä

Huoltamomyyjällä tarkoitetaan työntekijää, jonka työtehtävät pääasiallisesti liittyvät huoltamon yhteydessä toimivan päivittäistavaramyymälän työtehtäviin.

6. Huoltamokahvilatyöntekijä

Huoltamokahvilatyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka pääasiallisesti työskentelee huoltamon kahvilassa. Huoltamokahvilatyöntekijä kuuluu 2. palkkaryhmään. Niiltä työtunneilta, jotka työntekijä työskentelee A- tai B-oikeuksin varustetussa huoltamoravintolassa, hänelle maksetaan huoltamoravintolatyöntekijän palkkaa.

7. Huoltamoravintolatyöntekijä

Huoltamoravintolatyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka pääasiallisesti työskentelee A- tai B-oikeuksin varustetussa huoltamoravintolassa. Huoltamoravintolatyöntekijä kuuluu 4. palkkaryhmään. Mikäli huoltamoravintolassa anniskellaan enintään 4,7 tilavuusprosenttisia alkoholijuomia, kuuluu työntekijä 2. palkkaryhmään.

3 § Tauko

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

4 § Henkilökohtainen palkka

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

5 § Sopimusten yleissitovuus

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

6 § Voimaantulo

11. Tämä pöytäkirja on tullut voimaan 1.5.2003 alkaen.

7 § Sopimuksen uudistaminen

12. Tämä pöytäkirja on uudistettu liittojen välillä 5.1.2012.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

TOIMISTOTYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

1 § Soveltamisala

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

2 § Työehdot

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

3 § Työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa, jolloin tuntipalkkakajaja on 160.

2. Työaika voidaan järjestää myös käyttämällä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen työaikamääräyksiä, jolloin tuntipalkkakajaja on 159. Tällöin tämän pöytäkirjan työaikaa koskevat määräykset eivät tule noudatettaviksi.

3. Työnantajan siirtäessä työntekijän uuteen työaikajärjestelmään tulee asiasta tiedottaa työntekijälle tai hänen edustajalleen hyvissä ajoin ennen muutosta.

Liukuva työaika

4. Käytettäessä liukuvaa työaikaa säännöllinen vuorokautinen työaika voi olla enintään 11 tuntia.

4 § Vapaat

Työntekijällä on työaikalain 31 §:n mukaisen viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi yksi vapaapäivä.

Työviikko on keskimäärin viisipäiväinen. Vapaapäivä on kiinteä viikonpäivä ja jos mahdollista lauantai.

Arkipyhäviikon työajan lyhennys

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

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

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

Arkipyhäviikkojen työajan lyhennykset eivät koske:

- alle kuukauden kestäviä määräaikaista työsuhteita
- työntekijöitä, jotka työskentelevät vain 1.6. – 15.8. tai 1.12. – 31.12. välisinä aikoina.

5 § Ruoka- ja kahvitauko

Ruokatauko

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

Kahvitauko

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

6 § Lisä- ja ylityö

Lisätyö

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

Ylityö

Ylityötä on 40 tuntia viikossa ylittävä työ.

Lisä- ja ylityösuostumus

1. Työntekijän lisä- ja ylityösuostumus määräytyy työaikalain mukaan
2. Vuorokaudessa yli 8 tuntia tai työvuoroluetteloon merkityn 8 tuntia pidemmän työajan lisäksi tehtävään työhön edellytetään työntekijältä työaikalain 18 §:n 1 mom. mukainen suostumus.

Korotettu palkka

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

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

Ylityön enimmäismäärät

Ylityön enimmäismääriä kalenterivuoden aikana laskettaessa ei noudateta työaikalain 19 §:n mukaista neljän kuukauden tarkastelujaksoa (= 138 tuntia 4 kuukaudessa).

7 § Sunnuntai- ja yötyö

1. Sunnuntaityö määräytyy työaikalain 33 §:n mukaan.

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

Sunnuntaityökorvausta laskettaessa työaikalisä ei oteta huomioon peruspalkassa. Sunnuntaityökorvaus vanhenee työaikalain 38 §:n mukaan.

2. Yötyö (klo 23 – 6 välillä tehty työ) määräytyy työaikalain 26 §:n mukaan. Sen lisäksi yötyötä voidaan työntekijän suostumuksella teettää:

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

8 § Palkka

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

Palkat määräytyvät erillisen vaativuusluokittelun ja palkkataulukon mukaisesti.

Palkkamääräyksiä sovelletaan 1.6.2007 alkaen.

Toimistotyöntekijöiden vaativuusryhmittelyn kuvaukset

T1 Toimistotyöntekijä 1

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

T2 Toimistotyöntekijä 2

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

T3 Toimistotyöntekijä 3

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

Työtehtävät saattavat sisältää vaihtelevia ja vaativia neuvottelutilanteita.

Työ edellyttää koulutuksen tai kokemuksen kautta hankittua asiantuntemusta.

T4 Toimistotyöntekijä 4

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

Työ edellyttää kokemuksen tai koulutuksen kautta hankittua syvällistä asiantun-

temusta sekä ammattialaan kuuluvien laajojen asiayhteyksien hallintaa.

Henkilökohtainen palkka

Kenenkään ennen 1.6.2007 työsuhteessa olleen työntekijän henkilökohtainen palkka ei laske 1.6.2007 voimaan tulevan uudistuksen johdosta.

9 § Työsopimuksen irtisanomisajat

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

10 § Voimaantulo

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

Tämä pöytäkirja on uudistettu liittojen välillä 5.1.2012

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

PÖYTÄKIRJA TYÖEHTOSOPIMUSTEN UUDISTAMISESTA

PÖYTÄKIRJA TYÖEHTOSOPIMUSTEN UUDISTAMISESTA

Aika 6.11.2013

Paikka Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n toimisto.

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

- 1§ Työehtosopimusosapuolet ovat sopineet matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevien työehtosopimusten (työntekijöitä koskeva työehtosopimus ja esimiehiä koskeva työehtosopimus) ja niihin liittyvien pöytäkirjojen uudistamisesta ajanjaksolle 1.5.2014–31.1.2017 keskusjärjestöjen sopiman työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesti. Ensimmäinen sopimusjakso on 22 kuukautta (1.5.2014–29.2.2016) ja toinen sopimusjakso 11 kuukautta (1.3.2016–31.1.2017).
- 2§ Työntekijöiden henkilökohtaisia kuukausi- ja tuntipalkkoja sekä taulukkopalkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.9.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kuukausipalkkoja korotetaan 20 euroa. Tuntipalkkoja korotetaan 13 senttiä.
- 3§ Työntekijöiden henkilökohtaisia kuukausi- ja tuntipalkkoja sekä taulukkopalkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.9.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,4 prosenttia.
- 4§ Iltatyölisää korotetaan 1.9.2015 alkaen 1,05 eurosta 1,06 euroon ja yötyölisää 2,06 eurosta 2,09 euroon.
- 5§ Liikenneaseman päivittäistavaramyläläisää (ilta) korotetaan 1.9.2015 alkaen 1,82 eurosta 1,85 euroon sekä (pyhäpäivä ja yö) 3,64 eurosta 3,70 euroon.
- 6§ Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle työajan ulkopuolisista tehtävistä suoritettavaa korvausta korotetaan 1.9.2015 alkaen 5 euroa.

- 7§ Työehtosopimuksen 22 § 2. kohdan ensimmäisen lauseen jälkeen lisätään seuraava teksti: ”Henkilökohtainen ilmoitus tulee tehdä työnantajan ohjeistamalla tavalla”. Sama muutos tehdään esimiehiä koskevan työehtosopimuksen 23 §:ään. Luottamusmiessopimuksen 7 § 2. kappaleeseen lisätään teksti: ”sekä osoite, puhelinnumero ja sähköpostiosoite, jos ne ovat työnantajan tiedossa”. Työehtosopimukseen tehdään vuosilomalain muutoksen edellyttämät muutokset.
- 8§ Sovittiin, että työehtosopimukseen liitetään liittojen yhdessä laatima suositusluontoinen ikäohjelma.
- 9§ Työehtosopimusten liitteenä olevaa työ sopimuslomaketta täydennetään niin, että siihen lisätään työntekijän (esimiehen) osoite, puhelinnumero ja mahdollinen sähköpostiosoite.
- 10§ Sovittiin, että puolustusvoimien sotilaallisiin harjoituksiin liittyvää yrityskohtaista pöytäkirjaa jatketaan ns. siirtymäkauden ajan. Erityiskorvausta korotetaan 1,4 prosentilla 1.9.2014.
- 11§ Sovittiin, että osapuolet perustavat liitteen 1 mukaiset työryhmät. Osa-aikatyöryhmä valmistelee osa-aikatyöntekijöiden keskimääräisen vähimmäistyöaikajärjestelmän tarkentamista siten, että käyttöön otetaan kiinteä, kalenteriaikaan sidottu tarkastelujakso 1.4.2015 mennessä.
- 12§ Jos työmarkkinoiden keskusjärjestöt eivät 15.6.2015 mennessä ole päässeet yksimielisyyteen työllisyys- ja kasvusopimuksen toisen jakson sopimuskorotuksista, allekirjoittaneet työehtosopimusosapuolet voivat neljän kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen irtisanoa tämän sopimuksen päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun (29.2.2016).

Helsingissä 6.11.2013

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

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

PALKKARATKAISU 1.6.2013

Työntekijöiden henkilökohtaisia kuukausi- ja tuntipalkkoja sekä taulukkopalkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.6.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,9 prosentilla.

Samassa yhteydessä II PKL poistuu kokonaan.

KUUKAUSI- JA TUNTIPALKAT 1.6.2013

Työntekijät

	0-2 v	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v
1.	1558 (9,80)	1602 (10,08)	1645 (10,35)	1691 (10,64)
2.	1571 (9,88)	1613 (10,14)	1657 (10,42)	1703 (10,71)
3.	1650 (10,38)	1694 (10,65)	1737 (10,92)	1781 (11,20)
4.	1726 (10,86)	1770 (11,13)	1820 (11,45)	1874 (11,79)
5.	1785 (11,23)	1820 (11,45)	1860 (11,70)	1902 (11,96)

Palkkaryhmät

1. Aputyöntekijä, pikkolo
2. Tarjoilija, kassa, myyjä, kokki, huolto- ja liikenneasematyöntekijä, keilahallityöntekijä (kahvilat, pikaruokaravintolat sekä ravintolat, joissa ei anniskella lainkaan tai joissa anniskellaan enintään 4,7-tilavuusprosenttisia käymisteitse valmistettuja alkoholijuomia, ”keskiolutravintolat”)
Siivooja, allasvalvoja, autolla tapahtuva tuotteiden kuljetus- ja jakelutyö, au-
lupalvelutyöntekijä, leirintäaluetyöntekijä
3. Henkilöstöravintolan kokki (ei anniskella yli 4,7-tilavuusprosenttisia alkoholijuomia)
Kerrosvoimiohjaaja, einese- ja valmistuskeittiön kokki, leipuri
4. Tarjoilija, kokki, kylmäkakkoohjaaja, huolto- ja liikenneasematyöntekijä, keilahallityöntekijä (anniskelupaikat, joissa anniskellaan yli 4,7-tilavuusprosenttisia alkoholijuomia, ”A- ja B-anniskeluravintolat ” tms.)
Vahtimestari, järjestyksenvalvoja, huoltomies, puhelunvälittäjä, vastaanotto-
apulainen, karaoketyöntekijä, kokousjärjestelijä, hyvinvointityöntekijä (esim. kunto-ohjaaja, personal trainer, jalkojenhoitaja), harraste- ja tapahtumatyöntekijä (esim. kuntosalin ohjaaja, vapaa-ajanohjaaja, roudari, hallinrakentaja, caddie master), kosmetologi, liikunnanohjaaja, hieroja
5. Majoitusliikkeen vastaanottovirkailija, portieeri, fysioterapeutti

Toimistotyöntekijät

	0-2 v	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v
T1	1608	1663	1790	1887
T2	1728	1788	1933	2039
T3	1788	1856	2008	2122
T4	1857	1934	2083	2261

Palkkaryhmittely

- T1 Työtehtävät perustuvat selkeisiin ohjeisiin tai käytäntöihin. Harkintatilanteita on vähän ja ne ovat usein samankaltaisia. Työ ei vaadi pidempiaikaista perehdyttämistä. Ei edellytä koulutuksella tai kokemuksella saatua ammattiosaamista.
- T2 Työtilanteet ovat osin ennakoimattomia. Työtilanteisiin tavallisesti liittyy itsenäistä päätöksentekoa, joka perustuu yleisluontoisiin ohjeisiin. Työ voi edellyttää kokonaisuuksien hallintaa. Työ tyypillisesti edellyttää koulutuksella tai kokemuksella saatua ammattiosaamista.
- T3 Työ edellyttää yhden tai useamman kokonaisuuden hallintaa ja itsenäistä päätöksentekoa myös ilman valmiita ohjeita tai ratkaisumalleja. Saattaa edellyttää yhden tai useamman kokonaisuuden itsenäistä hoitamista. Työtehtävät saattavat sisältää vaihtelevia ja vaativia neuvottelutilanteita. Työ edellyttää koulutuksen tai kokemuksen kautta hankittua asiantuntemusta.
- T4 Työ edellyttää yhden tai useamman kokonaisuuden itsenäistä hoitamista. Työtehtävät edellyttävät kykyä selviytyä laajoista tai poikkeuksellisista ongelmatilanteista. Työ edellyttää kokemuksen tai koulutuksen kautta hankittua syvällistä asiantuntemusta sekä ammattialaan kuuluvien laajojen asiayhteyksien hallintaa.

Huoltamomyyjä

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

Huoltamomyyjä

0-2 v	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v
1553	1606	1730	1834

Huoltamotyöntekijä

0-2 v	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v
1529	1581	1697	1806

Ilta- ja yötyölisät

Iltatyölisä (klo 18.00 – 24.00)	1,05 euroa/tunti
Yötyölisä (klo 24.00 – 06.00)	2,06 euroa /tunti

Päivittäistavaramyymälälisä

• arkisin klo 18 – 24	1,82 euroa/tunti
• sunnuntaina, kirkollisina juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä klo 18 – 24	3,64 euroa/tunti
• arkisin ja pyhäpäivisin klo 00 – 06	3,64 euroa/tunti

Varavastaavan lisän perusteena oleva hovimestarin taulukkopalkka

0-2 v	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v
1986 (12,49)	2042 (12,84)	2104 (13,23)	2166 (13,62)

Palvelurahapalkkaisten tarjoilijoiden takuupalkat

Kuukausitakuu	2091
Tuntitakuu	13,15
Säännöllisen työvuoron lisäksi tehdyn työn takuutuntipalkka	13,15
X-/JP-päivän takuutuntipalkka	17,27
V-päivän takuutuntipalkka	23,02

Palvelurahapalkkaisten baarimestarien takuupalkat

Kuukausitakuu	2322
Tuntitakuu	14,60
Säännöllisen työvuoron lisäksi tehdyn työn takuutuntipalkka	14,60
X-/JP-päivän takuutuntipalkka	19,18
V-päivän takuutuntipalkka	25,58

Portieerin tehtävää hoitavan palvelurahapalkkaisen vahtimestarin kiinteä korvaus

Ravintolan ollessa avoinna	2,24
Ravintolan ollessa suljettuna	11,23

Palvelurahapalkkaisen työntekijän JP-päiväkorvaus	14,09
--	-------

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

PALKKARATKAISU 1.9.2014

Työntekijöiden henkilökohtaisia kuukausi- ja tuntipalkkoja sekä taulukkopalkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.9.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kuukausipalkkoja korotetaan 20 euroa. Tuntipalkkoja korotetaan 13 senttiä.

Työntekijät

	0-2 v	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v
1.	1578 (9,92)	1622 (10,20)	1665 (10,47)	1711 (10,76)
2.	1591 (10,01)	1633 (10,27)	1677 (10,55)	1723 (10,84)
3.	1670 (10,50)	1714 (10,78)	1757 (11,05)	1801 (11,33)
4.	1746 (10,98)	1790 (11,26)	1840 (11,57)	1894 (11,91)
5.	1805 (11,35)	1840 (11,57)	1880 (11,82)	1922 (12,09)

Toimistotyöntekijät

	0-2	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v
T1	1628	1683	1810	1907
T2	1748	1808	1953	2059
T3	1808	1876	2028	2142
T4	1877	1954	2103	2281

Huoltamomyyjä

0-2 v	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v
1573	1626	1750	1854

Huoltamotyöntekijät

0-2 v	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v
1549	1601	1717	1826

Ilta- ja yötyölisät

Iltatyölisä (klo 18.00 – 24.00)	1,05 euroa/tunti
Yötyölisä (klo 24.00 – 06.00)	2,06 euroa /tunti

Sunnuntaina ja pyhäpäivisin lisät maksetaan kaksinkertaisina (TES 17 §)

Päivittäistavaramyymälälisä

· arkisin klo 18 – 24	1,82 euroa/tunti
· sunnuntaina, kirkollisina juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä klo 18 – 24	3,64 euroa/tunti
· arkisin ja pyhäpäivisin klo 00 – 06	3,64 euroa/tunti

Varavastaavan lisän perusteena oleva hovimestarin taulukkopalkka

0-2 v	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v
2006 (12,62)	2062 (12,97)	2124 (13,36)	2186 (13,75)

Palvelurahapalkkaisen työntekijän JP-vapaakorvaus	14,22
--	-------

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

PALKKARATKAISU 1.9.2015

Työntekijöiden henkilökohtaisia kuukausi- ja tuntipalkkoja sekä taulukkopalkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.9.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,4 prosenttia.

Työntekijät

	0-2 v	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v
1.	1584 (9,96)	1628 (10,24)	1672 (10,52)	1718 (10,81)
2.	1597 (10,04)	1640 (10,31)	1684 (10,59)	1730 (10,88)
3.	1677 (10,55)	1721 (10,82)	1764 (11,09)	1808 (11,37)
4.	1753 (11,03)	1797 (11,30)	1847 (11,62)	1902 (11,96)
5.	1812 (11,40)	1847 (11,62)	1888 (11,87)	1930 (12,14)

Toimistotyöntekijät

	0-2	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v
T1	1635	1690	1817	1915
T2	1755	1815	1961	2067
T3	1815	1884	2036	2151
T4	1885	1962	2111	2290

Huoltamomyyjä

0-2 v	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v
1579	1633	1757	1861

Huoltamotyöntekijät

0-2 v	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v
1555	1607	1724	1833

Iltta- ja yötyölisät 1.9.2015

Iltatyölisä (klo 18.00 – 24.00)

1,06 euroa/tunti

Yötyölisä (klo 24.00 – 06.00)

2,09 euroa /tunti

Sunnuntaina ja pyhäpäivisin lisät maksetaan kaksinkertaisina (TES 17 §)

Päivittäistavaramyymäläisiä

- arkisin klo 18 – 24 1,85 euroa/tunti
- sunnuntaina, kirkollisina juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä klo 18 – 24 3,70 euroa/tunti
- arkisin ja pyhäpäivisin klo 00 – 06 3,70 euroa/tunti

Varavastaavan lisän perusteena oleva hovimestarin taulukkopalkka

0-2 v	yli 2 v	yli 5 v	yli 10 v
2014 (12,67)	2070 (13,02)	2132 (13,41)	2195 (13,81)

Palvelurahapalkkaisen työntekijän JP-vapaakorvaus	14,28
--	-------

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

TYÖSOPIMUS

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

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

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

TYÖAIKAPANKIN KÄYTTÖNOTTOA KOSKEVA SOPIMUS

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

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

TYÖAIKAPANKKIA KOSKEVA SOPIMUS

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

1. SOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja	Liike tai kotipaikka
	Työntekijä	Henkilötunnus
	Osapuolet sopivat siitä, että työntekijän työsuhteessa noudatetaan työehtosopimuksen 12 § 3. kohdan mukaista vuosityöaikajärjestelmää. Järjestelmän käyttöönotosta on sovittu luottamusmiehen kanssa _____._____.201__	
2. TASOITTUMIS- KAUSI	Työsuhteessa noudatettavan tasoittumiskauden pituudeksi sovitaan _____ viikkoa, jonka kuluessa työaika tasoittuu 111 tuntiin / 3 viikkoa. Ensimmäinen järjestelmän mukainen tasoittumiskausi alkaa _____._____.201__	
3. ENIMMÄIS- TUNTIMÄÄRÄ	Tasoittumiskauden aikana yhden yksittäisen kolmiviikkoisjakson enimmäistuntimääräksi sovitaan _____ tuntia / 3 viikkoa (max. 150 t)	
4. TYÖAIKAPANKKIIN TALLETETTAVAT RAHAERÄT	Seuraavat rahaerät muutetaan tunneiksi ja annetaan työntekijälle tasoitusvapaina: <input type="checkbox"/> Sunnuntaityökorvaus <input type="checkbox"/> Ylityön korotusosa <input type="checkbox"/> Aattolisä <input type="checkbox"/> Lisätyökorvaus <input type="checkbox"/> Ylityön perustuntipalkka <input type="checkbox"/> Ilta- ja yötyölisät <input type="checkbox"/> X-päiväkorvaus <input type="checkbox"/> JP-vapaakorvaus <input type="checkbox"/> V-päiväkorvaus <input type="checkbox"/> Lomaltapaluuraha kokonaan/puolet <input type="checkbox"/> Muu: _____	
5. TASOITUSVAPAI- DEN JA JP-VAPAI- DEN AJANKOHTA	Työaikapankkiin kertyvät tasoitusvapaat ja JP-vapaat annetaan työntekijälle mikäli mahdollista _____ ja _____ välisenä aikana.	
6. VOIMASSAOLO	Sopimus on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan molemmin puolin irtisanoa päättyväksi 3 kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.	
7. PÄIVÄYS JA AL- LEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen työnantajalle ja toinen työntekijälle.	
	Paikka	Aika
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus

ERIMIELISYYSMUISTION MALLI

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

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

www.pam.fi

Jäsenyys ja liittyminen: 030 100 600

Jäsenten työsuhteasiat: 030 100 620

Työttömyysturva: 020 690 211

Liity jäseneksi: www.pam.fi/liity

Lähetä postia: pam@pam.fi

