



Avecra Oy:n junapalvelu-
henkilökuntaa koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS

1.5.2025–30.4.2028

**Avecra Oy:n
junapalveluhenkilökuntaa
koskeva työehtosopimus**

1.5.2025 – 30.4.2028

Sisällys

1 § Sopimuksen ulottuvuus	4
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus.....	4
3 § Työhön ottaminen.....	5
4 § Työsuhteen päättyminen	6
5 § Palkkaus	9
6 § Työaika ja vapaapäivät.....	11
6 a § Työajan tasoittumisjärjestelmä	17
6 b § Keskimääräinen vähimmäistyöaika	20
7 § Korotettu palkka.....	21
8 § Ylimääräiset lisävapaatunnit eli Z-tunnit	24
9 § Palkanmaksu	26
10 § Vuosiloma	26
11 § Lomaraha	41
12 § Sairausajan palkka ja korvaava työ.....	44
13 § Lääkärintarkastukset	49
14 § Raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa	49
14 a § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka	50
15 § Tilapäiset poissaolot.....	51
16 § Erinäisiä määräyksiä	53
17 § Jälkilaskut.....	54
18 § Työjärjestys	54
19 § Ryhmähenkivakuutus.....	54
20 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut.....	54

21 § Työtaistelutoimenpiteet	55
22 § Neuvottelujärjestys	55
23 § Sopimuksen tiedottaminen.....	55
24 § Yrityskohtainen sopiminen	56
25 § Voimassaoloaika	57

Liitteet

Pöytäkirja Avecra Oy:n junapalveluhenkilökuntaa koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta	58
Avecran junapalveluhenkilökunnan palkat	60
Esimerkkejä luvanhaltijan edustajan lisän ja matkarahan maksamisesta.....	62

1 § Sopimuksen ulottuvuus

Tällä työehtosopimuksella määrätään AVECRA Osaakehtiön palveluksessa työskentelevien junapalveluhenkilökuntaan kuuluvien työaikalaisten työntekijöiden ja esihenkilöiden työ- ja palkkaehdot.

2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

1. Työnantaja ottaa ja erottaa työntekijät.

Työnantaja johtaa ja jakaa työtä.

2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:

- Yleissopimus 1.10.2017
- Luottamusmiessopimus 1.1.2021
- Sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta 1.1.2021
- Sopimus yhteistoiminnasta 1.10.2017
- Koulutussopimus 1.1.2021
- Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla
- Työpaikkaruokailua koskeva sopimus 1.10.2017
- Työehtosopimuslain mukaisia hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja 1.10.2017
- Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä 1.10.2017
- Sopimus työssäoppimisesta 1.3.2018
- AVECRA Oy:n työsuojelu- ja luottamusmiesorganisaatiota koskeva pöytäkirja
- Pöytäkirja yrityskohtaiseen sopimiseen perustuvasta vuosityöaikajärjestelmästä.

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

3 § Työhön ottaminen

1. Työsopimus tulee tehdä kirjallisesti.
2. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa voidaan sopia enintään kuuden kuukauden koeaika. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.

Koeaikana työsuhde voidaan molemmin puolin purkaa irtisanomisai- kaa noudattamatta, jolloin työsuhde päättyy työpäivän päättyessä.

ESIMERKKI

Työntekijä on aloittanut työnteon 26.4. Osapuolet ovat sopineet kuuden kuukauden koeajasta. Koeajan viimeinen päivä on 25.10.

3. Työnantaja selvittää uudelle työntekijälle alan järjestö- ja neuvottelu- suhteet ja ilmoittaa, ketkä toimivat työpaikan luottamusmiehenä ja työ- suojeluvaltuutettuna sekä antaa työntekijälle heidän yhteystietonsa.
4. Jos työntekijä otetaan määrätynlaiseen työhön, on hän kuitenkin vel- vollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin samanlaista tai siihen verrattavaa työtä.

4 § Työsuhteen päättyminen

1. Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavasta päivästä.

Työnantajan noudattama irtisanomisaika on:

Työsuhteen jatkuttua	Irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli 1 – enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 – enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 – enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudattama irtisanomisaika on:

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

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän noudattamasta irtisanomisajasta työehtosopimuksen määräyksestä poikkeavasti siten, että se on enintään 1 kuukausi.

Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Esihenkilön noudattama irtisanomisaika on 1 kuukausi.

ESIMERKKI 1: IRTISANOMISAIKA 14 PÄIVÄÄ

Työsopimus 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.

2. Irtisanomisesta on vaadittaessa puolin ja toisin annettava todistus.

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

Osapuolet suosittelevat, että syy ilmoitettaisiin aina kirjallisesti.

3. Työnantaja, joka ei noudata edellä sovittuja irtisanomisaikoja, on velvollinen suorittamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta. Jos taas työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, on hän velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan summan, jonka työnantaja saa pidättää työntekijälle maksettavasta lopputilistä. Mikäli noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, käsittää suoritusvelvollisuus sitä vastaavan osan irtisanomisajan palkasta.
4. Määräaikainen työsuhde päättyy määräajan päättyessä.
5. Mikäli työntekijä päättää työsuhteen ennen määräajan umpeutumista, on hän velvollinen suorittamaan työnantajalle korvauksena työsopimuksen ennakaisesta lakkaamisesta
 - kahden viikon palkkaa vastaavan määrän tai
 - mikäli laiminlyödyn työkauden osuus on kahden viikon aikaa lyhyempi, tätä aikaa vastaavan palkan määrän.

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

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

Päiväpalkka lasketaan tätä kohtaa sovellettaessa 5 §:ssä sovituin tavoin.

6. Lomautusilmoitus aika on vähintään 14 päivää. Pääluottamusmiehen kanssa voidaan sopia TES 24 §:n mukaisesti lyhyemmästä, vähintään 7 päivän lomautusilmoitusajasta.
7. Työntekijän kuuleminen päätettäessä työsuhdetta henkilöstä johtuvasta syystä.

Työnantajan harkitessa työntekijän työsuhteen päättämistä henkilöstä johtuvalla syyllä työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi työsuhteen päättämisen syistä. Kuulemistilaisuus on järjestettävä niin, että työntekijällä on kohtuullinen valmistautumisaika ennen kuulemistä, ja että hänellä on riittävät tiedot päättämisharkinnan perusteena olevista seikoista ja tosiasiallinen mahdollisuus esittää oma kantansa asiassa.

Työnantajan tulee tiedottaa työntekijää kuulemistilaisuuden tarkoituksesta sekä oikeudesta käyttää avustajaa kuulemistilaisuudessa. Työntekijän pyynnöstä avustajana voi toimia luottamusmies tai jos luottamusmiestä ei ole valittuna, avustajana voi työntekijän pyynnöstä toimia esimerkiksi ammattiliiton tai ammattiosaston edustaja.

Kuulemistilaisuudessa työnantaja arvioi työsuhteen jatkamisedellytyksiä.

5 § Palkkaus

Kuukausipalkkaa maksetaan työntekijälle, jonka säännöllinen työaika on 113,5 tuntia kolmessa viikossa. Vähimmäispalkat sekä työaikalisät ja matkarahat määräytyvät palkkaliitteen mukaisesti. Kuukausipalkan jakaja on 159. Palvelusvuosilisä määräytyy sen mukaan, kuinka pitkään työntekijä on ollut senhetkisen työnantajan palveluksessa.

Palvelusvuosilisään oikeuttavaksi ajaksi lasketaan työssäoloajan lisäksi esimerkiksi:

- lomautusaika, enintään 75 työpäivää kerrallaan
- sairausaika siltä osin, kun työntekijä on oikeutettu sairaus- vakuutuslain mukaiseen päivärahaan
- erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa-aika
- työskentely saman yrityksen eri toimipisteissä
- koulutussopimuksen mukainen koulutuksen kesto aika
- aiemmat työsuhteet samaan työnantajaan, mikäli työsuhde on katkenut työn vähyyden, määräaikaisuuden tai muun vastaavanlaisen syyn takia
- liikkeen luovutustapauksissa aiemman työnantajan palveluksessaolo aika
- työvoimavuokrausta harjoittavan yrityksen kautta Avecra Oy:ssä junatarjoilijana 1.1.2011 jälkeen työskennelty aika
- muun työnantajan palveluksessa vastaavassa tehtävässä 1.4.2022 jälkeen työskennelty aika

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

Osa-aikatyöntekijän oikeus palvelusvuosilisään määräytyy edellä mainituin tavoin.

Koululaisen palkka

Peruskoulun ja lukion sekä muun kuin majoitus- ja ravitsemisalalan ammatillisen oppilaitoksen oppilaalle voidaan maksaa koululaisen palkkaa enintään kaksi kuukautta. Koululaisen palkka on 70 % asianomaisen palkkaryhmän palkasta.

Aputyöntekijä

Työnantaja ja pääluottamusmies voivat sopia TES 24 § mukaisesti, että työnantaja voi palkata aputyöntekijöitä junassa tehtäviin avustaviin työtehtäviin aputyöntekijän palkalla. Aputyöntekijän palkka on 85 % junapalveluhenkilökunnan (1. pr) mukaisesta taulukkopalkasta palvelusvuosiportaassa 0-2 v.

Aputyöntekijän työtehtäviin voivat kuulua esim. tiskit, paikalle toimitukset sekä kahvilan pöytien siivous sekä muut siihen verrattavissa olevat avustavat työt. Aputyöntekijät eivät korvaa varsinaista junatarjoiluhenkilökuntaa. Aputyöntekijää ei aseteta tehtävään, johon kuuluu kassavastuu.

Osakuukauden palkka

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

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

Tilapäisen osa-aikaisen työn ajalta maksettava suhteutettu kuukausipalkka

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia suhteutetun kuukausipalkan maksamisesta tuntipalkan sijaan

- osittaiseen sairauspoissaoloon liittyvän osa-aikatyön sekä
- osittaiseen perhevapaaseen liittyvän osa-aikatyön ajalta.

Kuukausipalkka suhteutetaan osa-aikaiseen työaikaan

- jakamalla osa-aikatyön työaika työehtosopimuksen mukaisella kokoaikaisen työntekijän säännöllisellä työajalla ja
- kertomalla näin saatu luku työntekijän kuukausipalkalla.

Suhteutettua kuukausipalkkaa maksettaessa, tuntipalkka määräytyy työntekijän kokoaikatyöstä saaman kuukausipalkan perusteella.

Vuosilomapalkka työntekijälle, jonka kanssa on sovittu suhteutetun kuukausipalkan maksamisesta tilapäisen osa-aikatyön ajalta, määräytyy työehtosopimuksen 10 §:n 10. 2-kohdan mukaisesti, jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos muutokset tapahtuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lasketaan lomapalkka lomanmääräytymisvuoden päättyessä voimassa olleen kuukausipalkan mukaan.

Sairausajan palkka työntekijälle, jonka kanssa on sovittu suhteutetun kuukausipalkan maksamisesta tilapäisen osa-aikatyön ajalta, määräytyy suhteutetun kuukausipalkan perusteella sovittuun osa-aikatyön keston ajan.

6 § Työaika ja vapaapäivät

1. Säännöllinen työaika on enintään 113,5 tuntia kolmen viikon ajanjaksona.

Osa-aikatyöntekijän kanssa voidaan sopia keskimääräisestä vähimmäistyöajasta 6 b §:n mukaisesti.

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

Lisätyötä tulee tarjota 113,5 tuntiin asti kolmiviikkoisjaksoa kohti.

Lisätyön tarjoamisen pelisäännöistä on suositeltavaa sopia paikallisesti

3. Vuosiloman, sairauden tai muun syyn vuoksi vajaaksi jäävän kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika on työpäivää kohden enintään keskimäärin 7,57 tuntia.
4. Työntekijälle on annettava työssäoloviikolla vähintään kaksi vapaa-päivää, joista toinen on vähintään 30-tuntinen viikkolepopäivä (V) ja toinen 24-tuntinen lisävapaapäivä (X).

Työssäoloviikko alkaa maanantaina kello 00.00 ja päättyy sunnuntaina kello 24.00.

5. Vapaapäivät annetaan mahdollisuuksien mukaan peräkkäisinä päivinä.

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

ESIMERKKI

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

Vähintään joka viides viikonloppu tulee järjestää vapaaksi siten, että perjantai ja lauantai tai lauantai ja sunnuntai annetaan peräkkäisinä vapaapäivinä. TES 24 §:n mukaisesti voidaan sopia siitä, että vapaa voidaan antaa myös sunnuntai-maanantai-yhdistelmänä.

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

Työntekijän halutessa tai pakottavasta syystä säännöksestä voidaan poiketa.

Vuosilomaa annettaessa lasketaan viiden viikon jakso seuraavasti:

V	X	3 viikkoa	4 viikkoa	2 viikkoa	V	X
La	Su	Vuosiloma			La	Su

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

6. Työntekijää ei tule pitää ilman hänen suostumustaan yhdenjaksoisesti työssä kauemmin kuin 10 tuntia varastossa eikä ilman hänen suostumustaan kauemmin kuin 12 tuntia junassa paitsi erityispitkillä linjoilla. Pääluottamusmiehen ja työnantajan tulee käydä läpi vuosittain ko. erityispitkät linjat.

7. Työvuoron tulee olla vähintään neljä tuntia pitkä. Työntekijän pyynnöstä tai perustellusta syystä voi työvuoro olla tätä lyhempi. Perusteet poikkeamiselle käydään lävitse työpaikalla työnantajan edustajan ja pääluottamusmiehen kanssa.
8. Kotipaikkakunnalla kokonaan suoritettun tai siellä päättyneen työvuoron jälkeen on työntekijälle annettava vähintään kymmenen tunnin pituinen lepoaika, ellei tapauskohtaisesti työntekijän kanssa toisin sovita sen lyhentämisestä vähintään kahdeksaan tuntiin.

Jos matkustavalla työntekijällä yhdenjaksoinen työaika menovuorossa ylittää neljä tuntia ja työntekijä palaa seuraavana vuorokautena, on menon ja paluun välille järjestettävä vähintään 11 tunnin lepoaika, ellei työntekijän kanssa toisin sovita tai ellei poikkeaminen ole kyseisen paikkakunnan kohdalla pääluottamusmiehen kanssa todetuista työvuorojärjestelyistä johtuvasta painavasta syystä tarpeen. Näissä tilanteissa lepoajan on oltava kuitenkin vähintään 6–7 tuntia. Lisäksi työntekijälle on annettava työaikalaissa tarkoitettu korvaava lepoaika.

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

Kärrymyyntiä voidaan teettää työvuorossa enintään 8 tuntia, ellei työntekijän kanssa toisin sovita. Näissä tilanteissa kärrymyyntiä ei tule kuitenkaan teettää enempää kuin 12 tuntia.

9. Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika on 90 tuntia kolmessa viikossa täyttä kuukausipalkkaa vähentämättä, mikäli:
 - yli puolet työajasta on klo 01.00–06.00 välisenä aikana tai
 - kolmiviikkoisjakson työvuoroista yli puolet alkaa klo 24.00–05.00 välisenä aikana.

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

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

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

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

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

Katkovapaa

Työntekijä ansaitsee kääntymisasemalla toteutuneista palkattomista katkotunneista katkovapaita enintään kolme (3) kappaletta kalenterivuodessa. Yksi katkovapaa ansaitaan kutakin toteutunutta palkatonta 150 katkotuntia kohden.

Katkovapaapäivät annetaan kokonaisina vapaapäivinä ja ne annetaan viimeistään ansaintavuotta seuraavan kalenterivuoden aikana. Työnantajan on ennen katkovapaan merkitsemistä työvuorolistalle kuultava työntekijää.

Toteutuneet katkotunnit	Katkovapaiden määrä
150	1
300	2
450	3

Katkovapaa eli Y-vapaa 1.1.2024 alkaen

Työntekijä ansaitsee kääntymisasemalla toteutuneista palkattomista katkotunneista katkovapaita (Y-vapaa) enintään neljä kappaletta kalenterivuodessa. Yksi katkovapaa ansaitaan kutakin toteutunutta palkatonta 100 katkotuntia kohden.

Katkovapaan työaika lyhentävä vaikutus on 7.5 tuntia.

Pääsääntöisesti työvuorossa on enintään yksi katko, poikkeustapaukset käsitellään pääluottamusmiehen kanssa.

Työsuhteen päättyessä ansaitut katkovapaat annetaan irtisanomisajalla. Jos katkovapaita ei ole työnantajasta johtuvasta syystä mahdollista antaa, ne korvataan rahana.

13. Ennen matkaa alkuvalmisteluihin ja sen jälkeen lopettamistöihin määrätty aika sisällytetään työaikaan.
14. Työvuorolista on laadittava etukäteen niin, että se asetetaan työntekijöiden nähtäville ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan vähintään viikkoa ennen kolmiviikkoiskauden alkamista.

Työvuorolistaan on merkittävä muulla kuin lyijykynällä junavuorot ja vapaapäivät.

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

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

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

Kolmiviikkoisjakso alkaa aina maanantaina. Vuodenvaihde ei katkaise jaksoa.

15. Esihenkilö on velvollinen järjestämään työaikansa työehtosopimuksen työaikaan koskevien määräysten mukaiseksi, jollei työnantaja muuta edellyttä.

Esihenkilö ei saa tehdä ylityötä ilman työnantajan suostumusta.

Esihenkilö saa kuitenkin tehdä ylityötä, mikäli liiketoiminnallinen syy sitä edellyttää. Ylityön tekemisestä on ilmoitettava työnantajalle heti kun se on mahdollista.

Heittojärjestelmä

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia TES 24 § mukaisella sopimuksella työntekijän liittymisestä vapaaehtoiseen heittojärjestelmään.

Heittojärjestelmää voidaan noudattaa kokoaikaiseen työntekijään tai osa-aikatyöntekijään, jolla on AVECRA Oy:n kanssa sovittu vähintään 90 tunnin kiinteä kolmiviikkoisjakson työaika.

Työnantaja laatii järjestelmässä työskentelevälle työntekijälle työvuorolistan TES 6 § 14 kohdan mukaisesti sillä poikkeuksella, että listalle merkitään etukäteen vain vapaapäivät. V ja X -päivät merkitään listalle aina riippumatta siitä, tekeekö työntekijä 5-päiväistä työviikkoa vai ei.

Työvuorot ns. heittopäiville (ei ole suunniteltua työvuoroa eikä suunniteltua vapaata) ilmoitetaan työntekijälle viimeistään työvuoroa edeltävänä päivänä klo 17. Lauantain, sunnuntain ja maanantain työvuorot ilmoitetaan viimeistään edeltävänä perjantaina klo 17.

Vapaaehtoisessa heittojärjestelmässä työskentelevälle maksetaan heitojakson heittopäiviltä 5 € suuruinen heittolisä.

Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle uusista heittojärjestelmää koskevista paikallisista sopimuksista ennen niiden allekirjoittamista.

Määräys on voimassa kokeiluna sopimuskauden ajan.

Varavuorot

Junatarjoilijalle voidaan merkitä työvuorolistalle erityinen varavuoro. Tarkoituksena on varmistaa riittävä miehitys ruuhkaisilla junavuoroilla ja välttää vajaalla miehityksellä työskentely esim. yllättävissä sairauspoissaolotilanteissa.

Varavuoron aika luetaan työajaksi. Varavuoron aikana työntekijä on asemalla valmiina ryhtymään työhön ja hänelle voidaan tänä aikana osoittaa työtehtäviä. Työntekijälle voidaan osoittaa varavuoron aikana alkava työvuoro, jolloin työvuorolistaa muutetaan siten, että listalle merkitään tämä toteutuva työvuoro. Työvuorolista laaditaan mahdollisuuksien mukaan siten, että varavuoron jälkeen on vapaapäivä.

6 a § Työajan tasoittumisjärjestelmä

1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi

Kokoaikaisten työntekijöiden säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 113,5 tunniksi/ kolmiviikkoisjakso siten, että työaika tasoitetaan edellä mainittuun määrään enintään kuuden (6) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi).

Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 124 tuntia.

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

Viikkolepopäivä (V) on annettava jokaisella työssäoloviikolla.

Kustakin kolmiviikkoisjaksosta voidaan siirtää enintään yksi X-päivä tasoittumiskauden sisällä muuna ajankohtana annettavaksi, jolloin siirretty X-päivä annetaan muuhun vapaaseen yhdistäen. Työnantaja ja työntekijä voivat lisäksi TES 24 §:n mukaisesti sopia kahden X-päivän siirtämisestä edellä mainittujen periaatteiden mukaisesti. Siirretty X-päivä rinnastetaan työpäivään X- ja V-päiviä sekä Z-tunteja ja vuosilomaa ansaittaessa.

Vapaapäivien välissä saa olla enintään viisi työpäivää, ellei työntekijän kanssa tapauskohtaisesti sovita välin pidentämisestä enintään seitsemään työpäivään.

Työaika tasoitetaan tasoittumiskauden aikana joko päivittäistä työaika lyhentämällä tai antamalla erillisiä tasoitusvapaata. Tasoittumiskauden aikana tulee antaa kuitenkin vähintään kaksi tasoitusvapaata. Tasoitusvapaat (T) merkitään työvuorolistaan ja ne rinnastetaan työpäivään X- ja V-päiviä sekä Z-tunteja ja vuosilomaa ansaittaessa sekä maksettaessa osakuukauden palkkaa. Tasoitusvapaat eivät saa mennä vapaapäivien tai vuosiloman kanssa päällekkäin.

Työajan tasoittumisjärjestelmää käytettäessä työvuorolistat laaditaan kolmeksi viikoksi kerrallaan.

Tasoitusvapaapäivänä (T) tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

Tasoituvapaapäivänä tehtyjä tunteja ei oteta huomioon jakson kokonaistuntimäärää laskettaessa.

2. Poissaolojen vaikutus

a) Poissaolo, jonka ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta

Poissaolon ajalta luetaan järjestelmään tehdyksi työtunneiksi ensisijaisesti poissaoloajalle työvuorolistaan merkityt työtunnit. Mikäli työvuorolistaa ei ole laadittuna, luetaan työaikajärjestelmään tehdyksi työajaksi 7,57 tuntia työpäivää kohti ja 37,85 tuntia työviikkoa kohti.

b) Poissaolo, jonka ajalta työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus

Poissaolon ajalta luetaan työaikajärjestelmään tehdyksi työtunneiksi työvuorolistan mukaiset työtunnit. Mikäli työvuorolistaa ei ole laadittuna, luetaan järjestelmään tehdyksi työajaksi 7,57 tuntia työpäivää kohti ja 37,85 tuntia työviikkoa kohti. Vuosiloman ajalta tehdyksi työajaksi luetaan kutakin maanantain ja perjantain välille sijoittuvaa, vuosilomaksi luettavaa päivää kohden 7,57 tuntia. Z-tuntien osalta tehdyksi työajaksi luetaan 8 §:n mukainen työaika lyhentävä vaikutus.

3. Lisä- ja ylityö kolmiviikkoisjaksolla

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

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

Jaksokohtaiseen lisä- tai ylityökorvaukseen oikeuttavia tunteja ei oteta huomioon tasoitumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa. Jaksokohtaista lisä- tai ylityökorvausta ei voida vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan.

4. Työsuhteen päättyminen kesken tasoittumiskauden

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

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

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

5. Tasoittumiskauden päättyminen

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

- 6,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 seuraavaa tuntia 50 %:lla ja
- seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotetulla palkalla.

Yli- tai alijäämää ei voida siirtää seuraavalle tasoittumiskaudelle, eikä ylijäämää voida vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan.

6 b § Keskimääräinen vähimmäistyöaika

Osa-aikaisen työntekijän kanssa voidaan sopia keskimääräisestä vähimmäistyöajasta.

Keskimääräisen vähimmäistyöajan tarkastelu

Toteutuneen keskimääräisen vähimmäistyöajan tarkastelu on tehtävä vähintään 27 viikon (9 kolmiviikkoisjaksoa) välein työnantajan määrittämänä ajankohtana. Tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa osapuolet tarkastelevat, onko työsopimuksessa sovittu keskimääräinen vähimmäistyöaika toteutunut vai ei.

Työnantajan on ilmoitettava etukäteen tarkastelun piirissä oleville osa-aikatyöntekijöille tarkastelun ajankohta ja sen sisältämät kolmiviikkoisjaksot.

Työvuorolistan julkaisemisen jälkeen listalle sovittua lisätyötä ei huomioida tarkasteltaessa työsopimustuntien toteutumista.

Työajan jäädessä alle sovitun keskimääräisen vähimmäistyöajan, työnantaja maksaa saamatta jääneitä työtunteja vastaavan korvauksen. Korvausvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos sovittu työtuntimäärä on jäänyt toteutumatta työntekijästä johtuvan palkattoman poissaolon vuoksi.

Työnantajan irtisanoessa työntekijän työsopimuksen tulee irtisanomisajalle merkitä työvuorolistalle vähintään työntekijän työsopimuksessa sovitun keskimääräisen vähimmäistyöajan mukaiset työtunnit.

Työsopimuksessa sovitun työajan päivittäminen

Toteutuneen keskimääräisen työajan ollessa ilman perusteltua syytä työsopimuksessa sovittua työaikaa pidempi, tulee työaika sopia toteutunutta työaikaa vastaavaksi. Perusteltuna syynä pidetään esimerkiksi perhevapaan tai toisen työntekijän pidemmän ajan sairausloman sijaisuuksia. Painavasta työvoiman tarpeen vähentymisestä aiheutuvasta syystä sopimisesta voidaan poiketa. Asia tulee käydä läpi työntekijän kanssa tarkastelun yhteydessä ja tiedottaa siitä pääluottamusmiehelle.

Julkaistun työvuorolistan jälkeen tarjottua lisätyötä ei huomioida työtuntimäärää päivitettäessä.

Tarkastelussa on perusteltava kirjallisesti poikkeamat työ sopimustunteihin nähden ja sen tarkoituksena on varmistaa, että sopimus vastaa tosiasiallista tilannetta.

7 § Korotettu palkka

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

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

Työaikalain (1.1.2020) 18 § mukaisen tarkastelujakson pituus on 12 kuukautta.

2. Lisätyötä on työ, joka kolmiviikkoisjaksossa tehdään työ sopimuksen mukaisen työvuorolistaan merkityn työajan yli 120 tuntiin saakka. Lisätyötunneilta maksetaan korvauksena perustuntipalkka.
3. Ylityökorvauksena maksetaan 120 tuntia ylittäviltä 18 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

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

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

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

Kello 15.00 jälkeen uudenvuodenaattona, vapunaattona, pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu kokonaispalkka. Korotusta ei makseta, mikäli aatto sijoittuu sunnuntaille tai pyhäpäivälle.

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

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

6. Työntekijälle maksetaan palkkaliitteen mukaista luvanhaltijan edustajan lisää (aikaisempi varavastaavan lisää) niiltä tunneilta, kun hän toimii työnantajan määräämänä alkoholilain mukaisena luvanhaltijan edustajana anniskeltaessa yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia.

Tuntipalkka anniskeluvastuutunneilta voi olla enintään esihenkilöiden taulukkopalkan suuruinen vastaavassa palvelusvuosiportaassa.

7. Sovittaessa viikkolepopäivänä tehtävästä työstä tulee työnantajan ja työntekijän sopia samalla korvataanko tehty työ kokonaan rahalla vai osittain rahalla ja osittain vastaavana vapaa-aikahyvityksenä.
8. Lisä- ja ylitöistä, tai X- ja Z-päivänä tehdystä työstä 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.

ESIMERKKI

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

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

9. V-, X- tai Z-päivänä tehtyjä tunteja ei oteta huomioon jakson kokonaistuntimäärää laskettaessa.
10. Esihenkilötyötä tekevän kanssa voidaan sopia seuraavien lisien ja korotusten korvaamisesta erillisenä kiinteänä kuukausikorvauksena:
- lisätyökorvaus
 - ylityökorvaus
 - sunnuntaityökorvaus
 - ilta- ja yölisä
 - aattolisä
 - perehdyttäjälisä

Kiinteän kuukausikorvauksen tulee kattaa yllämainittujen lisien ja korotusten työehtosopimuksen mukaisesti laskettu määrä toteutuneihin työtunteihin verrattuna.

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

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

11. Varaston olosuhdelisä maksetaan palkkaliitteen mukaisesti varastotyöntekijöille
12. Päivärahan sijasta suoritetaan junapalveluhenkilökunnalle matka-ajalta matkarahtia palkkaliitteen mukaisesti jokaiselta matkaan käytetyltä tunnilta.

8 § Ylimääräiset lisävapaatunnit eli Z-tunnit

1. Ylimääräisten lisävapaatuntien ansainta

Työntekijä ansaitsee Z-tunteja jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskaudelta heinäkuuta lukuun ottamatta. Työssäoloajan veroiseen aikaan lasketaan samat poissaolot kuin vuosiloman ansainnassa, lukuun ottamatta äitiys-, isyys-, tai vanhempainvapaata (1.1.2024 alkaen raskaus- tai vanhempainvapaata).

Työntekijä ansaitsee Z-tunteja seuraavasti:

- kokoaikainen työntekijä ansaitsee 7,5 Z-tuntia kuukaudessa
- muiden työntekijöiden osalta Z-tuntien arvo lasketaan ansaintakuukauden keskimääräisen työajan mukaan. Keskimääräinen työaika lasketaan jakamalla ansaintakuukauden aikana tehdyt työtunnit saman kuukauden työsuhteen keston sisältävien maanantai-perjantai -päivien lukumäärällä. Z-päivän arvo voi olla enintään 7,5 tuntia kuukautta kohti.

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

2. Ylimääräisten lisävapaatuntien (Z) antaminen

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

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

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

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

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

Ylimääräisten lisävapaatuntien antamisessa on lisäksi huomattava, että

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

3. Ylimääräisten lisävapaatuntien korvaaminen

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

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

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

4. Ylimääräisten lisävapaatuntien vaikutus työaikaan

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

5. Työskentely Z-vapaalla

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

9 § Palkanmaksu

Palkanmaksun osalta noudatetaan työsopimuslain 2 luvun 13 §:n mää-
räyksiä.

Palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa.

10 § Vuosiloma

1. Vuosiloma

Vuosilomaetuudet määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen
mukaan.

2. Loman ansainta

1. Työntekijä ansaitsee lomaa täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta
työsuhteen kestänyttä lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) loppuun
mennessä:
 - alle vuoden 2 arkipäivää
 - vähintään vuoden 2,5 arkipäivää.

Loman pituutta laskettaessa annetaan päivän osa täytenä lomapäi-
vänä.

2. Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi jonka aikana:
 - työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä
 - työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia.

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

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

3. Työssäolopäivien veroiset päivät

Vuosiloman ansainnassa on otettava huomioon myös työssäolopäivien veroiset päivät.

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

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

Lomanmääräytymisvuoden perusteella annettavan vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä työpäiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt työtä suorittamasta seuraavista syistä:

- a. työpaikan muiden työntekijäin vuosilomien takia.
- b. reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 37 §:ssä tarkoitetun täydennyspalveluksen vuoksi.
- c. 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.
- d. 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.
- e. työturvallisuuslaissa tarkoitetun tai työnantajan määräämän taikka sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi.

f. työ sopimuslain 4 luvun 1 §:ssä säädetyn raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi vuosilomalaissa määritellyltä ajanjaksolta, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi.

g. 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.

h. sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia.

i. työnsä edellyttämän matkustamisen takia, ellei tällaisia matkustuspäiviä muuten luettaisi hänen työpäivikseen.

j. muusta syystä, jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaan on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle poissaolosta huolimatta tällaiselta päivältä palkan (esim. Z-vapaa)

k. lomauttamisen takia, kuitenkin enintään 30 työpäivää kerrallaan.

l. lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, kuitenkin enintään kuusi kuukautta kerrallaan. Tällaisen työaikajärjestelyn jatkuessa keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen aloitetaan uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen lomanmääräytymisvuoden vaihtumisesta.

m. opintovapaa laissa (237/79) tarkoitetun opintovapaan johdosta, jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työnantajan hänelle osoittamaan työhön, kuitenkin enintään 30 työpäivää lomanmääräytymisvuoden ajalta.

n. voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen osallistumisen takia.

o. työnantajan suostumuksella työn edellyttämän koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työssäolopäivien veroisiksi voidaan sopia luettavaksi vain 30 työpäivää kerrallaan.

p. PAMin valtuuston, hallituksen tai valio- ja toimikuntien kokouksiin osallistumisen vuoksi.

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

Poissaoloaikaa laskettaessa poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä päivänä, jona työntekijä on ollut poissa työstä ja päättäneen poissaolopereusteen lakkaamispäivänä, 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 määräämistä 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 ennakoilmoitus aika 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, juhannusaattoja, vapunpäivää, jouluaattoja eikä pääsiäislauvantaita.
6. Lomaa ei saa merkitä alkamaan tai päättymään siten, että ansaitut tai ansaittavaksi tulevat vapaapäivät menevät vuosiloman kanssa päällekkäin.
7. Kiertävästä tai kiinteästä vapaapäivien antamisjärjestelmästä voidaan poiketa.
8. Kukin maanantain ja perjantain välinen, vuosilomapäiväksi luettava päivä lyhentää jakson työaikaa 7,57 tunnilla. Jakson työaikaa lyhentävät vastaavalla tavalla myös vuosiloman sisälle maanantai-perjantapäiville sijoittuvat kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, jouluaatto ja juhannusaatto. Osa-aikatyöntekijälle sekä työehtosopimuksen 6 § 9. kohdan mukaisessa työaikajärjestelmässä olevalla vuosiloman ja arkipyhä- ja juhlapäivien lyhentävä vaikutus lasketaan edellä mainituin periaattein hänen työaikansa suhteessa.
9. Jos loma sijoittuu useamman kolmiviikkoisjakson ajalle, lasketaan työaikaa lyhentävä vaikutus kunkin kolmiviikkoisjakson osalta erikseen.
10. Jos viimeinen vuosilomaan kuuluva päivä on lauantai, tulee tätä seuraava sunnuntaijärjestää 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

11. Työnantaja, joka päättää työsuhteen työntekijän/esihenkilön henkilöön liittyvästä syystä, voi määrätä työntekijän/esihenkilön pitämään ansaitut vuosilomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Edellä mainitussa tapauksessa vuosiloman antamista tai työvuorolistan muuttamista koskevia määräyksiä ei tarvitse noudattaa. Pidetyt vuosilomat maksetaan vuosilomapalkka ja lomarahat työehtosopimuksen määräysten mukaisesti.

6. Vuosiloma ja vapaapäivät

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

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

Jos loma alkaa viimeistään perjantaina, vapaapäiviä ei ole ansaittu.

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

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

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

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

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

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

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

7. Vuosiloman vaikutus työaikaan

ESIMERKKI 1

6 päivän kesäloma ja säännöllinen työaika 113,5 t / 3 vkoa.

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

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 5 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee $5 \times 7,57$ tuntia eli yhteensä 37,85 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika $(113,5 - 37,85) = 75,65$ tuntia.

ESIMERKKI 2

12 päivän kesäloma ja säännöllinen työaika 113,5 t / 3 vkoa.

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

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 10 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee $10 \times 7,57$ tuntia eli yhteensä 75,7 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika $(113,5 - 75,7) = 37,8$ tuntia.

ESIMERKKI 3

18 päivän kesäloma, joka osuu kahdelle jaksolle.
Säännöllinen työaika 113,5 t / 3 vkoa.

T	T	T	T	T	V	X	T	T	T	T	T	V	X	VL	VL	VL	VL	VL	VL
VL	VL	VL	VL	VL	VL	VL	VL	VL	VL	VL	VL	-	V	T	T	X	T	T	T

Ensimmäisessä kolmiviikkoisjaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 5 kpl, jolloin tämän jakson työaika lyhenee $5 \times 7,57$ tuntia eli yhteensä 37,85 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika yhteensä $(113,5 - 37,85) = 75,65$ tuntia.

Toisessa kolmiviikkoisjaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 10 kpl, jolloin tämän jakson työaika lyhenee $10 \times 7,57$ tuntia eli yhteensä 75,7 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika yhteensä $(113,5 - 75,7) = 37,8$ tuntia.

ESIMERKKI 4 (PÄÄSIÄINEN)

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

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 6 kpl, joiden jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on $6 \times 7,57$ t eli yhteensä 45,42 tuntia. Lisäksi vuosilomajaksoon sisältyvät pitkäperjantai ja pääsiäismaanantai, joiden jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on $2 \times 7,57$ t eli yhteensä 15,14 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika (113,5-60,56) on yhteensä 52,94 tuntia.

ESIMERKKI 5 (HELATORSTAI)

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

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 5 kpl, joiden jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on $5 \times 7,57$ t eli yhteensä 37,85 tuntia. Lisäksi vuosilomajaksoon sisältyy helatorstai, jonka jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on 7,57 t. Jakson jäljelle jäävä työaika (113,5-45,42) on yhteensä 68,08 tuntia.

ESIMERKKI 6 (JUHANNUKSE)

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

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 6 kpl, joiden jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on $6 \times 7,57$ t eli yhteensä 45,42 tuntia. Lisäksi vuosilomajaksoon sisältyy juhannusaatto, jonka jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on 7,57 t. Jakson jäljelle jäävä työaika (113,5-52,99) on yhteensä 60,51 tuntia.

8. Lisä- ja ylityö vuosilomaa sisältävällä työaikajaksolla

Mikäli vuosilomajakson työaikaa lyhentävän vaikutuksen ja jaksolla toteutuneen työajan yhteismäärä ylittää 113,5 tuntia, korvataan jakson lisä- ja ylityö seuraavasti:

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

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

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

9. Vuosiloman siirtäminen

Vuosiloma siirretään työntekijän pyynnöstä jos työntekijä on työkyvytön

- sairauden
- tapaturman tai
- synnytyksen johdosta.

1. Työkyvyttömyys ennen vuosiloman tai sen osan alkamista

Työnantaja on velvollinen siirtämään vuosiloman seuraavin edellytyksin:

- työntekijä ilmoittaa 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 aiheuttomasti viivytellyt ilmoituksen tekemistä.

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

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

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

2. Työkyvyttömyys vuosiloman aikana

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 TES 12 § 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 loman määräytymisvuoden päättymistä.

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

10. Vuosilomapalkka

Vuosilomapalkka voidaan maksaa yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

1. Kuukausipalkkaiset työntekijät

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

Peruskuukausipalkan pohjalta laskettu vuosilomapalkka tasataan seuraavana palkanmaksupäivänä.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkkaan lisätään lomanmääräytymisvuoden aikana maksettujen iltatyö-, yötyö-, ja luvanhaltijan edustajan lisien sekä sunnuntaityökorvausten summasta:

Lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) aikana maksetut	Työsuhde jatkunut alle vuoden 31.3. mennessä	Työsuhde jatkunut väh. vuoden 31.3. mennessä
- iltatyölisä - yötyölisä - sunnuntaityökorvaus - luvanhaltijan edustajan lisä	9 %	11,5 %

ESIMERKKI

Kuukausipalkka loman alkaessa 2 300 € + lomanmääräytymisvuoden tuntikohtaiset lisät 500 € (11,5 %).

24 päivän kesäloman alkaessa maksetaan:

$$\text{Peruspalkka } \frac{2\,300\text{ €}}{25} \times 24 = 2\,208\text{ €}$$

$$\text{Lisien osuus } 11,5\% \times 500\text{ €} = 57,50\text{ €}$$

$$\text{Kesälomapalkka } 2\,208\text{ €} + \frac{24 \times 57,50\text{ €}}{30} = 2\,254\text{ €}$$

6 päivän talviloman alkaessa maksetaan:

$$\text{Peruspalkka } \frac{2\,300\text{ €}}{25} \times 6 = 552\text{ €}$$

$$\text{Lisien osuus } 57,50\text{ €}$$

$$\text{Talvilomapalkka } 552\text{ €} + \frac{6 \times 57,50\text{ €}}{30} = 563,50\text{ €}$$

2. Tuntipalkkaiset työntekijät

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

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

Lomapalkka lasketaan prosentuaalisesti lomanmääräytymisvuoden ansiosta, joka muodostuu:

a. työssäolon ajalta maksetusta palkasta (lukuun ottamatta yli- ja hätätyöstä maksettua korotusosaa) sekä

b. seuraavista vuosilomaa kerryttävien poissaolojen ajalta lasketta-
vista laskennallisista palkkaeristä:

- sairausajalta maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 75 työpäivältä
- lääkinnällisen kuntoutuksen ajalta, kun sellaista annetaan lääkä-
rin määräyksestä ammattitaudin tai tapaturman johdosta työ-
kyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, yhteensä enintään 75
työpäivältä
- ajalta, jonka työ on estynyt sairauden leviämisen estämiseksi an-
netun viranomaisen määräyksen takia
- erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta sekä tila-
päisen hoitovapaan ja pakottavista perhesyistä johtuvan poissa-
olon ajalta
- lomautusajalta enintään 30 työpäivältä lomautusta kohden ja
- työehtosopimuksen mukaisen tilapäisen poissaolon ja lääkärintar-
kastuksen ajalta.

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

Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken tuntipal-
kan 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 14 € ja työaika 90 t / 3 vko

Lomaoikeus 2,5 pv x 12 kk

Lomanmääräytymisvuonna työstä maksettu palkka työaikalisineen 22 000 €

Sairausajan palkkaa maksettu 4 viikon ajalta 1 680 €, tämän lisäksi palkattomia sairauspäiviä 7 työpäivää

Lomanmääräytymisvuoden ansio:

22 000€

1 680€

588€ (laskennallinen palkka 7:lle palkattomalle sairauspäivälle)

24 268€

Lomapalkka $24\,268\text{ €} \times 11,5\% = 2\,790,82\text{ €}$

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 yli- tai hätätyöstä maksettua korotusosaa). Työsuhteen kestänyt vähintään yhden vuoden korvaus on 11,5 %.

12. Vuosilomakirjanpito

Työnantajan on pidettävä vuosilomista kirjanpitoa, jossa on oltava mm:

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

11 § Lomarahaa

1. Maksamisedellytykset

Työntekijä on oikeutettu lomarahaan:

- 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
- erityisraskaus-, raskaus- 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 lomarahaa maksetaan hänen palattuaan työhön lain tarkoittaman ennakkoilmoituksen tai siihen myöhemmin lain mukaisin perustein tehdyn muutoksen taikka työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti.

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

Mikäli muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanotun työntekijän työehtosopimus päättyy vuosiloman aikana ja työntekijä on tästä syystä es-tynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, on työntekijällä oikeus lomarahaan pidetyn tai pidettäväksi sovitun vuosiloman osalta.

2. Suuruus

Lomarahaa on 50 % työehtosopimuksen mukaan lasketusta lomapalkasta.

Lomarahaa lasketaan loma-ajan rahapalkasta ottaen mukaan mahdollinen rahana maksettava luontoisetu kuten ravintoetu. Muita loman aikana annettavia luontoisetuja ei oteta huomioon.

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

ESIMERKKI

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

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

3. Maksamisaika

Lomaraha maksetaan loman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

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

Työpaikkakohtaisesti 24 §:n mukaisesti koko lomaraha voidaan sopia maksettavaksi muuna ajankohtana tai lomaraha voidaan sopia annettavaksi vastaavana palkallisena vapaa-aikana.

ESIMERKKI

Työntekijän lomaraha on 700 euroa ja tuntipalkka 14 euroa. Työntekijä ja työnantaja ovat TES 24 § mukaisesti sopineet koko lomarahan vaihtamisesta vapaaksi. Työntekijä saa palkallista vapaa-aikaa 50 tuntia.

12 § Sairausajan palkka ja korvaava työ

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
- sairaanhoitoa ei ole järjestetty osana työnantajan kustantamaa työterveyshuoltoa ja
- työntekijä ei ole pyynnöstään huolimatta saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä hoidon kiireellisyysluokituksen tai muun pakottavan syyn vuoksi.

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

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

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

3. Sairausajan palkkajakset

1. Sairausajan palkkaa maksetaan työsuhteen kestoajan perusteella seuraavasti:

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

Jos työntekijä on työtehtävissä tapahtuneen työtapaturman vuoksi kenenemätön suorittamaan työtään, maksetaan hänelle edellä olevasta taulukosta poiketen työkyvyttömyyden aiheuttaman poissaolon ajalta sairausajan palkkaa jäljempänä mainittujen määräysten mukaisesti vähintään neljän viikon pituiselta ajanjaksolta (28 kalenteripäivää) työsuhteen kestoajasta riippumatta. Tältä ajalta työntekijälle lain mukaan kuuluva päiväraha maksetaan työnantajalle enintään työnantajan maksamaa palkan määrää vastaavasti.

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

4. Sairausajan palkan määrä

1. Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan peruskuukausipalkkaa palkalliselta sairausajanjaksolta.

Sairausajan palkanmaksun keskeytyessä tai katketessa lasketaan osakuukauden palkka työehtosopimuksen 5 §:n mukaisesti.

2. Tuntipalkkaiset työntekijät

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan perustuntipalkkaa työvuorolistaan merkityiltä työtunneilta.

Ellei sairausajalle ole laadittu työvuorolistaa, maksetaan palkka sairastumista edeltäneiden kolmen täyden kolmiviikkoisjakson toteutuneen keskimääräisen työajan perusteella, kuitenkin enintään 7,57 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- ja tasoitusvapaapäiviltä ja Z-vapaalta

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.

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.

7. Korvaava työ

1. Työntekijä ei aina ole välttämättä sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Tästä syystä saattaa olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jotakin muuta työtä kuin hänen normaalia työtään tai normaalia työtä osittaisena. Työn asemasta kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana. Korvaava työ ei saa vaarantaa työntekijän toipumista tai terveyttä ja korvaava työ on tarvittaessa keskeytettävä. Keskeyttämistarpeen määrittää työterveyslääkäri.
2. Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa on kuvattava ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätös korvaavan työn osoittamisesta työntekijälle pitää perustua lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.
3. Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla sovittuihin menettelytapasääntöihin ja konsultaatioon työterveyslääkärin kanssa. Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun työterveyslääkärin kanssa.
4. Korvaavan työn tai koulutuksen aikana palkka säilyy vähintään työntekijän sen tehtävän mukaisena, jonka asemesta hän tekee korvaavaa työtä. Mikäli korvaavana työnä tehtävä työ on paremmin palkattua, maksetaan tämän tehtävän mukainen palkka, mikäli korvaavan työn kesto on kaksi viikkoa tai pidempi. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyysaikaa.

13 § Lääkärintarkastukset

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

- sairauden toteamiseksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvä lääkärin määräämä laboratorio- ja röntgentutkimus
- raskausrahan saamisen edellytyksenä olevat tarkastukset ja synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset
- valtioneuvoston asetuksen 339/2011 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 hammaslääkärin antamalla todistuksella.

Ansionmenetys 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.

14 § Raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

Työntekijän oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

14 a § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

1. Raskausvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan raskausvapaan palkkana työntekijän peruspalkan ja hänelle maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen raskausrahan erotus 40 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta ja vanhempainvapaalla olevalle maksetaan vanhempainvapaan palkkana työntekijän peruspalkan ja hänelle maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainrahan erotus 36 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta, jos
 - työsuhde on keskeytyksettä kestänyt vähintään kaksitoista kuukautta ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkamista ja
 - työntekijä palaa työhön tai on estynyt palaamasta työhön 6. kohdassa mainitusta syystä.
2. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä esittää luotettavan selvityksen hänelle maksettavasta raskaus- tai vanhempainrahan määrästä.
3. Jos raskaus- tai vanhempainrahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan pienempänä kuin mihin työntekijällä olisi ollut sairausvakuutuslain mukaan oikeus, työnantajan palkanmaksuvollisuus vähenee sillä raskaus- tai vanhempainrahalla tai sen osalla, joka on jäänyt suorittamatta työntekijästä johtuvasta syystä.
4. Palkka maksetaan työntekijälle yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä raskaus- tai vanhempainvapaan alkamisen jälkeen. Raskaus- tai vanhempainvapaan palkka lasketaan kuten sairausajan palkka (12 §).
5. Jos raskaus- tai vanhempainvapaa alkaa ennen kuin yksi vuosi on kulunut siitä, kun työntekijä on palannut takaisin työhön vähintään 6 kuukautta kestäneeltä muulta palkattomalta vapaalta kuin perhevapaalta, työnantajalla ei ole palkanmaksuvollisuutta raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta.
6. Mikäli raskaus- tai vanhempainvapaa-ajalta palkkaa saanut työntekijä ei palaa työhön, saadaan raskaus- tai vanhempainvapaa-ajalta maksettu palkka periä takaisin. Takaisinperintäoikeutta ei kuitenkaan ole silloin, kun työsuhde on perhevapaan aikana päättynyt työntekijästä itsestään riippumattomista syistä ja työntekijä on tästä syystä estynyt palaamasta työhön.

15 § Tilapäiset poissaolot

1. Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijälle maksetaan palkkaa 1–3 kalenteripäivän pituiselta ajalta sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti, jos
 - lyhyt poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi ja
 - työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta sekä
 - poissaolosta on annettu työehtosopimuksen 12 §:n mukainen selvitys.

Muulta kuin lapsen kanssa yksin asuvalta edellytetään lisäksi, että:

- kaikki vapaaseen oikeutetut ovat ansiotyössä ja
- muulla vapaaseen oikeutetulla ei ole ansiotyön, työajan, varusmiespalveluksen, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen, pakollisen reservin kertausharjoituksen, pakollisten täydennyspalvelusten tai työttömyysturvalain mukaisen ja työttömyysturvaetuuksien edellytyksenä olevaan työllistymistä edistävään palveluun tai vastaavaan toimenpiteeseen osallistumisen tai välimatkan takia mahdollisuutta järjestää hoitoa tai hoitaa lasta itse ja
- muun vapaaseen oikeutetun edellä mainituista esteistä on annettu selvitys.

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

2. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta.
3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen palkalliseen 1–3 päivän poissaoloon lähiomaisen kuoleman ja hautajaisten johdosta. Lyhyellä poissaololla tarkoitetaan kuolemasta, hautajaisista ja uurnan laskusta johtuviin järjestelyihin tarvittavaa aikaa. Lähiomaisia ovat lähinnä avio- tai avopuoliso, vanhemmat, iso- ja appivanhemmat, lapsi, sisar tai veli.

Yli päivän poissaolosta on pyydettyessä esitettävä etukäteen selvitys ajan tarpeesta.

Työntekijällä on oikeus omaishoitovapaaseen kulloinkin voimassa olevan työsopimuksen mukaan.

4. Työntekijä, jonka työsuhte on jatkunut vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50-, 60- ja 65-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
5. Työntekijän vihkimispäivä on palkallinen vapaapäivä sen ollessa työpäivä.
6. Työntekijä voi osallistua ansion alentumatta asevelvollisten kutsuntaan ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen. Lääkärintarkastukseen noudatetaan 13 §:n määräyksiä.

Työntekijälle maksetaan pakollisilta kertausharjoituspäiviltä tai siviilipalveluslain tarkoittamilta täydennyspäiviltä palkan ja reserviläispalkan erotus.

7. Työntekijälle maksetaan palkan ja ansionmenetyskorvauksen erotus hänen osallistuessaan työaikana:
 - kunnanvaltuuston
 - kunnanhallituksen tai
 - valtiollisten tai kunnallisten vaalien vaalilautakunnan tai -toimikunnan työskentelyyn.

Erotus maksetaan työntekijän annettua selvityksen ansionmenetyskorvauksesta.

8. Palvelualojen ammattiliiton sopimusala-toimikunnan, valiokunnan, hallituksen ja valtuuston jäsenenä on oikeus osallistua em. hallintoelinten kokouksiin sekä liittokokoukseen, ellei osallistumiselle ole erityistä työn järjestelyistä johtuvaa erittäin 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.

9. Kohtien 2 –8 mukaisista poissaoloista on työntekijän sovittava työnantajan kanssa. Tämän pykälän poissaolot eivät vähennä vuosilomaehtuja.
10. Työntekijä on oikeutettu palkattomaan poissaoloon käydessään lapsettomuushoitoon liittyvässä tutkimuksessa tai toimenpiteessä tai adoptioneuvonnassa mikäli käynti on järjestetty tarpeetonta työajan menetystä välttää. Työntekijän tulee ilmoittaa käynnistään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

16 § Erinäisiä määräyksiä

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

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

Perehdyttäjälisää maksetaan junissa opetusmatkaa kohti ja varastossa työvuorokohtaisesti.

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

1.7.2022 alkaen perehdyttäjälisä maksetaan palkkaliitteen mukaisesti tuntikohtaisena lisänä.

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

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

4. Työpuvun tulee olla siisti ja asianmukainen.

5. Työnantaja luovuttaa työntekijän käyttöön työaikana edellyttämänsä erityisen tai terveydenhoitoasetuksen tarkoittaman työasun.
6. Työnantaja ja työntekijä voivat TES 24§:n mukaisesti sopia siitä, että junapalveluhenkilökunnan työehtosopimuksen piiriin kuuluva työntekijä työskentelee tarvittaessa myös Avecra Oy:n asemaravintoloissa.

17 § Jälkilaskut

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

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

Jälkilaskutusta ei tule vaatia, jos työntekijän mukana on ollut harjoittelija / perehdytettävä, ellei laskutukselle ole perusteltua syytä.

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

18 § Työjärjestys

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

19 § Ryhmähenkivakuutus

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

20 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut

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

Perintämenettelyssä noudatetaan liittojen (MaRa-PAM) välistä sopimusta.

21 § Työtaistelutoimenpiteet

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

22 § Neuvottelujärjestys

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

Asianjäädessä 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.

Asianjäädessä liittoneuvotteluissa erimieliseksi se voidaan jättää työtuo-
mioistuimen ratkaistavaksi.

23 § Sopimuksen tiedottaminen

Tämä sopimus on pidettävä työntekijöiden nähtävillä.

24 § Yrityskohtainen sopiminen

Yrityskohtaisessa sopimisessa noudatetaan seuraavia määräyksiä, elleivät liitot toisin sovi:

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

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.

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

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyyn ja työllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla luodaan edellytykset myös työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen tulee ymmärtää erityisesti toiminnan kehittämisen välineeksi.

Mahdollisuuden työpaikkakohtaiseen sopimiseen sisältävät seuraavat työehtosopimuksen kohdat:

4 § lomautusilmoitusaika

6 § viikonloppuvapaat, käreymyynnin työaika

6a § x-vapaiden siirtäminen

9 § palkanmaksu

11 § lomarahaa

16 § ristiintyöskentely

25 § Voimassaoloaika

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 Avecra Oy:n junapalveluhenkilökuntaa koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta

Aika 11.6.2025

Paikka Sähköinen allekirjoitus

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

1 § Sopimuskausi

Sopimus on voimassa 1.5.2025 – 30.4.2028

Osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättyään 30.4.2027. Irtisanominen tulee tehdä maaliskuun 2027 loppuun mennessä.

2 § Palkankorotukset

Palkkoja korotetaan seuraavalla tavalla:

Vuosi 2025

Sopimuskauden ensimmäisen vuoden palkankorotus tulee voimaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanlaskentakauden alusta lukien ja se toteutetaan 2,5 %:n yleiskorotuksena.

Vuosi 2026

Sopimuskauden toisen vuoden palkankorotus tulee voimaan 1.10.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanlaskentakauden alusta lukien ja se toteutetaan 2,9 %:n yleiskorotuksena.

Vuosi 2027

Sopimuskauden kolmannen vuoden palkankorotus tulee voimaan 1.8.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanlaskentakauden alusta lukien ja se toteutetaan 2,4 %:n yleiskorotuksena.

Ilta- ja yötyölisää, perehdyttäjälisää, luvanhaltijan edustajan lisää sekä varaston olosuhdelisää korotetaan samoina ajankohtina samoilla prosenteilla.

Matkarahaa korotetaan verohallinnon päätöksen mukaista kokopäivärahan korotusta vastaavasti vuosittain 1.1.2026, 1.1.2027 ja 1.1.2028.

Pääluottamusmiehelle maksettavaa työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä maksettavaa korvausta korotetaan 1.7.2025 250 euroon.

4 § Tekstimuutokset

Osapuolet ovat sopineet liitteen 1 mukaisista tekstimuutoksista.

5 § Allekirjoituspöytäkirja

Osapuolet ovat sopineet liitteessä 2 esitetyistä merkinnöistä allekirjoituspöytäkirjaan.

Helsingissä 11. kesäkuuta 2025

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa Ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Avecran junapalveluhenkilökunnan palkat

Palkat 1.7.2025

PR	0-2 V	YLI 2 V.	YLI 5 V.	YLI 10 V.	YLI 15 V
1.	2035 (12,80)	2110 (13,27)	2178 (13,70)	2264 (14,24)	2293 (14,42)
2.	2346 (14,75)	2433 (15,30)	2516 (15,82)	2611 (16,42)	2639 (16,60)
3.	2460 (15,47)	2552 (16,05)	2641 (16,61)	2741 (17,24)	2771 (17,43)

1. Junapalveluhenkilökunta/varastotyöntekijä
2. Varaston esihenkilö
3. Junapalvelun esihenkilö

Lisät

Illatyölisä	1,22 €/ t
Yötyölisä	2,35 €/ t
Perehdyttäjälisä	1,63 €/ t
Luvanhaltijan edustajan lisä	0,44 €/ t
Varaston olosuhdelisä	0,42 €/ t
Matkaraha	1,25 €/ t

Pääläluottamusmiehellle työajan ulkopuolella suoritetavista tehtävistä maksettava korvaus 1.7.2025 on 250 €/kk .

Palkat 1.10.2026

PR	O-2 V	YLI 2 V.	YLI 5 V.	YLI 10 V.	YLI 15 V
1.	2094 (13,17)	2171 (13,65)	2241 (14,09)	2330 (14,65)	2359 (14,84)
2.	2414 (15,18)	2504 (15,75)	2589 (16,28)	2687 (16,90)	2716 (17,08)
3.	2531 (15,92)	2626 (16,52)	2718 (17,09)	2820 (17,74)	2851 (17,93)

Lisät

Ilta työlisä	1,26 €/ t
Yötyölisä	2,42 €/ t
Perehdyttäjälisä	1,68 €/ t
Luvanhaltijan edustajan lisä	0,45 €/ t
Varaston olosuhdelisä	0,43 €/ t
Matkaraha	1,25 €/ t

Palkat 1.8.2027

PR	O-2 V	YLI 2 V.	YLI 5 V.	YLI 10 V.	YLI 15 V
1.	2144 (13,48)	2223 (13,98)	2295 (14,43)	2386 (15,01)	2416 (15,19)
2.	2472 (15,55)	2564 (16,13)	2651 (16,67)	2751 (17,30)	2781 (17,49)
3.	2592 (16,30)	2689 (16,91)	2783 (17,50)	2888 (18,16)	2919 (18,36)

Lisät

Ilta työlisä	1,29 €/ t
Yötyölisä	2,48 €/ t
Perehdyttäjälisä	1,72 €/ t
Luvanhaltijan edustajan lisä	0,46 €/ t
Varaston olosuhdelisä	0,44 €/ t
Matkaraha	1,25 €/ t

Esimerkkejä luvanhaltijan edustajan lisän ja matkarahan maksamisesta

ESIMERKKIVUORO 979 - 954 - 109 -114

Junavuorojen työaika kohdistetaan sille junalinjalle, jolla työ tehdään. Työaika yhteensä 06.15 - 19.15 = 13 t. Työvuoron aikana työntekijä toimii kaikissa junissa luvanhaltijan edustajana.

Työaika on junalinjoittain jaoteltuna:

linja	979	954	109	114
työ alkaa	06.15	10.00	13.30	16.30
työ päättyy	10.00	13.30	16.30	19.15

Anniskelu tapahtuu sinä aikana, kun junassa on matkustajia. Luvanhaltijan edustajan lisä maksetaan junan kulkuajalta:

linja	979	954	109	114
kulku-aika alkaa	06.34	11.00	14.12	17.20
kulku-aika päättyy	08.33	12.57	15.40	18.48
lupanhaltijan edustajan lisä	0 t 0 min*	1 t 57 min	1 t 28 min	1 t 28 min

*anniskelu aloitetaan klo 09.00

Lupanhaltijan edustajan lisä maksetaan yhteensä 4 tunnilta 53 minuutilta.

Lisäksi vuorolta maksetaan:

iltalisä 1 tunnilta 15 minuutilta (18.00–19.15)

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

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

ESIMERKKIVUORO 24 - 963 - 972

(vuoro sijoittuu kahdelle vuorokaudelle)

PÄIVÄ 1.

Junavuorojen työaika kohdistetaan sille junalinjalle, jolla työ tehdään. Työaika yhteensä 09.45 - 23.45 = 14 t. Työvuoron aikana työntekijä ei toimi kaikissa junissa luvanhaltijan edustajana.

Työaika on junalinjoittain jaoteltuna:

linja	24	963	972
työ alkaa	09.45	17.15	20.15
työ päättyy	17.15	20.15	23.45

Anniskelu tapahtuu sinä aikana, kun junassa on matkustajia. Luvanhaltijan edustajan lisä maksetaan junan kulkuajalta:

linja	24 ma-la*	24 su**	963	972
kulkuaika alkaa	07.15	09.50	18.03	20.45
kulkuaika päättyy	16.52	16.52	20.12	22.57
varavastaavan lisä	0 t 0 min	7 t 2 min	2 t 9 min	2 t 12 min

* ma-la-vuoro ajetaan välillä Oulu-Helsinki, työntekijä ei toimi luvanhaltijan edustajana.

** su-vuoro ajetaan välillä Rovaniemi-Helsinki, työntekijä toimii luvanhaltijan edustajana.

Luvanhaltijan edustajan lisä maksetaan yhteensä maanantai-lauantai-vuoroilta 4 tunnilta 21 minuutilta ja sunnuntaivuoroilta 11 tunnilta 23 minuutilta.

Lisäksi vuorolta maksetaan:

iltalisä 5 tunnilta 45 minuutilta (18.00–23.45)

matkaraha 17 tunnilta (09.45–03.00), koska vuoroon sisältyy yöpyminen toisella paikkakunnalla.

ESIMERKKIVUORO 23

(vuoro sijoittuu kahdelle vuorokaudelle)

PÄIVÄ 2.

Junavuorojen työaika kohdistetaan sille junalinjalle, jolla työ tehdään.
Työaika yhteensä 08.30 - 15.30 = 7 t.

Työtä tehdään vain yhdellä junalinjalla:

linja	23
työ alkaa	08.30
työ päättyy	15.30

Anniskelu tapahtuu sinä aikana, kun junassa on matkustajia.
Luvanhaltijan edustajan lisä maksetaan junan kulkuajalta:

linja	23 ma-la
kulku aika alkaa	09.30
kulku aika päättyy	15.15
luvanhaltijan edustajan lisä	5 t 45 min

Luvanhaltijan edustajan lisä maksetaan yhteensä 5 tunnilta 45 minuutilta.

Lisäksi vuorolta maksetaan:

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

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



Merimiehenkatu 29
00150 Helsinki

Puh. 09 6220 200

www.mara.fi



Jäsenyys ja liittyminen
030 100 600

Jäsenten työsuhteasiat
030 100 620

Työttömyyskassa
020 690 211

www.pam.fi