



Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan
palveluita koskeva työehtosopimus

ESIHENKILÖT

1.4.2025–31.3.2028

Matkailu-, ravintola-
ja vapaa-ajan palveluita
koskeva työehtosopimus

Esihenkilöt

1.4.2025–31.3.2028

1. SOVELTAMISALA	4
1 § Sopimuksen ulottuvuus	4
2. TYÖSUHDE	6
2 § Työnjohto ja järjestäytymisoikeus	6
3 § Työnantajan ja esihenkilön yleiset velvollisuudet	6
4 § Työsopimus ja koeaika	7
5 § Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen) työsopimus	8
6 § Määräaikainen työsopimus	11
3. TYÖAIKA	12
7 § Lisätyön tarjoamisvelvollisuus	12
8 § Säännöllinen työaika ja työpäivän pituus	12
9 § Työajan järjestäminen	17
10 § Työvuorolista	19
11 § Erityiset juhlapäivät	19
12 § Vuosivapaajärjestelmä (VV)	20
13 § Kokoaikaisten esihenkilöiden erityiset työaikamuodot	24
4. PALKKA	41
14 § Palkkausmuoto	41
15 § Palkan määräytyminen	41
16 § Palkkaa korottavat tekijät	43
17 § Sunnuntai-, pyhä- ja aattotyö	44
18 § Lisä- ja ylityö	44
19 § Vapaapäivänä tehty työ	46
20 § Korotetun palkan vaihtaminen vapaaseen	46
21 § Palkan lisien maksaminen erillisenä kuukausikorvauksena	47
22 § Palkan maksaminen	49
5. POISSAOLOT	53
23 § Sairastuminen	53
24 § Lääkärintarkastukset	58
25 § Tilapäinen poissaolo	59
26 § Perhevapaat	62
27 § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka	63

6. VUOSILOMA	65
28 § Vuosiloma	65
29 § Lomaltapaluu-rahalla	79
7. MATKAT	82
30 § Matkakustannukset	82
8. TYÖPAIKKAKOHTAINEN SOPIMINEN	83
31 § Työpaikkakohtainen sopiminen	83
9. ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	85
32 § Jäsenmaksuperintä	85
33 § Työpaikkakokoukset	85
34 a § Väkivallan ehkäisy	86
34 b § Työhyvinvoinnin edistäminen	87
34 c § Kassavajeiden periminen	88
34 d § Työhön perehdyttäjän asema	88
35 § Työpaikkakäynnit	88
36 § Ryhmähenkivakuutus	89
37 § Työpaikkaruokailu	89
38 § Työpuku	89
10. PÄÄLUOTTAMUSMIES, TYÖSUOJELUVALTUUTETTU, NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA TYÖRAUHA	90
39 § Pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	90
40 § Neuvottelujärjestys	91
41 § Työrauha ja sopimusrikkomukset	91
11. SOPIMUKSEN TIEDOTTAMINEN JA VOIMASSAOLO	92
 LIITTEET	
Pöytäkirja ennalta-arvaamattomien ja poikkeuksellisten tilanteiden varalle	94
Pöytäkirja matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevien työehtosopimusten uudistamisesta	95
Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut – esihenkilöiden palkat	97
Työsopimusmalli	100
Työaikapankin käyttöönottoa koskeva sopimus	101
Työaikapankkia koskeva sopimus	102
Erimielisyysmuistion malli	103

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
- eino- 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 esihenkilöitä ja työnantajan määräämiä varsinaisia vastaavia hoitajia edellyttäen, että henkilön tehtävänä on johtaa tai valvoa työntekijöiden työtä. Sopimuksen soveltamispiiriin kuuluva voi myös tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa ja valvottaviensa työntekijöiden työhön.

Sopimusta ei sovelleta:

1. henkilöihin, joilla on itsenäinen johtava asema yrityksessä tai sen osassa eikä
2. henkilöihin, joilla työnantajan edustajana on oikeus neuvotella ja päättää työntekijöiden palkka- ja muista työehdoista. Edellytyksenä on, että asianomaisella on jatkuva itsenäinen oikeus ottaa sekä erottaa työntekijöitä sekä neuvotella ja päättää paikallisesti palkka- ja muista työehdoista työntekijöitten tai heidän edustajiensa kanssa työehtosopimusten mukaan käytävissä neuvotteluissa.

Mikäli jäljempänä ei vastaavien hoitajien osalta muuta ole erikseen mainittu, noudatetaan heidän työ- ja palkkaehdoissaan esihenkilöitä koskevia määräyksiä.

Sopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:

- Yleissopimus 1.10.2017
- Luottamusmiessopimus 1.1.2021
- Koulutusopimus 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 työsuojeluyhteistoiminnasta 1.1.2021
- Sopimus yhteistoiminnasta 1.10.2017
- Sopimus työssäoppimisesta 1.3.2018

2. TYÖSUHDE

2 § Työnjohto ja järjestäytymisoikeus

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

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

Työsuhteen alkaessa työnopastuksen lisäksi työnantaja perehdyttää esihenkilön työpaikan taukokäytäntöihin, työaikajärjestelmiin, väkivalta- ja häirintätilanteita koskeviin ohjeistuksiin, työn turvallisiin ja terveellisiin suoritustapoihin, työpaikan työterveyshuollon sisältöön, työpaikan sairauspoissaolokäytäntöihin, mahdollisiin työturvallisuusriskeihin sekä työsuojeluorganisaatioon.

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

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

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

3 § Työnantajan ja esihenkilön yleiset velvollisuudet

1. Esihenkilön tulee:

- edistää ja valvoa työnantajan etuja
- noudattaa täydellistä vaiteliaisuutta kaikissa yrityksen liikesalaisuuksiin liittyvissä asioissa sekä
- tarkoin hoitaa hänen huostaansa uskottuja yrityksen varoja ja muuta omaisuutta sekä erityisesti työskennellä yrityksen kannattavuuden parantamiseksi.

2. Työnantajan tulee:

- luottamuksella suhtautua esihenkilöön, tiedottaa esihenkilölle hänen alaisiansa koskevista ratkaisuista ja tukea esihenkilöä hänen toiminnassaan työnantajan edustajana työnteekijöihin nähden
- luottamuksella neuvotella esihenkilön kanssa tämän tehtäviä koskevissa yrityksen asioissa sekä
- selvittää esihenkilölle tämän asema yrityksen organisaatiossa ja asemassa tapahtuvat muutokset mahdollisimman aikaisessa vaiheessa sekä muullakin tarkoituksenmukaisella tavalla edistää ja tukea esihenkilön pyrkimyksiä, jotka tarkoittavat yrityksen toiminnan kehittämistä.

4 § Työsopimus ja koeaika

Työsopimus tulee tehdä kirjallisesti. Työehtosopimusosapuolet suosittelevat liitteenä olevan työsopimusmallin käyttöä.

Työnantaja ja esihenkilö voivat sopia enintään kuuden kuukauden koeajasta. 12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika voi olla kuitenkin enintään puolet työsuhteen kestosta.

Koeaika alkaa työnteon aloittamisesta.

Jos esihenkilö 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 esihenkilölle 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 irtisanomisaikaa noudattamatta, jolloin työsuhde lakkaa työpäivän päättyessä.

5 § 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 työsuhteita tai
- työnantaja sallii esihenkilön jatkaa työtä sen jälkeen kun määräaika on päättynyt.

2. Lomautus

Lomautusilmoitusaika on vähintään 7 päivää.

3. Irtisanomisajat

Työnantajan noudattama irtisanomisaika on:

Työsuhteen jatkuttua	Irtisanomisaika
0 – 4 vuotta	1 kuukausi
4 – 8 vuotta	2 kuukautta
8 – 12 vuotta	3 kuukautta
yli 12 vuotta	4 kuukautta

Esihenkilön noudattama irtisanomisaika on yksi (1) kuukausi.

Työnantaja ja esihenkilö voivat sopia esihenkilön noudattamasta irtisanomisajasta työehtosopimuksen määräyksestä poiketen siten, että irtisanomisaika on enintään 2 kuukautta. Edellytyksenä on, että esihenkilön tehtävä sijoittuu palkkaryhmään 4. 5 tai 6 ja että tehtävässä vastataan toiminnallisesta kokonaisuudesta.

Jos esihenkilön noudattama irtisanomisaika on sovittu työnantajan noudattamaa irtisanomisaikaa pidemmäksi, esihenkilö voi kuitenkin irtisanoutua käyttäen työnantajan noudattamaa irtisanomisaikaa.

Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä.

ESIMERKKI: IRTISANOMISAIKA KUUKAUSINA

Kun irtisanomisaika lasketaan kuukausina, työsuhteen viimeinen voimassa-olopäivä 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 esihenkilön pyynnöstä kirjallisesti.

5. Korvaukset

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

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

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

Täydellä palkalla tarkoitetaan:

1. esihenkilön peruskuukausipalkkaa
2. tai työsopimuksen tuntimäärän perusteella laskettua perustuntipalkkaa
3. sekä laskennallista lomakorvausta irtisanomisajalle

Jos esihenkilön kuukausittain maksettavaan palkkaan sisältyy esimerkiksi luontoisetuja, ne huomioidaan täyttää palkkaa määriteltäessä edun verotusarvoa vastaavalla rahasummalla.

Päiväpalkka lasketaan työehtosopimuksen 22 § 2. kohdan mukaisesti.

6. Esihenkilön kuuleminen päätettäessä työsuhdetta henkilöstä johtuvasta syystä

Työnantajan harkitessa esihenkilön työsuhteen päättämistä henkilöstä johtuvalla syyllä esihenkilölle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi työsuhteen päättämisen syistä. Kuulemistilaisuus on järjestettävä niin, että esihenkilöllä 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 esihenkilöä kuulemistilaisuuden tarkoituksesta sekä oikeudesta käyttää avustajaa kuulemistilaisuudessa. Esihenkilön avustajana voi toimia luottamusmies tai jos luottamusmiestä ei ole valittuna, avustajana voi esihenkilön pyynnöstä toimia esimerkiksi ammattiliiton tai ammattiosaston edustaja.

Kuulemistilaisuudessa työnantaja arvioi työsuhteen jatkamisedellytyksiä.

6 § Määräaikainen työsopimus

1. Edellytykset

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä perustellusta syystä, joita ovat:

- työn luonne, sijaisuus tai harjoittelu tai muu vastaava syy tai
- yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä syy
- esihenkilön oma pyyntö tai
- työsopimuslain 1 luvun 3 a §:n tarkoittama pitkäaikaistyöttömän työllistäminen.

2. Lomautus

Työsopimuslain 5:2 § mukaisesti työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan esihenkilön vain, jos tämä tekee työtä vakituisen esihenkilön sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen esihenkilö, jos hän olisi työssä. Lomautusilmoitus aika on 7 päivää.

3. Työsopimuksen päättyminen

Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päättyessä. Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa kesken määräajan, ellei irtisanomismahdollisuutta ole työsopimuksessa nimenomaisesti sovittu.

4. Korvaukset

Mikäli esihenkilö päättää työsuhteen ennen määräajan umpeutumista, on hän velvollinen suorittamaan työnantajalle korvauksena työsopimuksen 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 työsopimuslain 2 luvun 17 §:n mukaan. Mikäli työnantaja päättää työsuhteen ennen määräaikaa, työnantaja korvaa esihenkilölle aiheuttamansa vahingon työsopimuslain 12 luvun mukaan.

3. TYÖAIKA

7 § Lisätyön tarjoamisvelvollisuus

Jos työnantaja tarvitsee lisää esihenkilöitä hänen osa-aikatyötä tekeville esihenkilöille sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyötä tekeville esihenkilöille.

Lisätyötä tulee tarjota 112,5 tuntiin asti kolmiviikkoisjaksoa kohti.

Lisätyön tarjoamisen pelisäännöistä on suositeltavaa sopia paikallisesti.

8 § Säännöllinen työaika ja työpäivän pituus

1. Säännöllinen työaika

Työaika määräytyy kolmiviikkoisjaksoittain.

Säännöllinen työaika on enintään 112,5 tuntia kolmessa viikossa.

2. Osa-aikatyötä tekevän esihenkilön työaika

Esihenkilö on osa-aikatyötä tekevä esihenkilö, jos hänen työaikansa on vähemmän kuin keskimäärin 112,5 tuntia kolmessa viikossa.

Työnantaja ja esihenkilö sopivat

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

A. Kiinteä vähimmäistyöaika

Jos työnantaja ja esihenkilö 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 esihenkilöstä johtuvasta syystä tai palkattoman poissaolon vuoksi.

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

B. Keskimääräinen vähimmäistyöaika

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

Työnantaja ja esihenkilö tarkastelevat keskimääräisen vähimmäistyöajan toteutumista kuuden kuukauden pituisena ajanjaksona, ellei toiminta (esimerkiksi sesonkiluonteisuus) edellytä tarkastelujakson pidentämistä enintään yhteen vuoteen.

SIIRTYMÄSÄÄNNÖS

Jos määräyksen soveltaminen suoraan tammikuussa 2026 päättyvän tarkastelujakson päättyessä johtaisi epätarkoituksenmukaiseen puolen vuoden tarkastelujaksoon, voidaan uuden puolen vuoden tarkastelun aloittamista lykätä enintään kolmella kuukaudella. Tällöin tarkastelua ei suoriteta väliin jäävällä ajanjaksolla. Työaika tulee kuitenkin järjestää työ sopimuksen mukaisesti.

Mikäli yritykseen on valittuna luottamusmies, niin liitot suosittelevat, että luottamusmiehen pyynnöstä paikalliset osapuolet tarkastelevat yrityksen noudattamia keskimääräisen vähimmäistyöajan tarkasteluun liittyviä käytäntöjä. Osana tarkastelua ei käsitellä yksittäisten esihenkilöiden tietoja.

Osapuolet laativat yhteisen ohjeistuksen keskimääräisen vähimmäistyöajan tarkastelusta.

Tarkastelu suoritetaan ajanjaksolle sijoituvilta kokonaisilta kolmiviikkoisjaksoilta. Tarkastelujakso voi olla enintään 9 peräkkäistä kolmiviikkoisjaksoa.

Jos yrityksen toiminta edellyttää tarkastelujakson pidentämistä yhteen vuoteen, tarkastelu toteutetaan kokonaisilta kolmiviikkoisjaksoilta tammikuusta tammikuuhun. Tarkastelujakso alkaa tammikuun ensimmäisestä kokonaisesta kolmiviikkoisjaksosta ja päättyy ensimmäiseen seuraavan vuoden tammikuussa päättyvään kolmiviikkoisjaksoon. Tarkastelujakson sijoittumisesta muuhun ajankohtaan (esim. huhtikuusta huhtikuuhun) voidaan sopia työpaikkakohtaisesti 31 §:n mukaisesti.

Työtuntien tarkastelu tehdään kahden kuukauden kuluessa tarkastelujakson päättymisestä.

Tarkastelun ajankohta ja sen sisältämät kolmiviikkoisjaksot sekä työtunnit tulee ilmoittaa esihenkilölle ennen tarkastelun toteuttamista.

Tarkastelun tarkoituksena on varmistaa, että sopimus vastaa tosiasiallista tilannetta.

Toteutuneen keskimääräisen työajan ollessa ilman perusteltua syytä työ sopimuksessa sovittua työaikaa pidempi, työaika tulee sopia toteutunutta työaikaa vastaavaksi. Painavasta työvoiman tarpeen vähentymisestä aiheutuvasta syystä sopimisesta voidaan poiketa. Asia tulee käydä läpi esihenkilön kanssa tarkastelun yhteydessä.

Jos edellä mainittu syy koskee useampaa kuin yhtä esihenkilöä syy tulee käydä läpi pääluottamusmiehen kanssa. Jos asia käsitellään luottamusmiehen kanssa, yksilökohtainen käsittely esihenkilöiden kanssa ei ole tarpeen.

ESIMERKKI

Työsopimuksessa on sovittu keskimääräiseksi vähimmäistyöajaksi 90 tuntia kolmessa viikossa. Esihenkilö on antanut suostumuksensa lisätyön tekemiseen. Työnantaja on suunnitellut työvuorolistat siten, että työaika vaihtelee kolmiviikkoisjaksoittain, ollen joillakin jaksoilla 60 tuntia ja joillakin jaksoilla 120 tuntia (keskimäärin kuitenkin 90 tuntia kolmessa viikossa). Suunnitellun vähimmäistyöajan lisäksi esihenkilö on ottanut vastaan myös työvuoroja työvuorolistan julkaisun jälkeen. Työtuntien tarkastelu osoittaa, että tarkastelujakson aikana toteutunut keskimääräinen työaika ylittää sovitun keskimääräisen vähimmäistyöajan, ollen keskimäärin 95 tuntia kolmessa viikossa. Osapuolet sopivat uudeksi keskimääräiseksi vähimmäistyöajaksi 95 tuntia kolmessa viikossa.

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

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

Määräaikaisessa työsuhteessa olevalla kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajan tulee toteutua työsuhteen kestoaikana.

Jos työsuhde alkaa kesken tarkastelujakson, sovitun vähimmäistyöajan tulee toteutua myös ennen seuraavan tarkastelujakson alkamista edeltävänä aikana. Edellytyksenä on, että työsuhde on voimassa toistaiseksi ja se on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

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

Edellä olevia määräyksiä ei sovelleta erikseen tarvittaessa työhön kutsuttaviin esihenkilöihin.

Osa-aikatyötä tekevänä esihenkilönä ei pidetä esihenkilöä, joka työskentelee työehtosopimuksen 13 § 4. tai 5. kohdan perusteella 90 tai 105 tuntia kolmessa viikossa.

3. Työvuoron pituus

Työvuoron tulee olla vähintään neljä tuntia pitkä. Esihenkilön 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. Perusteltu syy tulee selvittää esihenkilölle ennen työvuorolistan laatimista.

Työvuoron pituus enintään 10 tuntia. Esihenkilön suostumuksella aikaa voidaan pidentää. Kymmenen tunnin pituisia työvuoroja ei saa teettää kohtuuttomasti. Esihenkilön toivomuksesta tai suostumuksella voidaan tehdä myös peräkkäisiä 10 tunnin työvuoroja. Vuorokautinen työaika saa olla kuitenkin enintään 16 tuntia.

4. Lepoajat

Työvuorojen välinen lepoaika on vähintään 11 tuntia, ellei esihenkilön kanssa toisin sovita. Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 8 tuntia. Sopimus alle 11 tunnin lepoajasta on voimassa, kunnes jompikumpi toisin ilmoittaa, kuitenkin aina jo julkaistun työvuorolistan loppuun saakka. Peräkkäisinä päivinä teetettyjen vähintään 10 tunnin työvuorojen väliin on jätävä vähintään 11 tunnin lepoaika.

Jos päivittäinen yhdenjaksoinen työaika ylittää kuusi tuntia, esihenkilölle 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.

Jos päivittäinen yhdenjaksoinen työaika ylittää 10 tuntia, on esihenkilöllä työskenneltyään kahdeksan tuntia halutessaan oikeus enintään puolen tunnin lepoaikaan työnantajan määrittämänä ajankohtana. Lepoajan pituudesta ja järjestämisestä voidaan sopia työpaikkakohtaisesti toisin TES 31 §:n mukaisesti.

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

Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työvuoron alkuun tai loppuun.

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

5. Kahvitauko

Työvuoron pituuden ollessa yli 4 tuntia annetaan esihenkilölle 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 esihenkilöllä olla mahdollisuus nauttia virvokkeita työn lomassa. Töiden järjestelyihin liittyvillä syillä tarkoitetaan ensisijaisesti tilanteita, joissa työskennellään yksin.

6. Taukoja ja lepoaikoja koskeva ohjeistus

Lepoajojen ja taukojen osalta työnantajan on ohjeistettava taukojen pitämisestä työehtosopimuksen mukaisella tavalla.

9 § 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, lomaltapaluurahapäivä sekä työvuorolistalle sijoitettu vuosivapaapäivä.

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. Esihenkilön aloitteesta määräyksestä voidaan tapauskohtaisesti sopia toisin.

Esihenkilöllä voi olla peräkkäin enintään viisi sellaista työvuoroa, jossa vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan (yövuoro). Viiden peräkkäisen yövuoron lisäksi saadaan teettää vielä kaksi yövuoroa lisää esihenkilön tapauskohtaisesti antamalla suostumuksella.

Osapuolet suosittelevat kiertävää vapaapäiväjärjestelmää.

Vapaapäiviä edeltävä työvuoro järjestetään aamuvuoroksi ja vapaapäiviä seuraava vuoro iltavuoroksi, jos vapaapäiviä annetaan parillinen määrä peräkkäin. Määräystä noudatetaan työpaikoilla kuitenkin siten, että siitä voidaan poiketa liiketoiminnallisista tai työn järjestelyistä aiheutuvista syistä taikka esihenkilön omasta pyynnöstä. Määräystä sovelletaan kuitenkin aina kaikkina viikonpäivinä auki olevassa työpaikassa, jossa työskennellään kahdessa tai kolmessa vuorossa. Mikäli työpaikassa vapaapäivien välisenä aikana tehdään vain aamu-, iltai- tai yövuoroa, 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 31 § mukaisesti voidaan sopia siitä, että vapaa voidaan antaa myös sunnuntai-maanantai-yhdistelmänä.

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

Esihenkilön halutessa tai pakottavasta syystä säännöksestä voidaan poiketa.

TES 13 § 3. kohdan mukaisesta vuosityöaikajärjestelmästä sovittaessa voidaan esihenkilön kanssa sopia myös siitä, että viikonloppuvapaat annetaan tästä määräyksestä poiketen.

2 a Vapaa-ajan järjestäminen tietyissä tapauksissa

Esihenkilön pyynnöstä, vähintään joka viides viikonloppu tulee järjestää vapaaksi siten, että perjantai ja lauantai, lauantai ja sunnuntai tai sunnuntai ja maanantai -yhdistelmä annetaan vapaana. Määräys koskee esihenkilöitä, jotka eivät ole oikeutettuja V- ja X- päivien ansaintaan.

3. Oman työajan järjestäminen

Esihenkilö on velvollinen järjestämään työaikansa työehtosopimuksen työaikaa koskevien määräysten mukaiseksi, jollei työnantaja muuta edellytä.

Esihenkilö ei saa tehdä ylityötä ilman työnantajan suostumusta.

Esihenkilö saa kuitenkin tehdä ylityötä, mikäli liikkeen toiminta sitä välttämättä edellyttää. Ylityön tekemisestä on ilmoitettava työnantajalle heti kun se on mahdollista.

10 § Työvuorolista

Työvuorolista on laadittava etukäteen niin, että se asetetaan esihenkilön nähtäville ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan vähintään viikkoa ennen kolmiviikkoisjakson alkamista, ellei työpaikkakohtaisesti 31 §:n mukaisesti toisin sovita.

Työvuorolista on laadittava muulla kuin lyijykynällä.

Kolmiviikkoisjakso alkaa aina maanantaina. Vuodenvaihte ei katkaise jaksoa.

Työvuorolistassa on oltava työn alkamis- ja päättymisajankohdat sekä vapaapäivät.

Työvuorolistaa ei saa muuttaa ilman esihenkilön ja työnantajan suostumusta.

Kolmiviikkoisjakson jäädessä vajaaksi työsuhteen alkamisen, päättymisen tai palkattoman poissaolon vuoksi säännöllinen työaika saa olla enintään keskimäärin 7,5 tuntia työpäivää kohden.

11 § Erityiset juhlapäivät

Jouluaatto ja joulupäivä

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

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

12 § Vuosivapaajärjestelmä (VV)

1. Järjestelmän piiriin kuuluminen

Vuosivapaajärjestelmän piiriin kuuluvat sekä kokoaikaiset että osa-aikaiset esihenkilöt.

Järjestelmää ei sovelleta TES 13 § 5. kohdan mukaisessa kolmivuorotyöhön rinnastettavan työn työaikamuodossa eikä toimistotyöntekijöitä koskevan pöytäkirjan mukaisessa toimistotyöaikamuodossa.

2. Vuosivapaan ansainta

Esihenkilö ansaitsee vuosivapaita kalenterivuosittain toteutuneiden työtuntien määrän perusteella. Vuosivapaaseen oikeuttavia työtunteja alkaa kertyä esihenkilön työsuhteen kestätyä kaksi kuukautta (ns. karenssiaika). Karenssiaikaa vähentää saman työnantajan palveluksessa työskennelty aika, mikäli esihenkilö palaa takaisin töihin 30 kalenteripäivän kuluessa edellisen työsuhteen päättymisestä.

ESIMERKKI

Esihenkilön työsuhde alkaa 21.12.2025. Vuosivapaata kerryttäviä työtunteja alkaa kertyä 21.2.2026 lukien.

Esihenkilö ansaitsee yhden vuosivapaan kutakin toteutunutta 200 työtuntia kohti. 1400 toteutuneen työtunnin jälkeen ansaintaraja on 140 tuntia ja 1540 toteutuneen työtunnin jälkeen 100 tuntia (kts. taulukko alla). Vapaita voidaan ansaita enintään yhdeksän (9) kappaletta kalenterivuodessa.

Työstä poissaoloajalta ei kerry vuosivapaaseen oikeuttavia tunteja. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun osalta huomioidaan kuitenkin TES 39 § mukainen työstä vapautusaika, joka rinnastetaan tehtyihin työtunteihin.

Myös vapaana pidettävän vuosivapaan tunnit rinnastetaan vuosivapaan ansainnassa tehtyihin työtunteihin.

Kalenterivuodessa vapaita ansaitaan seuraavasti:

Toteutuneiden työtuntien määrä	Vuosivapaiden määrä
200	1
400	2
600	3
800	4
1000	5
1200	6
1400	7
1540	8
1640	9

3. Vuosivapaan antaminen

Vuosivapaapäivä voidaan antaa heti kun se on ansaittu. Ansaitut vuosivapaat tulee antaa kuitenkin viimeistään ansaintavuotta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä.

Vuosivapaita työvuorolistalle sijoitettaessa on esihenkilölle varattava mahdollisuus esittää mielipiteensä vuosivapaan ajankohdasta. Esihenkilöllä on kalenterivuoden aikana oikeus saada pyynnöstä pitää vähintään kaksi vuosivapaata haluamanaan ajankohtana, jos työnantajan liiketoimintaan liittyvät syyt eivät estä vapaan antamista pyydettyä ajankohtana. Pyyntö on esitettävä vähintään 10 päivää ennen työvuorolistan julkaisua. Jos vuosivapaat sijoitetaan aina tietyille päville työnantajan liiketoimintaan liittyvien syiden takia (esim. arkipyhäpäivät), tätä määräystä ei sovelleta.

Vuosivapaat annetaan kokonaisina vapaapäivinä eivätkä ne vähennä muita vapaapäiviä. Vuosivapaat rinnastetaan työpäiviin X- ja V- päiviä sekä vuosilomaa ansaittaessa.

Työvuorolistalle merkityn vuosivapaapäivän (VV) työaikaa lyhentävä vaikutus on 7,5 tuntia. Vapaan pituus on vähintään 24 tuntia.

Luottamusmiehen ansaitsema vuosivapaapäivä lyhentää luottamusmiehen työ- ja vapautusaikaa samassa suhteessa kuin vuosivapaapäiviä on näiltä ajoilta ansaittu.

ESIMERKKI

112,5 tunnin työaikamuodossa olevan kokoaikaisen esihenkilön kolmiviikkoisjaksolle on sijoitettu yksi vuosivapaapäivä. Vuosivapaapäivä lyhentää jakson työaikaa 7,5 tuntia, joten kolmiviikkoisjaksolle jää 105 työtuntia. Kyseiselle kolmiviikkoisjaksolle voidaan sijoittaa vuosivapaapäivän lisäksi 14 työpäivää, 3 V- ja 3 X- päivää.

Kokoaikaisen esihenkilö aloitteesta voidaan myös sopia vuosivapaapäivän antamisesta lyhennettynä työaikana tai vapaan korvaamisesta 7,5 tunnin peruspalkkaa vastaavalla rahasuorituksella. Tällainen esihenkilö aloitteesta tapahtuva sopimus tulee tehdä jokaisen ansaitun vuosivapaan osalta erikseen.

Osa-aikaiselle esihenkilölle ansaittu vuosivapaapäivä tulee antaa ensisijaisesti 7,5 tunnin pituisena palkallisena vapaapäivänä, ellei hänen aloitteestaan sovita sen korvaamisesta 7,5 tunnin peruspalkkaa vastaavalla rahakorvauksella.

4. Palkka vuosivapaan ajalta

Työvuorolistalle merkityn vuosivapaapäivän ajalta maksetaan esihenkilön peruspalkka. Työsuhteen päättyessä pitämättömät vuosivapaat maksetaan rahakorvauksena (7,5 tunnin peruspalkka ansaittua vuosivapaapäivää kohti).

5. Vuosivapaa TES 13 § 4. kohdan mukaisessa säännöllisen yötyön työaikamuodossa

TES 13 § 4. kohdan mukaisessa säännöllisen yötyön työaikamuodossa vuosivapaan ansaintaraja on 160 tuntia. Kalenterivuodessa yötyötä tekevä esihenkilö voi ansaita enintään kuusi (8) vuosivapaapäivää. Yksittäisen vuosivapaapäivän työaikaa lyhentävä vaikutus on viisi (6) tuntia.

6. Henkilöstöravintolat

Henkilöstöravintoloissa voidaan paikallisesti TES 31 § mukaisesti sopia noudatettavaksi vuosivapaajärjestelmän sijasta asianomaisen asiakasyhteisön arkipyhäviikkojen arkipyhä- ja työajanlyhennysjärjestelyä. Vuosityöajan tulee kuitenkin tällöin toteutua enintään samansuuruisena, kuin se olisi toteutunut käytettäessä 112,5 tunnin kolmiviikkoisjaksoja ja vuosivapaajärjestelmää.

7. Vuosivapaan siirtäminen

Työvuorolistalle merkittyjä vuosivapaapäiviä voidaan esihenkilön pyynnöstä siirtää, jos esihenkilö on työkyvytön sairauden tai tapaturman taikka synnytyksen vuoksi, seuraavin edellytyksin:

- työnantaja on velvollinen siirtämään työkyvyttömyyden alle jäävät vuosivapaapäivät, jos vähintään neljä (4) vuosivapaapäivää on annettu peräkkäisinä päivinä tai muuhun vapaaseen yhdistäen muodostaen yhdenjaksoisen vapaan ja
- esihenkilön työkyvyttömyys jatkuu pidempään kuin yhden vuosivapaan ajan.

13 § Kokoajaisten esihenkilöiden erityiset työaikaamuodot

1. Tasoittumisjärjestelmä

1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi

Kuukausipalkkaisen kokoajaisten esihenkilön säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 112,5 tunniksi siten, että työaika tasoitetaan edellä mainittuun määrään enintään kuuden (6) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi). Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 130 tuntia.

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus sekä sen alkamis- ja päättymisajankohta tulee käydä ilmi työvuorolistasta. Tieto tasoittumiskauden yli- tai alijäämätuntien määrästä tulee olla esihenkilön saatavilla.

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 sekä vuosilomaa ansaittaessa.

Viikonloppuvapaiden lisäksi tasoittumiskauden aikana tulee olla vähintään yksi peräkkäisten vapaapäivien yhdistelmä.

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 sekä vuosilomaa ansaittaessa sekä maksettaessa osakuukauden palkkaa.

Tasoitusvapaat eivät saa mennä vapaapäivien tai vuosiloman kanssa päällekkäin.

Järjestelmää voidaan edellä mainituin periaattein soveltaa TES 13 § 5. kohdan mukaisessa kolmivuorotyöhön rinnastettavassa työaikamuodossa, mutta ei TES 13 § 4. kohdan mukaisessa säännöllisessä työtyössä.

ESIMERKKI 1 TYÖAJAN TASOITTUMINEN

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus on 6 kolmiviikkoisjaksoa. Tasoittumiskauden työtuntimäärä on yhteensä 6 x 112,5 tuntia eli 675 tuntia. Tasoittumiskauden aikana on annettu yhteensä 4 tasoitusvapaata.

1. jakso: 117 t	2. jakso: 130 t	3. jakso: 120 t
3 X-vapaata	1 X-vapaa	3 X-vapaata
3 V-vapaata	3 V-vapaata	3 V-vapaata
4. jakso: 85 t	5. jakso: 120 t	6. jakso: 103 t
5 X-vapaata	2 X-vapaata	4 X-vapaata
3 V-vapaata	3 V-vapaata	3 V-vapaata
3 tasoitusvapaata	1 tasoitusvapaa	

2. Poissaolojen vaikutus

Poissaolon ajalta luetaan työaikajärjestelmään tehdyksi työtunneiksi työvuorolistan mukaiset työtunnit. Mikäli työvuorolistaa ei ole laadittuna, luetaan järjestelmään tehdyksi työajaksi 7,5 tuntia työpäivää kohti ja 37,5 tuntia työviikkoa kohti. Vuosiloman ajalta luetaan tehdyksi työajaksi TES 28 § 5.8 kohdan mukainen vuosiloman työaikaa lyhentävä vaikutus ja vuosivapaapäivän osalta 7,5 tuntia.

TES 13 § 5. kohdan mukaisessa työaikamuodossa poissaolojen vaikutus huomioidaan kyseisen työaikamuodon mukaisesti.

3. Lisä- ja ylityö kolmiviikkoisjaksolla

Lisä- ja ylityönä korvataan kolmiviikkoisjaksolla 130 tunnin jälkeen tehty työ seuraavasti:

- 7,5 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 päättymisen kesken tasoittumiskauden

Työsuhteen päättyessä kesken tasoittumiskauden esihenkilöstä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan voidaan työtuntien alijäämä vähentää esihenkilön 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

112,5 tunnin kokoaikaisen esihenkilön työsuhte päättyy kesken 18 viikon tasoittumiskauden työnantajasta johtuvasta syystä kolmen kolmiviikkoisjakson jälkeen.

1. jakso: 130 t

2. jakso: 128 t

3. jakso: 108 t

Jaksojen yhteenlaskettu työtuntimäärä on 366 tuntia eli keskimäärin 122 tuntia kolmiviikkoisjaksossa. Lisätyötä on tällöin jaksoa kohti keskimäärin 7,5 tuntia ($120 - 112,5$) ja jaksoja on toteutunut 3 kpl. Esihenkilölle suoritetaan lisätyökorvauksena $3 \times 7,5$ tunnin eli 22,5 tunnin palkka. Ylityötä on jaksoa kohti keskimäärin 2 tuntia ($122 - 20$) 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 päättyminen

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

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla,
- 18 seuraavaa tuntia 50 %:lla ja
- seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotetulla palkalla.

Yli- tai alijäämää ei voida siirtää seuraavalle tasoittumiskaudelle.

ESIMERKKI 3 LISÄ- JA YLITYÖ TASOITTUMISKAUDEN PÄÄTTYESSÄ

Tasoittumiskauden pituus on 6 kolmiviikkoisjaksoa, jolloin tasoittumiskauden säännöllinen enimmäistyöaika on 675 tuntia. Ennen viimeisen kolmiviikkoisjakson alkamista esihenkilö on työskennellyt 625 tuntia. Viimeisellä kolmiviikkoisjaksolla olisi siten käytettävissä 50 tuntia ($675 \text{ t} - 625 \text{ t}$). Esihenkilö on kuitenkin tehnyt viimeisellä jaksolla 81 tuntia, jolloin lisä- ja ylityö ($81 \text{ t} - 50 \text{ t}$ eli 31 t) korvataan seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 tuntia 50 %:lla korotetulla palkalla ja
- 5,5 tuntia 100 %:lla korotetulla palkalla.

2. Paikalliseen sopimiseen perustuva työajan tasoittumisjärjestelmä

1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi

Kuukausipalkkaisen kokoaikaisen esihenkilön työaika voidaan työehtosopimuksen 31 §:n mukaisesti paikallisesti sopia tasoitettavaksi 112,5 tuntiin enintään yhdeksän (9) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi).

Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 136 tuntia.

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus sekä sen alkamis- ja päättymisajankohta tulee käydä ilmi työvuorolistasta. Tieto tasoittumiskauden yli- tai alijäämätuntien määrästä tulee olla esihenkilön saatavilla.

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, vuosivapaapäiviä sekä vuosilomaa ansaittaessa.

Viikonloppuvapaiden lisäksi tasoittumiskauden aikana tulee olla vähintään kaksi peräkkäisten vapaapäivien yhdistelmää.

Vapaapäivien välissä saa olla enintään seitsemän työpäivää.

Työaika tasoitetaan tasoittumiskauden aikana joko päivittäistä työaika lyhentämällä tai antamalla erillisiä tasoitusvapaita. 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 sekä vuosilomaa ansaittaessa ja maksettaessa osakuukauden palkkaa.

Tasoitusvapaat eivät saa mennä vapaapäivien tai vuosiloman kanssa päällekkäin.

Järjestelmää voidaan edellä mainituin periaattein soveltaa TES 13 § 5. kohdan mukaisessa kolmivuorotyöhön rinnastettavassa työaikamuodossa, mutta ei TES 13 § 4. kohdan mukaisessa säännöllisessä yötyössä.

ESIMERKKI 1 TYÖAJAN TASOITTUMINEN

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus on 9 kolmiviikkoisjaksoa. Tasoittumiskauden työtuntimäärä on yhteensä $9 \times 112,5$ tuntia eli 1012,5 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: 136 t	2. jakso: 136 t	3. jakso: 125 t
1 X-vapaa	1 X-vapaa	2 X-vapaata
3 V-vapaata	3 V-vapaata	3 V-vapaata
4. jakso: 125 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: 87,5 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 7,5 tuntia työpäivää kohti ja 37,5 tuntia työviikkoa kohti. Vuosiloman ajalta luetaan tehdyksi työajaksi TES 28 § 5.8 kohdan mukainen vuosiloman työaikaa lyhentävä vaikutus ja vuosivapaapäivän osalta 7,5 tuntia.

TES 13 § 5. kohdan mukaisessa työaikamuodossa poissaolojen vaikutus huomioidaan kyseisen työaikamuodon mukaisesti.

3. Lisä- ja ylityö kolmiviikkoisjaksolla

Lisä- ja ylityönä korvataan kolmiviikkoisjaksolla 136 tunnin jälkeen tehty työ seuraavasti:

- 7,5 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 päättyminen kesken tasoittumiskauden

Työsuhteen päättyessä kesken tasoittumiskauden esihenkilöstä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan voidaan työtuntien alijäämä vähentää esihenkilön 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 TASOITTUMISKAUDEN

112,5 tunnin kokoaikaisen esihenkilön työsuhde päättyy kesken 27 viikon tasoittumiskauden työnantajasta johtuvasta syystä kolmen kolmiviikkoisjakson jälkeen.

1. jakso: 136 t

2. jakso: 128 t

3. jakso: 102 t

Jaksojen yhteenlaskettu työtuntimäärä on 366 tuntia eli keskimäärin 122 tuntia kolmiviikkoisjaksossa. Lisätyötä on tällöin jaksoa kohti keskimäärin 7,5 tuntia ($120 - 112,5$) ja jaksoja on toteutunut 3 kpl. Esihenkilölle suoritetaan lisätyökorvauksena $3 \times 7,5$ tunnin eli 22,5 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

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

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 seuraavaa tuntia 50 %:lla ja
- seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotetulla palkalla.

Yli- tai alijäämää ei voida siirtää seuraavalle tasoittumiskaudelle.

ESIMERKKI 3. LISÄ- TAI YLITYÖ TASOITTUMISKAUDEN PÄÄTTYESSÄ

Tasoittumiskauden pituus on 9 kolmiviikkoisjaksoa, jolloin tasoittumiskauden säännöllinen enimmäistyöaika on 1012,5 tuntia. Ennen viimeisen kolmiviikkoisjakson alkamista esihenkilö on työskennellyt 950 tuntia. Viimeisellä kolmiviikkoisjaksolla olisi siten käytettävissä 62,5 tuntia ($1012,5 - 950$). Esihenkilö on kuitenkin tehnyt viimeisellä jaksolla 95 tuntia, jolloin lisä- ja ylityö ($95 - 62,5$ eli yhteensä 32,5 t) korvataan seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 tuntia 50 %:lla korotetulla palkalla ja
- 7 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 31 §:n mukaisesti luottamusmiehen kanssa tai paikallisen sopimisen työryhmässä.
2. Järjestelmää voidaan soveltaa toistaiseksi voimassa olevassa tai vähintään vuoden kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa oleviin kokoaikaisiin esihenkilöihin.
3. Vuosityöaikajärjestelmää käytettäessä työaika tasoitetaan enintään 112,5 tuntiin kolmessa viikossa enintään yhden vuoden pituisen ajanjakson aikana.
4. Työnantaja ja esihenkilö sopivat kirjallisesti erikseen esihenkilön liittymisestä järjestelmään. Järjestelmään liityttäessä sovitaan tasoitumiskauden pituudesta sekä kolmiviikkoisjakson enimmäistuntimäärästä huomioiden mitä 2.1 kohdassa on sovittu. Samalla sovitaan tasoitusvapaiden pitämisen alustava ajankohta.

Tasoitumiskausi voidaan yksittäisen esihenkilön osalta sopia myös lyhyemmäksi kuin luottamusmiehen kanssa tai paikallisen sopimisen työryhmässä järjestelmää käyttöönotettaessa on sovittu.

5. Työnantaja ja esihenkilö sopivat siitä, mitä rahaeriä esihenkilö haluaa työtuntien lisäksi siirtää muutettavaksi työajan tasoitusvapaaksi.
6. Työnantaja toimittaa esihenkilöä edustavalle luottamusmiehelle tai paikallisen sopimisen työryhmälle tiedoksi tähän järjestelmään liittyvät esihenkilöiden kanssa tekemänsä sopimukset.
7. Järjestelmään kuuluva esihenkilö voidaan lomauttaa ainoastaan pakottavan ja ennalta arvaamattoman, esihenkilöstä ja työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi.
8. Luottamusmies, paikallisen sopimisen työryhmä tai työnantaja voivat irtisanoa järjestelmän päättäväksi kolmen (3) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoitumiskauden päättymiseen asti.

9. Esihenkilö tai työnantaja voivat irtisanoa järjestelmän yksittäisen esihenkilön osalta päättyväksi kolmen (3) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.
10. Työterveyshuollon toteamasta, esihenkilön työssä jaksamiseen liittyvästä terveydellisestä syystä työnantaja tai esihenkilö voivat irtisanoa järjestelmän päättyväksi yksittäisen esihenkilön osalta enintään yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin järjestelmään kuulumisen 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 esihenkilöille voida enää tarjota vakituista työtä työn kausiluontoisuudesta johtuen, tulee mahdollinen työvoiman vähentäminen kohdistaa ensisijassa niihin esihenkilöihin, joiden toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen edellytyksenä on ollut vuosityöaikajärjestelmään liittyminen.
12. Järjestelmää voidaan edellä mainituin periaattein soveltaa TES 13 § 5. kohdan mukaisessa kolmivuorotyöhön rinnastettavassa työaikamudossa, mutta ei TES 13 § 4. kohdan mukaisessa säännöllisessä yötyössä.

2. Työajan järjestäminen

1. Säännöllinen työaika voi olla enintään 150 tuntia kolmessa viikossa.
2. Kolmiviikkoisjaksolla 112,5 tunnin ylittävä määrä siirtyy tasoittumiskauden aikana vapaana annettavaksi.
3. Työaika järjestetään työehtosopimuksen 8 ja 9 § 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. Tieto tasoittumiskauden yli- tai alijäämätuntien määrästä tulee olla esihenkilön saatavilla.

5. Työvuorolista laaditaan vähintään kolmeksi viikoksi kerrallaan TES 10 § mukaisesti.
6. Vuosiloman ajalta työajaksi luetaan TES 28 § 5.8 kohdan mukainen vuosiloman työaikaa lyhentävä vaikutus. Sairausloman ajalta työajaksi luetaan työvuorolistasta riippumatta 7,5 tuntia työpäivää ja 37,5 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 112,5 tunnin tehdyn työajan sekä 112,5 tuntia alittavien työtuntien (ns. miinustunnit) lisäksi tasoittumisjärjestelmään voidaan sopia siirrettäväksi erilaisia työtunneiksi muutettavia rahaeriä.
2. Tällaisia eriä voivat olla työaikakorvaukset (esimerkiksi sunnuntaityökorvaus, ilta- ja yölisä, ylityön perus- ja korotusosat, lomaltapaluura-ha). Lisäksi tasoittumisjärjestelmään voidaan sopia siirrettäväksi vuosivapaat sekä vuosiloman säästövapaa.

5. Järjestelmän tasoittuminen

1. Järjestelmään siirretyt 112,5 tuntia ylittävät työtunnit sekä työtunneiksi muutettavat rahaerät annetaan kokonaisina vapaapäivinä (tasoitusvapaat) tasoittumiskauden aikana. Esihenkilön 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 7,5 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

Esihenkilö on tehnyt kolmiviikkoisjaksolla 150 työtuntia, joista kaksi 7,5 tunnin sunnuntaityövuoroa. Esihenkilön palkka on 15 euroa tunnilta. Järjestelmään on sovittu siirrettäväksi myös sunnuntaityökorvaus. Yhteensä järjestelmään tasoitettavaksi siirtyy $(150 - 112,5)$ 37,5 tuntia + 15×15 euroa, joka (225 euroa) tunneiksi muutettuna on 15 tuntia. Yhteensä järjestelmään on siten siirretty vapaana annettavaksi 52,5 tuntia. Työaika tasoitetaan antamalla esihenkilölle 7 kokonaista vapaapäivää tasoittumiskauden aikana osapuolten sopimana ajankohtana.

6. Palkka

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

7. Sairastuminen kesken tasoitusvapaajakson

1. Esihenkilön sairastuessa tasoitusvapaita pitäessään esihenkilöllä on oikeus keskeyttää vapaajakso sairausloman ajaksi, jolloin poissaoloa käsitellään sairauslomana sairastumista seuraavasta päivästä lukien. Esihenkilön 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 esihenkilöstä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan voidaan työtuntien alijäämä vähentää esihenkilön 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. Mikäli jaksokohtainen ylityö on korvattu rahana 3. kohdan mukaisesti, ei ylityönä korvattuja tunteja oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa.
2. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt esihenkilöstä johtuvaa alijäämää, voidaan alijäämä vähentää esihenkilön palkasta.
3. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt ylijäämää, korvataan ylijäämä seuraavasti:
 - jaetaan tehdyt työtunnit työpäivien ja pidettyjen tasotusvapaa-päivien yhteenlasketulla lukumäärällä
 - vuorokaudessa keskimäärin yli 7,5 tunnin tehty työ korvataan 8 tuntiin asti maksamalla lisätyökorvauksena 0,5 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 esihenkilökohtaista kirjanpitoa tasoittumisjärjestelmään siirretyistä kertymistä ja niiden perusteista.

4. Säännöllinen yötyö

1. Työajan lyhennykseen oikeutetut

Kuukausipalkkaisen esihenkilön 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-aikatyötä tekevän esihenkilön tuntipalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 127.

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

4. Yötyötä tekevän esihenkilön kanssa paikallisesti sovittava työajan tasoittumisjärjestelmä

Kuukausipalkkaisen kokoaikaisen yötyötä tekevän esihenkilön kanssa voidaan työehtosopimuksen 31 §:n mukaisesti paikallisesti sopia työajan tasoittamisesta 90 tuntiin kahden peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi).

Viikkolepopäivä (V) on annettava jokaisella täydellä työssäoloviikolla.

Lisävapaapäivä (X) voidaan antaa joko ansaintaviikon aikana tai muuhun vapaaseen yhdistäen saman kolmiviikkoisjakson aikana.

Työaika tasoitetaan tasoittumiskauden aikana antamalla erillisiä tasoitusvapaita. Tasoitusvapaat merkitään työvuorolistaan ja ne rinnastetaan työpäivään X- ja V-päiviä sekä vuosilomaa ansaittaessa sekä maksettaessa osakuukauden palkkaa. Tasoitusvapaat eivät saa mennä vapaapäivien ja vuosiloman kanssa päällekkäin.

Poissaolon ajalta luetaan työaikajärjestelmään tehdyksi työtunneiksi työvuorolistan mukaiset työtunnit. Mikäli työvuorolistaa ei ole laadittuna, luetaan järjestelmään tehdyksi työajaksi 6 tuntia työpäivää kohti (30 t/v). Vuosiloman ajalta luetaan tehdyksi työajaksi TES 28 § 5.8 kohdan mukainen vuosiloman työaikaa lyhentävä vaikutus (6 tuntia) ja vuosivapaapäivän osalta 6 tuntia.

Työsuhteen päättyessä kesken tasoittumiskauden esihenkilöstä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan (180 t), voidaan työtuntien alijäämä vähentää esihenkilön palkasta. Mahdollinen ylijäämä korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla.

Mikäli työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä, mahdollista alijäämää ei vähennetä. Mahdollinen lisä- ja ylityö korvataan noudattaen työehtosopimuksen 13 §:n 1. kohdan mukaisen tasoittumisjärjestelmän määräyksiä.

Ylityönä korvataan kolmiviikkoisjaksolla 120 tunnin jälkeen tehty työ seuraavasti: 18 tuntia 50 %:lla ja loput 100 %:lla korotetulla palkalla.

Esihenkilöstä johtuvasta syystä aiheutunut työtuntien alijäämä voidaan vähentää esihenkilön palkasta tasoittumiskauden päättyessä. Tasoittumiskauden päättyessä korvataan tasoittumiskauden säännöllisen enimmäistyöajan (180 tuntia) lisäksi tehdyt tunnit seuraavasti: 18 ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja loput 100 %:lla korotetulla palkalla.

Yli- tai alijäämää ei voida siirtää seuraavalle tasoittumiskaudelle.

5. Kolmivuorotyöhön rinnastettava työ

1. Työajan lyhennykseen oikeutetut

Kuukausipalkkaisen esihenkilön työaika on 105 tuntia kolmiviikkoisjaksossa täyttä kuukausipalkkaa vähentämättä, mikäli esihenkilö työskentelee työpisteessä 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 (112,5 tuntia) oleva esihenkilö vuorottaa yötyön aikahyvitykseen (90 tunnin järjestelmä) oikeutetun esihenkilön yövuoroja vähintään kuusi kolmessa viikossa, tulee hän oikeutetuksi tämän järjestelmän mukaiseen työajan lyhennykseen eli työaikansa on 105 tuntia kolmessa viikossa.

Edellä mainittua työajan lyhennystä ei sovelleta esihenkilöön, 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.

Vuosivapaita ei ansaita tässä työaikamuodossa.

Tasoitusvapaat rinnastetaan kokonaisuudessaan työssäolopäiviin eivätkä ne saa mennä ansiattujen 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-aikatyötä tekevän esihenkilön tuntipalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 149.

Sairausajan palkkaa maksettaessa tasoitusvapaat rinnastetaan työssä-olopäiviin.

4. PALKKA

14 § Palkkausmuoto

Kokoaikaiselle esihenkilölle maksetaan kuukausipalkkaa.

Osa-aikatyötä tekeväälle esihenkilölle maksetaan tuntipalkkaa. Tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 159.

15 § Palkan määräytyminen

1. Kokemusvuodet

Palkkataulukon vuosiporrasta määriteltäessä otetaan huomioon vastavassa 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.

Mikäli työnantaja on tiedustellu esihenkilön aiemmasta työkokemuksesta, eikä esihenkilö ole esittänyt hyväksyttävää selvitystä aiemmasta työkokemuksestaan työsopimusta tehtäessä ja viimeistään ennen ensimmäistä palkanmaksua, myöhemmin esitettävä selvitys ei oikeuta aikaisemman työkokemuksen huomioon ottamiseen.

Esihenkilön siirtyessä työsuhteensa aikana vaativamman palkkaryhmän mukaiseen uuteen työtehtävään määräytyy uusi taulukkopalkka sen vuosiportaan mukaan, joka on entistä taulukkopalkkaa lähinnä korkeampi.

2. Palkkaryhmät

Palkkaryhmät

- | | |
|---|---|
| 1 | Vuoropäällikkö
(kahvilat, pikaruokaravintolat sekä ravintolat, joissa ei anniskella lainkaan tai anniskellaan enintään enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia) |
| 2 | Kerroshoito- ja siivouspäällikkö, baarimestari |
| 3 | Vuoropäällikkö ja -mestari, hovimestari
(anniskelupaikoissa, joissa anniskellaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia) |
| | Vastaanottopäällikkö |
| 4 | Kahvilan päällikkö, henkilöstöravintolan päällikkö, hallipäällikkö
(kahvilat, pikaruokaravintolat sekä ravintolat, joissa ei anniskella lainkaan tai anniskellaan enintään enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia) |
| 5 | Keittiömestari |
| 6 | Ravintolapäällikkö, anniskeluravintolan vastaava hoitaja
(anniskelupaikoissa, joissa anniskellaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia) |

Esihenkilön palkkaryhmittelyä sovellettaessa edellytetään henkilön toimivan esihenkilönä. Palkkaryhmää harkittaessa on ratkaisevaa työ, jota esihenkilö pääsääntöisesti suorittaa.

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

Vastaavan hoitajan ollessa pitempiaikaisesti estynyt suorittamasta työtään vuosiloman tai muun syyn vuoksi, sovelletaan tämän sopimuksen palkkamääräyksiä hänen sijaiseensa silloin, kun tämä työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen perusteella toimii vastaavana hoitajana. Tällaisena syynä pidetään muun kuin vuosiloman osalta vähintään 2 viikkoa kestävää yhdenjaksoista työsuorituksen estymistä.

Palkkaliitteessä mainittuja vähimmäispalkkoja ei sovelleta esihenkilöharjoittelijoihin. Esihenkilöharjoittelijalle maksetaan kuitenkin vähintään tehtävää vastaavan työntekijäpalkkaryhmän mukaista palkkaa.

16 § Palkkaa korottavat tekijät

1. Luvanhaltijan edustajan lisä

Kun esihenkilöasemassa 1.–2. palkkaryhmässä oleva henkilö toimii alkoholilain mukaisena luvanhaltijan edustajana yli 5,5 tilavuusprosenttia etyyliä sisältäviä alkoholijuomia anniskelevassa anniskelupaikassa, maksetaan hänelle luvanhaltijan edustajan lisä samalla periaatteella kuin työntekijällekin.

Jos yritys itse rajoittaa anniskelunsa tapahtuvaksi siihen oikeuttavaa lupaa suppeammaksi ajaksi, maksetaan luvanhaltijan edustajan lisä siitä hetkestä lukien, kun yrityksen ohjeistuksen mukaan anniskelu on mahdollista. Rajoittamisesta tulee ilmoittaa asiakkaille sekä esihenkilöille.

2. Ilta- 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 kuu- luvalla 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, iltä-, yötyö- sekä luvanhaltijan edustajan lisät 100 %:lla korotettuna
 - sunnuntaina
 - muuna kirkollisena juhlapäivänä
 - vappuna
 - itsenäisyyspäivänä.
2. Aattona klo 15.00 jälkeen tehdystä työstä maksetaan peruspalkka sekä iltatyö- ja luvanhaltijan edustajan lisät 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 työ sopimuksen mukaisen työvuorolistaan merkityn työajan yli 120 tuntiin saakka.

Lisätyön teettäminen edellyttää esihenkilön suostumusta.

Lisätyötunneilta maksetaan korvauksena perustuntipalkka.

2. Ylityö

Ylityötä on kolmiviikkoisjakson aikana 120 tuntia ylittävä työ.

Ylityön teettäminen edellyttää esihenkilön 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 vuosivapaapäivänä tehtyjä työtunteja, jotka korvataan erikseen työehtosopimuksen 19 §:n mukaisesti.

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

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 7,5 tuntia pitempi
- 7,5 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 enimmäistyöaikaa vastaava.

Vajaan jakson laskentasääntöä ei kuitenkaan sovelleta vuosiloman vuoksi vajaaseen jäävään työaikajaksoon, vaan tällöin menetellään työehtosopimuksen 28 § 8. kohdan mukaisesti.

19 § Vapaapäivänä tehty työ

V- tai X-päivänä sekä vuosivapaapäivänä tehtävästä on sovittava esihenkilön ja työnantajan kesken.

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

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

Mahdollinen luvanhaltijan edustajan lisä maksetaan vastaavasti korotettuna.

Lisäksi maksetaan sunnuntaityökorvaus, mikäli työ on tehty:

- sunnuntaina
- muuna kirkollisena juhlapyhänä
- vapunpäivänä
- itsenäisyyspäivänä.

V- tai X-päivänä tai vuosivapaapäivänä 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 vuosivapaapäivänä tehdystä työstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan esihenkilön 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 esihenkilö vaadi korvausta rahana.

21 § Palkan lisien maksaminen erillisenä kuukausikorvauksena

Esihenkilön ja vastaavan hoitajan kanssa voidaan sopia alla mainittujen lisien ja korotusten korvaamisesta erillisenä kiinteänä kuukausikorvauksena.

Nämä lisät ja korotukset ovat seuraavat:

- lisätyökorvaus
- ylityökorvaus
- sunnuntaityökorvaus
- ilta- ja yölisä
- aattolisä
- luvanhaltijan edustajan lisä.

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

Erilliseen kiinteään kuukausikorvaukseen ei voida sisällyttää viikkolepopäivältä, lisä vapaapäivältä eikä vuosivapaapäivältä maksettavaa korvausta.

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

ESIMERKKI

Vastaanottopäällikön kanssa on sovittu, että hänelle maksetaan kuukausipalkan lisäksi erillisenä kiinteänä kuukausikorvauksena 240 euroa. Kiinteän kuukausikorvauksena on siten maksettu kalenterivuoden aikana 2 880 euroa. Kalenterivuoden aikana toteutuneiden, lisiin ja korvauksiin oikeuttavien työtuntien mukaan laskettuna lisien ja korvausten yhteismäärä olisi 2 930 euroa. Esihenkilölle maksetaan puuttuvana palkan osana 50 euroa.

2. Kiinteää kuukausikorvausta koskevan sopimuksen irtisanominen

Työehtosopimuksen 21 §:n mukaista kiinteää kuukausikorvausta koskeva sopimus voidaan irtisanoa päättymään seuraavan palkanmaksukauden päättyessä.

Esihenkilön vaatimuksesta osapuolten on selvitettävä kuukauden kuluessa kiinteää kuukausikorvausta koskevan sopimuksen päättymisestä, onko edeltävän vuoden aikana maksetut kiinteät kuukausikorvaukset riittäneet kattamaan esihenkilölle toteutuneiden työtuntien perusteella työehtosopimuksen mukaisesti lasketut lisät ja korotukset sopimuksen päättymistä edeltäneen 17 täyden kolmiviikkoisjakson ajalta.

Mikäli edellä mainitulta ajanjaksolla maksettujen kiinteiden kuukausikorvausten yhteismäärä on pienempi kuin toteutuneiden työtuntien perustella työehtosopimuksen mukaisesti laskettujen lisien ja korotusten yhteissumma sopimuksen päättymistä edeltäneiden 17 kolmiviikkoisjakson ajalta, on työnantaja velvollinen korvaamaan erotuksen esihenkilölle.

Mikäli esihenkilö laiminlyö työskentelyyn liittyvää sopimusta tai kiinteästä lisästä sopimisen yhteydessä annettua työnantajan määräystä ja kiinteää kuukausikorvausta on tästä syystä maksettu toteutuneisiin työtunteihin perustuviin lisiin ja korotuksiin verrattuna liikaa, työnantajalla on oikeus periä takaisin liikaa maksettu osuus.

22 § Palkan maksaminen

1. Palkanmaksu

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

Palkanlaskentakauden ajalta ansaittu peruspalkka, lisät sekä kyseisen kalenterikuukauden aikana päättäneiltä kolmiviikkoisjaksoilta ansaitut lisä- ja ylityökorvaukset maksetaan vähintään kerran kuukaudessa, viimeistään seuraavan kuukauden 10. päivänä.

Palkan tulee olla eräntymispäivänä esihenkilön käytettävissä. Jos palkka erääntyy maksettavaksi pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona taikka arkilauantaina, eräntymispäivä 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 työ- vuorolistan mukaisilla työpäivillä sekä tasoitus- ja vuosivapaapäivillä sekä lomaltapaluurahavapaapäivillä.

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

ESIMERKKI

Kuukausipalkkainen esihenkilö työskentelee säännöllisesti kolmena päivänä viikossa. Kuukausipalkan jakaja määräytyy seuraavasti: $3 / 5 \times 21$

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, palkka on 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.

6. Tilapäisen osa-aikaisen työn ajalta maksettava suhteutettu kuukausipalkka

Työnantaja ja esihenkilö 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 esihenkilön säännöllisellä työajalla; ja
- kertomalla näin saatu luku esihenkilön kuukausipalkalla.

ESIMERKKI

Työnantaja ja esihenkilö sopivat osa-aikatyöstä osittaisen hoitovapaan ajaksi siten, että esihenkilön vähimmäistyöaika on 90 tuntia kolmessa viikossa. Ennen osittaiselle hoitovapaalle jäämistä, esihenkilön työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika on 112,5 h kolmessa viikossa ja kuukausipalkka on 2388 euroa.

Esihenkilön osa-aikaiseen työhön suhteutettu kuukausipalkka on:

$$\frac{90}{112,5} \times 2388 \text{ €} = 1910,40 \text{ €}$$

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

ESIMERKKI

$$\frac{2388 \text{ €}}{159} = 15,02 \text{ €}$$

Vuosilomapalkka esihenkilölle, jonka kanssa on sovittu suhteutetun kuukausipalkan maksamisesta tilapäisen osa-aikatyön ajalta, määräytyy työehtosopimuksen 28 §:n 10. 3.B-kohdan mukaisesti, jos esihenkilön työaika ja vastavasti 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.

ESIMERKKI 1

Esihenkilön kanssa on sovittu suhteutetusta kuukausipalkasta osittaisen hoitovapaan ajaksi 1.10. lukien, eli kesken lomanmääräytymisvuoden, joka päättyy 31.3. Esihenkilön kesäloma alkaa 1.6. Vuosiloman pituus on 24 päivää. Vuosilomapalkka lasketaan prosentuaalisesti lomanmääräytymisvuoden ansion perusteella.

ESIMERKKI 2

Esihenkilön kanssa on sovittu suhteutetusta kuukausipalkasta osittaisen hoitovapaan ajaksi 1.5. lukien, eli lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen. Esihenkilön kesäloma alkaa 1.7. Vuosiloman pituus on 24 päivää. Vuosilomapalkka lasketaan täyden kuukausipalkan perusteella:

$$\frac{\text{Täysi kk palkka}}{25} = \text{päiväpalkka} \times \text{VL päivien lkm (+ lisien osuus)}$$

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

5. POISSAOLOT

23 § Sairastuminen

1. Palkanmaksun edellytykset

Työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, jos:

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

2. Ilmoitusvelvollisuus ja selvitys työkyvyttömyydestä

Esihenkilö on velvollinen viipymättä henkilökohtaisesti ilmoittamaan sairastumisestaan työnantajalle tai tämän edustajalle. Henkilökohtainen ilmoitus tulee tehdä työnantajan ohjeistamalla tavalla. Esihenkilön 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
- esihenkilö 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.

Esihenkilön on työnantajan vaatimuksesta suostuttava muulloinkin lääkärin-tarkastukseen työnantajan oman tai osoittaman lääkärin luona, jolloin työnantaja korvaa lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

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

2 a § Sairauspoissaoloista ilmoittaminen paikallisesti sopien

Paikallisesti TES 31 § mukaisesti voidaan sopia menettelystä, jossa esihenkilöllä on mahdollisuus ilmoittaa lyhytaikaisesta työkyvyttömyydestään ja sen syystä työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin tai terveydenhoitajan todistusta. Tällainen työpaikkakohtainen sopimus voi koskea enintään kolme kalenteripäivää kestäviä esihenkilön omia sairauspoissaoloja ja vain lyhytkestoisia sairauksia, jotka eivät vaadi lääkärinhoitoa (esim. flunssa, vatsatauti).

Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa viipymättä TES 23 § 2. kohdan mukaisesti.

Työnantaja voi velvoittaa esihenkilöä toimittamaan lääkärintodistuksen jo ensimmäisestä päivästä lukien, mikäli katsoo sen perustellusta syystä tarpeelliseksi. Tällainen syy voi liittyä esimerkiksi toistuviin lyhyihin sairauspoissaoloihin, tapahtumainkulkuun työpaikalla ennen poissaoloa tai epäilyyn päihteiden väärinkäytöstä.

Menettelystä sovittaessa voidaan ottaa huomioon mm. seuraavaa:

- sopimuksen tavoitteet
- keitä menettely koskee: esim. menettely ei koske hoitoonohjaustoimien piirissä olevia tai työntekijöitä, joilla on aikaisemmin todettu työkykyongelmia
- miten ja kenelle ilmoitus tehdään
- kuinka pitkäksi aikaa poissaolo-oikeus myönnetään kerrallaan

- menettelyn voimassaolo koeaikana
- menettelyn noudattaminen sairauspoissaolon ajoittuessa vapaa-
päivien tai lomien yhteyteen
- väärinkäytösten ennakointi ja mahdollisuus poistaa esihenkilö menet-
telyn piiristä tai poiketa sairausajan palkanmaksuperusteista väärin-
käytöstapauksessa
- kuinka toimitaan sairauden jatkuessa
- kuinka monta kertaa vuodessa voi olla poissa tällä menettelyllä
- lääkärin määräämää poissaoloa ei jatketa tällä menettelyllä
- miten sopimuksen toteutumista seurataan

3. Sairausajan palkkajaksot

Sairausajan palkkaa maksetaan työsuhteen kestoajan perusteella seuraavasti:

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Palkallisen jakson pituus
alle 1 kk	–
1 kk – 4 kk	SVL:n karenssiaika eli sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää
yli 4 kk	28 kalenteripäivää
yli 3 v	35 kalenteripäivää
yli 5 v	42 kalenteripäivää
yli 10 v	56 kalenteripäivää

Jos esihenkilö on työtehtävissä tapahtuneen työtapaturman vuoksi kyke-
nemätön suorittamaan työtään, maksetaan hänelle edellä olevasta tau-
lukosta poiketen työkyvyttömyyden aiheuttaman poissaolon ajalta saira-
usajan palkkaa jäljempänä mainittujen määräysten mukaisesti vähintään
neljän viikon pituiselta ajanjaksolta (28 kalenteripäivää) työsuhteen kesto-
ajasta riippumatta. Tältä ajalta esihenkilölle lain mukaan kuuluva päiväraha
maksetaan työnantajalle enintään työnantajan maksamaa palkan määrää
vastaavasti.

4. Sairausajan palkan määrä

1. Kuukausipalkkaiset esihenkilöt

Kuukausipalkkaiselle esihenkilölle maksetaan peruskuukausipalkkaa palkalliselta sairausajanjaksolta.

Sairausajan palkanmaksun keskeytyessä tai katketessa lasketaan osakuukauden palkka työehtosopimuksen 22 § 2. kohdan mukaisesti.

2. Tuntipalkkaiset esihenkilöt

Tuntipalkkaiselle esihenkilölle maksetaan perustuntipalkkaa työvuorolistaan merkityiltä työtunneilta.

Ellei sairausajalle ole laadittu työvuorolistaa, maksetaan palkka sairastumista edeltäneiden kolmen täyden kolmiviikkoisjakson toteutuneen keskimääräisen työajan perusteella, kuitenkin enintään 7,5 tunnilta työpäivää kohti.

5. Sairausajan palkan maksaminen

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

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

Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta esihenkilön 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

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

- poissaolajaksot 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 vuosivapaapäiviltä
- jos edellä mainittu ajanjakso sisältää vähintään 75 % muuta kuin työssä-oloaikaa, poissaoloaikaa ei huomioida 30 päivän laskennassa. V- ja X-päivät rinnastetaan tässä yhteydessä työssäoloajaksi.

24 § 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 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 rintasyöpäseulonta-tutkimukset 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.

2. Lakisääteiset tarkastukset

Ansionmenetyks korvataan myös esihenkilön 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 esihenkilön siirtymisestä yrityksestä toisiin tehtäviin.

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

25 § Tilapäinen poissaolo

1. Perheessä sattunut äkillinen sairaus

1.1.

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

- lyhyt poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi ja
- esihenkilö on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta.

Työnantaja voi velvoittaa esittämään TES 23 §:n mukaisen selvityksen, mikäli katsoo sen tarpeelliseksi.

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 tai työttömyysturvalain mukaisen ja työttömyysturvaetuuksien edellytyksenä olevaan työllistymistä edistävään palveluun tai vastaavaan toimenpiteeseen osallistumisen vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai hoitaa lasta itse ja
- toisen esteestä hoitaa lasta on annettu selvitys pyydettyäessä.

1.2.

Esihenkilöllä 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. Esihenkilön vihkiäiset ja merkkipäivät

Esihenkilön vihkimispäivä on palkallinen vapaapäivä sen ollessa työpäivä.

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

3. Lähiomaisen kuolema ja hautajaiset

Esihenkilölle 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 pyydettyäessä esitettävä etukäteen selvitys ajan tarpeesta.

4. Kutsunta ja kertausharjoitukset

Esihenkilö voi osallistua ansion alentumatta asevelvollisten kutsuntaan ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen. Lääkärintarkastukseen noudatetaan TES 24 §:n määräyksiä.

Esihenkilölle maksetaan pakollisilta kertausharjoituspäiviltä tai siviilipalveluslaissa tarkoitettulta täydennyspalvelusajalta palkan ja reserviläispalkan erotus.

5. Yhteiskunnallinen toiminta

Esihenkilölle maksetaan palkan ja ansionmenetykskorvauksen erotus hänen osallistuessaan työaikana:

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

Erotus maksetaan esihenkilön annettua selvityksen ansionmenetykskorvauksesta.

6. PAMin hallintoelinten kokoukset

Palvelualojen ammattiliiton sopimusala-toimikunnan, valiokunnan, hallituksen ja valtuuston jäsenelle järjestetään mahdollisuus osallistua em. hallintoelinten kokouksiin sekä liittokokoukseen, ellei osallistumiselle ole erityistä työn järjestelyistä johtuvaa painavaa estettä. Esihenkilön 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 esihenkilö sovittaessa oikeutettu palkattomaan poissaoloon (Vnp 93/1987).

8. Poissaoloista sopiminen ja vuosilomaedut

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

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

9. Lapsettomuushoidot ja adoptioneuvonta

Esihenkilö on oikeutettu palkattomaan poissaoloon käydessään lapsettomuushoittoa liittyvässä tutkimuksessa tai toimenpiteessä tai adoptioneuvonnassa, mikäli käynti on järjestetty tarpeetonta työajan menetystä välttämiseksi. Esihenkilön tulee ilmoittaa käynnistään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

26 § Perhevapaat

1. Lakisääteiset oikeudet

Esihenkilön oikeus erityisraskaus-, raskaus-, ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimus- ja sairausvakuutuslain mukaan.

Työehtosopimuksen laatimishetkellä määräykset ovat seuraavat:

2. Erityisraskausvapaa

Lähtökohtaisesti oikeus erityisraskausvapaaseen syntyy silloin, kun raskaana olevan esihenkilön työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä esihenkilölle voida järjestää muuta työtä ja esihenkilö joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä.

3. Raskausvapaa

Raskausvapaa alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja esihenkilö voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

4. Vanhempainvapaa

Esihenkilöllä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Vaikka esihenkilöllä on oikeus vanhempainrahaan myös toisen tai useamman lapsen perusteella, esihenkilö voi saman kalenterivuoden aikana pitää kuitenkin enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata. Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.

Työnantaja ja esihenkilö voivat sopia, että esihenkilö pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti sekä osa-aikatyön ehdoista.

5. Ilmoitusajat

Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vanhempainvapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

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

27 § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

1. Esihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaiseen raskausrahaan, maksetaan raskausvapaan palkkana esihenkilön peruspalkan ja hänelle maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan erotus raskausvapaan alusta lukien yhdenjaksoisen 40 raskausrahopäivän ajalta ja vanhemmalle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan palkkana esihenkilön peruspalkan ja hänelle maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan erotus vanhempainvapaan alusta lukien 36 ensimmäisen vanhempainrahopäivän ajalta, jos
 - työsuhde on keskeytyksettä kestänyt vähintään kaksitoista kuukautta ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkamista ja
 - esihenkilö palaa työhön tai on estynyt palaamasta työhön siitä syystä, että työsuhde on perhevapaan aikana päätynyt esihenkilöstä itsestään riippumattomista syistä

Oikeus palkkaan syntyy adoptiotilanteessa kuitenkin vain silloin, kun esihenkilö adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen.

2. Palkan maksaminen edellyttää, että esihenkilö esittää luotettavan selvityksen hänelle maksettavasta päivärahan määrästä.

3. Palkka maksetaan esihenkilölle yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä raskaus- tai vanhempainvapaan alkamisen jälkeen. Raskaus- tai vanhempainvapaan palkka lasketaan kuten sairausajan palkka.
4. Jos raskaus- tai vanhempainvapaa alkaa ennen kuin yksi vuosi on kulunut siitä, kun esihenkilö on palannut takaisin työhön vähintään 6 kuukautta kestäneeltä muulta palkattomalta vapaalta kuin perhevapaalta, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta.
5. Mikäli raskaus- tai vanhempainvapaa-ajalta palkkaa saanut esihenkilö ei palaa työhön, saadaan raskaus- tai vanhempainvapaa-ajalta maksettu palkka periä takaisin.

Takaisinperintäoikeutta ei kuitenkaan ole silloin, kun työsuhde on perhevapaan aikana päättynyt esihenkilöstä itsestään riippumattomista syistä ja esihenkilö on tästä syystä estynyt palaamasta työhön.

6. Jos päivärahaa ei esihenkilöstä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan pienempänä kuin mihin esihenkilöllä olisi ollut sairausvakuutuslain mukaan oikeus, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee sillä päivärahalla tai sen osalla, joka on jäänyt suorittamatta esihenkilöstä johtuvasta syystä.

6. VUOSILOMA

28 § Vuosiloma

1. Vuosiloma

Vuosilomaetuudet määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

2. Loman ansainta

Esihenkilö 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 lomapäivänä.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi jonka aikana:

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

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

Esihenkilö ansaitsee lomaa a-vaihtoehdon mukaan työskennellessään työsuhteen 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 esihenkilö on ollut vuosilomalla, sekä niitä päiviä, joina esihenkilö on työaikajärjestelmän mukaan ollut työstä vapaa keskimääräisen jakso-työajan tasaamiseksi työehtosopimuksen mukaiseen enimmäismäärään (tasoitusvapaa).

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

Lomanmääräytymisvuoden perusteella annettavan vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä työpäiviä, joina esihenkilö 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. 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 perheistä 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 esihenkilölle poissaolosta huolimatta tällaiselta päivältä palkan (esim. vuosivapaapäivät)

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 esihenkilö 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 luettavaksi vain 30 työpäivää kerrallaan

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

Alle 14 päivää, mutta vähintään 35 tuntia kuukaudessa työskentelevän esihenkilön 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.

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

4. Vuosiloman säästäminen

Esihenkilön 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 esihenkilölle on annettava mahdollisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Esihenkilön 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 esihenkilön suostumuksella antaa 12 arkipäivää ylittävä osuus yhdessä tai useammassa erässä. Talviloma voidaan jakaa ainoastaan esihenkilön 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 esihenkilön suostumusta siirtää lomaa ilmoitettuaan sen ajankohdasta.
5. Lomapäiviksi ei lasketa sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itenäisyyspäivää, juhannusaattoja, vapunpäivää, jouluaattoja eikä pääsiäislauantaita.
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 112,5 tunnin työaikajärjestelmässä jakson työaikaa 7,5 tunnilla.

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

Muussa työaikajärjestelmässä olevalla sekä osa-aikatyötä tekevällä esihenkilöllä vuosiloman ja edellä mainittujen 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. Työnantaja, joka päättää työsuhteen esihenkilöön liittyvästä syystä, voi määrätä esihenkilön pitämään ansaitut vuosilomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Edellä mainitussa tapauksessa vuosiloman antamista tai työvuorolistan muuttamista koskevia määräyksiä ei tarvitse esihenkilön kohdalla noudattaa. Pidetyn vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomaltapaluuraha työehtosopimuksen määräysten mukaisesti.

Muissa työsuhteen päättymistilanteissa esihenkilö ja työnantaja voivat yhdessä sopia vuosilomien pitämisestä irtisanomisaikana.

11. 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	VL	-	V	X	T	T	T	T	T

6. Vuosiloma ja vapaapäivät

Jos esihenkilö 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	VL

Jos esihenkilön viimeinen vuosilomapäivä on maanantai, esihenkilö 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 esihenkilön viimeinen vuosilomapäivä on tiistai, esihenkilö 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 112,5 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	L	L	L	L	L	L	-	T	T	T	T	T	X	V

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 5 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee $5 \times 7,5$ tuntia eli yhteensä 37,5 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika $(112,5 - 37,5) = 75$ tuntia.

ESIMERKKI 2

12 päivän kesäloma ja säännöllinen työaika 112,5 t / 3 vkoa.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
L	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 sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 10 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee $10 \times 7,5$ tuntia eli yhteensä 75 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika $(112,5 - 75) = 37,5$ tuntia.

ESIMERKKI 3 (YHDENJAKSOINEN LOMA USEAMMALLA JAKSOLLA)

18 päivän kesäloma, joka osuu kahdelle jaksolle. Säännöllinen työaika 112,5 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	L	-	V	T	T	X	T	T

Ensimmäisessä kolmiviikkoisjaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 5 kpl, jolloin tämän jakson työaika lyhenee $5 \times 7,5$ tuntia eli yhteensä 37,5 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika yhteensä $(112,5 - 37,5) = 75$ tuntia.

Toisessa kolmiviikkoisjaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 10 kpl, jolloin tämän jakson työaika lyhenee $10 \times 7,5$ tuntia eli yhteensä 75 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika yhteensä $(112,5 - 75) = 37,5$ 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 työaikaa lyhentävä vaikutus on $6 \times 7,5$ t eli yhteensä 45 tuntia. Lisäksi vuosilomajaksoon sisältyvät pitkäperjantai ja pääsiäismaanantai, joiden jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on $2 \times 7,5$ t eli yhteensä 15 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika ($112,5 - 60$) on yhteensä 52,5 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 työaikaa lyhentävä vaikutus on $5 \times 7,5$ t eli yhteensä 37,5 tuntia. Lisäksi vuosilomajaksoon sisältyy helatorstai, jonka jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on 7,5 t. Jakson jäljelle jäävä työaika ($112,5 - 45$) on yhteensä 67,5 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 sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 6 kpl, joiden jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on $6 \times 7,5$ t eli yhteensä 45 tuntia. Lisäksi vuosilomajaksoon sisältyy juhannusaatto, jonka jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on 7,5 t. Jakson jäljelle jäävä työaika ($112,5 - 52,5$) on yhteensä 60 tuntia.

8. Lisä- ja ylityö vuosiloman sisältävällä työaikajaksolla

Mikäli vuosilomajakson työaika lyhentävän vaikutuksen ja jaksolla toteutuneen työajan yhteismäärä ylittää 112,5 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 ylittävä tuntimäärä 100 %:lla korotetulla palkalla.

9. Vuosiloman siirtäminen

Vuosiloma siirretään esihenkilön pyynnöstä, jos esihenkilö on työkyvytön

- sairauden
- tapaturman tai
- synnytyksen johdosta.

Työnantaja on velvollinen siirtämään vuosiloman seuraavin edellytyksin:

1. Työkyvyttömyys ennen vuosiloman tai sen osan alkamista

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

Esihenkilö on velvollinen työnantajan sitä vaatiessa todistamaan työkyvyttömyytensä lääkärintodistuksella.

Jos esihenkilöllä 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 esihenkilö ole esteen päätyttyä aiheettomasti viivytellyt ilmoituksen tekemistä.

Edellä mainituilla edellytyksillä esihenkilöllä 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 esihenkilöllä on vuosilomalain mukaisesti oikeus saada siirretyksi työkyvyttömyysjaksolle sijoittuneet vuosilomapäivät.

Esihenkilön tulee ilman aiheetonta viivytystä pyytää lomapäivien siirtoa ja toimittaa pyydetäessä lääkärintodistus työkyvyttömyydestä.

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

Sairausajalta esihenkilöllä on oikeus saada sairausajan palkkaa TES 23 § mukaisesti.

3. Siirretyn vuosiloman antaminen

Siirretty kesäloma on annettava lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua.

Jos loman antaminen tällä tavalla ei ole mahdollista, loma on annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana, viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä.

Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan lomakorvauksella.

10. Vuosilomapalkka

1. Laskentatavan määräytyminen

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

Jos esihenkilön työaika ja palkkausmuoto (tuntipalkasta kuukausipalkaksi tai toisin päin) ovat kuitenkin muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana, lasketaan lomapalkka prosentuaalisesti 3.B-kohdan mukaisesti. Lomapalkan tasausta ei tällöin suoriteta. Tätä laskentatapaa ei kuitenkaan sovelleta esihenkilö ollessa osittain lomautettuna.

2. Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka maksetaan ennen loman alkamista.

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

3. Vuosilomapalkan suuruus

A. Kuukausipalkkaiset esihenkilöt

Kuukausipalkkaisen esihenkilön 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 esihenkilön lomapalkkaan lisätään lomanmääräytymisvuoden aikana maksettujen iltä-, yötyö- ja luvanhaltijan edustajan lisien sekä sunnuntaityökorvausten summa:

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

Jos esihenkilön kanssa on sovittu TES 21§:n mukaisesti lisien ja korotusten maksamisesta erillisenä kiinteänä kuukausikorvauksena, ei lisiä ja korvauksia huomioida prosentuaalisesti edellä mainitulla tavalla. Erillinen kiinteä kuukausikorvaus huomioidaan vuosilomapalkkaa laskettaessa osana kuukausipalkkaa.

B. Tuntipalkkaiset esihenkilöt

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:

- työssäolon ajalta maksetusta palkasta (lukuun ottamatta yli- ja hätätyöstä maksettua korotusosaa) sekä
- seuraavista vuosilomaa kerryttävien poissaolojen ajalta laskettavista laskennallisista palkkaeristä:
 - sairausajalta maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 75 työpäivältä
 - lääkinnällisen kuntoutuksen ajalta, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä ammatitautin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, yhteensä enintään 75 työpäivältä

- ajalta, jonka työ on estynyt sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia
- erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaalta vuosilomalaissa tarkemmin määritellyltä ajanjaksolta sekä tilapäisen hoitovapaan ja pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon ajalta
- lomautusajalta enintään 30 työpäivältä lomautusta kohden ja
- työehtosopimuksen mukaisen tilapäisen poissaolon ja lääkärin-tarkastuksen ajalta
- vapaana pidetyn vuosivapaan ajalta maksettu palkka.

Alle 14 päivää, mutta vähintään 35 tuntia kuukaudessa työskentelevän esihenkilön 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 poissaoloi- kana tapahtuneet palkankorotukset.

11. Vuosilomakorvaus

a. vuosilomakorvaus työsuhteen kestäessä

Esihenkilöllä, 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 esihenkilöllä ei ole oikeutta vuosilomaan, hänellä on oikeus saada vuosilomakorvaus viimeistään 30.9. mennessä.

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

b. vuosilomakorvaus työsuhteen päättyessä

Esihenkilöllä on oikeus työsuhteen päättyessä saada vuosilomapalkan sijasta vuosilomakorvaus.

Jos esihenkilö 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.

Esihenkilölle, 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 kestänyttä 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 esihenkilön 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.

29 § Lomaltapaluuraha

1. Maksamisedellytykset

Esihenkilö on oikeutettu lomaltapaluurahaan:

- 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 esihenkilölle 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 esihenkilölle lomaltapaluuraha maksetaan hänen palautuaan 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 lomaltapaluuraha suoritetaan siitä vuosilomapalkasta ja/tai vuosilomakorvauksesta, joka hänelle maksettiin palvelukseen lähtiessään.

Mikäli muusta kuin esihenkilöstä johtuvasta syystä irtisanotun esihenkilön työsopimus päättyy vuosiloman aikana ja esihenkilö on tästä syystä estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, on esihenkilöllä oikeus lomaltapaluraan pidetyn tai pidettäväksi sovitun vuosiloman osalta.

2. Suuruus

Lomaltapaluuraha on 50 % työehtosopimuksen mukaan lasketusta lomapalkasta.

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

Esihenkilön saadessa lomapalkkansa prosentuaalisena hänellä on oikeus lomaltapaluraan vain lomapäiviä vastaavalta osuudelta vuosilomapalkasta.

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 esihenkilön palkkasaamisesta.

Työpaikkakohtaisesti TES 31 §:n mukaisesti lomaltapaluuraha voidaan sopia maksettavaksi muuna ajankohtana tai annettavaksi vastaavana palkallisena vapaa-aikana.

Ellei toisin ole sovittu, annetaan lomaltapaluurahavapaa kokonaisina vapaa-päivinä (työaika lyhentävä vaikutus on 112,5 tuntia/3 viikkoa työaika-muodossa 7,5 tuntia /pv) Yhdellä kalenteriviikolla voi olla enintään 5 lomaltapaluurahavapaa-päivää. Lomaltapaluurahavapaa-päivä rinnastetaan työpäiväksi X- ja V-päivien ansainnassa.

ESIMERKKI

Esihenkilön lomaltapaluuraha on 900 euroa ja tuntipalkka 15 euroa. Esihenkilö ja työnantaja ovat TES 31 §:n mukaisesti sopineet koko lomaltapaluurahan vaihtamisesta vapaaksi. Esihenkilö saa palkallista vapaa-aikaa 60 tuntia.

7. MATKAT

30 § Matkakustannukset

1. Matkakustannukset

Esihenkilön joutuessa matkustamaan työnantajan määräyksestä, matkakustannukset korvataan vaihtoehtoisesti:

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

2. Yrityksen matkustussääntö

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

Yrityksen matkustusohjesäännössä voidaan poiketa verohallinnon ohjeista seuraavissa tapauksissa:

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

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

2. Esihenkilön 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

31 § Työpaikkakohtainen sopiminen

Työpaikkakohtaisessa sopimisessa noudatetaan seuraavia määräyksiä, elleivät liitot toisin sovi:

1. Työpaikkakohtaisen sopimuksen tekeminen ei saa olla edellytyksenä työsopimuksen solmimiselle eikä työpaikkakohtainen sopimus voi olla osa esihenkilön työsopimusta.
2. Työnantajan aloitteesta tapahtuva ja muuta kuin kokonaista henkilöstöryhmää koskeva työpaikkakohtainen sopimus voidaan tehdä esihenkilön kanssa vasta hänen koeaikansa päättymisen jälkeen.
3. Sopijapuolina voivat olla toisaalta työnantaja tai hänen edustajansa, toisaalta luottamusmies, esihenkilö tai esihenkilöt taikka molempien osapuolien muodostama työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmä.
4. Työpaikkakohtaisten sopimusten kehittämistä ja seurantaa ja tekemistä varten voidaan valita työpaikan olosuhteisiin perehtynyt työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmä.

Työryhmän jäsenten valintatavassa noudatetaan työsuojeluvaltuutettujen valintatapaa, jolleivät osapuolet toisin sovi. Kaikilla esihenkilöillä, joita työryhmän jäsen edustaisi tulee olla oikeus osallistua valintaan. Esihenkilöillä on oikeus valita työryhmään vähintään kaksi edustajaa. Yksi edustajista on luottamusmies, jos tämä on valittu yritykseen.

Työryhmän kokoonpano toimii pariteettiperiaatteella.

Työryhmän toimikaudesta (enintään 2 vuotta) sovitaan työryhmän jäsenten valinnan yhteydessä. Työryhmä voidaan perustaa myös yksittäisen paikallisen sopimuksen tekemistä varten.

Jos työryhmän jäsenten toimikaudeksi on sovittu vähintään vuosi, heillä on oikeus osallistua liittojen yhteisesti sopimaan paikallisen sopimisen koulutukseen ansiota menettämättä.

Työnantajan tulee varata työryhmän jäsenille tilaisuus käsitellä neuvottelujen aikana paikallista sopimusta ja sen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa.

5. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.
6. 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 noudetaan alan työehtosopimuksen määräyksiä.

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

Mahdollisuuden työpaikkakohtaiseen sopimiseen sisältävät seuraavat työehtosopimuksen kohdat:

- 8 § keskimääräisen vähimmäistyöajan tarkastelujakson pituus
- 9 § viikonloppuvapaat
- 10 § työvuorolista
- 12 § henkilöstöravintolan työaika
- 13 § 2. työajan tasoittumisjärjestelmä
- 13 § 3. vuosityöaikajärjestelmä (ns. työaikapankki)
- 22 § palkan maksaminen
- 23 § 2 a sairauspoissaoloista ilmoittaminen
- 29 § lomaltapaluuraha.

9. ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

32 § Jäsenmaksuperintä

Mikäli esihenkilö 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 esihenkilön kokonaisansiosta.
3. Työnantaja suorittaa perimänsä jäsenmaksun ammattiliiton ilmoittamalle tilille perintäkausittain. Työnantaja antaa perityistä jäsenmaksuista tiedon esihenkilölle palkkalaskelmassa.
4. Perittyjen jäsenmaksujen tilityksen tulee tapahtua välittömästi perintän tapahduttua ilman aiheutonta viivytystä.
5. Työsuhteen päättyessä tulee esihenkilön ja työnantajan edustajan täyttää jäsenmaksun päättymisilmoitus ja toimittaa siitä sopimuskappale työnantajalle ja ammattiliitolle.

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

33 § Työpaikkakokoukset

Palvelualojen ammattiliiton alayhdistykset ja työpaikalla olevat osastot tai vastaavat voivat pitää työajan ulkopuolella kokouksia työsuhtekysymyksistä 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.

34 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 esihenkilölle riittävä opastus tai koulutus käytössä oleviin turva- ja hälytysjärjestelmiin
- suunnittelemalla 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.

34 b § Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisuudessa, 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 esihenkilön työuraa ja työssä jaksamista fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden kannalta esihenkilön yksilölliset piirteet huomioiden. Samalla voidaan tarkastella esihenkilön ikääntymisen mahdollisia vaikutuksia työkykyyn ja työtehtäviin.

Työpaikalle suositellaan laadittavaksi yhteistoiminnassa yrityksen esihenkilöiden kanssa työhyvinvointiohjelma tai toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toimenpiteitä voidaan käsitellä yksilölliset edellytykset ja tarpeet huomioiden myös osana kehityskeskustelua.

Toimenpiteissä voidaan huomioida esimerkiksi:

- työn hallinnan ja osaamisen varmistaminen,
- johtamisen ja esihenkilötyön merkitys hyvän työilmapiirin luomisessa ja työkyvyn ylläpitämisessä,
- työaikajärjestelyjen ja työvuorosuunnittelun merkitys jaksamiselle,
- yö- ja vuorotyön aiheuttaman kuormituksen vähentäminen,
- vapaaehtoisen osa-aikatyön, vuorotteluvapaan ja osittaisen vanhuuseläkkeen tarjoamat mahdollisuudet,
- mahdollisuudet työn muokkaamiseen, keventämiseen ja työnkiertoon,
- työterveyshuollon tarjoamat palvelut,
- fyysisen työympäristön ja ergonomian parantaminen,
- terveellisten elämäntapojen merkitys hyvinvoinnille,
- kiusaamisen, häirinnän ja seksuaalisen häirinnän tunnistaminen työpaikoilla sekä toimenpiteet häirinnän ehkäisemiseksi
- monimuotoisuuden ja monikulttuurisuuden vaikutukset työyhteisölle.

Tarkempia ohjeita työhyvinvointiohjelman laatimiseksi löytyy liittojen nettisivuilta. (www.mara.fi ja www.pam.fi)

Ikääntyvien esihenkilöiden työssäjaksaminen

Liitot suosittelevat, että yli 55-vuotiaalla esihenkilöllä on pyynnöstä oikeus saada V/X-vapaat yhdenjaksoisena vapaana.

Yllä mainitun suosituksen tarkoituksena on edistää 55 vuotta täyttäneiden työssäjaksamista ja palautumista. Edellä mainitut asiat tärkeitä kaikenikäisten kohdalla mutta tutkimustulokset osoittavat, että hyödyt korostuvat erityisesti ikääntyvien kohdalla. Liitot haluavat suosituksella yhdessä edistää sitä, että esihenkilön pyynnöstä kohderyhmään kuuluvalla henkilöllä mahdollistettaisiin vapaat yhdenjaksoisina.

Tietoa aihepiiristä ks. myös Työturvallisuuskeskus (www.ttk.fi)

34 c § Kassavajeiden periminen

Työnantaja ja esihenkilö selvittävät kassavajeen syntymiseen liittyvät tekijät ennen mahdollisen vahingonkorvauksen perimistä vahingonkorvauslain mukaisesti.

34 d § Työhön perehdyttäjän asema

Määrätessään esihenkilölle toisen työntekijän/esihenkilön perehdyttämiseen liittyviä tehtäviä, työnantajan on huolehdittava siitä, että perehdyttäjälle varataan riittävästi aikaa perehdytystehtävien asianmukaiseksi hoitamiseksi.

35 § Työpaikkakäynnit

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n toimihenkilö voi, sovittuaan siitä liikkeen johdon kanssa, käydä yhdessä työnantajan edustajan ja esihenkilöitä 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.

36 § Ryhmähenkivakuutus

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

37 § Työpaikkaruokailu

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

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

Aterioiden raha-arvo peritään seuraavasti:

- raha-arvo pidätetään palkanmaksukausittain esihenkilön kokonaispalkasta, josta on vähennetty vero tai
- esihenkilö suorittaa raha-arvon mukaisen summan käteisenä tai
- työnantaja myy esihenkilölle raha-arvon mukaisella hinnalla ateriakuponkeja.

Ateriointiaika on järjestettävä tämän työehtosopimuksen 8 §:n mukaisesti.

Aterian on oltava hyvin valmistettu, vaihteleva ja ravitseva.

38 § Työpuku

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

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

10. PÄÄLUOTTAMUSMIES, TYÖSUOJELU- VALTUUTETTU, NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA TYÖRAUHA

39 § Pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Korvaukset ja työstä vapautusajat

Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan korvausta työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä 1.9.2025 alkaen seuraavasti:

Työntekijä- määrä	Työstä vapautus- tunteja / 3 vkoa	Korvaus €/kk
enintään 24	3	83
25–49	6	83
50–74	8	83
75–149	14	83
150–249	25	83
250–349	42	125
350–449	54	156
450–549	69	190
550–649	84	210
650–749	99	230
750–850	105	248
yli 850	kokonaan työstä vapautettu	248

Jos esihenkilöt ovat valinneet itselleen luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun, saa hän vapautusaikaa ja korvausta edustamiensa esihenkilöiden 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.

40 § Neuvottelujärjestys

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

Asian jäädessä erimieliseksi suositellaan laadittavaksi kahtena kappaleena erimielisyyshuomio.

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.

41 § Työrauha ja sopimusrikkomukset

Kaikki työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet on kielletty.

11. SOPIMUKSEN TIEDOTTAMINEN JA VOIMASSAOLO

Sopimuksen tiedottaminen

Työehtosopimus on pidettävä esihenkilöiden 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.

LIITTEET

Pöytäkirja ennalta-arvaamattomien ja poikkeuksellisten tilanteiden varalle

1 §

Ennalta-arvaamattomana ja poikkeuksellisena tilanteena pidetään sitä, jos viranomaispäätös tai -suositus estää tai merkittävästi vaikeuttaa työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvien yritysten mahdollisuuksiin harjoittaa liiketoimintaa.

Tällaisen tilanteen kohdatessa työnantaja voi noudattaa vähintään viiden päivän lomautusilmoitusaikaa.

Tätä määräystä voidaan soveltaa lomautusten ollessa välttämättömiä.

2 §

Näissä tilanteissa mahdollinen, yhteistoimintalain tarkoittamiin muutosneuvotteluihin liittyvä neuvottelu aika on viisi päivää, ellei paikallisesti muutosneuvotteluissa toisin sovita. Lain tarkoittama neuvottelu aika alkaa kulua neuvotteluesityksen antamisesta.

3 §

Ennen tämän pöytäkirjan voimaantuloa, tulee liittojen yhdessä todeta 1 §:n mukaiset olosuhteet.

Pöytäkirja matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevien työehtosopimusten uudistamisesta

Aika 22.5.2025

Paikka Sähköinen allekirjoitus

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

1 §

Työehtosopimusosapuolet ovat sopineet matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelualaa koskevan esihenkilöiden työehtosopimuksen ja siihen liittyvien pöytäkirjojen uudistamisesta ajanjaksolle 1.4.2025–31.3.2028.

Osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättyään 31.3.2027. Irtisanominen tulee tehdä helmikuun 2027 loppuun mennessä. Osapuolet sitoutuvat yhdessä tarkastelemaan alan taloudellista tilannetta ja tulevaisuuden näkymiä viimeistään tammikuussa 2027.

2 §

Sopimuskausi sisältää kolme palkankorotusten toteuttamisajankohtaa.

Vuosi 2025

Sopimuskauden ensimmäisen vuoden palkankorotus tulee voimaan 1.9.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanlaskentakauden alusta lukien ja se toteutetaan 2,5 %:n yleiskorotuksena.

Vuosi 2026

Sopimuskauden toisen vuoden palkankorotus tulee voimaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanlaskentakauden alusta lukien ja se toteutetaan 2,9 %:n yleiskorotuksena.

Vuosi 2027

Sopimuskauden kolmannen vuoden palkankorotus tulee voimaan 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanlaskentakauden alusta lukien ja se toteutetaan 2,4 %:n yleiskorotuksena.

3 § Taulukkopalkat ja työaikalisät

Taulukkopalkkoja korotetaan 2§:ssä mainittuina ajankohtina vastaavilla prosenteilla.

Pääläluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä maksettavia korvauksia korotetaan 1.9.2025 7,8 %.

Työehtosopimuksessa mainitut euro- tai senttimääräiset lisät ovat sopimuskauden aikana seuraavat:

1.9.2025

Iltalisä 1,40 euroa

Yölisä 2,37 euroa

1.7.2027

Iltalisä 1,43 euroa

Yölisä 2,43.

4 § Tekstimuutokset

Osapuolet ovat sopineet liitteen 2 mukaisista tekstimuutoksista, jotka tulevat voimaan 1.4.2025.

5 § Työryhmät ja työpaikkakohtaiset kokeilut

Osapuolet perustivat liitteessä 3 mainitut työryhmät.

6 § Allekirjoituspöytäkirja

Osapuolet ovat sopineet liitteessä 4 esitetyistä merkinnöistä allekirjoituspöytäkirjaan.

Helsingissä 22.5.2025

Matkailu- ja ravintolapalvelut MARA ry

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut – esihenkilöiden palkat

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

Palkkaryhmät

1	Vuoropäällikkö (kahvilat, pikaruokaravintolat sekä ravintolat, joissa ei anniskella lainkaan tai joissa anniskellaan enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia)
2	Kerroshoito- ja siivouspäällikkö, baarimestari
3	Vuoropäällikkö ja -mestari, hovimestari (anniskelupaikat, joissa anniskellaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia) Vastaanottopäällikkö
4	Kahvilan päällikkö, henkilöstöravintolan päällikkö, hallipäällikkö (kahvilat, pikaruokaravintolat sekä ravintolat, joissa ei anniskella lainkaan tai joissa anniskellaan enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia)
5	Keittiömestari
6	Ravintolapäällikkö, anniskeluravintolan vastaava hoitaja (anniskelupaikat, joissa anniskellaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia)

Kuukausi- ja tuntipalkat

Esihenkilöiden kuukausi- ja tuntipalkat 1.9.2025

Esihenkilöiden taulukkopalkat sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkaa 1.9.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

PR	0–2 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
1.	2216 (13,94)	2276 (14,31)	2340 (14,72)	2406 (15,13)
2.	2327 (14,64)	2388 (15,02)	2459 (15,47)	2525 (15,88)
3.	2410 (15,16)	2473 (15,55)	2544 (16,00)	2616 (16,45)
4.	2431 (15,29)	2494 (15,69)	2568 (16,15)	2637 (16,58)
5.	2550 (16,04)	2619 (16,47)	2698 (16,97)	2775 (17,45)
6.	2724 (17,13)	2784 (17,51)	2847 (17,91)	2912 (18,31)

Ilta- ja yötyölisät

Ilta-työlisä (klo 18.00–24.00)

1,40 euroa/tunti

Yötyölisä (klo 24.00–06.00)

2,37 euroa /tunti

Päivittäistavaramyymläisä

- arkisin klo 18–24 1,86 euroa/tunti
- sunnuntaina, kirkollisina juhla-,
vapun- ja itsenäisyyspäivänä klo 18–24 3,72 euroa/tunti
- arkisin ja pyhäpäivisin klo 00–06 3,72 euroa/tunti

Esihenkilöiden kuukausi- ja tuntipalkat 1.6.2026

Esihenkilöiden taulukkopalkat sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkaa 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

PR	0–2 v	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
1.	2280 (14,34)	2342 (14,73)	2408 (15,14)	2476 (15,75)
2.	2394 (15,06)	2457 (15,45)	2530 (15,91)	2598 (16,34)
3.	2480 (15,60)	2545 (16,01)	2618 (16,47)	2692 (16,93)
4.	2501 (15,73)	2566 (16,14)	2642 (16,62)	2713 (17,06)
5.	2624 (16,50)	2695 (16,95)	2776 (17,46)	2855 (17,96)
6.	2803 (17,63)	2865 (18,02)	2930 (18,43)	2996 (18,84)

Esihenkilöiden kuukausi- ja tuntipalkat 1.7.2027

Esihenkilöiden taulukkopalkat sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkaa 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

PR	0–2 v	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
1.	2335 (14,69)	2398 (15,08)	2466 (15,51)	2535 (15,94)
2.	2451 (15,42)	2516 (15,82)	2591 (16,30)	2660 (16,73)
3.	2540 (15,97)	2606 (16,39)	2681 (16,86)	2757 (17,34)
4.	2561 (16,11)	2628 (16,53)	2705 (17,01)	2778 (17,47)
5.	2687 (16,90)	2760 (17,36)	2843 (17,88)	2924 (18,39)
6.	2870 (18,05)	2934 (18,45)	3000 (18,87)	3068 (19,30)

Ilta- ja yötyölisät 1.7.2027

Ilta-työlisä (klo 18.00–24.00)

1,43 euroa/tunti

Yötyölisä (klo 24.00–06.00)

2,43 euroa /tunti

Työsopimus

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut – esihenkilöt

1. TYÖSOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja		Liike tai kotipaikka
	Esihenkilö		Henkilötunnus
	Osoite	Puh.	Sähköposti
	Tilinumero		
	Yllä mainittu esihenkilö sitoutuu korvausta vastaan tekemään työtä yllämainitulle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena seuraavin ehdoin:		
2. TYÖSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	Työsuhteen alkamispäivä		
	Sopimus on voimassa ☐ Toistaiseksi ☐ Määräajan _____ saakka. Määräaikaisen sopimuksen täsmällinen päättymisajankohta ☐ on ja sopimuskentekohetkellä tiedossa ☐ ei ole sopimushetkellä tiedossa Määräaikaisen työsuhteen peruste ☐ Kausiluonteisuus ☐ Sijaisuus ☐ Muu: _____ ☐ Esihenkilön oma pyyntö ☐ Harjoittelu		
3. KOEAIKA	Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa noudatetaan työsuhteen alkamispäivästä lukien enintään 6 kuukauden koeaikaa, jonka kuluessa tämä sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. 12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessä koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen kestoajasta. Koeajan pituus: _____ Koeajan viimeinen päivä: _____		
4. TYÖAIKA SEKÄ LISÄ- JA YLITYÖ	☐ Kokoaikainen (kuukausipalkka) ☐ Osa-aikainen, kiinteä vähimmäistyöaika _____ t / 3 vko (tuntipalkka) ☐ Osa-aikainen, keskimääräinen vähimmäistyöaika _____ t / 3 vko (tuntipalkka) ☐ Muu: _____ Esihenkilöllä voidaan teettää lisä-, yli- ja sunnuntaityötä lain ja työehtosopimuksen mukaisesti.		
5. TYÖTEHTÄVÄ	_____ Esihenkilö on velvollinen suorittamaan muutakin työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa osoittamaa työtä.		
6. PALKKAUS	Työsuhteen alussa esihenkilön palkka määräytyy seuraavasti: Palkkaryhmä: _____ Palkan määrä (€/kk/t): _____ Työsuhteen alkaessa kokemuslisiä oikeuttavaa aikaa _____ vuotta _____ kuukautta		
7. LISÄ-, YLI- JA SUNNUNTAITYÖN SEKÄ LISIEN KORVAAMINEN	☐ Korvaus maksetaan tehtyjen lisiin ja korvauksiin oikeuttavien tuntien mukaisesti ☐ Lisät ja korvaukset maksetaan erillisenä kiinteänä korvauksena, jonka määrä on _____ €/kk		
8. NOUDATETTAVA TYÖEHTOSOPIMUS	Työsuhteessa noudatetaan puolin ja toisin palkka- ja muiden työehtojen osalta voimassa olevia lakeja sekä Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välillä tehtyä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita (esihenkilöt) koskevaa työehtosopimusta siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole sovittu esihenkilölle paremmista ehdoista.		
9. MUUT EHDOT			
10. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen työnantajalle ja toinen esihenkilölle.		
	Paikka	Aika	
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Esihenkilön allekirjoitus	

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

Työaikapankin käyttöönottoa koskeva sopimus

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

1. SOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja	Liike tai kotipaikka
	Luottamusmies	
	Osapuolet sopivat matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksen (esihenkilöt) 13 § 3. kohdan mukaisen vuosityöaikajärjestelmän käyttöönotosta.	
2. TASOITTUMISKAUSI	Tasoittumiskauden pituus on _____ viikkoa / kuukautta (enintään yksi vuosi) Ensimmäinen tasoittumiskausi alkaa _____ . _____ .202_____	
6. VOIMASSAOLO	Sopimus on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan molemmin puolin irtisanoa päättyväksi 3 kuukauden irtisanomisajalla. Irtisanomisajan päättyessä meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.	
7. 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 - esihenkilöt

1. SOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja	Liike tai kotipaikka
	Esihenkilö	Henkilötunnus
	Osapuolet sopivat siitä, että esihenkilön työsuhteessa noudatetaan työehtosopimuksen 13 § 3. kohdan mukaista vuosityöaikajärjestelmää. Järjestelmän käyttöönotosta on sovittu luottamusmiehen kanssa _____. _____. 202_____	
2. TASOITTUMISKAUSI	Työsuhteessa noudatettavan tasoittumiskauden pituudeksi sovitaan _____ viikkoa, jonka kuluessa työaika tasoittuu 112,5 tuntiin / 3 viikkoa. Ensimmäinen järjestelmän mukainen tasoittumiskausi alkaa _____ . _____. 202_____	
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 esimiehelle tasoitusvapaina: ☐ Sunnuntaityökorvaus ☐ Ylityön korotusosa ☐ Aattolisä ☐ Lisätyökorvaus ☐ Ylityön perustuntipalkka ☐ Ilta- ja yötyölisät ☐ X-päiväkorvaus ☐ Vuosivapaapäivä ☐ V-päiväkorvaus ☐ Lomaltapaluuera kokonaan/puolet ☐ Muu: _____	
5. TASOITUSVAPAIEN JA VUOSIVAPAAPÄIVIEN AJANKOHTA	Työaikapankkiin kertyvät tasoitusvapaat ja vuosivapaapäivät annetaan esihenkilölle 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 ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen työnantajalle ja toinen esihenkilölle.	
	Paikka	Aika
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Esihenkilön allekirjoitus

Erimielisyysmuiston malli



Palvelualojen
ammattiliitto
AMMATILIITTO



Muistio työehtosopimuksen tulkintaa / työsuhteesta johtuvaa riitaa koskevasta neuvottelusta	
Yritys	Nimi
	Osoite ja puhelinnumero
Toimipaikka	Toimipaikka
	Osoite ja puhelinnumero
Aika	
Osallistajat	Työnantajan edustajat
	Esihenkilön edustajat
1 § Erimielisyyden syy	
2 § Työnantajan selitys	
3 § Esihenkilön 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
	Esihenkilön edustaja
Huom! Jos lomakkeen tila ei riitä, selvityksiin voi käyttää erillisiä liitteitä.	



Jäsenyys ja liittyminen
030 100 600

Jäsenten työsuhteasiat
030 100 620

Työttömyyskassa
020 690 211

www.pam.fi



Merimiehenkatu 29
00150 Helsinki

Puh. 09 6220 200

www.mara.fi