



KAUPAN LIITTO

KAUPAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2022 — 31.1.2024

PALKKALIITE

1.5.2022 ALKAEN

**Kaupan
työehtosopimus**

1.2.2022-31.1.2024

ja

Palkkaliite

1.5.2022 alkaen

A	Työehtosopimus.....	s. 15-89
B	Ammattiryhmäpöytäkirjat	s.92-108
	<ul style="list-style-type: none">• Asentajat ja huoltomiehet• Huolto- ja liikenneasematyöntekijät• Kioskimyyjät• Provisiopalkkaiset myyjät• Somistajat• Tukkumyyjät ja ostajat• Varastotyöntekijät	
C	Työaikapöytäkirjat	s. 109-130
	<ul style="list-style-type: none">• Arkipyhäjärjestelmä• Vuosityöajan lyhennys• Joustava kokoaikatyö• Lisätyön tarjoaminen• Kokoaikatyön tarjoaminen• Työaikapankki• Väkivallan uhka	
D	Sopimukset	s. 131-160
	Luottamusmiessopimus Työsuojelun yhteistoimintasopimus Koulutussopimus	
E	Lomakkeet.....	s. 161-169
	Erimielisyysmuistio Työsopimuslomake	
F	Palkkaliite.....	s. 170-190
	<ol style="list-style-type: none">1. Vuosiportaat2. Vaativuustasojen yleiskuvaus3. Konttoritöiden vaativuustasot4. Palkkaryhmät5. Taulukkopalkat 1.5.2022 alkaen6. Lisät	

KAUPAN TYÖEHTOSOPIMUS

SISÄLLYS

1. SOVELTAMISALA	16
1 § Sopimuksen ulottuvuus.....	16
2. TYÖSUHDE	17
2 § Työnjohto.....	17
3 § Työsopimus ja koeaika.....	17
4 § Määräaikainen sopimus	18
5 § Työsuhteen päättymisen ja lomautus	18
<i>Irtisanomisaika</i>	<i>18</i>
<i>Korvaukset.....</i>	<i>20</i>
<i>Työsuhteen purkaminen</i>	<i>21</i>
<i>Lomautus</i>	<i>21</i>
3. TYÖAIKA.....	22
6 § Työaika.....	22
<i>Työajasta sopiminen</i>	<i>22</i>
<i>Säännöllisen työajan järjestäminen viikon jaksossa</i>	<i>22</i>
<i>Tasoittumisjärjestelmä</i>	<i>23</i>
<i>Säännöllisen työajan järjestäminen tasoittumisjaksossa</i>	<i>23</i>
<i>2–26 viikon tasoittumisjakso.....</i>	<i>24</i>
<i>27–52 viikon tasoittumisjakso</i>	<i>24</i>
<i>Työvuoroluettelo.....</i>	<i>25</i>
<i>Työhönsidonnaisuusaika</i>	<i>27</i>
<i>Vuorokausilepo.....</i>	<i>27</i>
<i>Viikkolepo</i>	<i>27</i>
<i>Yötyö</i>	<i>27</i>
<i>Varallaolo ja hätätyö.....</i>	<i>28</i>
<i>Liukuva työaika.....</i>	<i>28</i>
<i>Muut työaikajärjestelyt.....</i>	<i>29</i>
7 § Vapaat.....	29
<i>Vapaapäivät.....</i>	<i>29</i>
<i>Tasoittumisjakso ja vapaapäivä.....</i>	<i>30</i>
<i>Työviikko.....</i>	<i>30</i>
<i>Vuosivapaajärjestelmä</i>	<i>31</i>

Vuosivapaan ansainta	31
Vuosivapaan antaminen	32
Vuosivapaan vaikutus työaikaan ja vuosivapaan pituudesta toisin sopiminen	34
Palkka vuosivapaan ajalta	35
Vuosivapaan maksaminen rahakorvauksena	36
Vuosivapaat työsuhteen päättyessä.....	37
Vapaapäivien sijoittelu	37
8 § Ruoka- ja kahvitauko.....	39
Ruokatauko.....	39
Kahvitauko.....	39
9 § Lisä- ja ylityö	40
Lisätyö.....	40
Ylityö	40
Lisä- ja ylityösuostumus.....	40
Lisätyön tarjoamisen periaatteiden käsittely.....	40
Korotettu palkka.....	40
Korotettu palkka tasoittumisjaksossa.....	42
Korotetun palkan maksaminen tasoittumisjaksossa	44
Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana	44
Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson.....	45
Työajan enimmäismäärä.....	46
Tuntipalkkakajaja.....	46
Lisä- ja ylityökorvausten vanhentuminen.....	46
10 § Sunnuntaityö.....	46
4. PALKKAUS.....	47
11 § Työpalkat.....	47
Palkan suuruus.....	47
Palvelusaika.....	47
Koulutus	48
Työkohtaisuuslisä.....	48
Tilapäinen siirto.....	48
Siirto vaativuustasossa.....	49
Vaativuustasojen ylittävä palkka.....	49
Kielillisä.....	49
Osakuukauden palkka	49
Koululaispalkka.....	50
Taulukkopalkat	51
Alle 37,5 tuntia tekevät.....	51

12 § Myyjät ja myymäläyöntekijät	51
<i>Harjoittelu aika</i>	51
<i>Vaativuustasot.....</i>	51
<i>Iltaisia</i>	52
<i>Aattoiltaisia.....</i>	53
<i>Yöliä</i>	53
<i>Lauantaisia</i>	53
<i>Inventaarisia lauantaina.....</i>	54
<i>Vastuulisia</i>	54
<i>Myymälänhoitajan sijaisuusliä.....</i>	54
<i>Kylmä- ja pakkashuoneliä.....</i>	55
<i>Hälytysraha.....</i>	55
13 § Varastoyöntekijät.....	55
<i>Harjoittelu aika</i>	55
<i>Iltaisia</i>	56
<i>Yöliä</i>	56
<i>Lauantaisia</i>	56
<i>Olosuhdeliät</i>	56
<i>Pakastevarastoliä</i>	57
<i>Työryhmän vanhin (nokkamies)</i>	57
<i>Hälytysraha.....</i>	57
14 § Konttoriyöntekijät.....	58
<i>Harjoittelu aika</i>	58
<i>Työaikaliät.....</i>	58
<i>Vaativuustasot.....</i>	58
15 § Muut ammattiryhmät.....	58
<i>Pika- ja noutotukkuyöntekijät</i>	58
<i>Vahtimestarit</i>	59
<i>Lähetit.....</i>	59
<i>Korjausompelijat</i>	59
<i>Siivoajat.....</i>	59

5. POISSAOLOT

16 § Sairastuminen	60
<i>Palkanmaksun edellytykset.....</i>	60
<i>Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus.....</i>	60
<i>Menettely terveystalveluiden puuttuessa</i>	61
<i>Omailmoitusmenettely</i>	61
<i>Työskentely osittaisella työkyvyllä</i>	62
<i>Palkanmaksu.....</i>	63

Sairauden uusiutuminen	64
Karanteeni	65
Alle 37,5 tuntia tekevät.....	65
17 § Tilapäinen poissaolo.....	66
Äkillinen sairaus perheessä.....	66
Vihkiminen ja merkkipäivä.....	67
Kuolema ja hautajaiset.....	67
Kutsunta ja kertausharjoitukset	68
Yhteiskunnallinen toiminta.....	68
Vaikeasti sairas lapsi.....	68
Vuosilomaedut.....	68
18 § Lääkärintarkastukset	69
Palkanmaksun edellytykset.....	69
19 § Lapsen syntymä	70
Perhevapaat	70
Ilmoitusajat.....	71
Vapaan ajankohdan muuttaminen	71
Työskentely vapaan aikana.....	71
6. VUOSILOMA.....	72
20 § Vuosiloma	72
Loman pituus	72
Loman antaminen.....	73
Loma ja vapaapäivä	73
Lomapalkan ja lomakorvauksen maksaminen	74
Lomapalkan laskeminen.....	74
Lomapalkan laskeminen lisien osalta	74
Alle 37,5 tuntia tekevät.....	75
20 a § Vuosilomalain mukaisen lisävapaapäivän korvaus.....	78
Lisävapaapäivän korvauksen laskenta kokoaikaisella kuukausipalkkaisella työntekijällä.....	78
Lisävapaapäivän korvauksen laskenta alle 37,5 tuntia tekevällä.....	78
21 § Lomaraha	79
Suuruus.....	79
Maksamisedellytykset.....	79
Hoitovapaa	80
Varusmiespalvelus.....	80
Työsuhteen päättyminen loman aikana.....	80
Eläkkeelle siirtyminen	81
Maksamisaika.....	81

Lomarahjan vaihtaminen vapaaksi	81
Alle 37,5 tuntia tekevät.....	82
7. MATKAT	83
22 § Matkakustannukset	83
<i>Matkakustannukset</i>	83
<i>Yrityksen matkustussääntö.....</i>	83
<i>Päiväraha</i>	83
<i>Ateriakorvaus.....</i>	83
8. SOPIMINEN TYÖPAIKALLA.....	84
23 § Työpaikkakohtainen sopiminen	84
24 § Paikallinen sopiminen.....	84
9. ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	85
25 § Erinäiset määräykset.....	85
<i>Noudatettavat sopimukset.....</i>	85
<i>Jäsenmaksuperintä.....</i>	85
<i>Kokoontuminen työpaikalla.....</i>	86
<i>Luottamusmies.....</i>	86
<i>PAMin valtuuston ja hallituksen jäsen</i>	86
<i>Perehdyttäminen</i>	86
<i>Ryhmähenkivakuutus.....</i>	87
<i>Työasut - myyjät.....</i>	87
<i>Työasut - varastotyöntekijät.....</i>	87
<i>Kassavaje</i>	87
10. NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA TYÖRAUHA.....	88
26 § Erimielisyydet	88
<i>Paikalliset neuvottelut.....</i>	88
<i>Liittoneuvottelut.....</i>	88
<i>Neuvottelujen toteutus.....</i>	88
<i>Työtuomioistuin.....</i>	88
27 § Työrauha ja sopimusrikkomukset	88
11. VOIMASSAOLO.....	89
28 § Sopimuksen voimassaolo	89

AMMATTIRYHMÄPÖYTÄKIRJAT	92
ASENTAJAT JA HUOLTOMIEHET	92
1 § Ulottuvuus	92
2 § Ohjeelliset ansioluvut ja vähimmäispalkka.....	92
<i>Vaativuustasot.....</i>	<i>93</i>
<i>Vähimmäispalkka</i>	<i>93</i>
3 § Matkakustannukset	94
4 § Lomaraha.....	94
HUOLTO- JA LIIKENNEASEMATYÖNTEKIJÄT	95
1 § Ulottuvuus	95
2 § Sunnuntaityö.....	95
3 § Palkat	95
<i>Harjoittelu aika.....</i>	<i>95</i>
<i>Palkkaryhmät.....</i>	<i>96</i>
<i>Huolto- ja liikenneaseman ravintolatyöntekijä</i>	<i>96</i>
<i>Luvanhaltijan edustajan sijainen.....</i>	<i>97</i>
<i>Huolto- ja liikenneaseman ravintolaesimies</i>	<i>97</i>
<i>Huoltoasentajien vaativuustasot</i>	<i>97</i>
4 § Lisät.....	98
<i>Kielilisiä.....</i>	<i>98</i>
<i>Hälytysraha.....</i>	<i>99</i>
5 § Työasut	99
KIOSKIMYYJÄT	100
1 § Ulottuvuus	100
2 § Palkat	100
3 § Ilta- ja yöllisä.....	100
<i>Ilta- ja yöllisä</i>	<i>100</i>
<i>Yöllisä</i>	<i>100</i>
<i>Ilta- ja yöllisät sunnuntaina.....</i>	<i>100</i>
4 § Työaika.....	101
5 § Sunnuntaityö.....	101
PROVISIOPALKKAISET MYYJÄT	102
1 § Henkilökohtainen provisiopalkka	102
2 § Keskimääräinen päiväpalkka	102

SOMISTAJAT	103
1 § Ulottuvuus	103
2 § Työpalkat	103
<i>Palvelusaika.....</i>	<i>103</i>
<i>Vaativuustasot.....</i>	<i>103</i>
<i>Eriyisen vaativa somistus</i>	<i>104</i>
<i>Työkohtaisuuslisä.....</i>	<i>104</i>
<i>Kielilisiä.....</i>	<i>104</i>
3 § Työasut	104
TUKKUMYYJÄT JA OSTAJAT	105
1 § Ulottuvuus	105
2 § Vaativuustasot.....	105
3 § Muut määräykset	106
VARASTOTYÖNTEKIJÄ	107
1 § Suorituspalkkaus	107
2 § Yleiskorotus suorituspalkassa	108
3 § Eräistä määräyksistä toisin sopiminen.....	108
4 § Sairauspoissaolojen määrän tarkastelu ja vähentäminen.....	108
TYÖAIKAPÖYTÄKIRJAT.....	109
ARKIPYHÄJÄRJESTELMÄ	109
<i>Arkipyhjäjärjestelmän käyttöönotto</i>	<i>109</i>
<i>Arkipyhäviikon työajan lyhennys.....</i>	<i>109</i>
<i>Lisä- ja ylityö.....</i>	<i>112</i>
<i>Korotettu palkka.....</i>	<i>112</i>
VUOSITYÖAJAN LYHENNYS	114
<i>Soveltamisala.....</i>	<i>114</i>
<i>Lyhennysmallit.....</i>	<i>114</i>
<i>Lyhennys paikallisesti sopien</i>	<i>114</i>
<i>Pekkaspäivien ansainta</i>	<i>115</i>
<i>Pekkaspäivien antaminen</i>	<i>115</i>
<i>Poissaolot ja vuosiloma.....</i>	<i>115</i>
<i>Pekkaspäivät työsuhteen päättyessä.....</i>	<i>116</i>
<i>Pekkaspäivät ja vuosivapaajärjestelmä.....</i>	<i>116</i>
<i>Pekkaspäivät ja arkipyhäjärjestelmä.....</i>	<i>117</i>

Arkipyhäviikon työajan lyhennys.....	117
Lisä- ja ylityö sekä korotettu palkka.....	118
JOUSTAVA KOKOAIKATYÖ.....	120
Joustavan kokoaikatyön tarkoitus.....	120
Järjestelmän käyttöönotto ja irtisanominen.....	120
Joustavasta kokoaikatyöstä sopiminen ja sopimuksen irtisanominen.....	120
Joustavaa kokoaikatyötä koskevassa paikallisessa sopimuksessa sovittavat asiat.....	121
Työntekijän kieltäytymisoikeus joustotunneista.....	121
Muut työehdot.....	122
LISÄTYÖN TARJOAMINEN.....	123
Sopimus.....	124
KOKOAIKATYÖN TARJOAMINEN.....	125
TYÖAIKAPANKKI.....	127
Siirrettävät työtunnit.....	127
Työaikapankkivapaan pitäminen.....	127
Työkyvyttömyys ja vapaa.....	128
Kirjanpito.....	128
Työsuhteen päättyminen.....	128
VÄKIVALLAN UHKA.....	129
1 § Arviointi.....	129
2 § Torjunta ja jälkihoito.....	129
3 § Yksintyöskentely.....	130
LUOTTAMUSMIESSOPIMUS.....	132
Johdanto.....	132
1 § Sopimuksen soveltamisala.....	133
2 § Luottamusmiehen tehtävät.....	133
3 § Luottamusmiehen valinta.....	133
Yleistä.....	133
Luottamusmiehet.....	134
Ilmoitukset työnantajalle.....	136
Muutostilanteet.....	136
4 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot.....	137

5 § Luottamusmiehen kanssa käsiteltävät asiat	138
6 § Työstävapautus ja työskentelypuitteet.....	139
Työstävapautus	139
Työstävapautusaika ja ajankäyttö.....	139
Työskentelypuitteet	140
7 § Ansionmenetyksen korvaus	141
Ansionmenetyks.....	141
Matkakustannukset	141
Luottamusmieskorvaus	141
Pääluottamusmiehen ansiokehitys.....	142
8 § Luottamusmiehen koulutus	142
9 § Työsuhdeturva	142
Syrjintäkielto.....	142
Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet	143
Yksilösuoja.....	143
Ehdokassuoja	143
Jälkisuoja.....	144
Pääluottamusmies ja liikkeen luovutus	144
Korvaukset.....	144
10 § Neuvottelujärjestys.....	144
11 § Sopimuksen voimassaolo	144

TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1 § Soveltamisala.....	145
2 § Yhteistoiminta työsuojelussa.....	145
2.1 Työpaikkakäsité	145
2.2 Työsuojeluyhteistoiminta	145
2.3 Yhteinen työpaikka	145
2.4 Työsuojelupäällikkö	146
2.5 Työsuojeluvaltuutettu	146
2.6 Päätyösuojeluvaltuutettu	147
2.7 Alueorganisaatio	148
2.8 Työsuojeluasiamies.....	149
2.9 Työsuhdeturva	150
Syrjintäkielto.....	150
Yksilösuoja.....	150
Päätyövaltuutetun suoja	150
Korvaukset.....	151
2.10 Työsuojelutoimikunta	151
Työsuojelutoimikunnan kokoukset	152

2.11 Yksintyöskentely	153
2.12 Työsuojelu ja häirintä.....	153
2.13 Työsuojeluvaltuutetun työstävapautusaika	153
2.14 Työsuojeluvaltuutetun korvaus	154
3 § Tietojen salassapitovelvollisuus	156
4 § Neuvottelujärjestys	156
5 § Voimassaolo.....	156
KOULUTUSSOPIMUS	157
1 § Koulutustyöryhmä	157
2 § Ammattiyhdistyskoulutus	157
<i>Kurssien hyväksyminen.....</i>	<i>157</i>
<i>Osallistumisoikeus.....</i>	<i>157</i>
<i>Ilmoitusvelvollisuus</i>	<i>158</i>
<i>Korvaukset.....</i>	<i>158</i>
<i>Muut edut.....</i>	<i>159</i>
3 § Yhteinen koulutus	159
4 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus	159
5 § Voimassaolo.....	160
ERIMIELISYYSMUISTIO.....	162
ERIMIELISYYSMUISTION TÄYTTÖOHJEET	164
Yleistä	164
Erimielisyyden aihe	164
Yhteisesti todettu tapahtumien kulku	164
Paikallisten osapuolten kannat yksityiskohtaisine perusteluineen.....	165
Muistion lähettäminen liitolle.....	165
TYÖSOPIMUSLOMAKE.....	166
TYÖSOPIMUSLOMAKKEEN TÄYTTÄMISOHJEITA	167
Koeaika.....	167
Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.....	167
Määräaikainen työsopimus.....	167
Työaika	168
Työtehtävät.....	168
Palkkaus.....	168

Irtisanomisaika	168
Muut ehdot	169
Erillinen liite.....	169
Muutoksesta ilmoittaminen.....	169

PALKKALIITE 1.5.2022 ALKAEN

1. VUOSIPORTAAT	171
2. VAATIVUUSTASOJEN YLEISKUVAUS.....	171
3. KONTTORITÖIDEN VAATIVUUSTASOT	174
4. PALKKARYHMÄT	176
5. TAULUKKOPALKAT 1.5.2022 ALKAEN	180
6. LISÄT 1.5.2022 ALKAEN	184

Kaupan työehtosopimus

KAUPAN TYÖEHTOSOPIMUS

1. SOVELTAMISALA

1§ Sopimuksen ulottuvuus

1. Sopimusta noudatetaan yrityksessä, jonka toimialana on
 - a. vähittäiskauppa
 - b. tukkukauppa
 - c. kaupan logistiikka
 - d. agentuuritoiminta
 - e. kioskikauppa
 - f. huolto- ja liikenneasematoiminta
 - g. kaupan palvelu- ja tukitoiminta
 - h. konevuokraus.

2. Sopimus koskee työaikalain alaisia työntekijöitä.

2. TYÖSUHDE

2 § Työnjohto

1. Työnantaja johtaa ja jakaa työtä.
2. Työnantaja ottaa ja erottaa työntekijät.
3. Määrätynlaiseen työhön otettu työntekijä on velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin ammattiinsa kuuluvaa tai siihen rinnastettavaa työtä.
4. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3 § Työsopimus ja koeaika

1. Kirjallisessa työsopimuksessa tulee olla tässä työehtosopimuksessa olevan mallilomakkeen ja sen täyttöohjeiden mukaiset vähimmäistiedot.
2. Koeajasta on sovittava työsopimuksessa.
3. Koeajan pituus on enintään 6 kuukautta.

Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi (6) kuukautta.

4. Koeaikana sopimus voidaan molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta.
5. Työntekijän palatessa kohtuullisessa ajassa aikaisemman työnantajansa palvelukseen ja entisen kaltaiseen työhön koeaikaa ei sovelleta, ellei siihen ole erityistä syytä.

4 § Määräaikainen sopimus

1. Määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen määräytyy työ sopimuslain 1:3 §:n mukaan.
2. Sopimuksen päättämisaikajohdan on oltava työntekijän tiedossa hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään 1 viikkoa ennen, jos mahdollista.
3. Päättäessään työsuhteen ennen määräaika työntekijä korvaa työnantajalle aiheuttamansa vahingon.

Korvaus on 2 viikon palkka tai laiminlyödyn työkauden ollessa lyhyempi sitä vastaava määrä.

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

4. Päättäessään työsuhteen ennen määräaika työnantaja korvaa työntekijälle aiheuttamansa vahingon työ sopimuslain 12:2 §:n mukaan.

5 § Työsuhteen päättymisen ja lomautus

Irtisanomisaika

1. Työnantajan noudattama irtisanomisaika on:

työsuhteen jatkuttua	irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden - enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 - enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 - enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

2. Työntekijän noudattama irtisanomisaika on:

työsuhteen jatkuttua	irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

3. Konttorityöntekijöillä ja tukkumyyjillä voidaan 1. ja 2. kohdista poiketen sopia molempien osapuolten irtisanomisajaksi 1 kuukausi.

Jos työnantajan irtisanomisaika on 1. kohdan mukaan pidempi kuin tämän kohdan nojalla sovittu 1 kuukauden irtisanomisaika, työnantajan on noudatettava pidempää irtisanomisaikaa.

4. Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavasta päivästä.

Esimerkki 1

a. Irtisanomisaika 14 vrk

Työsuhte irtisanottiin maanantaina 13.1.

Irtisanomisaika alkaa tiistaina 14.1.

Työsuhteen viimeinen päivä on maanantai 27.1.

b. Irtisanomisaika kuukausina

Kun irtisanomisaika lasketaan kuukausina, työsuhte päättyy järjestysnumeroltaan samana päivänä, kun irtisanominen on suoritettu.

Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jossa määräaika päättyisi, työsuhte päättyy kuukauden viimeisenä päivänä.

Irtisanomisaika 1 kk:

Työsuhte irtisanottiin 1.3. Irtisanomisaika alkaa kulua 2.3.

Työsuhteen viimeinen päivä on 1.4.

1.3. <----- 1 kk -----> 1.4.
irtisanominen työsuhteen
viimeinen päivä

Irtisanomisaika 2 kk:

31.12. <-----1 kk -----> 28.2.

irtisanominen työsuhteen
viimeinen päivä

5. Työsopimus irtisanotaan todistettavasti.
6. Irtisanomisen syy ja työsuhteen päättymisaika on vaadittaessa ilmoitettava työntekijälle viivytyksettä kirjallisesti.

Korvaukset

7. Työntekijän, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on korvattava työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkka.

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

Esimerkki 2

Työntekijä irtisanoutui 17.10. toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteestaan ja lähti välittömästi noudattamatta 14 päivän irtisanomisaikaansa (työsuhteen päättymispäivä 31.10.). Työntekijän kuukausipalkka oli 1939 euroa.

Työntekijä oli töissä yhteensä 11 päivää (17 kalenteripäivää). Tältä osin hänellä on työnantajalta palkkasaatavaa 11 x työpäivän palkka 92,33 euroa eli yhteensä 1015,63 euroa. Lomakorvaussaatavia hänellä on yhteensä 930,72 euroa (1939 : 25 x 12). Ennakonpidätyksen jälkeen hänen nettolopputilinsä on (1015,63 euroa + 930,72 euroa) - 525,51 euroa eli yhteensä 1420,84 euroa.

Työntekijä on velvollinen maksamaan korvauksena työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän eli 923,37 euroa (1939 euroa - 1015,63 euroa).

Suojaosuus 17 kalenteripäivältä on 17 x 23,20 euroa (suojaosuus velallisen osalta v. 2022) eli 394,40 euroa. Työnantajan kuitattava saatava 923,37 euroa on suurempi kuin 2 x suojaosuus (788,80 euroa), mutta pienempi kuin enintään 4 x suojaosuus (1577,60 euroa), joten lopputilistä työnantaja voi kuitata enintään 1/3 nettopalkasta (1420,84 euroa) eli 473,61 euroa. Työnantajalle jää vielä korvaussaatavaa työntekijältä 449,76 euroa.

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

Esimerkki 3

Työntekijä irtisanoutui 17.10. toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteestaan ja lähti välittömästi noudattamatta 14 päivän irtisanomisaikaansa (työsuhteen päättymispäivä 31.10.). Työntekijän kuukausipalkka oli 1939 euroa.

Työsuhteen purkaminen

9. Työsuhteen purkaminen määräytyy työsopimuslain 8:1 §:n mukaan.

Purettaessa työsuhde se päättyy välittömästi.

Lomautus

10. Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu työntekijä voidaan lomauttaa 14 päivän ilmoitusajalla.

Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) ilmoitusaikaa voidaan lyhentää 7 päivään. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Määräaikaiseen työsuhteeseen otettu työntekijä voidaan lomauttaa työsopimuslain 5:2 §:n mukaan.

11. Lomautuksen ennakkoselvitys, työntekijän kuuleminen ja lomautusilmoitus määräytyvät työsopimuslain 5:3 ja 5:4 §:n mukaan.
12. Lomautettu työntekijä voi irtisanoutua työsopimuslain 5:7 §:n mukaan.

3. TYÖAIKA

6 § Työaika

Työajasta sopiminen

1. Työsopimuksessa sovitaan keskimääräisestä vähimmäisviikkotyöajasta.

Alle 37,5 tuntia tekevän viikkotyöajan ollessa ilman perusteltua syytä työsopimuksessa sovittua työaika pidempi se sovitaan todellista viikkotyöaika vastaavaksi.

Työnantaja ja alle 37,5 tuntia tekevä työntekijä tarkastelevat toteutuneen työajan ja työsopimustuntien vastaavuutta.

Toteutuneen viikkotyöajan tarkastelu on tehtävä vähintään puolen vuoden välein työnantajan määrittämänä ajankohtana. Tätä pidemmästä, mutta enintään vuoden mittaisesta tarkasteluvälistä on sovittava 23 §:n mukaisesti. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. Työnantajan on ilmoitettava etukäteen tarkastelun piirissä oleville työntekijöille tarkastelun ajankohta ja sen kattama ajanjakso.

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

Säännöllisen työajan järjestäminen viikon jaksossa

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

Esimerkki 4

Työvuorot	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yht. t
	8	7,5	6	7	9	-	-	37,5 t

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

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

Tasoittumisjärjestelmä

3. Työnantajan laatimaan työajan tasoittumisjärjestelmään merkitään:
 - tasoittumisjakson pituus
 - kokonaistyöaika sekä
 - jakson alkamis- ja päättymispäivä.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava luottamusmiehelle, tai jollei sellaista ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

Käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää työnantaja ja luottamusmies selvittävät työaikasunnittelun lähtökohtia, työvoiman käytön tarpeen vaihtelua jakson aikana sekä suhteutetun kuukausipalkan käyttömahdollisuuksia.

Työajan tasoittumisjärjestelmä annetaan tiedoksi viimeistään 2 viikkoa ennen tasoittumisjakson alkamista. Työajan tasoittumisjakson ollessa vähintään 9 viikkoa työajan tasoittumisjärjestelmä annetaan tiedoksi viimeistään 3 viikkoa ennen tasoittumisjakson alkamista.

Säännöllisen työajan järjestäminen tasoittumisjaksossa

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

Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 48 tuntia viikossa.

Käytettäessä tasoittumisjärjestelmää voi 3 viikon jaksossa olla enintään 9 kpl yli 8 tunnin työpäivää.

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

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

2-26 viikon tasoittumisjakso

5. Työnantaja laatii etukäteen 2-26 viikon pituisen työajan tasoittumisjakson, jonka aikana viikkotyöaika tasoittuu enintään 37,5 tuntiin (ks. myös varastotyöntekijöitä koskeva pöytäkirja).

27-52 viikon tasoittumisjakso

6. Tämän kohdan määräykset eivät koske varastotyöntekijöiden 27-52 viikon tasoittumisjaksoa (ks. varastotyöntekijöitä koskeva pöytäkirja).

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

Pidemmän tasoittumisjakson käyttämiselle tulee olla toimipaikan tuotanto- tai palvelutoiminnasta johtuva perusteltu syy, joka tulee käydä käyttöönotosta sovittaessa asianomaisen henkilöstöryhmän kanssa läpi.

Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, sopijaosapuolena työntekijöiden puolelta toimii asianomainen henkilöstöryhmä. Sopimuksen syntyminen edellyttää tällöin kyseisen henkilöstöryhmän keskuudessaan tekemää päätöstä.

Pidemmän tasoittumisjakson piiriin voivat kuulua toistaiseksi voimassa olevissa tai vähintään vuoden kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät, joiden työ sopimuksen mukainen työaika on vähintään 30 tuntia viikossa. Alle 37,5 tuntia tekeville on maksettava suhteutettua kuukausipalkkaa.

Työnantaja laatii etukäteen 27-52 viikon pituisen työajan tasoittumisjakson, jonka aikana viikkotyöaika tasoittuu enintään 37,5 tuntiin.

Työvuoroluettelo

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

Työnantajan laatimaan työvuoroluetteloon merkitään:

- työntekijän säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen
- päivittäiset lepoajat sekä
- tasoittumisjakson jäljellä oleva viikkojen ja työtuntien määrä sekä näistä laskettu keskimääräinen viikkotyöaika.

Työvuoroluetteloa laadittaessa työntekijälle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä työvuorojen pituuden, työvuorojen sijoittelun, vapaapäivien ja vuosi-vapaiden antamisen suhteen.

Työvuoroluetteloa laadittaessa vältetään epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja.

Työajan sijoittelun ja vapaapäivien tulisi vaihdella työntekijöiden kesken.

Työvuoron keston tulee olla vähintään 4 tuntia. Työntekijän kanssa kertaluonteisesti sovittaessa tai perustellusta syystä työvuoro voi olla tätä lyhyempi. Perusteltu syy tulee käydä työntekijän kanssa läpi ennen työvuoroluettelon laatimista.

Työvuorojen sijoituksessa eri vuorokauden aikoihin ne on suositeltavaa suunnitella työaikaergonomisesti. Suositeltava työvuorojen kiertosuunta on aamu-, päivä-, ilt- ja yövuoro.

Vapaapäiviä edeltävä työvuoro suositellaan järjestettäväksi aamuvuoroksi ja vapaapäiviä seuraava vuoro iltavuoroksi, jos vapaapäiviä on enemmän kuin 1.

Työvuoroluetteloa voidaan muuttaa työaikalain mukaan.

Työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 2 viikkoa ennen työviikon alkamista.

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

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

Esimerkki 5

20 viikon mittainen työajan tasoittumisjärjestelmä ajalle 16.5. – 2.10.2022.

Koska jakson pituus on vähintään 19 viikkoa, tasoittumisjärjestelmä on oltava nähtävillä 3 viikkoa ennen jakson alkua eli viimeistään 24.4.2022.

Työntekijät	Työsopimustunnit / viikko	Jakson kokonaistyöaika
Työntekijä A	37,5 tuntia/viikko	750 tuntia
Työntekijä B	30 tuntia/viikko	600 tuntia
Työntekijä C	20 tuntia/viikko	400 tuntia

Esimerkki 6

Työvuorot esimerkki 5. olevan tasoittumisjärjestelmän ensimmäiselle viikolle

- työaika enintään 9 t/vrk ja 48 t/vko
- enintään 9 yli 8 työtunnin päivää 3 viikossa
- paikallisesti sovittu 30 minuutin ruokatauoista (r)

Työvuoroluettelo ajalle 16.5.-22.5.2022, tiedoksi viimeistään 24.4.2022.

	Ma 16.5.	Ti 17.5.	Ke 18.5.	To 19.5.	Pe 20.5.	La 21.5.	Su 22.5.	Yht.	Jäljellä tunteja / viikkoja, keskimäärin t / vko
tt A	V	09 - 17.30 (r)	12.30 - 21 (r)	12 - 21 (r)	12 - 21 (r)	09 - 17.30 (r)	10.30 - 16	46,5 t	653,5 t / 18 vkoa, keskim. 36,5 t / vko
tt B	13 - 21 (r)	13 - 21 (r)	V	V	09 - 17.30 (r)	10 - 18 (r)	08 - 17 (r)	39 t	561 t / 18 vkoa, keskim. 31 t / vko
tt C	08 - 16 (r)	10 -18 (r)	09 - 17.30 (r)	08 - 17 (r)	V	08 - 16 (r)	V	38 t	362 t / 18 vkoa, keskim. 20 t / vko

Työhönsidonnaisuusaika

8. Työhönsidonnaisuusaika vuorokaudessa on, ellei paikallisesti toisin sovita
- enintään 9 tuntia säännöllisen työajan ollessa 8 tuntia tai lyhyempi
 - enintään 10 tuntia säännöllisen työajan ollessa yli 8 tuntia
 - enintään 11 tuntia säännöllisen työajan ollessa yli 9 tuntia.

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

Työnantaja voi päätöksellään poiketa kalenterivuoden aikana 5 kertaa työhönsidonnaisuusajasta, mikäli se on tarpeen työnantajan määräämän, etäyhteyksin järjestämän kokouksen tai tilaisuuden vuoksi.

Vuorokausilepo

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

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokausilevosta toisin (23 §:n mukaisesti). Sen tulee kuitenkin olla vähintään 9 tuntia.

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

Viikkolepo

10. Viikkolepo saadaan sijoittaa työviikkojen vaihteeseen siten, että yli puolet lepoajasta on sijoitettava sen viikon puolelle, jonka lepoajasta on kysymys.

Yötyö

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

Yötyönä pidetään työvuoroa, josta vähintään 1,5 tuntia tehdään klo 23–06.

Yövuoro ei saa alkaa eikä päättyä klo 01–05 välillä, ellei yrityksen tavanomaiseen toimintaan liittyvä painava syy tätä edellytä.

Yövuoroja saa teettää enintään 5 peräkkäin. Sovittaessa yötyöstä työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia enintään 7 peräkkäisestä yövuorosta.

Vähintään 5 peräkkäisen yövuoron jälkeen tulee olla 2 vapaata. Yksittäisiä yövuoroja tulee pyrkiä välttämään. Yövuorojen väliin ei voi sijoittaa yksittäistä vapaapäivää, ellei työntekijän kanssa kertaluonteisesti toisin sovita.

Jatkuvasti yötyötä tekeväille työntekijälle on tehtävä terveystarkastukset työnantajan kustannuksella työtä aloitettaessa ja tämän jälkeen lainsäädännön edellyttämin määräajoin.

Mikäli yötyötä teetetään jatkuvasti osana työnantajan tavanomaista toimintaa, yötyön teettämisen periaatteet ja käytännöt on käsiteltävä osana työsuojelun yhteistoimintaa. Tässä yhteydessä on huomioitava erityisesti toimintatavat, joilla voidaan tukea terveyttä, työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Jos työtä tehdään klo 23–06 ja työntekijän tavallisen työmatkan edellyttämää yleistä kulkuneuvoa tai mahdollisuutta työntekijän oman kulkuneuvon käyttöön ei ole yövuoron alkamis- ja päättymisajankohtana, työnantajan on järjestettävä kuljetus.

Varallaolo ja hätätyö

12. Varallaolo ja hätätyö määräytyvät työaikalain mukaan.

Varallaololla tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sopimuksen mukaan työajan ulkopuolella työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön.

Työnantaja ja työntekijä sopivat varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.

Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Liukuva työaika

13. Liukuvasta työajasta sovitaan kulloinkin voimassa olevan työaikalain mukaisesti. Keskimääräinen säännöllinen työaika viikossa määräytyy tämän työehtosopimuksen mukaan.

Liukuvan työajan järjestelyn tarkoituksena on antaa työntekijälle itsenäinen päätösvalta päivittäisen työn alkamis- ja päättymisajankohdista.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä pyrittävä antamaan kertyneet säännöllisen työajan ylittymät kokonaisina vapaapäivinä.

Muut työaikajärjestelyt

14. Työehtosopimuksen liitteinä olevissa pöytäkirjoissa on esitetty muita työaikajärjestelyitä:

- Arkipyhäjärjestelmä (s. 109)
- Vuosityöajan lyhennys (s. 114)
- Joustava kokoaikatyö (s. 120)
- Lisätyön tarjoaminen (s. 123)
- Kokoaikatyön tarjoaminen (s. 125)
- Työaikapankki (s. 127)

7 § Vapaat

Vapaapäivät

1. Työntekijällä on työaikalain viikkolepoajan lisäksi 1 vapaapäivä.

Konttorityöntekijällä vapaapäivä on kiinteä vapaapäivä ja jos mahdollista lauantai.

Edellä mainittua määräystä konttorityön kiinteästä vapaapäivästä ei tarvitse noudattaa, mikäli siihen on yrityksen liiketoiminnasta johtuva perusteltu syy. Perusteltu syy voi liittyä yrityksen tuotanto- tai palvelutoimintaan kuuluviin järjestelyihin, jotka ovat tarpeellisia yrityksen asiakkaiden palvelemiseksi tai muun vastaavan toiminnallisen syyn vuoksi.

Työnantajan on pyydettyessä esitettävä kirjalliset perustelut liiketoiminnallisesta tarpeesta. Jos kirjallisia perusteluita ei pyynnöstä huolimatta esitetä 2 viikon kuluessa pyynnön esittämisestä, tulee tästä eteenpäin noudattaa kiinteää vapaapäivää koskevaa määräystä.

Tasoittumisjakso ja vapaapäivä

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

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

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

Työviikko

3. Työviikko on keskimäärin 5-päiväinen.

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

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

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

Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä.

Esimerkki 7

Työvuoro- luettelo:	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
	T	V	T	T	T	T	V
	Sairausloma						

Työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä (V) jäi sairausloman sisään ja vapaapäivä katsotaan pidetyksi. Työntekijä palaa töihin torstaina.

Esimerkki 8

Työvuoro-	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
luettelo:	T	T	T	V	T	T	V

Sairausloma

Työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä (V) on sairausloman ulkopuolella, joten työntekijä palaa töihin perjantaina.

Vuosivapaajärjestelmä**Vuosivapaan ansainta**

4. Vuosivapaajärjestelmässä työntekijä ansaitsee kalenterivuositain vuosivapaata. Vuosivapaiden ansainta alkaa vasta työsuhteen kestänyt 6 kuukautta.

Vuosivapaata kerryttävät kalenterivuositain:

- tosiasiallisesti tehdyt työtunnit,
- muu työaikalain 2 luvun 3 §:n tarkoittama työajaksi luettava aika,
- työnantajan määräämä koulutus siltä osin, kuin työnantaja maksaa säännöllisen työajan ansion menetystä,
- luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla työstävapautusaika sekä
- henkilöstön edustajalla koulutussopimuksen mukainen työnantajatuen piiriin kuuluva ammattiyhdistyskoulutus siltä osin kuin työnantaja maksaa säännöllisen työajan ansion menetystä.

Työntekijä ansaitsee vuosivapaita alla olevan taulukon mukaisesti:

Kertyneiden tuntien määrä	Vuosivapaiden määrä	Vuosivapaatuntien määrä
200	1	7,5
400	2	15
600	3	22,5
800	4	30
1000	5	37,5
1150	6	45
1300	7	52,5
1430	8	60
1560	9	67,5

Esimerkki 9

Työntekijän työsuhde on alkanut 14.2.2022. Kuusi kuukautta tulee täyteen 13.8.2022. Työntekijän vuosivapaan ansaintaan oikeuttavia tunteja lasketaan 14.8.2022 alkaen.

Esimerkki 10

Työntekijän työsuhde on kestänyt 30.1. – 28.5.2022. Työntekijän kanssa solmitaan uusi työsuhde 1.6.2022. Vuosivapaiden ansainta alkaa työsuhteiden kestänyä yhteensä 6 kuukautta. Tältä osin noudatetaan työsopimuslain 1 luvun 5 §:n periaatteita työsuhde-etuksien määräytymisestä lyhytaikaisin keskeytyksin toisiaan seuraavissa työsuhteissa. Vuosivapaan ansaintaan oikeuttavia tunteja lasketaan 30.7.2022 alkaen.

Vuosivapaan antaminen

- Vuosivapaat annetaan ensisijaisesti ansaintavuoden aikana, kuitenkin viimeistään ansaintavuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Työntekijän aloitteesta voidaan kirjallisesti sopia, että vuosivapaat annetaan viimeistään ansaintavuotta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä.

Vuosivapaita ei saa sijoittaa vuosiloman tai muiden vapaiden ajalle.

Esimerkki 11

Työntekijällä on 6 päivän vuosiloma 14.4. – 23.4.2022. Koska pitkäperjantai, pääsiäislauantai, sunnuntai ja toinen pääsiäispäivä eivät ole vuosilomapäiviä, niin työntekijän vuosiloma päättyy lauantaina 23.4.2022 Vuosivapaata ei voi sijoittaa vuosiloman ajalle.

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

Vuosivapaat on mahdollisuuksien mukaan annettava jonkin muun vapaan yhteydessä. Vapaa voidaan kuitenkin antaa myös yksittäisenä päivänä, kuten esimerkiksi arkipyhänä.

Esimerkki 12

Työntekijällä on 6 päivän vuosiloma 8.4.–14.4.2022. Pitkäperjantai on 15.4. Koska vuosiloma on päättynyt 14.4., vuosivapaa voidaan sijoittaa pitkäperjantaille 15.4.

Vuosivapaita annettaessa on kuultava työntekijää. Kolme päivää tai sitä pidemmästä yhdenjaksoisesta vuosivapaasta on sovittava työntekijän kanssa.

Vuosivapaa on merkittävä työvuoroluetteloon. Sille kalenterivuorokaudelle, jolle vuosivapaa sijoittuu, ei voi suunnitella alkavaa tai päättyvää työvuoroa.

Vuosivapaat tulee antaa kokonaisina vapaapäivinä.

Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vuosivapaita.

Vuosivapaan ajalta työntekijä ansaitsee vuosilomaa.

Vuosivapaan vaikutus työaikaan ja vuosivapaan pituudesta toisin sopiminen

6. Vuosivapaa annetaan 7,5 tunnin pituisena työpäivänä.

Esimerkki 13

37,5 tuntia tekevä, yritys ei käytä työajan tasoittumisjärjestelmää

Työntekijälle annetaan 1 vuosivapaa 7,5 tunnin pituisena työpäivänä. Viikon muina 4 työpäivänä hän on töissä yhteensä 30 tuntia.

Vuosivapaita kerryttäväksi tunneiksi kirjataan 30 tuntia.

Esimerkki 14

Alle 37,5 tuntia tekevä, yritys ei käytä työajan tasoittumisjärjestelmää

Työntekijän työ sopimuksessa sovittu viikkotyöaika on 30 tuntia. Hänelle annetaan 1 vuosivapaa 7,5 tunnin pituisena työpäivänä. Viikon muina 4 työpäivänä hän on töissä yhteensä 22,5 tuntia.

Vuosivapaita kerryttäväksi tunneiksi kirjataan 22,5 tuntia.

Esimerkki 15

37,5 tuntia tekevä, yritys käyttää työajan tasoittumisjärjestelmää

Työpaikalla on käytössä 12 viikon tasoittumisjärjestelmä. Jakson enimmäistyöaika on 450 tuntia (12 x 37,5). Jakson aikana on annettu 2 vuosivapaita 7,5 tunnin pituisina työpäivinä. Vuosivapaatunteja on annettu 15.

Vuosivapaita kerryttäväksi tunneiksi kirjataan 435 tuntia.

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

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuosivapaan pituudesta toisin (23 §:n mukaisesti) työntekijällä ollessa aina samanpituiset alle 7,5 tunnin työvuorot. Vuosivapaan pituus sovitaan vastaamaan säännönmukaisen työvuoron pituutta,

jolloin vuosivapaiden määrä voi myös kasvaa. Työnantaja voi suunnitella sovitun pituisia vuosivapaita työvuoroluetteloon jatkossa ilman erillistä sopimista.

Jos työntekijän vuositasolla saamat vuosivapaatunnit jäävät alle 67,5 tunnin, saamatta jäänyt työvuoroa lyhyempi vuosivapaan osa toteutetaan esimerkiksi:

- lyhentämällä työpäivää tai työpäiviä ko. tunneilla (palkka maksetaan kuitenkin koko suunnitellulta työvuorolta) tai
- maksamalla ko. tunnit 8. kohdan mukaisesti rahakorvauksena tai
- siirtämällä ko. tunnit työaikapankkiin.

Esimerkki 16

Työntekijä on osittaisella hoitovapaalla. Hän tekee 6 tunnin työvuoroja 5 päivänä viikossa. Työnantaja ja työntekijä sopivat vuosivapaan pituudeksi työvuoron pituuden. Työnantaja voi suunnitella sovitun pituisia vuosivapaita työvuoroluetteloon jatkossa ilman erillistä sopimista.

Työntekijä on tehnyt vuoden aikana yhteensä 1350 tuntia töitä. Hänelle on kertynyt 52,5 vuosivapaatuntia. Työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla työntekijä saa 8 vuosivapaata ja yhteensä 48 vuosivapaatuntia. Jäljellä olevan 4,5 tunnin toteutumisesta työnantaja ja työntekijä voivat sopia tämän esimerkin yläpuolella olevan tekstin mukaisesti.

Palkka vuosivapaan ajalta

7. Vuosivapaan ajalta työntekijä saa palkkansa kiinteine lisineen ilman tuntikohtaisia olosuhdelisiä ja työaikalisia.

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

Tuntipalkkainen työntekijä saa vuosivapaan ajalta palkan pidetyn vuosivapaan pituuden mukaan.

Provisiopalkkaiselle maksetaan vuosivapaan ajalta keskimääräinen päiväprovisio.

Vuosivapaan maksaminen rahakorvauksena

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

Työntekijän aloitteesta voidaan sopia myös yksittäisen vuosivapaan tai sen osan maksamisesta rahakorvauksena. Rahakorvaus maksetaan seuraavana palkkapäivänä.

Esimerkki 17

Työntekijälle on kertynyt 4 vuosivapaata ja hän haluaa yhden vuosivapaan rahakorvauksena. Jäljelle jääneiden vuosivapaiden maksamisesta rahakorvauksena tulee sopia erikseen.

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

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

Jos vuosivapaita ei ole ollut mahdollista antaa ansaintavuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, vuosivapaat tulee maksaa rahakorvauksena toukokuun palkkapäivänä.

Esimerkki 18

Työntekijä on pitkällä sairauslomalla. Edellisen vuoden vuosivapaita ei ole voitu tästä syystä antaa huhtikuun loppuun mennessä. Työnantaja maksaa vuosivapaat rahakorvauksena toukokuun palkkapäivänä.

Jos vuosivapaita ei ole ollut mahdollista antaa työntekijän aloitteesta tehdyn kirjallisen sopimuksen mukaisesti viimeistään ansaintavuotta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä, vuosivapaat tulee maksaa rahakorvauksena tammiukuun palkkapäivänä.

Vuosivapaat työsuhteen päättyessä

9. Työsuhteen päättyessä pitämättömät vuosivapaat maksetaan rahakorvauksena.

Mikäli työntekijän aloitteesta on sovittu vuosivapaan pitämisestä ennen kuin se on ansaittu, työnantajalla on työsuhteen päättyessä oikeus periä takaisin ansaitsemattomasta vuosivapaasta maksettu palkka. Takaisinperintä on mahdollista vain, jos työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä.

Vapaapäivien sijoittelu

10. Vapaapäivät sijoitetaan seuraavasti:

10.1. Peräkkäiset vapaat

Työntekijälle annetaan kalenterivuoden aikana vähintään 20 peräkkäisten vapaapäivien yhdistelmää.

Edellä mainituista peräkkäisten vapaapäivien yhdistelmistä työntekijälle annetaan kalenterivuoden aikana vähintään 17 viikonloppuvapaata eli perjantai-lauantai, lauantai-sunnuntai tai sunnuntai-maanantai-vapaapäiväyhdistelmää.

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

Peräkkäisten vapaiden antamisesta voidaan työpaikkakohtaisesti sopia toisin (23 §:n mukaisesti).

Vuosilomalle sijoittuvat viikonloput lasketaan saaduiksi viikonloppuvapaiksi.

Jos työsuhde ei ole jatkunut koko kalenterivuotta, annetaan peräkkäisiä vapaita ja viikonloppuvapaita vastaavassa suhteessa.

Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä.

10.2. Sunnuntaivapaa

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

Työntekijälle annetaan sunnuntai tai kirkollinen juhlapäivä vapaaksi perustelusta perhesyystä hänen ilmoitettuaan siitä ennen työvuoroluettelon laatimista.

Edellä esitetty ei koske huolto- ja liikenneasematyöntekijöitä eikä kioskimyyjiä.

Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä.

10.3. Aattovapaa

Seuraavista aattopäivistä tulee vakinaisella työntekijällä olla 2 vapaana:

- pääsiäislauantai
- juhannusaatto
- jouluaatto
- uudenvuodenaatto.

Konttorityöntekijällä vapaapäiviä ovat pääsiäislauantai, juhannusaatto ja jouluaatto, ellei kyseessä ole 7 §:n 1. kohdassa määritelty yrityksen liiketoiminnasta johtuva perusteltu syy, jolloin tämän määräyksen sijaan noudatetaan kohdan 10.3. aattovapaamääräyksiä muilta osin.

Työsuhteen alkamisvuonna aattovapaat annetaan, jos työsuhde on alkanut ennen pääsiäisviikkoa.

Vuosilomalle sijoittuvat aattopäivät lasketaan saaduiksi aattovapaiksi.

Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä.

Työnantaja voi korvata aattovapaat maksamalla kyseisinä päivinä tehdystä säännöllisestä työstä 100 %:lla korotettu palkka.

Työnantaja ja työntekijä voivat kertaluonteisesti sopia aattovapaamääräyksistä toisin.

8 § Ruoka- ja kahvitauko

Ruokatauko

1. Säännöllisen työajan ollessa yhdenjaksoisesti yli 7 tuntia työntekijällä on vähintään tunnin ruokatauko.
2. Paikallisesti sopimalla ruokatauko voidaan:
 - lyhentää enintään 30 minuutilla tai
 - poistaa kokonaan, jolloin työntekijä voi ruokailla työaikana.
3. Ruokatauko ei ole työaikaa työntekijän saadessa poistua esteettömästi työpaikalta.
4. Myymäläautotyöntekijän ruokatauko voidaan poistaa, jos hän voi ruokailla työaikana.
5. Ruokataukoa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun tai loppuun.

Kahvitauko

6. Työpäivän pituuden ollessa:

alle 4 tuntia	ei kahvitaukoa
4 tuntia - alle 6 tuntia	1 kahvitauko
vähintään 6 tuntia	2 kahvitaukoa

7. Kahden kahvitauon vaikeuttaessa töiden järjestelyjä annetaan 1 pidempi kahvitauko. Jatkuvasti kassalla työskentelevä työntekijä saa tällöin 1 ylimääräisen tauon, jonka aikana hänellä voidaan teettää muuta työtä.
8. Ruoka- ja kahvitaukoja annettaessa työnantajan on huolehdittava, että ne voidaan tosiasiallisesti pitää ja ohjeistettava, miten työntekijä voi yksin työskennellessä ne järjestää.

9 § Lisä- ja ylityö

Lisätyö

1. Lisätyö on sovitun työajan lisäksi tehty työ enintään 40 tuntiin saakka viikossa.
Tehtyä lisätyötä ei voida vähentää jäljellä olevan tasoittumisjakson tunneista.

Ylityö

2. Ylityötä on 40 tuntia viikossa ylittävä työ.
3. Tasoittumisjärjestelmässä ylityötä on keskimäärin 40 tuntia viikossa ylittävä työ.

Lisä- ja ylityösuostumus

4. Työntekijän lisä- ja ylityösuostumus määräytyy työaikalain 17 §:n mukaan.

Vuorokaudessa yli 8 tuntia tai työvuoroluetteloon merkityn 8 tuntia pidemmän työajan lisäksi tehtävään työhön edellytetään työntekijältä työaikalain 17 §:n 1 momentin mukainen suostumus.

Lisätyön tarjoamisen periaatteiden käsittely

5. Työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaisen lisätyön tarjoamisen periaatteita käsitellään työpaikalla henkilöstöedustajien tai henkilöstön kanssa osana yhteistoimintaa.

Korotettu palkka

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

Korotettua palkkaa määritettäessä työaikaan lasketaan myös viikon aikana annettu vuosivapaa.

Esimerkki 19

37,5 tuntia tekevä, yritys ei käytä työajan tasoittumisjärjestelmää

Työntekijä on maanantaista torstaihin töissä yhteensä 30 tuntia. Perjantain hän on vuosivapaalla. Kyseisen viikon työaika on 37,5 tuntia, johon sisältyy tehtyä työtä 30 tuntia ja pidettyä vuosivapaata 7,5 tuntia.

Vuosivapaita kerryttäväksi tunneiksi työntekijälle kirjataan tehdyt 30 tuntia.

Jos kyseisellä viikolla työntekijä tekee enemmän tunteja, niistä maksetaan heti korotettu palkka.

Esimerkki 20

Alle 37,5 tuntia tekevä, yritys ei käytä työajan tasoittumisjärjestelmää

Työntekijän viikoittainen työaika on työsopimuksen mukaan 22,5 tuntia. Hän on maanantaina ja tiistaina töissä yhteensä 15 tuntia. Keskiviikon hän on vuosi-vapaalla, jonka pituus on 7,5 tuntia. Kyseisen viikon työaika työntekijällä on 22,5 tuntia, johon sisältyy tehtyä työtä 15 tuntia ja pidettyä vuosivapaata 7,5 tuntia.

Vuosivapaita kerryttäväksi tunneiksi työntekijälle kirjataan tehdyt 15 työtuntia.

Kyseisellä viikolla työntekijä voi tehdä 15 tuntia (37,5 - 22,5) lisätyötä yksinkertaisella palkalla.

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

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

Varastotyöntekijälle ei makseta ilta- ja yöisiä työajan ylittäessä 12 tuntia vuorokaudessa.

Muuten korotettu palkka maksetaan 6. kohdan mukaan.

8. Työaikalisiä ei oteta huomioon peruspalkassa laskettaessa lisä- ja ylityökorvauksia. Työaikaliset maksetaan lisä- ja ylityön ajalta korottamattomina.

Korotettu palkka tasoittumisjaksossa

9. Tasoittumisjärjestelmässä tehdystä tuntimäärästä
- a. vähennetään yli 10 tuntia vuorokaudessa tehty työ, josta
- maksetaan erikseen 50 %:lla korotettu palkka ja
 - varastossa 12 tunnin jälkeen 100 %:lla korotettu palkka.

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

- maksetaan erikseen 100 %:lla korotettu palkka.
- b. vähennetään tasoittumisjakson viikkojen enimmäistyöajat
- viikkojen lukumäärä x 37,5 tuntia. Tasoittumisjakson työaikaan lasketaan mukaan jakson aikana annetut vuosivapaat.
- c. maksetaan erotuksesta 50 %:lla korotettu palkka.

Esimerkki 21

37,5 tuntia tekevä, yritys käyttää tasoittumisjärjestelmää

Työpaikalla on käytössä 12 viikon tasoittumisjärjestelmä, jolloin jaksolle suunniteltava työaika on $(12 \times 37,5)$ 450 tuntia. Jakson aikana työntekijälle on annettu kaksi 7,5 tunnin pituista vuosivapaata. Jaksolle suunnitellusta työajasta tehtyjä työtunteja on 435 ja vuosivapaatunteja 15.

Työntekijä on tehnyt jaksolle suunniteltujen 450 tunnin lisäksi 50 tuntia työtä, eli jakson kokonaistuntimäärä on 500 tuntia. Näistä tunneista on 10 tuntia vuorokaudessa ylittäviä tunteja 12. Jakson työajasta vähennetään erikseen 50 %:lla korvattavat 10 tuntia ylittävät tunnit $(500 - 12)$, jolloin tunteja jää 488. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseiselle jaksolle suunniteltu tuntimäärä 450 tuntia, jolloin 50 %:lla korvattavia tunteja jää 38 tuntia.

Työntekijä saa normaalin palkkansa lisäksi kyseiseltä jaksolta 50 %:lla korotetun palkan yhteensä 50 tunnilta (12 + 38).

Vuosivapaita kerryttäviksi tunneiksi kirjataan tosiasiallisesti tehty 485 työtuntia.

Ylityökirjanpitoon kirjataan tasoittumisjaksossa keskimäärin 40 tuntia viikossa ylittävä työ eli 5 tuntia (485 - 12 x 40).

Esimerkki 22

Alle 37,5 tuntia tekevä tuntipalkkainen työntekijä, yritys käyttää tasoittumisjärjestelmää

Työntekijän työehtosopimuksessa sovittu viikkotyöaika on 30 tuntia. Työpaikalla on käytössä 12 viikon tasoittumisjärjestelmä. Jaksolle suunniteltu tuntimäärä on (12 x 30) 360 tuntia. Jakson aikana työntekijälle on annettu kaksi 7,5 tunnin pituista vuosivapaita.

Jakson enimmäistyöaika korotetun palkan osalta on sama kuin kokoaikaisella työntekijällä eli 450 tuntia (12 x 37,5).

Työntekijä on tehnyt jaksolle suunniteltujen 360 tunnin lisäksi ylimääräistä työtä 95 tuntia eli jakson kokonaistuntimäärä on 455 tuntia.

Työntekijälle maksetaan yksinkertainen tuntipalkka 450 tunnista ja 50 %:lla korotettu palkka jakson enimmäistyöajan ylittävistä 5 tunnista.

Vuosivapaita kerryttäviksi tunneiksi kirjataan tosiasiallisesti tehty 440 tuntia (345 + 95).

Ylityökirjanpitoon kirjattavia tunteja ei jaksolla ole tehty.

Esimerkki 23

Alle 37,5 tuntia tekevä ja suhteutettua kuukausipalkkaa saava työntekijä, yritys käyttää tasoittumisjärjestelmää

Työntekijän työ sopimuksessa sovittu viikkotyöaika on 30 tuntia, jonka perusteella hänelle on laskettu suhteutettu kuukausipalkka. Työpaikalla on käytössä 12 viikon tasoittumisjärjestelmä. Jaksolle suunniteltu tuntimäärä on 360 tuntia (12 x 30). Jakson aikana työntekijälle on annettu kaksi 7,5 tunnin pituista vuosivapaata.

Jakson enimmäistyöaika korotetun palkan osalta on sama kuin kokoaikaisella työntekijällä eli 450 tuntia (12 x 37,5).

Työntekijä on tehnyt jaksolle suunniteltujen 360 tunnin lisäksi ylimääräistä työtä 95 tuntia eli jakson kokonaistuntimäärä on 455 tuntia.

Työntekijä saa normaalin palkkansa lisäksi yksinkertaisen tuntipalkan suunniteltujen tuntien lisäksi tehdyiltä 90 tunnilta ja 50 %:lla korotetun palkan jakson enimmäistyöajan ylittävistä 5 tunnista.

Vuosivapaita kerryttäviksi tunneiksi kirjataan tosiasiansa tehdyt 440 tuntia (345 + 95).

Ylityökirjanpitoon kirjattavia tunteja ei jaksolla ole tehty.

10. Tasoittumisjakson säännölliseen työaikaan lasketaan mukaan myös sellaiset tasoittumisjärjestelmässä ilmoitetut tunnit, joiden aikana työntekijä on ollut poissa työstä hyväksyttävästä syystä.

Korotetun palkan maksaminen tasoittumisjaksossa

11. Kaikista tasoittumisjakson tunneista maksetaan korottomat tuntipalkka tavanomaisena palkanmaksupäivänä.
12. Korotusosat maksetaan tasoittumisjakson päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana

13. Lisä- ja ylityökorvaus voidaan vaihtaa vapaa-aikaan työaikalain 21 §:n mukaan.

Työsopimuksen päätyminen kesken tasoittumisjakson

14. Työsopimuksen päättyessä kesken tasoittumisjakson ja työajan jäädessä tasoittumatta keskimääräiseen 37,5 viikkotuntiin maksetaan tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta

a. korottamaton säännöllisen työajan palkka jos:

- työnantajalla on oikeus päättää työsopimus työntekijästä johtuvista syistä tai
- työntekijä irtisanoo työsopimuksen.

b. 50 %:lla korotettu palkka jos:

- työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus tai
- työnantaja irtisanoo sopimuksen taloudellisista tai tuotannollisista syistä.

Vuorokaudessa yli 10 tuntia tehdystä työstä maksetaan kuitenkin a. ja b. kohdissa 50 %:lla korotettu palkka. Varastotyöntekijälle maksetaan korvaus 7. kohdan mukaan.

Esimerkki 24

Työpaikalla on käytössä 12 viikon tasoittumisjakso, jonka enimmäistyöaika on $(12 \times 37,5)$ 450 tuntia. Työnantaja on irtisanonut työsopimuksen taloudellisista syistä ja se päättyy viikon 8 lopussa.

Työntekijä on tehnyt viikoilla 1–8 yhteensä 336 tuntia, joista 10 tuntia ylittäviä tunteja on 12. Tehdyistä tunneista vähennetään erikseen 50 %:lla korvattavat 10 tuntia ylittävät tunnit $(336 - 12)$, jolloin tunteja jää 324. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisten 8 viikon enimmäistyöaika $(8 \times 37,5)$ 300 tuntia, jolloin 50 %:lla korvattavia tunteja jää $(324 - 300)$ 24.

15. Työsopimuksen päättyessä kesken tasoittumisjakson ja kokoaikatyöntekijän keskimääräisen viikkotyöajan jäädessä alle 37,5 tunnin vähennetään tekemättä jäänyttä tuntimäärää vastaava palkka työntekijän lopputilistä.

16. Suhteutettua kuukausipalkkaa saavan työntekijän työsopimuksen päättyessä kesken tasoittumisjakson ja työajan jäädessä tasoittumatta keskimääräiseen sovittuun viikkotyöaikaan, maksetaan tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta keskimäärin 37,5 tuntiin asti korottamaton säännöllisen työajan palkka. Lisäksi noudatetaan 14. kohdan määräyksiä.

17. Suhteutettua kuukausipalkkaa saavan työntekijän työ sopimuksen päättyessä kesken tasoittumisjakson ja työajan jäädessä alle sovitun keskimääräisen viikkotyöajan, vähennetään tekemättä jäänyttä tuntimäärää vastaava palkka työntekijän lopputilistä.

Työajan enimmäismäärä

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

Tuntipalkkajakaja

19. Tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka 160:llä.

Lisä- ja ylityökorvausten vanhentuminen

20. Lisä- ja ylityökorvaukset vanhentuvat työaikalain 40 §:n mukaan, ellei kannetta nosteta:

- a. työsuhteen jatkuessa 2 vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt
- b. työsuhteen päättyessä 2 vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

10 § Sunnuntaityö

1. Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos siitä on työ sopimuksella sovittu tai työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa.
2. Sunnuntaityön teettämisessä noudatetaan tasapuolisuutta ottaen erityisesti huomioon työntekijän ammattitaito, osaaminen ja soveltuvuus tehtävään.
3. Sunnuntaina tai kirkollisena juhla-, itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä säännöllisestä työstä maksetaan kaksinkertainen palkka.

Sunnuntaityökorvausta laskettaessa työaikalisiä ei oteta huomioon peruspalkassa. Sunnuntaityökorvaus vanhenee työaikalain 40 §:n mukaan (ks. 9 § 20. kohta).

4. PALKKAUS

11 § Työpalkat

Palkan suuruus

1. Palkan suuruuteen vaikuttavat:
 - työtehtävät
 - koulutus
 - palvelusvuodet
 - lisät
 - työntekemisaikakunta.

Palvelusaika

2. Palvelusaikaan lasketaan:
 - samassa tämän työehtosopimuksen tarkoittamassa ammatissa työskennelty aika kokonaisuudessaan.
 - vuosilomalain 7 §:n mukainen työhön rinnastettava aika, esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta (hoitovapaata ja asevelvollisuusajaa ei lasketa palvelusaikaan).

Esimerkki 25

Kioskimyyjänä 3 vuotta työskennellyt henkilö palkataan kenkäkauppaan myyjäksi. Myyjänä työskennelty aika otetaan kokonaisuudessaan huomioon palvelusaikaa laskettaessa. Kokemusvuosiensa perusteella hän on 3. vuoden myyjä.

3. Kokemus muussa ammatissa otetaan huomioon kohtuullisessa määrin, jos se osittain vastaa työssä vaadittavaa ammattikokemusta. Tämä pyritään toteamaan työ sopimusta tehtäessä.

Esimerkki 26

Myyjänä aiemmin työskennellyt henkilö palkataan toiseen yritykseen varastotehtäviin. Tällöin palvelusaikaa laskettaessa menetellään kohdan 3. mukaisesti.

Koulutus

4. Työtehtävään liittyvän ammatillisen tutkinnon suorittanut on heti palkkataulun 3. vuoden työntekijä.

Esimerkki 27

Työntekijällä on 2 vuotta työkokemusta myyjänä ennen, kun hän suorittaa liiketalouden perustutkinnon (merkonomi). Tutkinnon suoritettuaan hän siirtyy 3. vuoden työntekijäksi. Ilman tutkintotodistusta hän olisi jatkanut vuoden ajan 1. vuoden työntekijänä ennen siirtymistä seuraavaan vuosipor- taaseen. Tutkinnon suorittamisesta hän hyötyi työkokemustaustallaan yhden vuoden.

Työkohtaisuuslisä

5. Työntekijän tehdessä huomattavassa määrin korkeamman vaativuustason työtä hänelle maksetaan työkohtaisuuslisää.

Lisä maksetaan prosentuaalisena taulukkopalkasta.

Tilapäinen siirto

6. Siirrettäessä työntekijä korkeammin palkattuun työhön yhdenjaksoisesti yli 2 viikoksi maksetaan yli menevältä ajalta kyseisen työn mukaista palkkaa.

Ennen siirtoa työnantaja toteaa sen vaikutuksen palkkaukseen.

Siirto vaativuustasossa

7. Tehtävän muuttuessa ja työntekijän siirtyessä ylempään vaativuustasoon uusi taulukkopalkka määräytyy sen vuosiportaan mukaan, joka on entistä taulukkopalkkaa lähinnä korkeampi.

Vaativuustasojen ylittävä palkka

8. Työn ollessa vaativuustasojen yleiskuvauksen palkkaryhmä D:tä vaativampaa työntekijän palkka määräytyy työsopimuksen mukaan.

Kielilisiä

9. Työntekijälle maksetaan kielilisiä:
 - tavanomaisessa asiakaspalvelussa hänen joutuessa käyttämään lähes päivittäin useampaa kuin 1 kieltä tai
 - muussa työtehtävässä työnantajan edellyttäessä hänen käyttävän lähes päivittäin useampaa kuin 1 kieltä.

Käytettäessä kielitaitoa vain osan vuotta (esim. turisticaika) kielilisiä maksetaan vain tältä ajalta.

Ennen 1.4.2018 kielilisiin oikeutetut työntekijät:

Kielilisiä on 5 % taulukkopalkasta / kieli.

Työnantajan edellyttäessä tavanomaista parempaa kielitaitoa maksetaan 5 prosenttia suurempaa lisää.

1.4.2018 tai sen jälkeen kielilisiin piiriin tulevat työntekijät:

Kielilisiä on 3 % taulukkopalkasta / kieli.

Työnantajan edellyttäessä tavanomaista parempaa kielitaitoa kielilisiä on 5 %.

Osakuukauden palkka

10. Osakuukauden palkka lasketaan:
 - kertomalla päiväpalkka palkkaan oikeuttavilla päivillä, jos niitä on alle 13
 - vähentämällä kuukausipalkasta poissa oltujen työpäivien palkka, jos palkkaan oikeuttavia päiviä on vähintään 13.

Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka 21:llä, ellei yrityksen käyttämästä tietojärjestelmästä johtuen käytetä kuukauden todellisten työpäivien lukumäärää.

Esimerkki 28

Työssä											Poissaolo									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20...	

1.-12. välisenä aikana on 8 palkkaan oikeuttavaa päivää,
7 työpäivää ja 1 vuosivapaa.
Kuukausipalkka on 1848 euroa.

Työpäivän palkka: 1848 euroa: 21 = 88 euroa.
Palkkaa maksetaan (8 × 88 euroa) 704 euroa.

Esimerkki 29

Työssä																	Poissaolo			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21... 30

1.-17. välisenä aikana on 13 palkkaan oikeuttavaa päivää.
18.-30. välisenä aikana on poissa oltuja työpäiviä 9.

Kuukausipalkka on 1848 euroa.

Työpäivän palkka: 1848 euroa : 21 = 88 euroa.
Poissa oltujen työpäivien palkka: 9 × 88 euroa = 792 euroa.
Palkkaa maksetaan (1848 euroa - 792 euroa) 1056 euroa.

Koululaispalkka

- Peruskoulun, lukion tai ammatillisen oppilaitoksen oppilaalle voidaan maksaa koululaispalkkaa yhteensä enintään 2 kuukaudelta.

Koululaisen palkka on 70 % kunkin ammatin alimman palkkaryhmän 1. vuoden palkasta.

Koululaisen työskenneltyä tämän työehtosopimuksen tarkoittamassa ammatissa 2 kuukautta palkka määräytyy harjoittelijan mukaan.

Taulukkopalkat

12. Taulukkopalkat ovat palkkaliitteessä.

Alle 37,5 tuntia tekevät

13. Työntekijälle maksetaan tuntipalkka tai suhteutettu kuukausipalkka.
14. Tuntipalkka saadaan jakamalla kokoaikatyöntekijän taulukkopalkka luvulla 160. Palkkataulukot ovat palkkaliitteessä.
15. Työntekijälle voidaan maksaa kuukausipalkka sovittu viikkotyöajan ja 37,5 tunnin suhteessa seuraavan kaavan mukaan:

$$\frac{\text{kokoaikatyöntekijän taulukkopalkka} \times \text{sovittu viikkotyöaika}}{37,5}$$

Suhteutettua kuukausipalkkaa saavan työntekijän tuntipalkka määräytyy 14. kohdan mukaan.

16. Palkka maksetaan muun henkilöstön palkanmaksuajan mukaan.

12 § Myyjät ja myymälätyöntekijät

Harjoittelu aika

1. Harjoittelu aika on 1 vuosi.

Harjoittelijan palkka on 85 % palkkaryhmä B1:n 1. vuoden palkasta.

Harjoitteluajan jälkeen maksetaan ao. palkkaryhmän 1. vuoden palkkaa.

Vaativuustasot

2. Vaativuustasot ovat Myyjä I ja Myyjä II.

Työntekijä kuuluu siihen vaativuustasoon, jonka mukaista työtä hän tekee pääosan työajastaan.

Työntekijä kuuluu Myyjä I:een, elleivät työtehtävät edellytä hänen kuulumistaan Myyjä II:een.

Työntekijä kuuluu Myyjä II:een työn ollessa erityisen vaativaa ja edellyttäessä erityistä koulutusta tai pitkäaikaisella kokemuksella hankittua vaativaa ammattitaitoa.

Työntekijän kuuluminen Myyjä II:een edellyttää lisäksi:

- myyntiartikkeleiden tavanomaista parempaa erikoistuntemusta
- taitoa antaa asiakasohjausta ja -neuvontaa tuotteiden toimintaperiaatteista.

Myyjä II:n mukaisia työtehtäviä ovat muun muassa:

- lihamestarin työt lajitelmiltaan ja myynnin määrältään suurehkoissa elintarvikemyymälöissä ja -osastoissa
- sekä vastaavaa vaativuustasoa edellyttävät myyntitehtävät muissa myymälöissä, kuten esimerkiksi:
 - rakennus- ja LVI-tarvikkeiden myyntitehtävät myyjän tehdessä asiakkaan esittämien piirustusten tai ohjeiden perusteella kustannuslaskelmiin perustuvia myyntitarjouksia
 - myyntitehtävät, jotka edellyttävät tuotekokonaisuuksien tarjontaa asiakkaan esittämien valmiiden työsuunnitelmien perusteella.

Iltalisä

3. Kello 18.00–24.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen iltalisä myymälän aukiolosta riippumatta. Lisää ei makseta arkilauantai-iltana tehdystä työstä.

Iltalisä maksetaan sunnuntaina, kirkollisena juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä (kello 18.00–24.00) yksinkertaisena. Myymälän ollessa auki sunnuntaisin marras- ja joulukuussa kello 18.00 jälkeen maksetaan sunnuntaisin kello 18.00–24.00 tehdystä työstä iltalisä kaksinkertaisena.

Lisä maksetaan myös muulle työntekijälle (esim. varasto- ja konttorityöntekijä):

- hänen työskennellessä säännöllisesti myymälässä tai sen välittömässä läheisyydessä ja
- töiden liittyessä aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön.

Lisä voidaan sopia kiinteäksi kuukausikorvaukseksi työn ollessa myymälän sulkemisen jälkeen tapahtuvaa tavanomaista lopettamistyötä.

Aattoiltapäivä

4. Myymälän oltua auki kirkollisen juhlapäivän aattona kello 18.00 jälkeen maksetaan kello 18.00–24.00 tehdystä työstä lauantaipäivän suuruinen aattoiltapäivä.

Kirkollisen juhlapäivän aatot ovat:

- loppiaisen aatto
- kiirastorstai
- helatorstain aatto
- juhannusaatto
- pyhäinpäivän aatto
- jouluaatto
- uudenvuoden aatto.

Aaton ollessa lauantaina lisä määräytyy 6. kohdan mukaan.

Lisä maksetaan myös muulle työntekijälle 3. kohdan 3. kappaleen mukaan.

Vappu- ja itsenäisyyspäiväaaton lisä määräytyy 3. kohdan mukaan.

Yötyö

5. Kello 00.00–06.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen yötyö myymälän aukiolosta riippumatta. Lisää ei makseta sunnuntaiyönä eikä kirkollisen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivän yönä tehdystä työstä.

Lisä maksetaan myös muulle työntekijälle 3. kohdan 3. kappaleen mukaan.

Lisä voidaan sopia kiinteäksi kuukausikorvaukseksi työn ollessa myymälän sulkemisen jälkeen tapahtuvaa tavanomaista lopettamistyötä.

Lauantaipäivä

6. Arkilauantaina kello 13.00–24.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen lauantaipäivä myymälän aukiolosta riippumatta.

Lisä maksetaan myös muulle työntekijälle 3. kohdan 3. kappaleen mukaan.

Esimerkki 30

Työntekijän työaika päättyy lauantaina klo 16.00. Lauantailisä maksetaan kaikilta klo 13.00 jälkeen tehdyiltä työtunneilta siitä riippumatta, ovatko tunnit työvuoroluettelon mukaisia säännöllisiä tunteja, lisä- tai ylityötunteja.

Inventaarilisä lauantaina

7. Arkilauantaina kello 13.00–24.00 tehdystä inventaarityöstä maksetaan lauantailisän suuruinen inventaarilisä.

Vastuulisä

8. Työntekijälle maksetaan vastuulisä hänen vastatessaan ja huolehtiessaan:
 - osastosta tai tuoteryhmästä
 - toisten työntekijöiden ohjauksesta, valvonnasta ja työaikasuunnitelmien tekemisestä
 - myynti- ja mainossuunnittelusta ja raportoinnista.

Vastuulisä on vähintään 5 % taulukkopalkasta.

Tehtävien ja vastuiden ollessa lähellä esimiesten tehtäviä lisä maksetaan 5 % suurempana.

Myymälänhoitajan sijaisuuslisä

9. Sijaisuuslisä maksetaan myymälänhoitajan sijaiselle.

Lisän suuruuteen vaikuttavat:

- työntekijän allaaoloaika
- sijaisuuden kesto
- myymälän koko.

Lisän suuruus on vähintään:

Vakinaisten työntekijöiden määrä (alle 37,5 tuntia tekevät työajan suhteessa)	Lisä %
4-5	5
6-10	10
11-20	15
21-	20

Maksettaessa 11 §:n 6. kohdan mukaista lisää (tilapäinen siirto) myymälänhoitajan sijaisuuslisää ei makseta.

Kylmä- ja pakkahuonelisä

10. Kylmähuonelisä maksetaan työntekijän työskennellessä pääasiallisesti myymälän kylmähuoneessa.

Lisä on vähintään 5 % taulukkopalkasta.

11. Pakkahuoneessa työskennellyiltä tunneilta maksetaan 20 %:lla korotettu palkka.

Hälytysraha

12. Hälytysraha maksetaan työntekijän poistuttua työpaikalta ja hänen tullessa hälytyskutsusta työhön saman vuorokauden aikana säännöllisen työajan ulkopuolella.

Hälytysraha on 2 tunnin palkka muun hälytystyöstä maksettavan palkan lisäksi.

13 § Varastotyöntekijät

Harjoittelu aika

1. Harjoittelu aika on 1 vuosi.

Harjoittelijan palkka on 85 % palkkaryhmä B2:n 1. vuoden palkasta.

Iltalisä

2. Kello 18.00–22.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen iltalisä. Iltalisä maksetaan kaksinkertaisena sunnuntaina sekä kirkollisena juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä.
3. Varastotyön liittyessä myyntityöhön lisä maksetaan 12 §:n 3. ja 4. kohtien mukaan.

Yölisä

4. Kello 22.00–06.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen yölisä. Yölisä maksetaan kaksinkertaisena sunnuntaina sekä kirkollisena juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä.
5. Varastotyön liittyessä myyntityöhön lisä maksetaan 12 §:n 5. kohdan mukaan.

Lauantailisä

6. Arkilauantaina kello 13.00–22.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen lauantailisä.
7. Varastotyön liittyessä myyntityöhön lisä maksetaan 12 §:n 6. kohdan mukaan.

Olosuhdelisät

8. Lisiä maksetaan seuraavasti:

Raskaat tai likaiset olosuhteet

Lisä maksetaan poikkeuksellisen raskaissa tai likaisissa olosuhteissa tehtäviltä tunneilta.

Lisä on 7–11 % taulukkopalkasta tunnilta.

Muuten vaikeat olosuhteet

Lisä maksetaan myös muuten vaikeissa olosuhteissa tehtäviltä tunneilta.

Tällaista työtä voi olla esimerkiksi:

- työ ulko- tai lämmittämättömässä varastossa talviaikana
- työ tuoretavaravarastossa

- vaarallisten aineiden käsittely
- tai käsin suoritettavien suurten tavaramäärien siirtely.

Lisä on 7-11% taulukkopalkasta tunnilta.

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

Lisistä sovitaan paikallisesti.

Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Pakastevarastolisä

9. Pakastevarastossa tehdyiltä tunneilta maksetaan 20 %:lla korotettu palkka.

Pääasiallisesti pakastevarastossa työskentelevälle työntekijälle lisä maksetaan kaikilta tunneilta.

Työryhmän vanhin (nokkamies)

10. Työryhmän vanhin on erikseen nimetty varastotyöntekijä, joka:
 - työskentelee pysyvästi varastoesimiehen apuna työnjohtotehtävissä ja
 - tekee myös tavanomaista varastotyötä.

Taulukkopalkka on palkkaryhmä B2:n 8. vuoden taulukkopalkka korotettuna vähintään 10 %:lla.

Hälytysraha

11. Hälytysraha maksetaan työntekijän poistuttua työpaikalta ja hänen tullessa hälytyskutsusta työhön saman vuorokauden aikana säännöllisen työajan ulkopuolella.

Hälytysraha on 2 tunnin palkka muun hälytystyöstä maksettavan palkan lisäksi.

14 § Konttorityöntekijät

Harjoittelu aika

1. Harjoittelu aika on kullekin konttorialalle tulevalle 1 vuosi.

Harjoittelu aika edellytetään konttorialalle tullessa suoritettavaksi ainoastaan kerran.

Harjoittelijan palkka on 85 % konttorityöntekijän ko. vaativuustason 1. vuoden palkasta.

Työaikalisät

2. Kello 18.00–06.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen iltalisä. Iltalisä maksetaan sunnuntaina sekä kirkollisena juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä (kello 18.00–24.00) kaksinkertaisena.

Lisää ei makseta:

- käytettäessä liukuvaa työaikaa tai
- työntekijän päättäessä itse säännöllisen työaikansa ajankohdasta.

Konttorityön liittyessä myyntityöhön lisä maksetaan 12 §:n 3.–6. kohtien mukaan.

Vaativuustasot

3. Vaativuustasot ovat palkkaliitteessä.

15 § Muut ammattiryhmät

1. Tämän pykälän ammattiryhmiin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä alla esitetyin poikkeuksin.

Pika- ja noutotukkutyöntekijät

2. Pika- ja noutotukkutyöntekijän palkka määräytyy 13 §:n mukaan lukuun ottamatta 13 §:n 3., 5. ja 7. kohtia.

Vahtimestarit

3. Vahtimestarin palkka määräytyy työsopimuksen mukaan.

Työajan määräytyessä myymälässä työskentelevän työntekijän työajan perusteella maksetaan ilta-, aattoilta-, yö- ja lauantailisä 12 §:n 3.-6. kohtien mukaan.

Työajan määräytyessä muulla perusteella maksetaan ilta-, yö- ja lauantailisä 13 §:n 2., 4. ja 6. kohtien mukaan.

Lisät voidaan sopia osaksi kokonaispalkkaa.

Lähetit

4. Harjoittelu aika on 1 vuosi.

Harjoittelijan palkka on 85 % palkkaryhmä A:n 1. vuoden palkasta.

Korjausompelijat

5. Korjausompelijan palkkaryhmä on B1.

Siivoajat

6. Kello 18.00-22.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen iltalisä. Kello 22.00-06.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen yölisä. Ilta- ja yölisä maksetaan kaksinkertaisena sunnuntaina sekä kirkollisena juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä.
7. Viikkotyöpäivien määrä voidaan sopia työsopimuksessa.

5. POISSAOLOT

16 § Sairastuminen

Palkanmaksun edellytykset

1. Palkka maksetaan, jos:

- työntekijä on sairastumisen tai tapaturman johdosta estynyt tekemästä työ-sopimuksensa mukaista työtä ja
- työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus

2. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava poissaolosta ja jos mahdollista sen kes-tosta. Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoittamisen tahallaan tai huo-limattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta. Työntekijän on vaadittaessa esitettävä viipymättä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys työkyvyttömyydestä.

Lääkärintodistus on haettava ensisijaisesti työterveyslääkäriltä tai muulta työn-antajan nimeämältä lääkäriltä.

Terveystodistuksen tai sairaanhoidon todistus katsotaan hyväksyttäväksi todis-tukseksi enintään 3 kalenteripäivää kestävänsä sairaustapauksen osalta jos:

- työnantaja ei ole järjestänyt lakisääteistä laajempaa ja lääkäripalvelut katta-vaan työterveyshuoltoa,
- työntekijä ei ole pyynnöstä huolimatta saanut vastaanottoaikaa julkisen ter-veydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä ja työntekijä on toimittanut tästä selvityksen työnantajalle ja
- kyseessä on tavanomainen infektiosairaus (esim. flunssa tai vatsatauti).
- Jos kyseessä on epidemiaksi todettu sairaus (esim. influenssa), sama ter-veydenhoitaja tai sairaanhoitaja voi tutkimuksensa perusteella antaa tarvit-taessa uuden todistuksen enintään 3 kalenteripäiväksi kerrallaan.

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työnantajalla on oikeus vaatia lääkärintodistus työkyvyttömyy-destä edellisen kappaleen estämättä.

Jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän työkyvyttömyyttä, työnantaja voi pyytää työntekijää hankkimaan palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä uuden lääkärinlausunnon nimeämältään lääkäriltä.

Työnantajan nimetessä lääkärin työnantaja maksaa lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

Menettely terveyspalveluiden puuttuessa

3. Jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta saada lääkärin, terveyden- tai sairaanhoitajan todistusta terveyspalveluiden puuttuessa (tämä on todettava ja tiedotettava etukäteen työpaikkakohtaisesti) iltaisin, öisin, viikonloppuisin tai pyhinä, on työntekijällä oikeus olla sairausajan palkkaa menettämättä pois omalla ilmoitussellaan enintään siihen saakka, kunnes palvelut ovat saatavilla.

Työnantajalla on oikeus vaatia ilmoitus ennen jokaista vuoroa sekä käyntiä lääkärillä tai terveyden- tai sairaanhoitajan luona heti, kun palvelut ovat saatavilla. Perustellusta syystä työnantaja voi evätä tämän käyttömahdollisuuden ja velvoittaa palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä työntekijää toimittamaan lääkärintodistuksen jo ensimmäisestä päivästä lukien.

Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa työnantajalle viipymättä. Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoittamisen tahallaan tai huolimattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta.

Omailoitusmenettely

4. Alla oleva menettely ei koske yrityksissä ennen 1.2.2017 käyttöön otettuja omailoitusjärjestelyjä.

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

Sopimus voi koskea enintään 3 kalenteripäivää kestäviä työntekijän omia sairauspoissaoloja.

Omailoitusmenettely koskee vain lyhytkestoisia sairauksia, jotka eivät vaadi lääkärinhoitoa (esim. flunssa, vatsatauti).

Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa työnantajalle viipymättä. Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoittamisen tahallaan tai huolimattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta.

Työnantaja voi velvoittaa palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä työntekijää toimittamaan lääkärintodistuksen jo ensimmäisestä päivästä lukien, mikäli katsoo sen perustellusta syystä tarpeelliseksi.

Työskentely osittaisella työkyvyllä

5. Jos työntekijä ei ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön, voidaan hänen omaa tavanomaista työtään muokata tai keventää tai hän voi osallistua koulutukseen niin, että työskentely ei haittaa paranemista.

Työn keventämistä ja muokkaamista koskevat yleiset periaatteet ja ohjeistus tulee käsitellä työsuojelun yhteistoiminnassa (Työsuojelun yhteistoimintasuojelupöytäkirja 2 §).

Työntekijä voi sairausloman sijaan tehdä myös muuta kuin tavanomaista työtään eli korvaavaa työtä. Korvaavan työn teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

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

Työskentely tai osallistuminen työnantajan järjestämään koulutukseen sairaus- loman sijaan tulee aina perustua lääkärin arvioon jäljellä olevasta työkyvystä.

Ennen kevennetyn tai korvaavan työn käyttöönottoa asia on käsiteltävä työpai- kalla työsuojeluyhteistoiminnassa työntekijän turvallisuutta ja terveyttä koske- vana aiheena. Käsiteltäviä aiheita ovat mm.:

- ns. tavanomaiset sairaudet (tyypillisesti esim. kuume, flunssa tai vatsatau- dit), joiden aikana työskentely ei ole mahdollista
- esimerkkitehtävät tai tehtävien muokkaukset, jotka mahdollistavat työsken- telyn erityyppisistä terveysrajoituksista huolimatta.

Suunniteltaessa kevennettyä tai korvaavaa työtä työntekijällä on mahdollisuus käyttää avustajanaan työsuojeluvaltuutettua tai luottamusmiestä.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus pyynnöstä saada tiedot kevennetyn ja korvaa- van työn käytöstä yrityksessä.

Palkanmaksu

6. Palkka maksetaan kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä seuraavasti:

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Palkallisen jakson pituus
alle kuukausi	sairausvakuutuslain karenssi-ajalta 50 % palkasta
vähintään kuukausi	sairausvakuutuslain karenssi-aika
vähintään 3 kk mutta alle 3 vuotta	4 viikkoa
3 vuotta - alle 5 vuotta	5 viikkoa
5 vuotta - alle 10 vuotta	6 viikkoa
vähintään 10 vuotta	8 viikkoa

Palkallisen jakson pituus on kuitenkin enintään 3 kuukautta työsuhteen kestosta riippumatta, jos työntekijä on työkyvytön häntä työssä kohdanneen väkivallan tai vakavan väkivallan uhkatilanteen vuoksi.

Palkallisen jakson pituus on vähintään 4 viikkoa työsuhteen kestosta riippumatta, jos työntekijä on työkyvytön työtapaturmasta johtuen. Tältä ajalta työntekijälle lain mukaan kuuluva päiväraha maksetaan työnantajalle enintään työnantajan maksamaa palkan määrää vastaavasti.

Sairausvakuutuslain karenssi-aika on sairastumispäivä ja sitä seuraavat 9 arkipäivää. Työntekijän sairastuessa uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa sairausvakuutuslain karenssi-aika on sairastumispäivä (ks. 7. kohta, Sairauden uusiutuminen).

Palkka maksetaan jaksoon sisältyviltä työpäiviltä (ks. 9. kohta, alle 37,5 tuntia tekevät).

Ilta-, yö- ja lauantailisät maksetaan sairausajan palkassa, jos niitä olisi kertynyt työntekijälle sairausjakson aikana. Myyjien ja myymälätyöntekijöiden iltalisä marras- ja joulukuun sunnuntailta maksetaan sairausajan palkassa yksinkertaisena.

Varaston lauantailisää (13 §:n 6. kohta) ei oteta huomioon sairausajan palkassa.

Työnantaja maksaa sairausajan palkan suoraan työntekijälle ja hakee itselleen sairausvakuutuskorvauksen.

Paikallisesti voidaan sopia sairausajan palkan maksamisesta seuraavaa:

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

Työtapaturmasta johtuva sairausajan palkka maksetaan paikalliselta jaksolta suoraan työntekijälle.

Jos työntekijä ei ole toimittanut Kelan pyytämiä selvityksiä, eikä sairauspäivärahaa tästä syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä.

Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta saatu päiväraha tai siihen rinnastettava korvaus, joka maksetaan:

- lain perusteella
- työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman muun vakuutuksen perusteella
- tai työnantajan kannatusmaksua saavasta sairausavustuskassasta.

Palkan tultua jo maksetuksi työnantaja voi nostaa korvaukset itselleen tai periä ne työntekijältä, kuitenkin enintään maksamansa määrän.

Sairauden uusiutuminen

7. Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön paluusta maksetaan sairausajan palkka seuraavasti:
 - poissaolojaksot lasketaan yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi 1 sairastumisjakso
 - palkka maksetaan kuitenkin sairausvakuutuslain karenssijalta eli sairastumispäivältä sen ollessa työpäivä.

Esimerkki 31

Työntekijän työsuhde on kestänyt 1 vuoden. Työntekijä saa sairastuessaan työsuhteen keston perusteella palkkaa enintään 4 viikolta eli 28 kalenteripäivältä. Jaksoon sisältyviltä työpäiviltä maksetaan sairausajan palkka.

Sairauspoissaolo		Sairauspoissaolo		Sairauspoissaolo	
1.4.	13.4.	21.4.	5.5.	16.5.	30.5.
13 pv		+		15 pv	
				1 pv	
28 pv					

Ensimmäinen sairausjakso 1.4.-13.4. = 13 kalenteripäivää. Palkka maksetaan 13 kalenteripäivään sisältyviltä työpäiviltä.

Toinen sairausjakso samasta sairaudesta 21.4.-16.5. = 26 kalenteripäivää. Palkka maksetaan jäljellä oleviin (28 - 13) 15 kalenteripäivään 21.4.-5.5. sisältyviltä työpäiviltä.

Saman sairauden takia työntekijä jää vielä 30.5. sairauslomalle. Palkka maksetaan tältä jaksolta ainoastaan sairausvakuutuslain karenssiajalta eli sairastumispäivältä 30.5. sen ollessa työntekijän työpäivä.

Saman sairauden uusiutuessa yli 30 päivän kuluttua töihin palaamisesta sairausajan palkka maksetaan niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus.

Karanteeni

8. Työntekijän ollessa poissa työstä tartuntatautilain perusteella hänelle maksetaan palkka tämän pykälän mukaan.

Alle 37,5 tuntia tekevät

9. Palkka maksetaan työvuoroluetteloön merkityiltä tunneilta.

Työvuoroluettelon puuttuessa palkka maksetaan sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

17 § Tilapäinen poissaolo

Äkillinen sairaus perheessä

1. Työntekijälle pyritään antamaan mahdollisuus lyhyeen palkattomaan poissaoloon perheessä sattuneen äkillisen sairauden johdosta.
2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti lapsen huoltajalle, huoltajan avio- tai avopuolisolle tai huoltajalle, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa, maksetaan palkka 1–3 kalenteripäivään sisältyviltä työpäiviltä 16 §:n mukaan.

Palkanmaksun edellytyksenä on, että

- lyhyt poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi ja
- työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta ja
- lapsen sairaudesta on toimitettu lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.

Muulle kuin yksinhuoltajalle palkka maksetaan, jos

- toisella huoltajalla
- huoltajan avio- tai avopuolisolla tai
- lapsen huoltajalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa,

ei ole ansiotyön työajan, välimatkan (asuinpaikka), asevelvollisuuden tai siviilipalvelun suorittamisen tai kertausharjoitusten takia mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta. Esteestä on pyynnöstä annettava selvitys.

Tarvittaessa työntekijälle pyritään antamaan 3 kalenteripäivää pidempi palkaton poissaolo.

Esimerkki 32

Työvuoro- luettelo:	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
	T	T	V	T	T	T	V
	lapsi sairaana ja työntekijä pois töistä						

Palkka maksetaan vain 3 kalenteripäivään (Ma-Ke) sisältyviltä työpäiviltä (Ma-Ti).

Esimerkki 33

Työvuoro- luettelo:	To	Pe	La	Su	Ma	Ti
	T	T	V	V	T	T
	lapsi sairaana ja työntekijä pois töistä					

Palkka maksetaan vain 3 kalenteripäivään (Pe-Su) sisältyvältä työpäivältä (Pe).

Vihkiminen ja merkkipäivä

3. Työntekijän vihkimispäivä on palkallinen vapaapäivä sen ollessa työpäivä.
4. Työntekijän 50- ja 60-vuotispäivä on palkallinen vapaapäivä sen ollessa työpäivä.

Kuolema ja hautajaiset

5. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen poissaoloon lähiomaisen kuoleman ja hautajaisten johdosta.

Lyhyellä poissaololla tarkoitetaan kuolemasta ja hautajaisista johtuviin järjestelyihin tarvittavaa aikaa.

Poissaolon kestäessä lähiomaisen kuoleman johdosta yli päivän työntekijän on annettava työnantajan pyynnöstä etukäteen selvitys ajan tarpeesta. Lähiomaisen hautajaisista johtuvasta, yli päivän kestävästä ajan tarpeesta on annettava työnantajan pyynnöstä selvitys etukäteen.

Lähiomaisia ovat muun muassa puoliso, vanhemmat, iso- ja appivanhemmat, lapsi, sisar ja veli.

Poissaolo ei vähennä ansioita.

Kutsunta ja kertausharjoitukset

6. Työntekijä voi osallistua ansion alentumatta asevelvollisten kutsuntaan ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen. Lääkärintarkastukseen noudatetaan 18 §:n määräyksiä.
7. Työntekijälle maksetaan kertausharjoituspäiviltä palkan ja reserviläispalkan erotus. Määräystä sovelletaan myös työntekijöihin, jotka siviilipalveluslain nojalla määrätään kertausharjoituksia korvaavaan täydennyspalveluun.

Yhteiskunnallinen toiminta

8. Työntekijälle maksetaan palkan ja ansionmenetykskorvauksen erotus hänen osallistuessa työaikana:
 - kunnanvaltuuston
 - kunnanhallituksen
 - valtiollisten tai kunnallisten vaalien vaalilautakunnan tai -toimikunnan työskentelyyn.

Erotus maksetaan työntekijän annettua selvityksen ansionmenetykskorvauksesta.

Vaikeasti sairas lapsi

9. Lapsen ollessa vaikeasti sairas työntekijä on sovittaessa oikeutettu palkattomaan poissaoloon (Vnp/85).

Vuosilomaedut

10. Tämän pykälän mukaiset poissaolot eivät vähennä vuosilomaetuja lukuun ottamatta vaikeasti sairaan lapsen hoitoa.

18 § Lääkärintarkastukset

Palkanmaksun edellytykset

Säännöllisen työajan palkkaa ei vähennetä seuraavissa tapauksissa (a.-e.) edellyttäen, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty tarpeetonta työajan menetystä välttäen:

a. Sairauden toteaminen

Sairauden toteamiseksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvä lääkärin määräämä laboratorio- tai röntgentutkimus, jos aikaa ei ole saatu työajan ulkopuolella.

b. Välttämätön hammaslääkärikäynti

Välttämättömän hammaslääkärikäynnin ajalta jos:

- hampaasta aiheutuu työkyvyttömyys ennen hammaslääkärikäyntiä ja
- hammaslääkärikäynti on kiireellinen, eli vaatii käynnin samana päivänä tai saman työvuoron aikana eikä aikaa ole saatu työajan ulkopuolella ja
- hammaslääkärin antama todistus osoittaa hammaslääkärikäynnin kiireellisyden.

c. Raskaus

Raskaana olevan työntekijän käydessä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa, jos aikaa ei ole saatu työajan ulkopuolella.

d. Lakisääteiset tarkastukset ja tutkimukset

Työntekijän käydessä:

- työterveyshuoltolain tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan hyväksytyissä tarkastuksissa
 - arvioitaessa työntekijän työkykyä työterveyshuoltolain perusteella kolmikantakeskustelussa työntekijällä on mahdollisuus käyttää avustajanaan työsuojeluvaltuutettua
- nuorista työntekijöistä annettuun lakiin liittyvissä tutkimuksissa

- tartuntatautilakiin liittyvissä ja työnantajan edellyttämässä tutkimuksissa
- tartuntatautilain edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksessä toisiin tehtäviin.

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

e. Poissaolo muista syistä

Kunnan järjestämät seulontatutkimukset (Vna 1339/2006: mammografia ja papakoe), mikäli käynnit eivät ole mahdollisia työajan ulkopuolella.

19 § Lapsen syntymä

Perhevapaat

1. Erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, adoptio- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimus- ja sairausvakuutuslain mukaan.
2. Äitiys- tai adoptiovapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan:
 - a. 3 kuukaudelta palkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus tai
 - b. 3 kuukauden palkka, jolloin työnantaja hakee itselleen sairausvakuutuslain äitiysrahan.

Maksamisen edellytyksenä ovat:

- työsuhde on kestänyt vähintään 9 kuukautta ennen vapaan alkua ja
- työntekijä palaa perhevapaalta työhön.

Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä äitiysrahan suuruudesta.

Jos työntekijä ei ole toimittanut Kelan pyytämiä selvityksiä, eikä äitiysrahaa tästä syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä.

Alle 37,5 tuntia tekeväälle maksetaan palkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus tai 3 kuukauden palkka vapaan alkua edeltävän 9 kuukauden keskimääräisen viikkotyöajan mukaan. Keskimääräisen viikkotyöajan jäädessä alle työsopimuksessa sovitun viikkotyöajan maksetaan erotus sovitun viikkotyöajan mukaan.

Isyysvapaalle lähtevälle maksetaan 6 ensimmäiseltä isyysvapaapäivältä palkan ja sairausvakuutuslain isyysrahan erotus tai vastaavalta ajanjaksolta palkka, jolloin työnantaja hakee itselleen sairausvakuutuslain isyysrahan. Muuten noudatetaan edellä esitettyä.

Muut perhevapaat ovat palkattomia.

Ilmoitusajat

3. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaasta viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan alkamista.

Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin 1 kuukausi.

Työntekijän tulisi antaa työnantajalle hyvissä ajoin kokonaissuunnitelma vapaiden käytöstä kummankin vanhemman osalta.

Vapaan ajankohdan muuttaminen

4. Työntekijä voi työsopimuslain mukaisesta perustellusta syystä muuttaa aikaisemmin ilmoittamansa äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan ajankohdan noudattaen 1 kuukauden ilmoitusaikaa.

Työntekijä voi varhentaa äitiysvapaan tai muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan sen ollessa tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Työntekijän keskeyttäessä vanhempain- tai hoitovapaan työkyvyttömyyden takia työnantajalla ei ole sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta työsopimuslain mukaisesti ilmoitetulta vanhempain- tai hoitovapaalta.

Työskentely vapaan aikana

5. Vanhempainvapaa ja hoitovapaa on tarkoitettu lapsen hoitamiseen.

Työntekijä voi työskennellä vapaan aikana edellyttäen, ettei lapsen hoito esty tai häiriinny.

6. VUOSILOMA

20 § Vuosiloma

1. Vuosilomaetuudet määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

Loman pituus

2. Lomaa ansaitaan täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta työsuhteen kestettyä lomanmääräytymisvuoden (1.4.-31.3.) loppuun mennessä:
- alle vuoden: 2 arkipäivää
 - vähintään vuoden: 2,5 arkipäivää.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on työskennellyt:

- vähintään 14 päivää
- vähintään 35 tuntia.

Lomaa ansaitaan joko 14 päivän tai 35 tunnin säännön perusteella.

Lomaa ansaitaan 35 tunnin säännön perusteella työntekijän työskennellessä työsuhteen mukaan alle 14 päivää kuukaudessa.

Esimerkki 34

37,5 tuntia tekevän työntekijän toistaiseksi voimassa oleva työsuhteen päättyi koeaikapurkuun 10 työpäivän (= 75 työtunnin) jälkeen. Työsuhteen mukana työntekijällä olisi ollut mahdollisuus työskennellä 14 työpäivänä kuukaudessa, mikäli työsuhte olisi jatkunut. Lomaoikeus lasketaan "14 työpäivän" -ansaintasäännön perusteella.

Työntekijä ei ansaitse vuosilomapäiviä, mutta hänelle maksetaan työehtosopimuksen mukainen prosentuaalinen lomakorvaus.

Esimerkki 35

37,5 tuntia tekevän määräaikainen työsopimus päättyi sopimuksen mukaan 10 työpäivän (= 75 työtunnin) jälkeen. Työsopimuksensa mukaan työntekijällä ei olisi ollut mahdollisuutta työskennellä 14 työpäivänä kuukaudessa työsuhteensa aikana. Lomaoikeus lasketaan "35 työtunnin" -ansaintasäännön perusteella.

Työntekijä ansaitsi työsuhteensa ajalta 2 lomapäivää, jonka perusteella hänelle maksetaan lomakorvaus.

Esimerkki 36

Työntekijä työskentelee 8 tuntia päivässä. Työpäiviä on viikossa 3. Työsopimuksensa mukaan työntekijällä ei ole mahdollisuutta työskennellä 14 työpäivänä kuukaudessa. Lomaoikeus lasketaan "35 työtunnin" -ansaintasäännön perusteella.

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa jokaiselta kuukaudelta, jossa on vähintään 35 työtuntia.

Loman antaminen

3. Työnantaja määrää loman alkamisajankohdan vuosilomalain mukaisesti.

Työnantajan on annettava ennen loman määräämistä työntekijälle tai tämän edustajalle mahdollisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Kesä- ja talviloman ei tulisi välittömästi seurata toisiaan.

Lomapäiviksi ei lasketa pyhäpäiviä, pääsiäislauantaita, vapunpäivää, juhannus-aattoa, itsenäisyyspäivää ja jouluaattoa.

Loma ja vapaapäivä

4. Loman alkamiseen vapaapäivänä tarvitaan työntekijän suostumus. Vähintään 6 päivän loma voi alkaa ilman työntekijän suostumusta hänen maanantaivapaapäivänään.

Enintään 3 päivän lomaan ei voi sisältyä vapaapäivää ilman työntekijän suostumusta.

Vähintään 6 päivän loman päättyessä muuna arkipäivänä kuin lauantaina työntekijällä on tällä viikolla lomapäivien lisäksi vapaapäivä.

Vähintään 6 päivän pituisen lakisääteisen vuosiloman

- alkaessa maanantaina on loman alkamista edeltävä sunnuntai vapaapäivä, ellei työntekijän aloitteesta kertaluonteisesti toisin sovita.
- päättyessä lauantaina on loman päättymistä seuraava sunnuntai vapaapäivä, ellei työntekijän aloitteesta kertaluonteisesti toisin sovita.

Lomapalkan ja lomakorvauksen maksaminen

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

Enintään 6 päivän lomapalkka voidaan maksaa yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä maksetaan vuosilomalain mukaan.

Lomapalkan laskeminen

6. Vuosilomapäivän palkka saadaan kuukausipalkasta jakajalla 25.

Lomapalkka provision osalta lasketaan vuosilomalain mukaan.

Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana ja hän on kuukausipalkkainen lomanmääräytymisvuoden lopussa (31.3.), hänen lomapalkkansa lasketaan tämän pykälän 8.-11. kohdan mukaan.

Lomapalkan laskeminen lisien osalta

7. Lomapalkkaan ja -korvaukseen lisätään suuruudeltaan vaihtelevat työehtosopimukseen perustuvat lisät.

Tällaisia ovat mm. ilta-, yö- ja lauantailisät sekä säännölliseltä sunnuntaityöltä maksettu korotus työntekijän annettua työsopimuksessa suostumuksen sunnuntaityöhön tai hänen työskennellessä työsopimuksensa perusteella kaikkina viikonpäivinä.

Lomapalkkaan ja -korvaukseen lisätään lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista lisistä:

- 10 % työsuhteen kestänyttä lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä alle 1 vuoden
- 12,5 % työsuhteen kestänyttä lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä vähintään 1 vuoden.

Alle 37,5 tuntia tekevät

8. Lomapalkka tai -korvaus on sekä tuntipalkkaisella että suhteutettua kuukausipalkkaa saavalla jäljempänä esitetystä lomanmääräytymisvuoden ansiosta:
- 10 % työsuhteen kestänyttä lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä alle vuoden
 - 12,5 % työsuhteen kestänyttä lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä vähintään vuoden.

Esimerkki 37

Työntekijä on ollut työsuhteessa lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä 8 kuukautta, näistä 5 kuukautena kunakin vähintään 35 tuntia. Lomanmääräytymisvuoden 1.4.–31.3. koko työssäoloajan ansio ilt- ja lauantailisineen on 6 130 euroa. Ansiossa on huomioitu myös pidettyjen vuosivapaiden ajalta maksettu palkka.

Työntekijä on ansainnut vuosilomaa 5×2 päivää eli 10 päivää. Lomapalkkaa hän saa 10 % 6 130 eurosta eli 613 euroa. Yhden annettavan lomapäivän palkka saadaan jakamalla lomapalkka lomapäivillä eli $613 \text{ euroa} : 10 = 61,30 \text{ euroa}$.

Lomarahana maksetaan 50 % 613 eurosta eli 306,50 euroa.

Esimerkki 38

Työntekijä on ollut työsuhteessa lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä yli vuoden. Hän on työskennellyt joka kuukausi vähintään 35 tuntia.

Lomanmääräytymisvuoden 1.4.-31.3. koko työssäoloajan ansio ilt- ja lauantailisineen on 16 320 euroa. Ansiossa on huomioitu myös pidettyjen vuosivapaiden ajalta maksettu palkka. Työssäoloajan palkkaan lisätään laskennallista palkkaa 9. kohdan mukaisten poissaolojen ajalta, jos työntekijällä olisi niitä ollut lomanmääräytymisvuoden aikana.

Työssäoloajan ansioon ei oteta mukaan maksettuja lomapalkkoja eikä lomarahoja.

Työntekijä on ansainnut vuosilomaa $12 \times 2,5$ päivää eli 30 päivää. Kertyneestä lomasta annetaan 24 päivää kesälomana ja 6 päivää talvilomana.

Lomapalkkaa hän saa 12,5 % 16 320 eurosta eli 2 040 euroa.

Yhden annettavan lomapäivän palkka saadaan jakamalla lomapalkka lomapäivillä eli $2\,040 \text{ euroa} : 30 = 68 \text{ euroa}$. Kesälomapalkka on $24 \times 68 = 1\,632 \text{ euroa}$. Talvilomapalkka on $6 \times 68 \text{ euroa} = 408 \text{ euroa}$. Lomarahana on 50 % kesäloma- ja talvilomapalkasta.

9. Lomanmääräytymisvuoden (1.4.-31.3.) ansio muodostuu:

- työssäoloajan palkasta lukuun ottamatta hätä- ja ylityön ajalta maksettua palkkaa
- poissaoloajalta maksetusta palkasta (7 § 5. kohta ja 17-18 §) ja
- laskennallisesta palkasta.

10. Maksettuun palkkaan lisätään laskennallista palkkaa:

- sairauspoissaolojen ajalta yhteensä enintään 75 työpäivältä lomamääräytymisvuoden aikana (75 työpäivän jaksoon sisältyvät palkalliset sairauspoissaolot).

Esimerkki 39

a. Työntekijän työsuhde on kestänyt 4 vuotta ja hän työskentelee 5 päivänä viikossa. Hänellä on ollut lomanmääräytymisvuoden aikana yksittäisiä palkallisia sairauspoissaoloja yhteensä 40 työpäivää ja lisäksi yhdenjaksoinen 9 viikon sairauspoissaolo, jonka ajalta palkkaa on maksettu 5 viikolta eli 25 työpäivältä.

Lomanmääräytymisvuoden ansioon lasketaan sairauspoissaolojen ajalta maksettu palkka 65 (40 + 25) työpäivältä sekä lisäksi laskennallista palkkaa 10 päivältä eli palkkaa yhteensä 75 työpäivältä.

b. Työntekijän työsuhde on kestänyt 11 vuotta ja hän työskentelee 5 päivänä viikossa. Hänellä on ollut lomanmääräytymisvuoden aikana yksittäisiä palkallisia sairauspoissaoloja yhteensä 40 työpäivää ja lisäksi yhdenjaksoinen 9 viikon sairauspoissaolo, jonka ajalta palkkaa on maksettu 8 viikolta eli 40 työpäivältä.

Lomanmääräytymisvuoden ansioon lasketaan sairauspoissaolojen ajalta maksettu palkka 75 (40 + 35) työpäivältä.

- sairauspoissaolojen ajalta yhteensä enintään 105 kalenteripäivältä ansaittaessa lomaa 35 tunnin säännön mukaan (105 kalenteripäivän jaksoon sisältyvät palkalliset sairauspoissaolot)
- äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan vuosilomaa kerryttävältä ajalta
- lomautuksen ajalta enintään 30 työpäivältä lomautusta kohden
- lomautuksen ajalta yhteensä enintään 42 kalenteripäivältä ansaittaessa lomaa 35 tunnin säännön mukaan
- tilapäisen hoitovapaan ajalta (työsopimuslain 4:6 §)
- pakottavien perhesyiden ajalta (työsopimuslain 4:7 §)
- ammattitaudin tai tapaturman johdosta annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen ajalta yhteensä enintään 75 työpäivältä
- ammattitaudin tai tapaturman johdosta annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen ajalta yhteensä enintään 105 kalenteripäivältä ansaittaessa lomaa 35 tunnin säännön mukaan
- sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi.

11. Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken tuntipalkan ja sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan tai kuukausipalkkaisella poissaolon alkamishetken kuukausipalkan mukaan.

Jos tuntipalkkaisella ei ole sovittu keskimääräistä viikkotyöaika, laskennallinen palkka määräytyy poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

12. Jos alle 37,5 tuntia tekevällä työntekijällä ei ole lomapäiviä, lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden loppuun (30.9.) mennessä.

20 a § Vuosilomalain mukaisen lisävapaapäivän korvaus

Lisävapaapäivän korvauksen laskenta kokoaikaisella kuukausipalkkaisella työntekijällä

1. Yhden lisävapaapäivän palkka saadaan kuukausipalkasta jakajalla 25. Tähän lisätään todellinen tai keskimääräinen työaikalisien kertymä samalla tavalla kuin sairausajan palkan laskennassa (16 § 6. kohta).

Lisävapaapäivän korvauksen laskenta alle 37,5 tuntia tekevällä

2. ***Lisävapaapäivien korvaus alle 37,5 tuntia tekevällä työntekijällä annettaessa lisävapaapäivät työsuhteen aikana***

Korvaus ja siihen kuuluvat työaikalisät lisävapaapäivien ajalta lasketaan kuten sairausajan palkka (16 § 6. kohta).

3. ***Lisävapaapäivien korvaus alle 37,5 tuntia tekevällä työntekijällä työsuhteen päättyessä***

Työsuhteen päättyessä ansaituilta ja pitämättömiltä lisävapaapäiviltä korvaus lasketaan alle 37,5 tuntia tekevällä työntekijällä tässä yhteydessä määritetyn suhteutetun kuukausipalkan (11 § 15. kohta) mukaan, joka jaetaan 25:llä ja kerrotaan lisävapaapäivien määrällä. Työaikalisät lisävapaapäiviltä maksetaan keskimääräisenä samalla tavoin kuin sairausajan palkassa (16 § 6. kohta).

4. Lisävapaapäiväkorvauksen maksamisessa noudatetaan työehtosopimuksen 20 §:n 5. kohdan määräyksiä.

21 § Lomaraha

Suuruus

1. Lomaraha on 50 % vuosilomalain mukaan ansaittua lomaa vastaavasta lomapalkasta.

Maksamisedellytykset

2. Lomaraha maksetaan työntekijän:
 - aloittaessa loman ilmoitettuna tai sovittuna aikana ja
 - palatessa työhön heti loman päättyttyä.

Lomaraha maksetaan myös työntekijän:

- oltua poissa työstä työnantajan suostumuksella välittömästi ennen loman alkamista tai sen päättyttyä
- ollessa estynyt palaamasta työhön vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainitusta syystä.

Edellytysten jäädessä toteutumatta lomaraha voidaan periä takaisin.

Esimerkki 40

37,5 tuntia tekevä pitää 24 päivää kesälomaa ja 6 päivää talvilomaa. Työntekijän peruskuukausipalkka on 1680 euroa ja kuukausikohtaisia lisiä hän saa 5 % eli 84 euroa. Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.-31.3. tuntikohtaisia lisiä (ilta- ja lauantailisiä) 968 euroa. Vuosilomapalkkaan niistä lisätään 12,5 % eli 121 euroa.

Kesälomapalkka on:

$$\frac{(1680 \text{ euroa} + 84 \text{ euroa})}{25} \times 24 + (24/30 \times 121 \text{ euroa}) = 1790,24 \text{ euroa}$$

Lomaraha kesäloman osalta on 50 % kesälomapalkasta 1790,24 eurosta eli 895,12 euroa.

Talvilomapalkka on:

$$\frac{(1680 \text{ euroa} + 84 \text{ euroa})}{25} \times 6 + (6/30 \times 121 \text{ euroa}) = 447,56 \text{ euroa.}$$

Lomaraha talviloman osalta on 50 % talvilomapalkasta 447,56 eurosta eli 223,78 euroa.

Lomaraha kesä- ja talviloman osalta on yhteensä 1118,90 euroa.

Hoitovapaa

3. Hoitovapaalla pidettävän tai hoitovapaaseen päättyvän vuosiloman osalta lomaraha maksetaan työntekijän palattua työhön hoitovapaalta ennakoilmoituksen tai siihen tehdyn muutoksen mukaisesti.

Varusmiespalvelus

4. Lomaraha maksetaan asevelvollisuutta suorittavalle hänen palattua asianmukaisesti työhön.

Lomaraha on 50 % ennen palvelukseen astumista maksetusta lomapalkasta tai lomakorvauksesta.

Työsuhteen päätyminen loman aikana

5. Työsuhteen päättyessä taloudellisista tai tuotannollisista syistä loman aikana tai loman viimeisenä päivänä maksetaan lomaraha.

Esimerkki 41

Työntekijän työsuhde irtisanottiin 30.5. taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla päättymään 30.7. Työntekijän kesäloman ajankohdaksi oli sovittu 14.7.-10.8.

Työntekijä saa lomarahana 50 % sovittun kesälomansa (14.7.-10.8.) lomapalkasta. Lopputilin yhteydessä maksettavasta lomakorvauksesta lomarahaa ei makseta.

Eläkkeelle siirtyminen

6. Lomaraha maksetaan vuosilomapalkasta ja -korvauksesta työntekijän siirtyessä vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle.

Maksamisaika

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

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

Esimerkki 42

Työntekijän lomaraha kesäloman osalta on 895,12 euroa. Se maksetaan loman alkaessa.

Toisena vaihtoehtona on maksaa loman alkaessa puolet lomarahasta eli 447,56 euroa. Toinen osa 447,56 euroa maksetaan viimeistään joulua edeltävän palkanmaksun yhteydessä.

Jos työntekijän työsuhde päättyy esimerkiksi lokakuussa, lomarahan toinen osa maksetaan lopputilin yhteydessä.

Enintään 6 lomapäivän lomaraha voidaan maksaa yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

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

Lomarahavapaan ajalta työntekijä ansaitsee vuosilomaa.

Työntekijän sairastuessa lomarahavapaaseen noudatetaan vuosilomalain säännöksiä.

Esimerkki 43

Työntekijän lomarahana on 600 euroa ja tuntipalkka 10 euroa. Työntekijä ja työnantaja ovat sopineet koko lomarahan vaihtamisesta vapaaksi. Työntekijä saa palkallista vapaa-aikaa 60 tuntia.

Esimerkki 44

Työntekijän lomarahana on 750 euroa ja tuntipalkka 11,59 euroa. Työntekijän työ sopimustunnit ovat 30 t/viikko. Työntekijä ja työnantaja ovat sopineet, että työntekijä pitää 2 viikkoa lomarahavapaata.

Työntekijän koko lomarahavapaa olisi 64,71 tuntia, josta vähennetään 2 viikon työtunnit (60 t/2viikkoa). Jäljelle jäävät tunnit (4,71 tuntia) maksetaan rahana. Työntekijä saa palkallista vapaa-aikaa 2 viikkoa (30 t/viikko) ja tämän lisäksi hänelle maksetaan lomarahaa 54,59 euroa.

Alle 37,5 tuntia tekevät

9. Lomarahan maksaminen edellyttää, että työntekijä on ansainnut vuosilomapäiviä.

7. MATKAT

22 § Matkakustannukset

Matkakustannukset

1. Matkakustannukset korvataan vaihtoehtoisesti:
 - valtion matkustussäännön mukaan
 - verohallituksen päätöksen mukaan
 - yrityksen matkustussäännön mukaan.

Yrityksen matkustussääntö

2. Yrityksen matkustussäännössä korvaukset määräytyvät valtion matkustussäännön mukaan ja maksuperusteet (aikarajat) verohallituksen päätöksen mukaan.

Päiväraha

3. Noudatettaessa verohallituksen päätöstä tai yrityksen matkustussääntöä päivärahaa ei makseta:
 - työntekijän tehdessä työmatkan alueellisesti rajatussa ja usean kunnan alueella toimivassa yrityksessä
 - työntekijän osallistuessa yrityksen tai kauppayhmittymän sisäiseen koulutukseen työnantajan maksaessa kustannukset.

Aterikorvaus

4. Aterikorvaus maksetaan:
 - työmatkan kestäessä vähintään 6 tuntia ja
 - työntekijällä ei ole mahdollisuutta tavanomaiseen tai sitä vastaavaan työpaikkaruokailuun tai kotiruokailuun.

Aterikorvausta ei makseta:

- työntekijän saadessa koko- tai osapäivärahan tai
- työntekijän työskennellessä yrityksen saman paikkakunnan toisessa toimipaikassa.

Aterikorvauksen suuruus määräytyy valtion matkustussäännön mukaan.

8. SOPIMINEN TYÖPAIKALLA

23 § Työpaikkakohtainen sopiminen

1. Työpaikkakohtaisessa sopimisessa sopijaosapuolia ovat:
 - työnantaja ja luottamusmies
 - työnantaja ja kaikki sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät yhdessä tai
 - työnantaja ja työntekijä,

ellei työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu.

Työpaikkakohtainen sopimus:

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

24 § Paikallinen sopiminen

1. Tämän työehtosopimuksen nojalla tehdyt toistaiseksi voimassa olevat paikalliset sopimukset voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole toisin sovittu.

9. ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

25 § Erinäiset määräykset

Noudatettavat sopimukset

1. Kaupan työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:
 - Koulutussopimus (s. 157-160)
 - Luottamusmiessopimus (s. 132-144)
 - Työsuojelun yhteistoimintasopimus (s. 145-156)
 - Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä
 - Työpaikkaruokailua koskeva sopimus
 - Yhteistoimintasopimus
 - Yleissopimus.

Tämän lisäksi työehtosopimuksen liitteenä on:

- keskusjärjestöjen Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla; ja
- liittojen laatima Suositus työpaikalla tapahtuvan oppimisen pelisäännöistä.

Koulutussopimus, Luottamusmiessopimus ja Työsuojelun yhteistoimintasopimus ovat tämän työehtosopimuksen osiossa D Sopimukset. Muut sopimukset ja suositukset ovat erillisessä liitteessä. Liite on sekä Kaupan liiton että Palvelualojen ammattiliiton kotisivuilla.

Jäsenmaksuperintä

2. Työntekijän pyynnöstä työnantaja pidättää Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne liiton pankkitilille.

Perinnässä noudatetaan Sopimusta ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä.

Kokoontuminen työpaikalla

3. Palvelualojen ammattiliiton yhdistykset, ammattiosastot, työhuonekunnat tai vastaavat voivat pitää työajan ulkopuolella kokouksia työsuuhdeksymyksistä jos:
 - kokouksen pitämisestä sovitaan työnantajan kanssa 3 päivää etukäteen, jos mahdollista
 - työnantaja osoittaa tarkoituksenmukaisen kokouspaikan
 - järjestäjä vastaa järjestyksestä ja kokoustilojen siisteydestä.

Järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen liiton edustajia.

Luottamusmies

4. Työnantaja selvittää uusille työntekijöille yrityksen neuvottelu- ja luottamusmiesjärjestelmän.

Työnantaja ja yrityksen luottamusmies sopivat luottamusmiesasioiden tiedottamistavoista yrityksen työntekijöille.

Luottamusmiessopimus on tämän työehtosopimuksen osiossa D Sopimukset.

PAMin valtuuston ja hallituksen jäsen

5. Palvelualojen ammattiliitto PAMin valtuuston jäsenelle järjestetään mahdollisuus osallistua valtuuston kokouksiin sekä liittokokouksiin ja hallituksen jäsenelle hallituksen kokouksiin.

Perehdyttäminen

6. Henkilön, jonka tehtävänä on perehdyttää uusia työntekijöitä, harjoittelijoita tai ammatillisen tutkinnon suorittajia on oltava ennalta määrätty ja ammattitaitoinen. Tällaiselle henkilölle on varattava riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseksi.

Jos työpaikkaohjaajalle tai työntekijälle, joka osallistuu koulutuksen toteuttamiseen, maksetaan suorituspalkkaa tai vastaavaa palkan osaa, hänelle maksetaan edellä tarkoitettu palkan osa keskimääräisenä siltä ajalta, jolloin hän toimii työpaikkaohjaajana tai ohjaajana.

Ryhmähenkivakuutus

7. Työnantaja kustantaa työntekijän ryhmähenkivakuutuksen.

Työasut - myyjät

8. Työnantaja hankkii vakinaiselle myyjälle käyttökelpoisen työasun, ellei työpaikakohtaisesti (23 §: n mukaisesti) sovita toisin korvaavasta järjestelystä.

Työnantaja huoltaa työasun, ellei työntekijän kanssa korvausta vastaan toisin sovita.

Työasut - varastotyöntekijät

9. Työnantaja hankkii vakinaiselle varastotyöntekijälle suoja- tai työpuvun ja työkäsiineet.

Työnantaja huoltaa työasun, ellei työntekijän kanssa korvausta vastaan toisin sovita.

Kassavaje

10. Työnantaja ja työntekijä selvittävät kassavajeen syntymiseen liittyvät tekijät ennen mahdollisen vahingonkorvauksen perimistä.

Asian jäädessä erimieliseksi noudatetaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä.

10. NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA TYÖRAUHA

26 § Erimielisyydet

Paikalliset neuvottelut

1. Työehtosopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kanssa.

Asian jäädessä erimieliseksi laaditaan 2 kappaleena erimielisyysmuistio.

Liittoneuvottelut

2. Paikalliset osapuolet voivat jättää asian liittojen ratkaistavaksi.

Neuvottelujen toteutus

3. Paikalliset- ja liittoneuvottelut aloitetaan ja käydään viivytyksettä.

Työtuomioistuin

4. Asian jäädessä liittoneuvotteluissa erimieliseksi se voidaan jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

27 § Työrauha ja sopimusrikkomukset

1. Kaikki sopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet on kielletty.
2. Tämän sopimuksen rikkomisen seuraamukset määräytyvät allekirjoituspäivänä voimassa olevan työehtosopimuslain mukaan.

11. VOIMASSAOLO

28 § Sopimuksen voimassaolo

1. Sopimus on voimassa 31.1.2024 asti.
2. Sopimus jatkuu 31.1.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä.
3. Irtisanomisen yhteydessä on jätettävä kirjallisesti yksilöidyt muutosesitykset, muutoin irtisanominen on mitätön.

Pöytäkirjat

AMMATTIRYHMÄPÖYTÄKIRJAT

B

ASENTAJAT JA HUOLTOMIEHET

1 § Ulottuvuus

1. Pöytäkirja koskee asentajia ja huoltomiehiä.
2. Pöytäkirja ei koske huolto- ja liikenneasemien huoltoasentajia eikä kiinteistöhuoltomiehiä.
3. Asentajiin ja huoltomiehiin noudatetaan soveltuvin osin työehtosopimuksen määräyksiä jäljempänä esitetyin poikkeuksin.
4. Työehtosopimuksen 7 §:n määräyksiä noudatetaan siten kuin on sovittu myyjien ja varastotyöntekijöiden osalta.
5. Työehtosopimuksen 4 luvun määräyksiä ei noudateta lukuun ottamatta osakuukauden palkkaa (11 § 10. kohta).

2 § Ohjeelliset ansioluvut ja vähimmäispalkka

1. Ohjeelliset ansioluvut sisältävät kuukausipalkan mukaan lukien bonukset, lisät ja luontoisedut.

Vaativuustaso	Ohjeellinen ansioluku
1.	1750–2 050 euroa
2.	1900–2 350 euroa
3.	2 150–2 600 euroa

Ohjeelliset ansioluvut eivät ole sitovia vähimmäispalkkoja.

Vaativuustasot

2. Vaativuustasot ovat:

1. taso

- pääosin rutiininomaiset asennus-, kokoonpano- ja kaapelointityöt
- helpohkot laitteiden ja koneiden huolto- ja korjaustyöt
- määräaikaishuolto-, puhdistus-, testaus- ja säätötyöt

2. taso

- rutiininomaista vaativimmat, itsenäisesti hoidettavat asennus- ja kokoonpanotyöt
- ohjauksen alaisena hoidettavat vaativat asennus- ja kokoonpanotyöt
- itsenäisesti hoidettavat laitteiden ja koneiden huolto- ja korjaustyöt

3. taso

- itsenäisesti hoidettavat vaativat asennus- ja kokoonpanotyöt
- itsenäisesti hoidettavat vaativat laitteiden, koneiden ja järjestelmien asiakaspalvelu-, käyttöönotto- ja ylläpitotyöt.

Kunkin vaativuustason sisällä työsuorituksen, ammattitaidon ja henkilökohtaisten ominaisuuksien tulisi vaikuttaa palkkauksen suuruuteen, esimerkiksi:

- **työsuoritus**
määrä, nopeus, laatu ja tulos
- **ammattitaito**
koulutuksella ja kokemuksella hankitut taidot ja tiedot suhteessa työn vaatimiin taitoihin ja tietoihin, ammattitaidon käytettävyys ja monipuolisuus, ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen
- **henkilökohtaiset ominaisuudet**
luotettavuus, täsmällisyys, aloitteellisuus ja työtehtäviin liittyvä kielitaito.

Vähimmäispalkka

3. Asentajan ja huoltomiehen vähimmäispalkat ovat palkkaliitteessä.

3 § Matkakustannukset

1. Kilometri- tai vastaavia korvauksia maksetaan asunnon ja työkohteen väliseltä matkalta tämän ollessa olennaisesti pitempi kuin asunnon ja varsinaisen työpaikan välinen matka.
2. Sen lisäksi mitä ateriakorvauksesta on sovittu työehtosopimuksessa, ateriakorvausta ei makseta henkilölle, jos hänellä on oikeus saada ruokailulipuke joko luontoisetuna tai maksamalla siitä verotusarvo.
3. Muutoin noudatetaan työehtosopimuksen 22 §:n määräyksiä.

4 § Lomaraha

1. Lomaraha voidaan vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan paikallisesti sopimalla.
2. Muutoin noudatetaan työehtosopimuksen 21 §:n määräyksiä lukuun ottamatta 8. kohtaa.

HUOLTO- JA LIIKENNEASEMATYÖNTEKIJÄT

1 § Ulottuvuus

1. Pöytäkirja koskee kaikkia huolto- ja liikenneasemien työntekijöitä.
2. Työntekijöihin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä alla esitetyin poikkeuksin.

2 § Sunnuntaityö

1. Sunnuntaityö määräytyy työaikalain 17 §:n mukaan.

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

Sunnuntaityökorvausta laskettaessa työaikalisää ei oteta huomioon peruspalkassa. Sunnuntaityökorvaus vanhenee työaikalain 40 §:n mukaan (kuten lisää ja ylityökorvaukset, ks. työehtosopimus 9 § 20. kohta).

3 § Palkat

Harjoittelu aika

1. Harjoittelu aika on 1 vuosi.

Autonpesijä sekä huolto- ja liikenneaseman siivooja ovat heti 1. vuoden työntekijöitä.

Harjoittelijan palkka on 85 % kunkin ammatin alimman palkkaryhmän 1. vuoden palkasta.

Palkkaryhmät

2. Palkkaryhmät:

TES-nimike	Palkkaryhmä
Huolto- ja liikenneasematyöntekijä I	A
Huolto- ja liikenneasematyöntekijä II	B1
Huoltoasentaja I	B2
Huoltoasentaja II	C1
Huoltoasentaja III	C2

Palkkaryhmä määräytyy sen mukaan, mitä työtä työntekijä tekee pääosan työajastaan.

Huolto- ja liikenneasematyöntekijä kuuluu palkkaryhmään B1 hänen työskennellessä sellaisella huolto- tai liikenneasemalla, jossa on:

- vähintään 2 000 artikkelin päivittäistavarakauppa tai
- sellainen kahvila/ravintola, jossa omassa keittiössä valmistetaan lounastai vastaavia ruoka-annoksia ja anniskellaan enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia.

Muuten työntekijä kuuluu palkkaryhmään A.

Työntekijän tehdessä pääosan työajastaan avustavaa työtä hän kuuluu palkkaryhmään A.

Huolto- ja liikenneaseman ravintolatyöntekijä

3. Huolto- ja liikenneaseman ravintolatyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka työskentelee pääasiallisesti huolto- ja liikenneasemalla toimivassa ravintolassa, jossa anniskellaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia.

Ravintolatyöntekijän palkka määräytyy palkkaliitteen mukaan.

Luvanhaltijan edustajan sijainen

4. Huolto- ja liikenneaseman ravintolatyöntekijälle, joka työskentelee työnantajan määräämänä luvanhaltijan edustajan sijaisena yli 5,5 tilavuusprosenttia etyyli-alkoholia sisältäviä alkoholijuomia anniskelevassa ravintolassa, maksetaan sijaisuustunneilta palkkaliitteen mukainen tuntipalkka.

Työntekijän henkilökohtaisen palkan ollessa jo vähintään palkkaliitteen mukainen tuntipalkka, hänen palkkauksessaan ei tapahdu muutoksia.

Huolto- ja liikenneaseman ravintolaesimies

5. Huolto- ja liikenneasemalla työskentelevän ravintolaesimiehen sekä alkoholilain edellyttämän ja työnantajan määräämän luvanhoitajan edustajan palkka määräytyy palkkaliitteen mukaan.

Huoltoasentajien vaativuustasot

6. Huoltoasentajien vaativuustasot ovat töiden pääasiallisuuden perusteella seuraavat:

Huoltoasentaja I: Voitelu-, öljynvaihto- ja alustatyöt, pakoputkiston korjaus- ja rengastyöt sekä auton koriin liittyvät huoltotyöt.
Huoltoasentaja I:n palkkaryhmä on B2.

Huoltoasentaja II: Määräaikais- ja merkkihuoltojen suorittaminen, jarru-, kytkin- ja ohjauslaitetyöt sekä ns. testaukset ja niiden aiheuttamat säätötyöt.
Huoltoasentaja II:n palkkaryhmä on C1.

Huoltoasentaja III: Vaativat asennustyöt, esimerkiksi moottorin ja voimansiirtolaitteiden sekä diesellaitteiden korjaus.
Huoltoasentaja III:n palkkaryhmä on C2.

4 § Lisät

1. Huolto- ja liikenneasema, jossa alle 2 000 artikkelin päivittäistavarakauppa tai jossa ei päivittäistavarakauppaa
 - Kello 18.00–24.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen *iltalisä*. Lisä maksetaan kaksinkertaisena sunnuntaina sekä kirkollisena juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä.
 - Kello 00.00–06.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen *yölisä*. Lisä maksetaan yksinkertaisena sunnuntaina sekä kirkollisena juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä.
2. Huolto- ja liikenneasema, jossa vähintään 2000 artikkelin päivittäistavara-
kauppa ja jonka päivittäistavara-kaupan myyntipinta-ala enintään 400 m²
 - Kello 18.00–24.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen *iltalisä*. Lisä maksetaan kaksinkertaisena sunnuntaina sekä kirkollisena juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä.
 - Kello 00.00–06.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen *yölisä*. Lisä maksetaan yksinkertaisena sunnuntaina sekä kirkollisena juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä.
3. Huolto- ja liikenneasema, jossa yli 400 m² päivittäistavarakauppa.
 - Päivittäistavarakaupassa tehdystä työstä lisät maksetaan työehtosopimuksen 12 §:n mukaan.
 - Muusta kuin päivittäistavarakaupassa tehdystä työstä lisät maksetaan 1. kohdan mukaan.

Kielilisiä

4. Työntekijälle maksetaan kielilisiä:
 - tavanomaisessa asiakaspalvelussa hänen joutuessa käyttämään lähes päivittäin useampaa kuin 1 kieltä tai
 - muussa työtehtävässä työnantajan edellyttäessä hänen käyttävän lähes päivittäin useampaa kuin 1 kieltä.

Käytettäessä kielitaitoa vain osan vuotta (esim. turisticaika) kielilisiä maksetaan vain tältä ajalta.

Ennen 1.4.2018 kielilisään oikeutetut työntekijät:

Kielilisiä on 5 % taulukkopalkasta / kieli.

Työnantajan edellyttäessä tavanomaista parempaa kielitaitoa maksetaan 5 prosenttia suurempaa lisää.

1.4.2018 tai sen jälkeen kielilिसän piiriin tulevat työntekijät:

Kielilisiä on 3 % taulukkopalkasta / kieli.

Työnantajan edellyttäessä tavanomaista parempaa kielitaitoa kielilisiä on 5 %.

Hälytysraha

5. Hälytysraha maksetaan työntekijän poistuttua työpaikalta ja hänen tullessa hälytyskutsusta työhön saman vuorokauden aikana säännöllisen työajan ulkopuolella.

Hälytysraha on 2 tunnin palkka muun hälytystyöstä maksettavan palkan lisäksi.

5 § Työasut

1. Työnantaja hankkii työntekijälle työasun.
2. Työnantaja huoltaa työasun, ellei työntekijän kanssa korvausta vastaan toisin sovita.
3. Työnantaja hankkii huoltoasentajalle, autonpesijälle ja alustasuojajalle suoja-vaatteet ja -jalkineet.

KIOSKIMYYJÄT

B

Ammattiryhmäpöytäkirjat

1 § Ulottuvuus

1. Pöytäkirja koskee kiinteissä tai niihin rinnastettavissa kioskeissa työskenteleviä kioskimyyjiä.

Kioski- ja siihen verrattavalla kaupalla tarkoitetaan kauppaa, jota harjoitetaan liikehuoneistosta, jossa kioskikaupan vakainainen liiketoimintakäytössä oleva myyntipinta-ala on enintään 100 neliometriä.

2. Pöytäkirja ei koske ns. katukeittiöiden työntekijöitä.
3. Pöytäkirjan soveltamispiiriin kuuluviin kioskimyyjiin noudatetaan soveltuvin osin työehtosopimuksen määräyksiä alla esitetyn poikkeuksin.

2 § Palkat

1. Kioskimyyjän palkkaryhmä on B1.

3 § Ilta- ja yölisä

Ilta- ja yölisä

1. Kello 18.00–23.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen iltalisä.

Yölisä

2. Kello 23.00–06.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen yölisä.

Ilta- ja yölisät sunnuntaina

3. Ilta- ja yölisät maksetaan yksinkertaisena sunnuntaina sekä kirkollisena juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä.

4 § Työaika

Työsopimuksessa sovitaan viikkotyöpäivien määrä.

5 § Sunnuntaityö

Sunnuntaityö määräytyy työaikalain 17 §:n mukaan.

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

Sunnuntaityökorvausta laskettaessa työaikalisää ei oteta huomioon peruspalkassa.

Sunnuntaityökorvaus vanhenee työaikalain 40 §:n mukaan (kuten lisä- ja ylityökorvaukset, ks. työehtosopimus 9 § 20. kohta).

PROVISIOPALKKAISET MYYJÄT

B

1 § Henkilökohtainen provisiopalkka

Provision osalta noudatetaan seuraavaa:

- Provisio maksetaan täysimääräisenä huolimatta kaupan jälkeen tavaraa ilmenneestä virheestä, jos virhe on syntynyt tavarantoimituksen tai kuljetuksen aikana eikä se ole ollut tiedossa kauppaan tehtäessä.
- Myyjällä on oikeus työsuhteen päättymisen jälkeen erääntyviin provisiioihin samojen periaatteiden mukaan kuin työsuhteen jatkua.
- Siirrettäessä myyjä työsuhteen mukaisesta työstä olennaisesti poikkeavaan työhön siirron vaikutus provision kertymään selvitetään.

2 § Keskimääräinen päiväpalkka

1. Keskimääräinen päiväpalkka provision osalta lasketaan 2 kertaa kalenterivuodessa 12 edellisen kalenterikuukauden (laskenta-aika) ansion perusteella.

Laskenta-aikana säännölliseltä työajalta maksettu ja maksettavaksi erääntynyt provisiio jaetaan laskenta-ajan todellisilla työpäivillä.

Tuntipalkka lasketaan jakamalla päiväpalkka työpäivän keskimääräisillä tunneilla.

2. Liitot suosittelevat laskenta-ajoina 1.4.–31.3. ja 1.10.–30.9. välisiä aikoja.
3. Työsuhteen alkaessa kesken kalenterivuotta käytetään laskentaperusteena työsuhteeseen sisältyneiden kalenterikuukausien keskimääräistä ansiota.

Muilta osin noudatetaan 1. kohtaa.

SOMISTAJAT

1 § Ulottuvuus

1. Pöytäkirja koskee somistajia ja somistajaharjoittelijoita.
2. Somistajiin ja somistajaharjoittelijoihin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä alla esitetyin poikkeuksin.

2 § Työpalkat

Palvelusaika

1. Palvelusaikaan lasketaan tämän pöytäkirjan tarkoittamassa ammatissa työskennelty aika.

Palvelusaika tarkoittaa kyseisessä vaativuustasossa työskenneltyä aikaa.

2. Siirto vaativuustasossa määräytyy työehtosopimuksen 11 §:n 7. kohdan mukaan.

Vaativuustasot

3. Vaativuustasot ovat Somistaja I ja Somistaja II.

Somistaja kuuluu Somistaja I:een, elleivät työtehtävät edellytä hänen kuulumistaan Somistaja II:een.

Somistaja II:een kuuluu somistaja, joka itsenäisesti runko-ohjeen mukaan suunnittelee ja tekee ikkunoiden, myyntipisteiden tai shoppien somistuksia tai hoitaa lehti-ilmoituksia.

Erytisen vaativa somistus

4. Somistajan tehdessä erityisen vaativaa somistusta hänelle maksetaan vähintään Somistaja II:n palkkaa 20 %:lla korotettuna.

Erytisen vaativaa somistusta on esimerkiksi:

- sarjamainosteiden suunnittelu
- myymälöiden ja tavaratalojen vaativat mainonnalliset sisustusratkaisut
- messu- tai näyttelyosastojen suunnittelu
- näytöksien showtekniikan järjestely.

Työkohtaisuuslisä

5. Lisä määräytyy työehtosopimuksen 11 §:n 5. kohdan mukaan.

Lisä voidaan maksaa myös somistajalle, joka:

- on nimetty työryhmän vanhimerkiksi
- työskentelee toistuvasti likaisissa, raskaisissa tai muuten poikkeuksellisissa olosuhteissa.

Kielilisiä

6. Kielilisiä maksetaan somistajan joutuessa käyttämään lähes päivittäin työtehtävissään useampaa kuin 1 kieltä kirjallisesti.

Muuten noudatetaan työehtosopimuksen 11 §:n 9. kohdan määräyksiä.

3 § Työasut

1. Työnantaja hankkii vakinaiselle somistajalle käyttökelpoisen työasun.
2. Työnantaja omistaa ja huoltaa työasun, ellei työntekijän kanssa korvausta vastaan toisin sovita.

TUKKUMYYJÄT JA OSTAJAT

1 § Ulottuvuus

1. Pöytäkirja koskee tukkukaupan tukkumyyjiä ja myyntityöhön liittyvässä asiakasneuvonnassa työskenteleviä.
2. Pöytäkirja ei koske tukkumyyjiä, joka saa osan tai koko palkan provisiona.

2 § Vaativuustasot

1. Vaativuustasoihin sijoittelussa otetaan huomioon mm. seuraavia vaativuus-tekijöitä:
 - tehtävän edellyttämä aktiivisuus ja itsenäisyys
 - vastuu ja itsenäisen päätöksenteon laajuus
 - tehtävän edellyttämä erityisasiantuntemus
 - liiketaloudellisten tekijöiden hallinta
 - suunnittelutehtävät
 - uusien asiakkaiden hankinta
 - ohjaus- ja esimiestehtävät.
2. Tukkumyyjien vaativuustasot ovat seuraavat:

Tukkumyyjä I

Normaali myyntityö, jolle on tyypillistä:

- myynti ja tarjonta ohjeiden mukaan
- tilausten vastaanotto
- myyntimatkat ohjeiden mukaan
- täydennystilaukset
- vastaavan tasoinen ostotyö ohjeiden mukaan.

Tukkumyyjä I:n palkkaryhmä on D.

Tukkumyyjä II

Vaativa myyntityö, jolle on tyypillistä:

- vastuu tavararyhmän kaikkien artikkeleiden tarjonnasta ja myynnistä
- osallistuminen myös ostotoimintaan
- asiakkaiden ohjaus ja neuvonta
- myynnin edistäminen
- myyntimatkat ohjeiden mukaan
- vastaavan tasoinen ostotyö.

Tukkumyyjä III

Erittäin vaativa myyntityö, jolle on tyypillistä:

- tehtävien itsenäisyys, esimerkiksi vuosisopimusten, asiakkaiden ja tarjousten suhteen
- vaativien markkinointitehtävien itsenäinen suunnittelu, toteutus ja seuranta
- vastaavan tasoinen ostotyö.

Tukkumyyjä II:n ja III:n taulukkopalkat ovat palkkaliitteessä.

3 § Muut määräykset

Muuten noudatetaan työehtosopimuksen ja sen konttorityöntekijöiden työehtomääräyksiä.

VARASTOTYÖNTEKIJÄ

1§ Suorituspalkkaus

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

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

6. Suorituspalkkatyöhön liittyvät työntutkimukset tehdään avoimesti. Muuten niihin noudatetaan soveltuvin osin yhteistoimintasopimuksen 4:2 §:n määräyksiä. Työntutkimusten tulokset otetaan huomioon suorituspalkkausta kehitettäessä.
7. Luottamusmies voi perustellusta syystä pyytää suorituspalkkatyön palkkaperusteiden tarkistamista. Tähän liittyvät selvitykset ja mahdolliset muutokset tehdään viivytyksettä, kuitenkin viimeistään 2 kuukauden kuluessa.

Luottamusmiehen koulutustarve suorituspalkkausasioissa tulee ottaa huomioon järjestettäessä koulutussopimuksen mukaista ay- ja yhteistä koulutusta.

2 § Yleiskorotus suorituspalkassa

1. Liittojen välillä sovittavat yleiskorotukset vaikuttavat varastotyöntekijöiden palkankorotuksiin suoritteiden osalta niissä yrityksissä, joissa on käytössä suoritejärjestelmä palkankorotushetkellä.

Palkankorotus suoritteiden osalta toteutetaan näissä yrityksissä työnantajan päättämällä tavalla jommallakummalla alla olevista malleista.

Vaihtoehtoisesti suoritteen korotusosan laskemisesta, jakamisesta tai korvaamisesta voidaan työpaikkakohtaisesti (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti) sopia toisin.

A. Työntekijän keskimääräisestä suorituspalkasta lasketaan yleiskorotusprosentin mukainen osuus. Näin saadulla euromäärällä korotetaan työntekijän henkilökohtaista kuukausipalkkaa tai tuntipalkkaa seuraavana palkkapäivänä.

B. Yleiskorotuksella korotetaan suoritteen yksikköhintoja, suorittekertoimia tai niihin verrattavia suorite-elementtejä siten, että vastaava työsuoritus tuottaa aiempaan verrattuna yleiskorotuksen verran suuremman suorituspalkan.

3 § Eräistä määräyksistä toisin sopiminen

1. Suorituspalkan ja työaikaisien vaihtamisesta vastaavaksi vapaaksi voivat työnantaja ja varastotyöntekijä sopia työpaikkakohtaisesti (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti). Vapaan vaihtamiseen ja pitämiseen sovelletaan lomarahavapaata ja työaikapankkivapaata koskevia määräyksiä.
2. Työehtosopimuksen 7 §:n 3. kohdan 3. kappaleen määräyksestä, jonka mukaan työvuoroluetteloa laadittaessa vapaapäivien välissä voi olla enintään 8 työpäivää, voidaan työpaikkakohtaisesti (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti) sopia toisin.
3. Työehtosopimuksen 6 §:n 5. kohdan määräyksestä, jonka mukaan tasoittumisjakso voi olla enintään 26 viikkoa, voidaan työpaikkakohtaisesti (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti) sopia toisin. Tasoittumisjakso voi olla toisin sopimalla kuitenkin enintään 52 viikkoa.

Työehtosopimuksen 6 §:n 6. kohdan määräykset eivät koske varastotyöntekijöitä.

4 § Sairauspoissaolojen määrän tarkastelu ja vähentäminen

1. Työnantaja ja varastotyöntekijät sitoutuvat säännöllisesti tarkastelemaan sairauspoissaoloja sekä kehittämään ja toteuttamaan keinoja niiden määrän vähentämiseksi.

TYÖAIKAPÖYTÄKIRJAT

ARKIPYHÄJÄRJESTELMÄ

Arkipyhäjärjestelmän käyttöönotto

1. Vuosivapaajärjestelmän sijaan voidaan yrityksessä tai sen osassa ottaa käyttöön arkipyhäjärjestelmä. Valittua järjestelmää ei voida vaihtaa kesken kalenterivuoden.
2. Tämän pöytäkirjan arkipyhälyhennyksiä koskevat kohdat 3.-7. korvaavat työehtosopimuksen 7 §:n vuosivapaita koskevat kohdat 4.-9.

Arkipyhäviikon työajan lyhennys

3. Työaikaa lyhentävä arkipyhä vähentää kyseisen viikon tai tasoittumisjärjestelmän työpäivien määrää 1:llä ja työtuntien määrää 7,5 tunnilla (7 tunnilla 30 minuutilla).
4. Työajan lyhennys toteutetaan antamalla vapaapäivä:
 - arkipyhäviikolla
 - 2 edeltävänä viikkona
 - 2 seuraavana viikkona tai
 - tasoittumisjärjestelmässä.

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

Lauantain ollessa kiinteä vapaapäivä se on vapaa myös arkipyhäviikolla.

Esimerkki 45

Yritys ei käytä työajan tasoittumisjärjestelmää:

Myyjän keskimääräinen viikkotyöaika on 37,5 tuntia. Arkipyhäviikko on viikolla 14. Työajan lyhennys voidaan toteuttaa viikoilla 12-16 lyhentämällä valitun viikon työpäivien määrää 1:llä ja viikkotyöaikaa 7,5 tunnilla (7 tunnilla

30 minuutilla). Lyhennysviikolla työpäiviä on 4 ja viikkotyöaika on 30 tuntia (30 tuntia).

Esimerkki 46

Yritys käyttää työajan tasoittumisjärjestelmää:

Myyjän keskimääräinen viikkotyöaika on 37,5 tuntia. Arkipyhäviikko on 6 viikon tasoittumisjärjestelmän 3. viikolla.

6 viikon tasoittumisjärjestelmä:

Viikko	1	2	3	4	5	6	Työtuntien määrä
							225 - 7,5 = 217,5t
			Arkipyhäviikko				(217 tuntia 30 minuuttia)

Lyhennys toteutetaan vähentämällä minkä tahansa viikon työpäivien määrää 1:llä ja jakson työtuntien määrää 7,5 tunnilla (7 tunnilla 30 minuutilla). Jakson normaali työpäivien määrä on $6 \times 5 = 30$ työpäivää. Jakson normaali tuntimäärä on $6 \times 37,5$ tuntia = 225 tuntia. Lyhennys toteutuu teetämällä jaksossa 29 työpäivää ja 217,5 tuntia (217 tuntia 30 minuuttia).

5. Työaikaa lyhentävät:

- pitkäperjantai
- pääsiäismaanantai
- helatorstai
- juhannuspäivä.

Työaikaa lyhentävät myös maanantaista perjantaihin sijoittuvat:

- uudenvuodenpäivä
- loppiainen
- vapunpäivä
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto
- tapaninpäivä.

6. Työntekijä on oikeutettu arkipyhälyhennykseen edellyttäen, että työsuhde ennen arkipyhää on kestänyt vähintään kuukauden. Työsuhteen kesto koskeva ehto ei koske itsenäisyyspäivästä johtuvaa työajan lyhennystä.

Esimerkki 47

Työsuhde on alkanut 24.11. Työsuhde on kestänyt jouluaattoon mennessä 1 kuukauden, joten työntekijä saa maanantaista perjantaille sijoittuvalta jouluaatolta arkipyhälyhennyksen.

Lisäksi työntekijä saa maanantaista perjantaihin sijoittuvalta itsenäisyyspäivältä työajan lyhennyksen.

7. Alle 37,5 tuntia tekeväälle annetaan arkipyhäviikon työajan lyhennys:
- rahakorvauksena tehtyjen työtuntien lisäksi lyhennysjakson tilissä tai
 - palkallisena vapaana lyhennysjakson aikana.

Rahakorvaus tai työajan lyhennys lasketaan jakamalla työ sopimuksessa sovittu viikkotyöaika 5:llä.

Esimerkki 48

Työntekijän sovittu keskimääräinen viikkotyöaika on 20 tuntia.

Arkipyhäviikon (esim. juhannusviikon) työajan lyhennys (4 tuntia) voidaan antaa kahdella tavalla:

- ***rahana***
Työntekijä tekee kyseisellä viikolla sovittun 20 tuntia ja saa palkan 24 tunnilta.
tai
- ***työajan lyhennyksenä***
Työntekijä tekee kyseisellä viikolla 16 tuntia ja saa palkan 20 tunnilta.

Lisä- ja ylityö

8. Lisä- ja ylityön osalta noudatetaan työehtosopimuksen 9 §:n määräyksiä.

Korotettu palkka

9. Korotetun palkan laskennan osalta noudatetaan työehtosopimuksen 9 §:n määräyksiä.

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

Kokoaikatyöntekijällä arkipyhäviikon enimmäistyöaika on 30 tuntia 1 arkipyhän lyhentäessä työaika ja 22,5 tuntia (22 tuntia 30 minuuttia) 2 arkipyhän lyhentäessä työaika.

10. Laskettaessa korotettua palkkaa tasoittumisjaksossa, tulee tasoittumisjaksojen viikkojen enimmäistyöajasta vähentää kokoaikatyöntekijän arkipyhälyhennysten lukumäärä x 7,5 tuntia.

Esimerkki 49

37,5 tuntia tekevä työntekijä, yritys käyttää tasoittumisjärjestelmää

Työpaikalla on käytössä 12 viikon tasoittumisjärjestelmä, jolloin jakson viikkojen enimmäistyöaika on $(12 \times 37,5)$ 450 tuntia. Jaksoon sisältyy 1 arkipyhä.

Työntekijä on tehnyt jakson aikana 500 tuntia, joista 10 tuntia vuorokaudessa ylittäviä tunteja on 15. Tehdyistä tunneista vähennetään erikseen 50 %:lla korvattavat 10 tuntia ylittävät tunnit $(500 - 15)$, jolloin tunteja jää 485. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisen jakson viikkojen enimmäistyöaika $12 \times 37,5 - 7,5 = 442,5$ tuntia (442 tuntia 30 minuuttia), jolloin 50 %:lla korvataan 42,5 tuntia (42 tuntia 30 minuuttia).

Työntekijälle maksetaan normaalin palkan lisäksi 50 %:lla korotettu palkka yhteensä $(15 + 42,5)$ 57,5 tunnilta (57 tunnilta 30 minuutilta).

Ylityökirjanpitoon kirjataan tasoittumisjaksossa keskimäärin 40 tuntia viikossa ylittävä työ eli 20 tuntia $(500 \text{ tuntia} - 12 \times 40 \text{ tuntia})$.

Esimerkki 50

Alle 37,5 tuntia tekevä tuntipalkkainen, yritys käyttää tasoittumisjärjestelmää

Alle 37,5 tuntia tekevän sovittu viikkotyöaika on 30 tuntia. Työpaikalla on käytössä 12 viikon tasoittumisjärjestelmä. Jakson suunniteltu tuntimäärä on (12×30) 360 tuntia. Jaksoon sisältyy 1 arkipyhä, josta maksetaan rahakorvaus.

Työntekijä on tehnyt jakson aikana 500 tuntia, joista 10 tuntia vuorokaudessa ylittäviä tunteja on 15. Tehdyistä tunneista vähennetään erikseen 50 %:lla korvattavat 10 tuntia ylittävät tunnit $(500 - 15)$, jolloin tunteja jää 485. Tästä tuntimäärästä vähennetään jakson viikkojen enimmäistyöaika 450 tuntia $(12 \times 37,5)$, jolloin 50 %:lla korvattavia tunteja jää 35.

Kyseiseltä tasoittumisjaksolta työntekijälle maksetaan yksinkertainen tuntipalkka suunnitelluista 360 tunnista ja jakson viikkojen enimmäistyöajan ja suunnitellun työajan erotuksesta $(450 - 360)$ 90 tunnista. Yksinkertainen tuntipalkka maksetaan yhteensä 450 tunnista $(360 + 90)$. Työntekijä saa jaksolta 50 %:lla korotetun palkan 50 tunnilta $(15 + 35)$. Lisäksi hänelle maksetaan arkipyhäviikon lyhennykskorvauksena 6 tunnin palkka.

Ylityökirjanpitoon kirjataan tasoittumisjaksossa keskimäärin 40 tuntia viikossa ylittävä työ eli 20 tuntia $(500 \text{ tuntia} - 12 \times 40 \text{ tuntia})$.

VUOSITYÖAJAN LYHENNYS

Soveltamisala

1. Vuosityöajan lyhentäminen 116 tunnilla koskee työaikaamutoja, joissa säännöllinen viikkotyöaika on keskimäärin 40 tuntia.
2. Lyhennystä vähentävät paikalliseen sopimukseen tai käytäntöön perustuvat työaika lyhentävät:
 - vuosittain säännöllisesti toistuvat vapaat
 - lomat jotka perustuvat yli 2,5 päivän ansaintaan lomanmääräytymiskuukaudessa.

Lyhennysmallit

3. Työajan lyhennys voidaan toteuttaa kalenterivuosittain:
 - lyhentämällä keskimääräinen viikkotyöaika työehtosopimuksen 6 S:n mukaisesti 37,5 tuntiin
 - antamalla lyhennys vapaapäivinä (= Pekkaspäivinä)
 - tai sopimalla paikallisesti muusta lyhennystavasta.

Lyhennys paikallisesti sopien

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

Pekkaspäivien ansainta

Kokoaikatyöntekijä ansaitsee Pekkaspäiviä kalenterivuotta kohti seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Pekkaspäivien lukumäärä
2-4 kuukautta	3 päivää
5-7 kuukautta	7 päivää
8-10 kuukautta	11 päivää
11-12 kuukautta	14 päivää

Edellä oleviin kuukausiin lasketaan vähintään 14 työpäivää sisältävät kuukaudet.

5. Työpäivien veroisiksi päiviksi lasketaan:

- vuosilomalain 7 §:n mukaiset päivät lukuun ottamatta ko. lain 7 §:n 2. momentin 1, 7. ja 8. kohdan mukaisia päiviä.
- työehtosopimuksen 17 §:n mukaiset päivät lukuun ottamatta vaikeasti sairaan lapsen hoitopäiviä.

Pekkaspäivien antaminen

6. Pekkaspäivät annetaan viimeistään ansaintavuotta seuraavan huhtikuun loppuun mennessä.

Pekkaspäivät annetaan:

- erikseen tai yhdistämällä yhdeksi tai useammaksi yhdenjaksoiseksi vapaaksi
- yhdistämällä työehtosopimuksen mukaiseen vapaapäivään.

Pekkaspäivistä ilmoitetaan työehtosopimuksen 6 §:n 7. kohdan mukaan.

Poissaolot ja vuosiloma

7. Poissaolot eivät aiheuta muutoksia työvuoroluetteloon merkittyihin Pekkaspäiviin.

Pekkaspäivät kerryttävät vuosilomaa.

Pekkaspäivät työsuhteen päättyessä

8. Työsuhteen päättyessä:

- pitämättömät Pekkaspäivät korvataan peruspalkalla
- liikaa annettuja Pekkaspäiviä vastaava palkka vähennetään palkkaennakkona lopputilistä ilman työsopimuslain 2:17 §:n mukaista kuittausrajoitusta.

Pekkaspäivät ja vuosivapaajärjestelmä

9. Vuosivapaajärjestelmä määräytyy työehtosopimuksen 7 §:n 4.-9. kohtien mukaan seuraavin poikkeuksin:

Työntekijä ansaitsee vuosivapaita alla olevan taulukon mukaisesti:

Kertyneiden tuntien määrä	Vuosivapaiden määrä	Vuosivapaatuntien määrä
200	1	8
400	2	16
600	3	24
800	4	32
1000	5	40
1150	6	48
1300	7	56
1430	8	64
1560	9	72

Vuosivapaa annetaan 8 tunnin pituisena työpäivänä 7,5 tunnin sijasta.

Esimerkki 51

40 tuntia tekevä, yritys ei käytä työajan tasoittumisjärjestelmää

Työntekijälle annetaan 1 vuosivapaa 8 tunnin pituisena työpäivänä. Viikon muina 4 työpäivänä hän on töissä yhteensä 32 tuntia.

Vuosivapaita kerryttäväksi tunneiksi kirjataan 32 tuntia.

Esimerkki 52

40 tuntia tekevä, yritys käyttää työajan tasoittumisjärjestelmää

Työpaikalla on käytössä 12 viikon tasoittumisjärjestelmä. Jakson enimmäistyöaika on 480 tuntia (12 x 40). Jakson aikana on annettu 2 vuosivapaata 8 tunnin pituisina työpäivinä. Vuosivapaatunteja on annettu 16.

Vuosivapaita kerryttäviksi tunneksi kirjataan 464 tuntia.

Pekkaspäivät ja arkipyhäjärjestelmä

10. Arkipyhäjärjestelmä määräytyy työehtosopimuksen osana olevan pöytäkirjan "Arkipyhäjärjestelmä" (s. 109) mukaan seuraavin poikkeuksin.

Arkipyhäviikon työajan lyhennys

11. Työaikaa lyhentävä arkipyhä vähentää kyseisen viikon tai tasoittumisjärjestelmän työpäivien määrää 1:llä ja työtuntien määrää 8:lla tunnilla.

Esimerkki 53

Yritys ei käytä työajan tasoittumisjärjestelmää

Myyjän keskimääräinen viikkotyöaika on 40 tuntia. Arkipyhäviikko on viikolla 14. Työajan lyhennys voidaan toteuttaa viikoilla 12-16 lyhentämällä valitun viikon työpäivien määrää 1:llä ja viikkotyöaikaa 8 tunnilla. Lyhennysviikolla työpäiviä on 4 ja viikkotyöaika on 32 tuntia.

Esimerkki 54**Yritys käyttää työajan tasoittumisjärjestelmää**

Myyjän keskimääräinen viikkotyöaika on 40 tuntia. Arkipyhäviikko on 6 viikon tasoittumisjärjestelmän 3. viikolla.

6 viikon tasoittumisjärjestelmä:

Viikko	1	2	3	4	5	6	Työtuntien määrä
			Arkipyhäviikko				$240 - 8 = 232$ tuntia

Lyhennys toteutetaan vähentämällä minkä tahansa viikon työpäivien määrää 1:llä ja jakson työtuntien määrää 8 tunnilla. Jakson normaali työpäivien määrä on $6 \times 5 = 30$ työpäivää. Jakson normaali tuntimäärä on 6×40 tuntia = 240 tuntia. Lyhennys toteutuu teettämällä jaksossa 29 työpäivää ja 232 tuntia.

Lisä- ja ylityö sekä korotettu palkka

12. Lisä- ja ylityön osalta noudatetaan työehtosopimuksen 9 §:n määräyksiä. Työehtosopimuksen 9 §:n kohdissa 6, 7, 9 sekä 14.-16. käytetään 37,5 tunnin sijasta 40 tuntia.

Jos yrityksessä on käytössä arkipyhäjärjestelmä, sovelletaan lisäksi alla olevia kohtia:

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

Kokoaikatyöntekijällä arkipyhäviikon enimmäistyöaika on 32 tuntia 1 arkipyhän lyhentäessä työaika ja 24 tuntia 2 arkipyhän lyhentäessä työaika.

14. Laskettaessa korotettua palkkaa tasoittumisjaksossa, tulee tasoittumisjaksojen viikkojen enimmäistyöajasta vähentää kokoaikatyöntekijän arkipyhälyhennysten lukumäärä $\times 8$ tuntia.

Esimerkki 55

40 tuntia tekevä, yritys käyttää tasoittumisjärjestelmää

Työpaikalla on käytössä 12 viikon tasoittumisjärjestelmä, jolloin jakson viikkojen enimmäistyöaika on (12×40) 480 tuntia. Jaksoon sisältyy 1 arkipyhä.

Työntekijä on tehnyt jakson aikana 500 tuntia, joista 10 tuntia vuorokaudessa ylittäviä tunteja on 10. Tehdyistä tunneista vähennetään erikseen 50 %:lla korvattavat 10 tuntia ylittävät tunnit $(500 - 10)$, jolloin tunteja jää 490. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisen jakson viikkojen enimmäistyöaika $12 \times 40 - 8 = 472$ tuntia, jolloin 50 %:lla korvataan 18 tuntia.

Työntekijälle maksetaan normaalin palkan lisäksi 50 %:lla korotettu palkka yhteensä $(10 + 18)$ 28 tunnilta.

Ylityökirjanpitoon kirjataan tasoittumisjaksossa keskimäärin 40 tuntia viikossa ylittävä työ eli 20 tuntia $(500 \text{ tuntia} - 12 \times 40)$.

JOUSTAVA KOKOAIKATYÖ

Joustavan kokoaikatyön tarkoitus

1. Joustavalla kokoaikatyöllä tarkoitetaan menettelyä, jossa alle 37,5 tunnin sopimuksella työskentelevälle työntekijälle maksetaan täyttä kuukausipalkkaa. Kuukausipalkan vastineeksi työntekijä sitoutuu ottamaan vastaan työvuorolisalle etukäteen merkittyjen työvuorojen lisäksi ns. joustotunteja siten, että tunnit yhteensä vastaavat kokoaikatyötä.

Järjestelyn tarkoitus on lisätä kokoaikatyön määrää. Joustavan kokoaikatyön ei ole tarkoitus korvata ns. tavanomaista kokoaikatyötä. Joustavan kokoaikatyön järjestelyyn kuuluva työntekijä ei ole työajan tarkastelun piirissä (TES 6 §). Joustavaa kokoaikatyötä tekevällä työntekijällä on kuitenkin samanlainen oikeus toistaiseksi voimassa oleviin työsopimustuntien nostoihin kuin muutenkin.

Järjestelmän käyttöönotto ja irtisanominen

2. Joustava kokoaikatyö voidaan ottaa käyttöön työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti). Jos työpaikalla on luottamusmies, sovitaan käyttöönotosta hänen kanssaan.
3. Sopimus voidaan irtisanoa kolmen (3) kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Tällöin sopimus päättyy sen tasoittumisjakson lopussa, jonka kuluessa irtisanomisaika päättyy.

Joustavasta kokoaikatyöstä sopiminen ja sopimuksen irtisanominen

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

Irtisanomisaikaa ei tarvitse noudattaa, mikäli osapuolella on järjestelyn lopettamiseen ennalta-arvaamaton ja olennaisesti hänen olosuhteitaan muuttava syy, jota ei ole voitu ottaa huomioon sopimusta tehdessä.

Sopimuksen päättymisen jälkeen työntekijä palaa työsopimuksensa mukaiseen tuntimäärään.

Joustavaa kokoaikatyötä koskevassa paikallisessa sopimuksessa sovittavat asiat

6. Työnantaja ja työntekijä sopivat seuraavista asioista:

1. työvuorolistaan etukäteen suunniteltavien työtuntien määrä. Etukäteen julkaistavaan työvuoroluetteloon tulee kuitenkin merkitä vähintään 22,5 tuntia viikkoa kohti (ns. listatunnit). Työnantaja ja työntekijä voivat tapauskohtaisesti sopia poiketa vähimmäismäärästä.
2. menettelyt, joilla joustotunteja tarjotaan. Työvuorolistan täydentäminen joustotunneilla tulee ilmoittaa viimeistään 24 tuntia ennen kyseisen työvuoron alkamista.
3. ajankohdat, joina työntekijä on halukas tekemään joustotunteja. Työnantajan on pyrittävä tarjoamaan joustotunteja ensisijaisesti näinä ajankohtina.

Työntekijän kieltäytymisoikeus joustotunneista

7. Työntekijällä on velvollisuus tehdä joustotunnit, mikäli ne on tarjottu aikaisemmin kuin 24 tuntia ennen työskentelyn aloittamista, ellei sopimuksessa ole sovittu pitemmästä ajanjaksosta ('aikaraja'). Tarjousta ei kuitenkaan tule lähettää klo 22 ja klo 06 välillä ('rauhotusaika'), ellei työntekijän kanssa sovita toisin.

Mikäli työntekijä kieltäytyy näistä tunneista ilman 9. kohdassa mainittua syytä, tunnit voidaan vähentää palkasta. Tasoittumisjaksoa käytettäessä vähennys on tehtävä viimeistään tasoittumisjakson päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Työnantaja voi myös käyttää palkan vähentämisen sijasta vuosivapaatunteja työntekijää kuultuaan.

8. Työntekijällä ei ole velvollisuutta tehdä joustotunteja, mikäli niitä ei ole tarjottu aikarajaa noudattaen.
9. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotuista joustotunneista kuukausipalkkaa vähentämättä seuraavissa tilanteissa, vaikka ne tarjotaan aikarajaa noudattaen ennen työvuoron alkua:
 - sovellettavat lepoaika- ja vapaapäivämääräykset eivät toteudu
 - työntekijän kanssa on sovittu vapaasta

- työntekijällä on oikeus työehtosopimuksen 17 §:n mukaiseen tilapäiseen poissaoloon
- työntekijä on poissa vuosiloman, sairauden taikka perhevapaan vuoksi.

10. Tarjoamatta jääneitä tunteja ei voida vähentää palkasta.

11. Muutoin joustavassa kokoaikatyössä noudatetaan työvuorosuunnittelua koskevia säännöksiä ja määräyksiä.

Muut työehdot

12. Lomapalkka lasketaan työehtosopimuksen 20 § 8.-11. kohtien mukaisesti eli prosentuaalisena lomanmääräytymisvuoden ansiosta. Mikäli työntekijä on työskennellyt koko lomanmääräytymisvuoden joustavalla kokoaikatyöllä, voidaan työntekijän kanssa sopia, että lomapalkka määräytyy kuukausipalkkaisen laskeusasäännön mukaisesti.

13. Sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin vähintään työehtosopimuksen mukaisilta tunneilta. Joka tapauksessa sairausajan palkan perusteena tulee olla vähintään 22,5 tuntia viikossa, mikäli työvuoroluetteloa ei ole laadittu kyseiselle ajanjaksolle.

LISÄTYÖN TARJOAMINEN

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

1. Yrityskohtaisen järjestelyn tavoitteena on tehostaa tilapäisen tai ennakoimattoman lisätyön kohdentumista yrityksen omalle henkilöstölle. Tällaisella lisätyöllä tarkoitetaan sellaista tilapäistä työtä, jota voidaan suunnitella valmiiksi työvuoroluetteloon tai ennakoimatonta lisätyötä, jota ei ole voitu ottaa huomioon työvuorosuunnittelussa. Lisätyön tarjoamisessa hyödynnetään tyypillisesti esimerkiksi digitaalisia kanavia.
2. Yrityskohtaisella järjestelyllä sovitaan siitä, miten lisätyön tarjoaminen yrityksessä järjestetään.
3. Työvuoroluetteloon suunniteltujen tuntien ja ennakoimattomien lisätyötuntien yhteismäärä on enintään 10 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa tai käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää keskimäärin enintään 37,5 tuntia viikossa.
4. Työnantaja tiedustelee jokaiselta alle 37,5 tuntia tekevältä, mistä toimipaikoista hän on valmis vastaanottamaan lisätyötunteja.

Työntekijällä on oikeus tulla milloin tahansa tietyn toimipaikan lisätyöilmoituksen piiriin tai jäädä siitä pois.

5. Tietyn toimipaikan lisätyötunteja tarjotaan niille alle 37,5 tuntia tekeville, jotka ovat ilmoittaneet halustaan lisätyöhön ko. toimipaikassa.

Saatuun lisätyötarjouksen ja ollessaan valmis tekemään tarjotun työn työntekijän ilmoittautuu sovitulla tavalla.

Vastatessaan lisätyötarjoukseen työntekijän on ilmoitettava, jos työntekijän työvuoroluetteloon suunniteltujen ja tarjottujen lisätyötuntien yhteismäärä ylittää 10 tuntia vuorokaudessa tai keskimäärin enintään 37,5 tuntia viikossa.

6. Lisätyön antamisessa pyritään tasapuolisuuteen ottaen erityisesti huomioon työntekijän ammattitaito, osaaminen, kokemus ja soveltuvuus tehtävään.

Lisätyötä tarjotaan mahdollisuuksien mukaan ensin lisätyötä tarvitsevan toimipaikan omille työntekijöille, sen jälkeen yrityksen muille työntekijöille ja viimeisenä yrityksen ulkopuolisille työntekijöille.

Lisätyötuntien kohdentuminen oman yrityksen ja työpaikan työntekijöille parhaimmillaan varmistaa työnantajalle ammattitaitoisen ja osaavan henkilökunnan. Samalla se on viesti henkilökunnalle, että heidän työtään ja ammattitaitoaan arvostetaan, joka edelleen edistää työntekijöiden motivoituneisuutta ja sitoutumista työhönsä.

7. Työnantajalla on oikeus poistaa työntekijä lisätyöilmoituksen saajien piiristä uuden tasoittumisjakson alkamiseen asti, jos hänen tasoittumisjakson työtuntien määrä on ylittämässä keskimäärin 37,5 viikkotyötuntia.

Sopimus

8. Yrityskohtaisen järjestelyn käyttöönotosta ja toteuttamisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti (työehtosopimuksen 23 S:n mukaisesti). Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.
9. Sopimuksessa yrityskohtaisesta järjestelystä on sovittava ainakin seuraavista asioista:
 - miten työntekijä ilmoittaa halustaan tulla tietyn toimipaikan lisätyöilmoituksen piiriin tai jäädä siitä pois
 - miten työnantaja ilmoittaa lisätyötunneista ja mitä tietoja lisätyöstä ilmoituksessa tulee olla
 - miten työntekijä ilmoittaa halukkuudestaan ottaa vastaan tarjotut lisätyötunnit
 - minkä ajan kuluessa työntekijä ilmoittaa halukkuutensa ottaa vastaan tarjotut lisätyötunnit eri tilanteissa
 - miten työnantaja ilmoittaa, kenelle tarjotut lisätyötunnit annetaan.
10. Yrityskohtaisesta järjestelystä sopineella luottamusmiehellä on oikeus pyynnöstä saada tiedot:
 - järjestelyyn ilmoittautuneiden määrästä
 - lisätyötuntien jakautumisesta järjestelyyn ilmoittautuneiden ja yrityksen ulkopuolisten työntekijöiden kesken.

KOKOAIKATYÖN TARJOAMINEN

Kokoaikatyön tarjoamismallia voidaan soveltaa 1.9.2022 alkaen.

1. Kokoaikatyön tarjoamista koskevan mallin käyttöönotosta ja toteuttamisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) tässä mainituin poikkeuksin. Työntekijöiden osalta sopijapuolena toimii luottamusmies tai asianomainen henkilöstöryhmä. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. Henkilöstöryhmän tapauksessa sopimuksen syntyminen edellyttää kyseisen henkilöstöryhmän keskuudessaan tekemää päätöstä.
2. Mikäli työnantaja sitoutuu työntekijän pyynnöstä tarjoamaan kokoaikatyötä kaikille sitä haluaville työntekijöille, joiden työsuhde on kestänyt vähintään 12 kuukautta, ei sopimuksen voimassaoloaikana tarvitse noudattaa seuraavia velvollisuuksia:
 - Kaupan työehtosopimuksen 6 §:n määräys alle 37,5 tuntia tekevän työntekijän työajan tarkastelusta
 - Työsopimuslain 2 luvun 5 § siltä osin kun kyse on uuden työntekijän palkkaamisesta.
3. Sopimuksessa on sovittava seuraavista asioista:
 - Menettely kokoaikaisen työn pyytämiseksi
 - Kohtuullinen aika, jonka kuluessa työnantajan on käsiteltävä ja hyväksyttävä työntekijöiden kokoaikatyötä koskevat pyynnöt. Jos muuta ei sovita, kohtuullinen aika on 2 viikkoa.
 - Työntekopaikat, joista kokoaikatyötä on otettava vastaan
 - Sopimuksen soveltamisalue. Sopimus voi koskea yrityksen koko Kaupan työehtosopimuksen alaista henkilöstöä, tai sitä voidaan rajoittaa ammattiryhmäkohtaisesti, alueellisesti ja/tai toimipaikkakohtaisesti.
 - Sopimuksen irtisanomisaika. Ellei toisin sovita, työnantajan noudattama irtisanomisaika on 3 kuukautta ja työntekijäosapuolen 12 kuukautta.
4. Sopimuksessa voidaan myös sopia, että muu lisätyön tarjoamisvelvollisuus (esimerkiksi tilapäinen lisätyö) ja sen vastaanottovelvollisuus molemmat yhdessä poistetaan.

5. Kun työnantaja hyväksyy työntekijän pyynnön kokoaikatyöstä, korotetut sopimustunnit otetaan huomioon seuraavaksi suunniteltavan viikon tiedoissa, ellei toisin sovita. Tuntien korottamista ei kuitenkaan ole velvollisuutta toteuttaa tasoittumisjaksoa käytettäessä siten, että se johtaisi korotettuun palkkaan.
6. Mikäli työntekijä on poissa korotettujen sopimustuntien tullessa voimaan, nostetaan työsopimustunteja aikaisintaan työhönpaluusta alkaen. Mikäli työnantaja ei halua hyväksyä pyyntöä, työnantaja ilmoittaa siitä työntekijälle. Jos pyyntöä ei toteuteta, tämä sopimus ja sen vaikutukset päättyvät tuosta hetkestä eteenpäin.
7. Muissa tapauksissa sopimus päättyy siitä hetkestä lukien, kun työnantaja ilmoittaa kokoaikatyön tarjoamista koskevan sitoumuksen päättyvän.

Esimerkki 56

Kokoaikaisen työn tarjoamista koskeva sitoumus koskee Kauppa Oy:n Hämeentien myymälässä pääsääntöisesti työskenteleviä myyjän tehtävässä toimivia työntekijöitä.

Työtä on otettava vastaan Kauppa Oy:n Tampereella sijaitsevista myymälöistä.

1. Työntekijä esittää kirjallisen pyynnön kokoaikatyöstä.
2. Työnantaja vastaa kahden viikon kuluessa työntekijän pyyntöön.
3. Jos työnantaja hyväksyy työntekijän pyynnön kokoaikatyöstä, korotetut sopimustunnit otetaan huomioon seuraavaksi suunniteltavan viikon tiedoissa.

8. Kokoaikatyön tarjoamista koskeva työehtosopimusteksti tulee voimaan 1.9.2022. Työehtosopimusosapuolet julkaisivat tätä ennen järjestelyä koskevan yhteisen soveltamisohjeen.

TYÖAIKAPANKKI

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

Työnantaja ja työntekijä sopivat erikseen työaikapankkiin siirrettävistä tunneista.

Siirrettävät työtunnit

2. Työaikapankkiin voidaan siirtää seuraavia tunteja:
 - lisä- ja ylityötunteja
 - sunnuntaityön korotustunteja
 - tes-vapaapäivänä tehtyjä työtunteja
 - arkipyhälyhennyspäivänä tehtyjä työtunteja
 - työaikalain mukaisena vapaapäivänä tehtyjä työtunteja
 - Pekkaspäivänä tehtyjä työtunteja
 - liukuvan työajan plussaldotunteja työntekijän pyynnöstä
 - vuosivapaatunteja.
3. Työnantajan aloitteesta tehtävät ja korotetulla palkalla maksettavat työtunnit siirretään työaikapankkiin vastaavasti korotettuina.

Työntekijän aloitteesta tehtävät tunnit siirretään työaikapankkiin korottomina.

4. Työnantaja ja työntekijä sopivat siirrettävien työtuntien määrästä.

Työaikapankissa saa kokoaikatyöntekijällä olla enintään 75 tuntia ja alle 37,5 tuntia tekevällä enintään 2 kertaa työ sopimuksessa sovittu viikkotyöaika.

Työaikapankkivapaan pitäminen

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

Työaikapankkivapaan antamisajankohdasta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään 2 viikkoa etukäteen.

6. Työaikapankkivapaa annetaan kokonaisina vapaapäivinä, ellei toisin sovita. Työaikapankkivapaa pyritään antamaan muiden vapaapäivien tai vuosiloman yhteydessä.

Työaikapankkivapaa on pidettävä viimeistään kertymisvuotta seuraavan kalenterivuoden aikana, ellei hyväksyttävän poissaolon takia muuta sovita.

7. Työnantajan tai työntekijän irtisanoessa työaikapankkisopimuksen pidetään työaikapankkiin siirretyt työtunnit vapaana kuten kohdissa 5. ja 6. on todettu.

Työkyvyttömyys ja vapaa

8. Työntekijän ollessa työkyvytön ennen työaikapankkivapaan alkamista tai työkyvyttömyyden alkaessa työaikapankkivapaan aikana noudatetaan vuosilomalaian säännöksiä.

Työaikapankkivapaat kerryttävät vuosilomaa.

Kirjanpito

9. Työaikapankista on kirjattava:
 - milloin työ on tehty
 - kumman aloitteesta
 - montako tuntia tehty ja montako siirretty pankkiin
 - työaikapankkivapaan ajankohta ja montako tuntia pankista otetaan.

Työsuhteen päättyminen

10. Työsuhteen päättyessä pitämätön työaikapankkivapaa korvataan peruspalkalla.

VÄKIVALLAN UHKA

1§ Arviointi

1. Työnantajan työturvallisuuslain mukainen vaaran arviointi tulee palvelutyötehtävissä sisältää myös työpaikkaan kohdistuvan väkivallan uhan arvioinnin, joka päivitetään vähintään kerran kalenterivuodessa.

Arvioinnissa otetaan huomioon mm.:

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

Arvioidun vaaran perusteella työnantajan tulee järjestää työ ja työolosuhteet siten, että väkivallan uhkaa voidaan torjua tai vähentää.

2§ Torjunta ja jälkihoito

2. Työsopimusta tehtäessä työntekijälle selvitetään työhön sisältyvä mahdollinen yksintyöskentely ja sen työturvallisuusriskit.
2. Väkivallan uhkaa tulee torjua mm.:
 - laatimalla menettelytapaohjeet väkivaltilanteen varalle
 - antamalla työntekijälle riittävä opastus tai koulutus käytössä oleviin turva- ja hälytysjärjestelmiin
 - suunnittelemalla työpisteet rakenteellisesti turvallisiksi
 - arvioinnissa todetun väkivallan uhan huomioiminen työvoiman mitoituksessa sekä työvuoro- ja työaika suunnittelussa
 - varmistamalla yhteydensaanti poliisiin tai vartiointiliikkeeseen, esimerkiksi puhelimella.
3. Työnantaja selvittää jälkihoitoon liittyvät mahdollisuudet ja järjestelyt.

3 § Yksintyöskentely

Yksintyöskentely on asiakaspalvelutyötä:

- jota myyjä tekee yksin myymälässä, kioskissa, myymälän tai tavaratalon yhdessä kerroksessa tai huolto- ja liikenneasemalla ja
- joissa toiminta on järjestetty siten, että aukioloaikana työskentelee tavallisesti 1 työntekijä kerrallaan.

Työ ja työolosuhteet tulee järjestää siten, että väkivallan uhkaa myös yksintyöskentelyssä voidaan torjua tai vähentää.

Ruoka- ja kahvitaukoja annettaessa työnantajan on huolehdittava, että ne voidaan käytännössä pitää.

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Johdanto

Luottamusmiessopimuksen tarkoitus on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa yrityksen eri osa-alueilla ja ennaltaehkäistä ongelmien syntymistä.

Toimintaympäristön nopeat muutokset korostavat yhteistoiminnan ja paikallisen sopimisen tärkeyttä. Työnantajilta ja luottamusmiehiltä vaaditaan ennakolluultonta suhtautumista ajan haasteisiin.

On tärkeää, että luottamusmiehet ymmärtävät riittävästi yrityksen liiketoimintaa ja muuttuvaa toimintaympäristöä sekä pystyvät yhdessä työnantajan kanssa toimimaan tämän sopimuksen mukaisissa tehtävissä.

Muutosten johdosta luottamusmiestehtävien hoidossa korostuu luottamusmiehen yhteistyökumppanin rooli yrityksen ja sen henkilöstön erilaisissa kehittämishankkeissa sekä parannettaessa yrityksen tuottavuutta ja työhyvinvointia.

Kaupun tulevaisuuden haasteet, yhteiset kehittämishankkeet ja paikallinen sopiminen edellyttävät riittävän kattavaa luottamusmiesjärjestelmää, jossa luottamusmiehillä on tarvittavat tiedot ja taidot tehtäviensä hoitamiseen.

Yhteistyön ja paikallisen sopimisen edistämiseksi työnantaja ja pääluottamusmies selvittävät käytännön tarpeet ja sopivat järjestelyistä koskien:

- yrityksen sisäisten viestintäjärjestelmien käyttämistä luottamusmiehen tiedottamisessa,
- yrityksen luottamusmiesten keskinäistä yhteydenpitoa ja kokoontumisia,
- luottamusmiesten verkko-opetusmahdollisuuksia sekä
- luottamusmiesten liiketoimintaosaamisen kehittämistä.

1 § Sopimuksen soveltamisala

Sopimusta noudatetaan Kaupan liiton jäsenyrityksissä.

2 § Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen tehtävänä on:

- kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä
- osallistua paikallisten sopimusten tekemiseen
- olla aktiivi kumppani yhteisissä tuottavuus- ja kehittämishankkeissa
- osallistua henkilöstön ammatillisen koulutuksen kehittämiseen
- edustaa toimialueensa järjestäytyneitä työntekijöitä
- edustaa yrityksessä työskenteleviä vuokratyöntekijöitä erimielisyyksien selvittämisessä siten kuin tilaajavastuulaissa säädetään
- antaa palautetta työntekijöiltä työnantajalle
- valvoa työehtosopimusten ja työlainsäädännön noudattamista
- osallistua paikallisten erimielisyyksien selvittämiseen
- pyrkiä edistämään työnantajan ja työntekijöiden välisiä suhteita ja työrauhan säilymistä työpaikalla aktiivisesti ja oikea-aikaisesti sekä puuttumaan uhkaviin työtaistelutoimenpiteisiin ennaltaehkäisevästi.

3 § Luottamusmiehen valinta

Yleistä

1. Palvelualojen ammattiliittoon järjestäytyneet yrityksen työntekijät valitsevat luottamusmiehen.
2. Luottamusmies on PAMin ammattiosaston jäsen ja yrityksen työntekijä.
3. Järjestäytyneiden työntekijöiden valitsema vaalitoimikunta huolehtii luottamusmiesvalinnan käytännön järjestelyistä. Työnantaja varaa tilaisuuden vaalien toimittamiseksi.
4. Luottamusmiesvalinnan järjestämisestä työpaikalla on ilmoitettava työnantajalle 7 päivää ennen valinnan toimittamista.

Luottamusmiehet

5. Luottamusmiehiä voidaan valita seuraavasti:

Yrityksen luottamusmies

Yritykseen voidaan valita luottamusmies. Vähintään 30 työntekijän yritykseen valittu luottamusmies on tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies.

Alueorganisaatio

Yrityksessä, jossa on valtakunnallisesti laaja alueorganisaatio tai jonka palveluksessa on yli 800 työntekijää, tulee työnantajan ja pääluottamusmiehen paikallisen vuorovaikutuksen lisäämiseksi neuvotella luottamusmiesorganisaatiosta.

Neuvotteluissa on käsiteltävä muun muassa seuraavat asiat:

- yrityksen organisaatio- ja päätöksentekorakenne
- hallinnollinen itsenäisyys ja erillisyydet
- toimipaikkojen lukumäärä ja etäisyydet
- henkilöstömäärä ja -jakauma
- työmenetelmien ja -välineiden hyödyntäminen toiminnassa, luottamushenkilöiden yhteydenpidossa ja viestinnässä
- yhteistyön, paikallisen sopimisen ja neuvottelujärjestelmän kehittämistarpeet
- luottamusmiesten toimivalta ja sopimisoikeudet
- vapautusajat ja korvaukset
- tiedonsaantioikeudet ja -vastuut

Luottamusmiesorganisaatiosta sovittaessa on sopimus tehtävä kirjallisesti.

Mikäli luottamusmiesorganisaatiosta ei päästä yhteisymmärrykseen, voidaan asia jommankumman osapuolen pyynnöstä siirtää työmarkkinaosapuolten käsiteltäväksi.

Toimipaikan luottamusmies

Yrityksen luottamusmiehen lisäksi voidaan valita toimipaikan luottamusmies, jos asiasta sovitaan kirjallisesti ennen vaalijärjestelyjä.

Alueluottamusmies

Yritykseen, jolla on valtakunnallisesti laaja alueorganisaatio, voidaan valita alueluottamusmiehiä, jos asiasta sovitaan kirjallisesti ennen vaalijärjestelyjä.

Jos yritykseen on valittu useita alueluottamusmiehiä, toimii 1 heistä yrityksen pääluottamusmiehenä tehtävään järjestää myös koko yritystä koskevien yhteisten asioiden käsittely.

Toimipaikan tai alueluottamusmiehen valitseminen

Työnantajan ja pääluottamusmiehen sopiessa yrityksen toimipaikan tai alueluottamusmiehen valitsemisesta on otettava huomioon seuraavaa:

- yrityksen organisaatio- ja päätöksentekorakenne
- hallinnollinen itsenäisyys ja erillisyyt
- henkilöstömäärä ja -jakauma
- yhteistyön, paikallisen sopimisen ja neuvottelujärjestelmän kehittämistarpeet.

Toimipaikan luottamusmies voidaan valita yrityksen itsenäiseen toimintayksikköön, jossa työnantajan edustajalla on itsenäinen neuvotteluoikeus, vastuu yksikön tuloksesta ja henkilöstöstä. Itsenäisiä toimintayksiköjä ovat esimerkiksi yrityksen hankinta- ja jakelukeskus, tavaratalo tai erillinen konttori.

Alueluottamusmies voidaan valita alueelle, jossa työnantajan edustajalla on itsenäinen neuvotteluoikeus ja että neuvottelujärjestelmän mukainen asioiden käsittely voidaan alueella järjestää tehokkaasti ja toimivasti.

Esimiesten luottamusmies

Esimiesasemassa olevat toimihenkilöt, joihin noudatetaan Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimusta tai Varasto- ja kuljetusesimiesten työehtosopimusta voivat valita keskuudestaan luottamusmiehen.

Jos esimiehet eivät ole valinneet itselleen luottamusmiestä, heitä edustaa työntekijöiden keskuudestaan valitsema luottamusmies. Tällöin myös esimiehillä on oikeus äänestää työntekijöiden luottamusmiesvaaleissa.

Varaluottamusmies

Luottamusmiehelle voidaan valita varamies. Varamiehen toimimisesta luottamusmiehenä on ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Luottamusmiehenä toimiessaan varamiehellä on luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.

Jollei paikallisesti toisin sovita, varaluottamusmiehen toimiessa yrityksen luottamusmiehenä hänellä on oikeus työstä vapautusaikaan sekä luottamusmieskorvaukseen. Työstä vapautusaikaa annetaan ja luottamusmieskorvausta maksetaan, mikäli yrityksen luottamusmies on estynyt hoitamasta luottamustehtäväänsä yhdenjaksoisesti vähintään viikon ajan. Korvaus sijaistamisen ajalta lasketaan käyttäen osakuukauden palkanlaskentasääntöä.

Ilmoitukset työnantajalle

6. Valituista luottamusmiehistä varamiehiin sekä luottamusmiestehtävien päättymisistä on ilmoitettava välittömästi ja kirjallisesti työnantajalle.

Luottamusmiehen jatkaessa tehtävissä ilman vaaleja siitä on ilmoitettava työnantajalle välittömästi vaalikauden päättymisen jälkeen.

Saatuun tiedon uusista luottamusmiehistä työnantajan on ilmoitettava vastaava työnantajan edustaja välittömästi ja kirjallisesti luottamusmiehelle.

Tehtävästä luopuva luottamusmies ja työnantaja perehdyttävät uuden luottamusmiehen yrityksen paikallisiin sopimuksiin ja käytäntöihin. Perehdytyksen menettelytavoista ja aikataulusta sovitaan työnantajan kanssa. Luottamusmiehet osallistuvat perehdytykseen ilman ansionmenetystä.

Muutostilanteet

7. Yrityksen tai sen osan toiminnan olennaisesti supistuessa tai laajentuessa tai liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai niihin verrattavan organisaatiomuutoksen johdosta paikalliset osapuolet saattavat luottamusmiesorganisaation mahdollisimman pian vastaamaan yrityksen tai sen osan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

4 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot

1. Syntyessä epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta luottamusmiehelle annetaan kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
2. Yrityksen luottamusmiehellä on oikeus pyynnöstä saada työehtosopimusten piiriin kuuluvista yrityksen työntekijöistä seuraavat tiedot:

Kerran vuodessa

- suku- ja etunimet
- alle 37,5 tuntia työskentelevien sekä määräaikaisten työntekijöiden määrät alueellisesti, toimipaikkakohtaisesti tai muutoin työnantajan kannalta tarkoituksenmukainen kokonaisuus huomioiden. Tietoja, jotka koskevat alle 6 henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.
- palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu
- työntekijöiden lukumäärä sekä vuoden aikana työssä olleiden erikseen työhön kutsuttavien tai muun tilapäisen henkilöstön lukumäärä
- työpaikkakohtaisesti työehtosopimuksen (23 §:n mukaisesti) toisin sovitut asiakokonaisuudet ilman yksilöitäviä henkilötietoja.

Kuukauden kuluessa työsuhteiden alkamisesta

- uusien työntekijöiden suku- ja etunimet sekä palvelukseen tuloaika.
3. Pääluottamusmiehellä on oikeus pyynnöstä saada lisäksi seuraavat ryhmäkohtaiset tiedot toimialueensa työntekijöistä edellyttäen, että tiedot perustuvat yrityksen muun toiminnan yhteydessä syntyvään tietoaineistoon:
 - keskimääräinen kuukausi- tai tuntipalkka ilman lisiä
 - keskimääräinen kuukausi- tai tuntipalkka lisineen
 - työtuntien määrä ja ylityötuntien osuus tehdyistä työtunneista.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada edellä mainitut tiedot kerran vuodessa noudattaen työehtosopimusten ammattiryhmittelyä. Tietoja, jotka koskevat 6 henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

4. Luottamusmiehelle annetaan pyynnöstä selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

5. Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä ja niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.
6. Vuokratyöstä tai alihankinnasta tehdystä sopimuksesta on tilaajavastuulain mukaisesti pyynnöstä ilmoitettava luottamusmiehelle. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä vuokratyön käytön syy, käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot.
7. Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina. Luottamusmiehen on kaikessa toiminnassaan huomioitava kulloinkin voimassa oleva tietosuojalainsäädäntö.

5 § Luottamusmiehen kanssa käsiteltävät asiat

1. Työnantaja ja luottamusmies käsittelevät vuosittain seuraavat asiat:
 - Yrityksen koko henkilöstön rakenne ja määrä sekä arvion niiden kehittymisestä.
 - Työajan suunnittelussa ja lisätyön tarjoamisessa käytettävät periaatteet ja niiden toimivuus.
 - Alueellisesti, toimipaikkakohtaisesti tai muutoin työnantajan kannalta tarkoituksenmukainen kokonaisuus huomioiden alle 37,5 tuntia työskentelevän henkilöstön rakenne ja sen kehitys sekä arvion sen kehittymisestä.
 - Alueellisesti, toimipaikkakohtaisesti tai muutoin työnantajan kannalta tarkoituksenmukainen kokonaisuus huomioiden työsopimustuntien ja tehtyjen työtuntien määrä ja suhde sekä niiden kehitys ja arvio niiden kehittymisestä.
 - Mahdollisuudet käyttää joustavan kokoaikatyön järjestelyä.
 - Muut mahdolliset toimenpiteet, joilla on pyritty lisäämään työn teettämistä kokoaikaisin tai lähes kokoaikaisin työtunnein.

Käsittelyn tarkoituksena on edesauttaa lisätyöntarjoamisvelvollisuuden sekä työehtosopimuksen 6 § toteutumista.

6 § Työstävapautus ja työskentelypuitteet

Työstävapautus

1. Luottamusmiehellä on oikeus riittävään työstävapautukseen luottamusmies-tehtävien hoitamista varten.

Työstävapautuksen määrässä otetaan huomioon mm. työntekijöiden ja toimi-paikkojen lukumäärä, toimipaikan sijainti ja yrityksen toiminnan luonne.

Työstävapautusaika ja ajankäyttö

2. Alla esitetyn taulukon mukainen työstävapautusaika annetaan ainoastaan yri-tyksen luottamusmiehelle, ellei yrityskohtaisesti toisin sovita.

Yrityksen luottamusmiehelle annetaan työstävapautusaikaa hänen toimialuee-seen kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäyty-neisyydestä) seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Työstävapautusaika tuntia / viikko
20-49	3
50-149	5
150-299	12
300-499	20
500-799	30
vähintään 800	kokonaan työstä vapaa

Luottamusmiehen työ sopimuksessa olevan viikkotyöajan alittaessa taulukon mukaisen työstävapautusajan sopimustunnit nostetaan henkilöstömäärää vas-taavaan taulukon mukaiseen vapautusaikaan luottamusmieskauden ajaksi.

Esimerkki 57

Työntekijän työ sopimustunnit ovat 25 t/viikko. Työntekijöiden lukumäärä on 550. Sopimustunnit nostetaan luottamusmieskauden ajaksi 30 t /viikko.

Esimerkki 58

Työntekijän työsopimustunnit ovat 30 t/ viikko. Työntekijöiden lukumäärä on yli 800. Sopimustunnit nostetaan luottamusmiekskauden ajaksi 37,5 t/ viikko.

Luottamusmiestehtävän hoitamista varten sovittuja viikkoajoja voidaan myös yhdistää.

Luottamusmiehen tulee tehdä ajankäyttösuunnitelma, josta käy ilmi luottamusmiestehtävän hoitamiseen käytettävä aika pääaiheittain.

Luottamusmiehellä on lisäksi oikeus kerran vuodessa käydä toimialaansa kuuluvissa toimipaikoissa työnantajan kanssa sovittavana aikana.

Toimipaikkojen väliseen matkaan käytettyä aikaa ei lueta em. vapautusaikaan.

Työntekijämäärän ollessa vähemmän kuin 20, selvitetään kussakin tapauksessa erikseen, milloin on tarkoituksenmukaista sopia kiinteästä työstävapautusajasta.

Ellei paikallisesti toisin sovita, todetaan työntekijämäärä puolivuositain.

Työskentelypuitteet

3. Luottamusmiehellä annetaan työpaikan olosuhteet huomioon ottaen riittävästi säilytystilaa hänen tarvitsemilleen asiakirjoille ja tarvittaessa oikeus käyttää työnantajan hallinnassa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa ja tavanomaisia toimistovälineitä. Luottamusmies voi toimittaa ammattiliittonsa aineistoa työntekijöille.

Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internetyhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, luottamusmiehen tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Luottamusmiehellä annetaan tarvittaessa mahdollisuus työnohjaukseen tai muihin työpaikalla käytössä oleviin työn kuormituksen ehkäisemiseen tarkoitettuihin keinoihin.

7 § Ansionmenetyksen korvaus

Ansionmenetys

1. Työnantaja maksaa luottamusmiehelle luottamusmiestehtävän hoitamisesta aiheutuneen säännöllisen työajan ansiomenetyksen.

Jos luottamusmies olisi säännöllisenä työaikanaan ansainnut työvuoroluettelon mukaan ilta-, yö- ja lauantailisiä, ne maksetaan, ellei paikallisesti toisin sovita.

Luottamusmiehen tehdessä työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työajan ulkopuolella maksetaan lisä- tai ylityökorvaukset, ellei toisin sovita.

Matkakustannukset

2. Luottamusmiehen matkustaessa työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien takia maksetaan matkakorvaukset yrityksessä noudatettavan käytännön mukaan, kuten muissakin työtehtävissä.

Luottamusmiehen käyttäessä matkustamiseen työnantajan suostumuksella omaa autoa maksetaan kilometrikorvaus.

Luottamusmieskorvaus

3. Luottamusmiestehtävien hoitamisesta maksetaan luottamusmieskorvausta ainoastaan yrityksen luottamusmiehelle, ellei yrityskohtaisesti toisin sovita.

Yrityksen luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta hänen toimialueeseensa kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä) seuraavasti:

Luottamusmieskorvaukset 1.5.2022 alkaen:	
Työntekijöiden määrä	Korvaus euroa / kk
20-49	44
50-149	78
150-299	110
300-499	167
500-799	212
vähintään 800	sovitaan paikallisesti

Ellei paikallisesti toisin sovita, todetaan työntekijämäärä puolivuositain.

Pääluottamusmiehen ansiokehitys

4. Pääluottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata vähintään yrityksen asianomaisen ammattiryhmän vastaavien työntekijöiden keskimääräistä ansiokehitystä.

Pääluottamusmiehen ansiokehitysvertailuryhmänä pidetään sitä yrityksen ammattiryhmää, johon pääluottamusmies kuuluu.

8 § Luottamusmiehen koulutus

1. Luottamusmiehellä on oikeus osallistua koulutussopimuksen mukaiseen koulutukseen.

Uuden luottamusmiehen koulutus käsitellään työnantajan kanssa 2 kuukauden aikana valinnasta.

2. Pääluottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen pääluottamusmies ja työnantaja selvittävät yhdessä, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entisessä tai vastaavassa työssä ammatillista koulutusta.

Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämän koulutuksen.

Työnantaja ja pääluottamusmies selvittävät luottamusmiestehtävän aikana, edellyttääkö ammattitaidon ylläpitäminen, joko entiseen tai vastaavaan työhön, sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

9 § Työsuhdeturva

Syrjintäkielto

1. Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän takia erottaa työstä eikä muutoinkaan syrjiä.
2. Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän aikana tai sen johdosta siirtää alemmpipalkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön, kuin missä hän oli valituksi tullessa.
3. Varsinaisen työn vaikeuttaessa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista hänelle on järjestettävä muuta työtä ottaen huomioon yrityksen tai sen osan olosuhteet sekä hänen ammattitaitonsa. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa ansioiden alentumista.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

4. Irtisanottaessa tai lomautettaessa yrityksen henkilöstöä taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen, ellei yrityksen tai pääluottamusmiehen toimialueena olevan yrityksen osan toimintaa keskeytetä kokonaan.

Yhteisesti todettaessa tai työnantajan muutoin näissä neuvotteluissa yksilöidysti osoittaessa, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, edellä esitetystä voidaan poiketa.

Pääluottamusmiehen riitauttaessa irtisanomisen liittojen väliset neuvottelut on käytävä irtisanomisajan kuluessa.

5. Luottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa hänen työnsä päättyessä kokonaan, jos:
 - työnantaja ei voi järjestää hänelle ammattitaitoa vastaavaa tai muutoin sopivaa työtä tai
 - työnantaja ei voi kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Yksilösuoja

6. Luottamusmiestä ei saa irtisanoa hänestä johtuvasta syystä ilman edustamiensa työntekijöiden suostumusta (työsopimuslain 7:10 § 1 momentti).
7. Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8:1-3 §:n säännöksiä.

Luottamusmiehen työsopimus voidaan purkaa järjestysmääräyksiensä rikkomisen takia vain, jos luottamusmies on toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteen täyttämättä.

Ehdokassuoja

8. Työsuhdeturvamääräyksiä noudatetaan pääluottamusmiesehdokkaaseen, jonka asettamisesta on ilmoitettu työnantajalle kirjallisesti.

Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan 3 kuukautta ennen pääluottamusmiehen toimikauden alkua. Ehdokassuoja päättyy muiden kuin valituksi tulleen osalta vaalin järjestäjän todettua vaalituloksen.

Jälkisuoja

9. Työsuhdeturvamääräyksiä noudatetaan 6 kuukautta pääluottamusmiehtävän päättymisestä.

Pääluottamusmies ja liikkeen luovutus

10. Luovutetun liikkeen tai sen osan säilyttäessä itsenäisyytensä pääluottamusmiehen asema jatkuu sellaisenaan.

Luovutetun liikkeen tai sen osan menettäessä itsenäisyytensä pääluottamusmiehellä on 9. kohdan mukainen jälkisuoja liikkeen luovutuksesta johtuneen toimikauden päättymisestä alkaen.

Korvaukset

11. Päätettäessä luottamusmiehen työsopimus tämän sopimuksen vastaisesti työnantajan on maksettava korvauksena vähintään 10 kuukauden ja enintään 30 kuukauden palkka.

Korvauserusteet määräytyvät työsopimuslain 12:2 §:n 2. momentin mukaan ottaen huomioon työntekijän luottamusmiesasema.

Liitot voivat yksittäistapauksissa sopia pienemmästä korvauksesta kuin 10 kuukauden palkka.

10 § Neuvottelujärjestys

1. Neuvottelujärjestys määräytyy työehtosopimuksen 26 §:n mukaan.
2. Työnantajan harkitessa luottamus- tai varaluottamusmiehen työsuhteen päättämistä, hänen on ennen toimenpiteeseen ryhtymistä oltava yhteydessä työnantajaliittoonsa. Työnantajaliiton saatua yhteydenoton sen tulee ryhtyä välittömästi asian edellyttämiin toimenpiteisiin.
3. Paikalliset- ja liittoneuvottelut aloitetaan ja käydään viivytyksettä.

11 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi.
2. Irtisanomisaika on 1 kuukausi.

TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1 § Soveltamisala

Kaupan liiton ja Palvelualojen ammattiliiton välistä työsuojelun yhteistoimintasopimusta noudatetaan Kaupan liiton jäsenyrityksissä.

2 § Yhteistoiminta työsuojelussa

2.1 Työpaikkakäsite

Työpaikalla tarkoitetaan Kaupan liiton jäsenyritystä tai sen osaa, joka muodostaa alueellisen ja/tai toiminnallisen kokonaisuuden. Työpaikkakäsite määritellään paikallisesti.

2.2 Työsuojeluyhteistoiminta

Työsuojelumääräyksiä noudatetaan toimialoittain. Jos monitoimialayrityksessä toimialat eivät ole selvästi eroteltavissa, noudatetaan sen toimialan työsuojelumääräyksiä, johon enemmistö työntekijöistä kuuluu.

Paikallisesti sopien työsuojeluyhteistoiminta voidaan toteuttaa työsuojelutoimikunnan sijasta myös muulla tavoin. Tällöin noudatetaan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 2.10.3 määräyksiä työsuojelutoimikunnan tehtävistä sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 26 §:n säännöksiä.

Työsuojeluvaltuutetun tulee olla mukana yhteistyössä.

2.3 Yhteinen työpaikka

Yhteiseksi työpaikaksi on määritelty työturvallisuuslain 49 §:n mukaisesti sellainen työpaikka, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin 1 työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen.

Työsuojelun yhteistoiminnan osapuolet yhteisellä työpaikalla ovat pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja sekä tämän palveluksessa olevat työsuojeluvaltuutetut. Nämä työsuojeluvaltuutetut edustavat myös työpaikalla työskentelevien ulkopuolisten työnantajien työntekijöitä asioissa, jotka liittyvät työolosuhteisiin.

Muut työsuojelun yhteistoimintaasiat käsitellään asianomaisen työnantajan ja hänen palveluksessaan olevan työsuojeluvaltuutetun kesken. Ulkoisen työnantajan palveluksessa olevalla työsuojeluvaltuutetulla on tehtävänsä hoitamiseksi oltava kulkuyhteydet yhteisellä työpaikalla samoilla edellytyksillä kuin hänen edustamillaan työntekijöillä ottaen huomioon työpaikan yleiset kulku- ja turvallisuusmääräykset.

2.4 Työsuojelupäällikkö

Työnantajan on nimettävä työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikkö, ellei hän itse toimi työsuojelupäällikkönä. Usealle työpaikalle voidaan nimetä 1 yhteinen työsuojelupäällikkö, jos työsuojelun tarkoituksenmukainen järjestäminen sitä vaatii.

Työsuojelupäällikkö vastaa työnantajan edustajana yhteistoiminnasta työsuojeluasioissa sekä työsuojeluasioiden hoidosta siten kuin työsuojelun valvontalain 28 §:ssä on säädetty.

Työsuojelupäällikön tulee olla huomioon ottaen työpaikan laatu ja laajuus riittävän perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin. Hänellä tulee olla tehtäviensä hoitamista varten riittävät tiedot ja toimintaedellytykset.

2.5 Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun ja hänelle 2 varavaltuutettua valitsee henkilöstö sellaiselle työpaikalle, jonka henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 10. Pienemmällekin työpaikalle henkilöstöllä on oikeus valita em. valtuutetut.

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskeissa asioissa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät on määritelty työsuojelun valvontalain 31 §:ssä. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu osallistua työsuojelutoimikunnassa tai vastaavassa työsuojeluyhteistoimintaelimessä käsiteltävien suunnitelmien sekä muiden työsuojelua koskevien asioiden valmisteluun.

Työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt hoitamasta työsuojeluvaltuutetun tehtäviä toimii hänen sijallaan I varavaltuutettu ja tämänkin ollessa estyneenä II varavaltuutettu. Varavaltuutetun sijaan tulo ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista, jos työsuojeluvaltuutetun este kestää vain lyhyehkön ajan. Työsuojeluvaltuutetun esteestä ja sen kestosta tulee ilmoittaa työsuojelupäällikölle. Jos tämä ei ole tavoitettavissa, ilmoitus tehdään ilmoittajan esimiehelle. Ilmoituksen tekee työsuojeluvaltuutettu, ellei hän ole tähänkin estynyt. Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

Jollei paikallisesti toisin sovit, varatyösuojeluvaltuutetun toimiessa yrityksen työsuojeluvaltuutettuna hänellä on oikeus työstä vapautusaikaan sekä työsuojeluvaltuutetun korvaukseen. Työstä vapautusaikaa annetaan ja työsuojeluvaltuutetun korvausta maksetaan, mikäli yrityksen työsuojeluvaltuutettu on estynyt hoitamasta työsuojeluvaltuutetun tehtäviensä yhdenjaksoisesti vähintään viikon ajan. Korvaus sijaistamisen ajalta lasketaan käyttäen osakuukauden palkanlaskentasääntöä.

Työsuojeluvaltuutettua valittaessa työntekijöihin luetaan sekä työntekijät että toimihenkilöt.

Työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies voivat olla sama henkilö.

Esimiesasemassa olevat toimihenkilöt voivat valita keskuudestaan oman työsuojeluvaltuutetun ja hänelle 2 varavaltuutettua.

Jos esimiehet eivät ole valinneet itselleen työsuojeluvaltuutettua, heitä edustaa työntekijöiden keskuudestaan valitsema työsuojeluvaltuutettu. Tällöin myös esimiehillä on oikeus äänestää työsuojeluvaltuutetun vaaleissa.

2.6 Päätyösuojeluvaltuutettu

Vähintään 30 työntekijän yritykseen valittu työsuojeluvaltuutettu on asemaltaan tässä sopimuksessa tarkoitettu päätyösuojeluvaltuutettu.

Jos vähintään 30 työntekijän yritykseen on valittu useita työsuojeluvaltuutettuja, nimeävät he tarvittaessa keskuudestaan yhden tämän sopimuksen mukaiseksi päätyösuojeluvaltuutetuksi. Päätyösuojeluvaltuutetun ja työsuojeluvaltuutetun toimikausi on sama. Päätyösuojeluvaltuutetun nimeämisestä on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

Päätyösuojeluvaltuutettu ja päluottamusmies voivat olla sama henkilö.

Päätyösuojeluvaltuutettuun noudatetaan työsuojeluvaltuutetun tehtäviä ja työskentelytiloja koskevia määräyksiä.

Päätyösuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksen sen ammattiryhmän ansiokehitystä, johon hän kuuluu.

Työsuojeluvaltuutetulle annetaan tarvittaessa mahdollisuus työnohjaukseen tai muihin työpaikalla käytössä oleviin työn kuormituksen ehkäisemiseen tarkoitettuihin keinoihin.

2.7 Alueorganisaatio

Yritys, jossa on valtakunnallisesti laaja alueorganisaatio tai jonka palveluksessa on yli 800 työntekijää, tulee työnantajan ja päätyösuojeluvaltuutetun paikallisen vuorovaikutuksen lisäämiseksi neuvotella työsuojeluvaltuutettuorganisaatiosta.

Neuvotteluissa on keskusteltava muun muassa seuraavat asiat:

- yrityksen organisaatio- ja päätöksentekorakenne
- hallinnollinen itsenäisyys ja erillisyyt
- toimipaikkojen lukumäärä ja etäisyydet
- tarvittaessa työsuojeluasiamiesten valinta
- henkilöstömäärä ja -jakauma
- työmenetelmien ja -välineiden hyödyntäminen toiminnassa, työsuojeluhenkilöiden yhteydenpidossa ja viestinnässä
- yhteistyön ja työsuojelujärjestelmän kehittämistarpeet
- työsuojeluvaltuutettujen toimivalta ja sopimisoikeudet
- vapautusajat ja korvaukset
- tiedonsaantioikeudet ja -vastuut.

Työsuojeluvaltuutettuorganisaatiosta sovittaessa on sopimus tehtävä kirjallisesti. Mikäli työsuojeluvaltuutettuorganisaatiosta ei päästä yhteisymmärrykseen, voidaan asia jommankumman osapuolen pyynnöstä siirtää työmarkkinaosapuolten käsiteltäväksi.

2.8 Työsuojeluasiamies

1. Jos paikallisesti on sovittu työsuojeluasiamiesten valitsemisesta, noudatetaan seuraavaa:
 - työsuojeluasiamiehen toimialueena voi olla yrityksen toimipaikka tai tietty osa, esimerkiksi myymälä, varasto tai konttori
 - työsuojeluasiamiehen toimialueena voi olla myös tietty ammattiryhmä, esimerkiksi myyjät, varastotyöntekijät tai konttorityöntekijät
 - työsuojeluasiamiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimikausi on sama
 - työsuojeluasiamiehen tehtävän hoitamiseen tarvitsemasta työstä vapautusajasta sovitaan paikallisesti
 - työnantaja huolehtii siitä, että työsuojeluasiamiehellä on tarvittaessa käytettävissä tämän tehtävän hoitamista varten välttämättömät laitteet, asetukset, työsuojelumääräykset ja -ohjeet.
2. Työsuojeluasiamiehen tehtävänä on toimialueellaan mm.
 - osallistua työsuojelua koskevaan tarkastukseen
 - osallistua tutkimukseen, jonka toimeenpano johtuu tapaturman tai ammattitaudin vaarasta tai sattuneen tapaturman laadusta taikka sen mahdollisesta vaikutuksesta työsuojelutyön suunnitteluun ja toteuttamiseen
 - tarkkailla työsuojelumääräysten noudattamista ja huomauttaa niiden rikkomisesta
 - ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista ensi sijassa asianomaiselle esimiehelle ja milloin se on asian laatuun nähden tarpeellista, työsuojeluvaltuutetulle, sekä huomauttaa työsuojelumääräysten noudattamisesta ja havaituista vaaratekijöistä työntekijöille
 - tehdä aloitteita työsuojeluvaltuutetulle toimialueensa työsuojelun kehittämisestä ja olla yhteydessä toimialueensa asioista työsuojeluvaltuutettuun.

2.9 Työsuhdeturva

1. Työsuojeluvaltuutetulla on työ sopimuslain 7:10 S:n mukainen irtisanomissuoja ja vastaava irtisanomisperusteinen lomautussuoja.

Syrjäntäkielto

2. Työsuojeluvaltuutettua tai työsuojeluasiamiestä ei saa valtuutetun tai asiamiehen tehtävien hoitamisen takia erottaa työstä.
3. Työsuojeluvaltuutettua tai työsuojeluasiamiestä ei saa valtuutetun tai asiamiehen tehtävän aikana tai sen johdosta siirtää alempipalkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön kuin missä hän oli valituksi tullessa.

Työsuojeluvaltuutetun ansio ei myöskään saa alentua, jos hänet on valtuutetun tehtäviensä vuoksi kokonaan vapautettu työnteosta.

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää valtuutetun tehtävien takia.

4. Varsinaisen työn vaikeuttaessa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista on hänelle järjestettävä muuta työtä ottaen huomioon yrityksen tai sen osan olosuhteet sekä valtuutetun ammattitaito. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa ansioiden alentumista.

Yksilösuoja

5. Työsopimusta ei saa purkaa vastoin työ sopimuslain 8:1-3 S:n säännöksiä.

Työsopimuksen purkaminen järjestysmääräyksen rikkomisen takia on mahdollista vain, jos työsuojeluvaltuutettu on toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Päätyösuojeluvaltuutetun suoja

6. Päätyösuojeluvaltuutettuun noudatetaan hänen nimeämisestään lähtien sekä 6 kuukautta hänen tehtävänsä päättymisen jälkeen työsuojeluvaltuutetun työsuohdeturvamääräyksiä.
7. Irtisanottaessa tai lomautettaessa yrityksen henkilöstöä taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa päätyösuojeluvaltuutettuun, ellei yrityksen tai päätyösuojeluvaltuutetun toimialueena olevan yrityksen osan toimintaa keskeytetä kokonaan.

Yhteisesti todettaessa tai työnantajan muutoin näissä neuvotteluissa yksilöidysti osoittaessa, ettei päätyösuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan edellä esitetystä poiketa.

8. Päätyösuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen työnantaja ja valtuutettu selvittävät yhdessä, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpito entisessä tai vastaavassa työssä ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämän koulutuksen.

Korvaukset

9. Päätettäessä päätyösuojelu- tai työsuojeluvaltuutetun työsuopimus tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on maksettava korvauksena vähintään 10 kuukauden ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvausperusteet määräytyvät työsuopimuslain 12:2 §:n 2. momentin mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä otetaan huomioon tämän sopimuksen rikkominen.

Liitot voivat sopia yksittäistapauksissa 10 kuukauden palkkaa pienemmästä korvauksesta.

2.10 Työsuojelutoimikunta

1. Työsuojelutoimikunnan jäsenten lukumäärä on:

Työntekijöitä	Jäseniä
enintään 150	4
151-500	8
yli 500	12

2. Toimikunnan jäsenistä 25 % edustaa työnantajaa ja 75 % työntekijöitä.
3. Työsuojelutoimikunnalle tai sitä korvaavalle yhteistoimintaelimelle kuuluvat mm. seuraavat tehtävät:
 - laatia itselleen toiminnassaan noudatettavaksi vuosittainen toimintasuunnitelma, jossa otetaan huomioon myös työnantajan ehdotus työsuojelun kehittämistavoitteiksi kustannusarvioineen
 - käsitellä turvallisuuden ja terveyden sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimia, sekä työympäristön tilaa ja tasoa, työtapaturmia ja henkilöstöön kohdistuvia mahdollisia väkivaltatapauksia

- käsitellä yhteistyössä työterveyshenkilöstön kanssa päihdekuntoutusta
- käsitellä vuosittain työsuojelua koskevan yhteistyökoulutuksen tarve ja laatia tämän perusteella ehdotus yrityksen koulutussuunnitelman ja talousarvion valmistamista varten
- käsitellä työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työterveyshuollon korvaushakemus. Jos työsuojelutoimikuntaa ei ole valittu, korvaushakemus käsitellään työsuojeluvaltuutetun kanssa.

Työsuojelutoimikunnan kokoukset

4. Työsuojelutoimikunta kokoontuu niin usein kuin sille tässä sopimuksessa ja lain-säädännössä asetetut tehtävät edellyttävät. Puheenjohtajan tai hänen ollessaan estynyt varapuheenjohtajan tehtävänä on kutsua toimikunta koolle. Lisäksi toi-mikunta on kutsuttava koolle, kun työsuojelupäällikkö tai valtuutettu tai vähin-tään neljannes toimikunnan jäsenistä pyytää sitä ilmoittamaansa asiaa varten.

Työsuojelutoimikunnan kokoukset pidetään, mikäli mahdollista työaikana ja siten, että mahdollisimman moni voi osallistua kokouksiin.

5. Kokouksissa käsiteltävä kirjallinen aineisto toimitetaan toimikunnan jäsenille jo kokouskutsun yhteydessä tai muutoin ennen kokousta, mikäli se on mahdol-lista. Ennen asian käsittelyä kokouksessa annetaan jäsenille asian käsittelyn kan-nalta tarpeelliset tiedot. Henkilöstön edustajille järjestetään mahdollisuus ennen kokousta tai sen aikana valmistautua keskenään käsiteltävään asiaan siten kuin työnantajan edustaja ja työsuojeluvaltuutettu siitä sopivat.
6. Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä toimikunnassa on mm. osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja yksilöllistä toimenpidesuunnitelmaa laadittaessa sekä osallistua suunnitel-mien toteuttamiseen ja seurantaan.
7. Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetulle tämän tehtävän hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelun määräykset sekä ohjeet. Lisäksi näitä asiakirjoja on tarvittaessa hankittava myös muiden työsuojeluelimien käyt-töön siten kuin työsuojeluyhteistoimintaorganisaatiossa on yhteisesti todettu.

2.11 Yksintyöskentely

Työsuojeluosapuolten tulee lisäksi ottaa toiminnassaan huomioon liittojen välisen Väkivallan uhka -pöytäkirjan 3 §:n määräykset.

2.12 Työsuojelu ja häirintä

Työnantajan laatiessa työturvallisuuslain mukainen työsuojelun toimintaohjelma on lisäksi huomioitava menettelytapaohjeet häirinnän ja seksuaalisen häirinnän varalta. Menettelytapaohjeiden tulee kattaa työyhteisön sisäisen toiminnan lisäksi ohjeet asiakkaiden taholta tapahtuvan häirinnän käsittelyyn.

2.13 Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaika

1. Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaikaa määrättäessä otetaan huomioon tämän edustamien työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.
2. Työsuojeluvaltuutetulle annetaan työstä vapautusaikaa työpaikan työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä) seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Työstä vapautusaika tuntia / viikko
10-19	2
20-49	3
50-149	5
150-299	12
300-499	20
500-799	30
Vähintään 800	Kokonaan työstä vapautettu

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksessa olevan viikkotyöajan alittaessa taulukon mukaisen työstä vapautusajan sopimustunnit nostetaan henkilöstömäärää vastaavaan taulukonmukaiseen vapautusaikaan työsuojeluvaltuutetun toimikauden ajaksi.

Työsuojeluvaltuutetun työ sopimuksessa olevan viikkotyöajan alittaessa taulukon mukaisen työstä vapautusajan sopimustunnit nostetaan työsuojeluvaltuutetun toimikauden ajaksi lähinnä korkeampaan työstä vapautusaikaan.

Esimerkki 59

Työntekijän työ sopimustunnit ovat 25 tuntia viikossa. Työntekijöiden lukumäärä on 550. Sopimustunnit nostetaan työsuojeluvaltuutetun toimikauden ajaksi 30 tuntiin viikossa.

Ellei paikallisesti toisin sovita, todetaan työntekijämäärä puolivuositain.

3. Alueellisesti laajan yrityksen eri toimipaikkojen väliseen matkustamiseen käytettävästä työstä vapautusajasta sovitaan paikallisesti. Tämä ei vähennä taulukon mukaista vapautusaikaa.

Työsuojeluvaltuutetun osallistuessa koulutus sopimuksen mukaiseen koulutukseen tämä ei vähennä taulukon mukaista vapautusaikaa.

4. Paikallisesti sopien voidaan työstä vapautusaikoja yhdistää.

Työsuojeluvaltuutetun tulee ilmoittaa säännöllisistä vastaanottoajoistaan.

2.14 Työsuojeluvaltuutetun korvaus

1. Työnantaja korvaa päätyösuojeluvaltuutetulle, työsuojeluvaltuutetulle, työsuojeluasiamiehelle sekä työsuojelutoimikunnan jäsenille ja sihteerille työsuojelutehtävän hoitamisesta aiheutuneen säännöllisen työajan ansiomenetyksen. Ansiomenetyksen määrittää sen ansion mukaan, jonka työntekijä olisi ansainnut työssä ollessaan.

Jos työsuojeluvaltuutettu olisi säännöllisenä työaikanaan ansainnut työvuoroluettelon mukaan ilta-, yö- ja lauantailisiä, ne maksetaan, ellei paikallisesti toisin sovita.

2. Työnantaja maksaa komiteapalkkion suuruisen korvauksen työajan ulkopuolella tehdystä työnantajan edellyttämästä työsuojelutyöstä ja työsuojelutoimikunnan kokoukseen osallistumisesta, ellei muusta korvauksesta erikseen sovita.

3. Yrityksen työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta korvausta hänen toimialueeseensa kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä) seuraavasti:

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.5.2022 alkaen:	
Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk
20-49	44
50-149	78
150-299	110
300-499	167
500-799	212
vähintään 800	sovitaan paikallisesti

Jos yritykseen on valittu useita työsuojeluvaltuutettuja, korvaus maksetaan vain päätyösuojeluvaltuutetulle (ks. kohta 2.6.), ellei yrityskohtaisesti toisin sovita.

Yrityksen toimipaikan työsuojeluvaltuutetulle maksetaan kuitenkin edellä esitetyn taulukon mukaan korvaus, jos hänen toimialueeseensa kuuluu vähintään 80 työntekijää (riippumatta järjestäytyneisyydestä).

Yrityksen toimipaikan työsuojeluvaltuutetun toimialueeseen kuuluvien työntekijöiden lukumäärää ei oteta huomioon laskettaessa päätyösuojeluvaltuutetun korvausta.

Esimerkki 60

Yrityksessä on 3. kohdan mukaisia työntekijöitä 350. Yritykseen on valittu 1 työsuojeluvaltuutettu. Hänelle maksetaan korvausta 167 euroa kuukaudessa.

Yrityksessä on 3. kohdan mukaisia työntekijöitä 350. Yritykseen on valittu 2 työsuojeluvaltuutettua, joista toinen on päätyösuojeluvaltuutettu.

Yrityksen toimipaikan työsuojeluvaltuutettu työskentelee 130 työntekijän toimipaikassa. Hänelle maksetaan korvausta 78 euroa kuukaudessa.

Päätyösuojeluvaltuutetulle maksetaan korvausta $(350 - 130 = 220)$ 110 euroa kuukaudessa.

Ellei paikallisesti toisin sovita, todetaan työntekijämäärä puolivuositain.

3 § Tietojen salassapitovelvollisuus

Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle henkilöstölle tai henkilöstön edustajalle.

Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Salassa pidettäviä tietoja saadaan käsitellä, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen välillä muuta sovita, vain niiden henkilöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee.

Asianomaisen henkilön kirjallisella luvalla saadut tiedot, jotka koskevat henkilön taloudellista asemaa, terveyden tilaa tai muutoin häntä henkilökohtaisesti on pidettävä salassa, jollei tietojen ilmaisemiseen ole saatu asianomaisen henkilön lupaa.

Työsuojeluvaltuutetun on kaikessa toiminnassaan huomioitava kulloinkin voimassa oleva tietosuojalainsäädäntö.

Salassapitovelvollisuudesta määrätään myös laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 43 §:ssä.

4 § Neuvottelujärjestys

Erimielisyyden koskiessa työsuojelu- tai päätyösuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämistä paikallis- ja liittoneuvottelut käydään viipymättä.

5 § Voimassaolo

Sopimus on voimassa Kaupan työehtosopimuksen osana sen 28 §:n mukaisesti.

KOULUTUSSOPIMUS

1 § Koulutustyöryhmä

Tämän sopimuksen mukaista koulutusta varten on liittojen yhteinen koulutustyöryhmä.

2 § Ammattiyhdistyskoulutus

Kurssien hyväksyminen

1. Koulutustyöryhmä hyväksyy työnantajan tuen piiriin kuuluvat kurssit seuraavasti:
 - hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve
 - kurssit hyväksytään kalenterivuodeksi kerrallaan
 - tarvittaessa kursseja voidaan hyväksyä kalenterivuoden aikana
 - ennen hyväksymistä työryhmälle annetaan selvitys kurssin
 - tavoitteista, opetusohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta ja kohderyhmästä
 - hyväksytyjen kurssien joukossa tulee olla myös viikkoa lyhyempiä ja paikallisia kursseja.

Liitot tiedottavat kurseista viimeistään 2 kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua. Koulutustyöryhmä voi seurata kurssien opetusta.

Osallistumisoikeus

2. Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voivat osallistua työsuhteen katkeamatta koulutustyöryhmän hyväksymälle enintään 2 viikon kurssille kalenterivuoden aikana, varaluottamusmies ja 1. varatyösuojeluvaltuutettu koulutusryhmän hyväksymille peruskursseille, jos se ei aiheuta yritykselle tuntuvaa haittaa.

Henkilöstön edustaja voi osallistua kalenterivuoden aikana 1 kurssille ja 3 vuoden aikana 1 saman sisältöiselle kurssille (aika lasketaan edellisen saman sisältöisen kurssin päättymisestä).

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voivat osallistua kalenterivuoden aikana useampijaksoisen kurssin kaikille jaksoille kurssin kokonaispituuden ollessa enintään 2 viikkoa.

Edellä lausutusta poiketen ensimmäisen kerran valituksi tullut luottamusmies, jolla on pääluottamusmiehen asema, voi työsuhteen katkeamatta osallistua koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille seuraavasti:

Kahden ensimmäisen kalenterivuoden aikana 3 eri koulutukseen kokonaispituuden ollessa enintään 4 viikkoa, kuitenkin niin, että yhden kalenterivuoden aikana enintään 2 koulutusta kokonaispituudeltaan enintään 2 viikkoa, jos se ei aiheuta yritykselle tuntuvaa haittaa.

Jos kurssi on jaettu useampaan jaksoon, se katsotaan yhdeksi koulutukseksi. Ensimmäisen kahden kalenterivuoden jälkeen pääluottamusmiehen osallistumisoikeus määräytyy kuten luottamusmiehillä.

Samana kalenterivuonna samasta toimipaikasta peruskursseille voi osallistua vain joko luottamusmies tai varaluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai 1. varatyösuojeluvaltuutettu.

Ilmoitusvelvollisuus

3. Työntekijän on ilmoitettava osallistumisestaan kurssille mahdollisimman aikaisin.

Enintään viikon pituisesta kurssista on ilmoitettava vähintään 3 viikkoa ennen sen alkua ja yli viikon pituisesta kurssista vähintään 6 viikkoa ennen sen alkua.

Työnantajan on ilmoitettava henkilöstön edustajalle mahdollisimman aikaisin, kuitenkin viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, miksi kurssille osallistuminen aiheuttaisi yritykselle tuntuvaa haittaa.

Korvaukset

4. Henkilöstön edustajat voivat osallistua koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman ansiomenetystä seuraavasti:
 - luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiomenetys korvataan enintään 2 viikolta,
 - 1. varatyösuojeluvaltuutetun ja varaluottamusmiehen ansionmenetys korvataan enintään 1 viikolta,
 - uuden pääluottamusmiehen osallistuessa kohdan "2. osallistumisoikeus" mukaisesti kursseille kahden ensimmäisen kalenterivuoden aikana, ansionmenetys korvataan yhteensä enintään 4 viikolta näiden kahden kalenterivuoden aikana

edellyttäen että kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtävään yrityksessä.

Ansiomenetys korvataan työntekijän peruspalkan mukaan.

Ilta- ja yölisiä sekä muita mahdollisia tuntikohtaisia lisiä ei korvata. Kuukausikohtaiset lisät korvataan.

Muut edut

5. Osallistuminen tämän pykälän mukaiseen koulutukseen ei vähennä vuosiloma-, eläke- tai näihin verrattavia etuuksia.

3 § Yhteinen koulutus

1. Yhteistä koulutusta annetaan pääsääntöisesti työpaikkakohtaisesti.
2. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan työnantajan ja työntekijän tai luottamusmiehen kanssa tai muulla paikallisesti sovittavalla tavalla.
3. Yhteistä koulutusta ovat esimerkiksi:
 - yhteistoimintasopimukseen
 - osallistumisjärjestelmiin ja
 - työsuojeluyhteistyöhön liittyvä koulutus.
4. Korvaukset määräytyvät 4 §:n mukaan.

4 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

1. Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai työnantajan lähettäessä hänet ammatilliseen koulutukseen työnantaja korvaa koulutuskustannukset ja ansiomenetyksen.
2. Säännöllisen työajan ansiomenetys korvataan työntekijän peruspalkan mukaan.

Ilta- ja yölisiä sekä muita tuntikohtaisia lisiä ei korvata.

Kuukausikohtaiset lisät korvataan.

Matkakustannukset korvataan halvimmalla kulkuneuvon mukaan.
3. Koulutuksen tapahtuessa työajan ulkopuolella työntekijälle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

4. Ennen koulutukseen ilmoittautumista todetaan, onko kysymyksessä tämän pykälän mukainen koulutus.

5 § Voimassaolo

Sopimus on voimassa toistaiseksi 3 kuukauden irtisanomisajalla.

D

Sopimukset

Yritys
Toimipaikka
Työnantaja tai työnantajan edustaja, joka on hoitanut työpaikalla erimielisyyttä
Työnantajan edustajan asema yrityksessä
Puhelin
Sähköpostiosoite
Työntekijä, jota erimielisyys koskee
Työntekijän tehtävä yrityksessä
Puhelin
Sähköpostiosoite
Työntekijää on edustanut neuvotteluissa luottamusmiehen / pääluottamusmiehen
Puhelin
Sähköpostiosoite
Erimielisyyden aihe
Paikalliset neuvottelut erimielisyydestä käyty_....._20.....
Neuvottelijat
Erimielisyydestä on oltu yhteydessä <input type="checkbox"/> Kaupan liittoon <input type="checkbox"/> Palvelualueiden ammattiliittoon
Osapuolet ovat paikallisesti neuvottelleet erimielisyydestä. Erimielisyyden ratkaisemisesta ei ole päästy yksimielisyyteen. Sen vuoksi asia on päätetty siirtää liittojen välillä neuvoteltavaksi.

Yhteisesti todettu tapahtumien kulku. Siihen liittyvät dokumentit ovat muistion liitteinä.

Työntekijän vaatimus (tarvittaessa voidaan käyttää erillistä liitettä).

Työntekijän perustelut vaatimukselle (työehtosopimuksen / lain kohdat).

Työnantajan vastaus ja perustelut (työehtosopimuksen / lain kohdat). Tarvittaessa voidaan käyttää erillistä liitettä).

Paikka

Aika

Työnantajan / työnantajan edustajan allekirjoitus ja nimen selvennys

Työntekijän / työntekijän edustajan allekirjoitus ja nimen selvennys

Nimen selvennys

Nimen selvennys

Tätä muistiota on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta. Työnantaja toimittaa toisen Kaupan liittoon ja työntekijä toisen Palvelualojen ammattiliittoon.

Liitteet _____ kpl

Luettelo liitteistä

ERIMIELISYYSMUISTIION TÄYTTÖOHJEET

Yleistä

Erimielisyysmuistiomenettely koskee vain Kaupan liiton jäsenyritysten palveluksessa olevia Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n jäseniä, joiden työsuhteessa noudatetaan Kaupan työehtosopimusta.

Työntekijöiden työ- ja palkkaehtoja koskevat riitaisuudet tulee ensisijaisesti selvittää työpaikalla työehtosopimuksen 26 §:n mukaista paikallista neuvottelujärjestystä noudattaen. Työpaikkakohtaisissa neuvotteluissa kumpikin osapuoli voi käyttää hyväkseen oman liittonsa neuvontapalveluita. Liittojen mahdollisesti antaman tuen ja neuvonnan tarkoituksena on auttaa paikallisten neuvottelujen sujumista ja ratkaisun löytämistä erimielisyyteen jo työpaikalla.

Erimielisyysmuistion laatimiseen tulee ryhtyä vasta riittävän huolellisten paikallisten neuvottelujen jälkeen, kun osapuolet haluavat saattaa erimielisyyden liittotasolla ratkaistavaksi.

Erimielisyyden aihe

Erimielisyyden aihe ilmaistaan lyhyesti otsikkotasolla, esimerkiksi sairauspoissaolon palkallisuus, kielillisän maksaminen, olosuhdelisän maksaminen jne.

Yhteisesti todettu tapahtumien kulku

Tapahtumien kulkuun kirjataan ne riidattomat tosiasiat, jotka ovat erimielisyyden taustalla. Tämä selvitys nopeuttaa liittokäsittelyä, koska sen perusteella asiaa hoitavat henkilöt saavat nopeasti kokonaiskuvan tapahtuneesta ilman lisäselvityspyyntöjä. Nämä riidattomat taustatiedot on kummankin osapuolen syytä tuoda esille jo pyytäessään oman liittonsa näkemystä tapahtuneesta.

Esimerkiksi, jos kyse olisi työntekijän poissaolon palkallisuudesta alle 10-vuotiaan lapsen äkillisen sairastumisen vuoksi (erimielisyyden aihe) tapahtumien kulku voitaisiin kirjata seuraavasti: Työntekijä on ollut pois töistä maanantaina 6.10. 3-vuotiaan lapsensa flunssan vuoksi. Työntekijä toimitti poissaolosta neuvolan terveydenhoitajan antaman todistuksen. Todistus erimielisyysmuistion liitteenä nro 1.

Yrityksen ohjeistuksessa on todettu, että poissaolon palkanmaksun edellytyksenä on aina lääkärintodistus. Työntekijän kanssa on perehdyttämisvaiheessa käyty läpi ko. pelisääntö. Yrityksen ohjeistus muistion liitteenä nro 2. Työntekijän palkasta on vähennetty yhden työpäivän palkka. Työntekijän kyseisen kuukauden palkkalaskelma muistion liitteenä nro 3.

Paikallisten osapuolten kannat yksityiskohtaisine perusteluineen

Työntekijän tulee esittää jo paikallisissa neuvotteluissa oma yksilöity vaatimuksensa ja perustelut sille. Samoin neuvotteluissa käydään läpi työnantajan vastaus ja sen perustelut.

Yllä olevan esimerkkitapauksen osalta työntekijä esittää vaatimuksenaan hänen palkastaan vähennetyin 1 työpäivän palkan xx,xx euron takaisin maksamista.

Vaatimustaan hän perustelee sillä, että kyseessä on tavanomainen infektiosairaus ja hän ei ole saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä, josta hänellä on esittää todistus (liite nro 4). Hän esittää vaatimuksensa perusteluna työehtosopimuksen 16 §:n 2. kohdan.

Työnantaja tuo vastauksessaan esille sen, että työpaikan ohjeistuksessa on todettu, että alle 10-vuotiaan lapsen äkillisestä sairastumisesta aiheutuissa poissaoloissa palkanmaksun edellytyksenä on aina jo ensimmäisestä poissaolopäivästä lääkärintodistus. Työehtosopimus 17 § 2. kohta. Tästä on myös yhteisissä henkilökunnan palaverissa keskusteltu ja ohjeistusta on johdonmukaisesti noudatettu. Työntekijän perusteluissa esittämää työehtosopimuksen 16 §:n 2. kohta koskee vain työntekijän omaa sairastumista.

Muistion lähettäminen liitolle

Jos muistiota ei lähetetä liitoille sähköisesti, kumpikin osapuoli toimittaa muistion liitteineen omalle liitolle.

KAUPAN ALAN TYÖSOPIMUS

1. TYÖSUHTEEN OSAPUOLET	Työnantaja	Liike- tai kotipaikka
	Työntekijä	Henkilötunnus
	Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään yllä mainitun työnantajan hänelle osoittamaa työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena sekä seuraavin ehdoin:	
2. TYÖSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	Työsuhteen alussa on _____ kuukauden koeaika. Koeaika kaksitoista kuukautta lyhyemmässä työsuhteessa on enintään puolet työ sopimuksen kestoajasta, jolloin koeajan viimeinen päivä on _____.	
	<input type="checkbox"/> toistaiseksi voimassa oleva työsuhde Työsuhde kestää toistaiseksi ja sen alkamis- päivämäärä on _____	<input type="checkbox"/> määräaikainen työsuhde Määräaikaisen työsuhteen alkamispäivämäärä on _____ ja kesto _____ saakka. Määräaikaisen työsuhteen peruste: _____ tai kunnes seuraava yksilöity työtehtävä on suoritettu _____ ja sen arvioitu kesto on _____ saakka.
3. TYÖAIKA	Työaika on <input type="checkbox"/> keskimäärin 37,5 tuntia viikossa. <input type="checkbox"/> alle 37,5 tuntia viikossa, jolloin keskimääräinen viikkotyöaika on _____ tuntia. Työntekijä suostuu tekemään lisätyötä laissa säädetyn edellytyksin, jolloin siitä maksetaan työehtosopimuksen mukainen korvaus. Työntekijä <input type="checkbox"/> suostuu tekemään tarvittaessa sunnuntaityötä <input type="checkbox"/> ei suostu tekemään sunnuntaityötä Sunnuntaityöstä maksetaan työehtosopimuksen mukainen korvaus.	
4. TYÖTEHTÄVÄT	Työntekijän työtehtävät (esim. myyjä, varastotyöntekijä, konttorityöntekijä):	
5. PALKKAUS	Työsuhteen alussa työntekijän palkka määräytyy seuraavasti: _____ Palkkaryhmä ja alallaolovuodet: _____ Palkan määrä kuukaudessa tai tunnissa: _____	
6. VUOSILOMA	Vuosioma määräytyy vuosilomalain ja noudatettavan työehtosopimuksen mukaan.	
7. IRTISANOMISAIKA	Irtisanomisaika määräytyy noudatettavan työehtosopimuksen mukaan.	
8. TYÖEHTOSOPIMUS	Työsuhteessa noudatetaan työnantajaa sitovaa työehtosopimusta, voimassa olevia lakeja ja asetuksia sekä yrityksen sisäisiä ohjeita ja sääntöjä. Sairausajan palkkaa, vuosilomaa ja työaika koskevien määräysten osalta noudatetaan työehtosopimuksen voimassaoloajan päätyttyä ja ennen uuden työehtosopimuksen voimaantulusta päättyneen sopimuksen määräyksiä.	
9. MUUT EHDOT		
10. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista yksi annetaan työntekijälle ja yksi jää työnantajalle. Paikka _____ Aika _____ Työnantajan allekirjoitus _____ Työntekijän allekirjoitus _____ Nimen selvennys _____ Nimen selvennys _____	

SELVITYS:

Työsopimuslain 2:4 §:n mukaisesti työnantaja ilmoittaa lisäksi työsuhteen keskeisistä ehdoista seuraavaa:

Työn suorittamispaikka: (esimerkiksi yrityksen tietty toimipaikka/-paikat tai yrityksen kaikki toimipaikat tai tietty työnsuorittamisalue/-alueet)

Palkanmaksukausi on _____

Työsuhteen alussa työnantaja sitova työehtosopimus on _____

Muuta: _____

TYÖSOPIMUSLOMAKKEEN TÄYTTÄMISOHJEITA

Koeaika

Koeajasta on sovittava työsopimuksessa. Koeajan enimmäispituus on pääsääntöisesti 6 kuukautta. Työntekijään, joka kohtuullisen ajan kuluessa palaa aikaisemman työnantajansa palvelukseen entisen kaltaiseen työhön, ei koeaikaa sovelleta, ellei siihen ole erityistä syytä, mistä työsuhteen uudelleen alkaessa nimenomaan sovitaan.

Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksiin olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus

Lähtökohtaisesti työsuhde on voimassa toistaiseksi. Tällöin merkitään rasti ao. kohtaan.

Työsuhteen alkamispäivämääräksi merkitään päivämäärä, jolloin työntekijä aloittaa työnteon.

Määräaikainen työsopimus

Jos työsuhde on sidottu määräaikaan, merkitään työsuhteen viimeinen kestopäivä lomakkeeseen. Tällöin tulee myös todeta määräaikaisen työsuhteen peruste, esim. äitiys- ja vanhempainvapaasijaisuus, vuosilomasijaisuus tai työntekijän oma pyyntö.

Jos työsopimuksen kestoaika ei ole sidottu kalenteriaikaan, vaan se on riippuvainen tietyn työtehtävän suorittamisesta, yksilöidään ao. tehtävä ja sen suorittamiselle arvioitu kesto sopimuksen tälle asialle varattuun tilaan.

Määräaikainen työsopimus, jonka kestoksi on sovittu 1 vuotta pidempi aika, on tehtävä kirjallisesti.

Työaika

Alle 37,5 tuntia tekevän keskimääräinen viikkotyöaika tulee sopia ja kirjata siihen varattuun kohtaan ottaen huomioon työehtosopimuksen 6 §:n 1. kohdan määräykset.

Työntekijän antaessa lisätyösuostumuksen työnantaja voi suunnitella lisätyötä työvuoroluetteloon.

Työntekijän suostuessa sunnuntaityöskentelyyn työnantaja ei ole velvollinen hankimaan erillistä sunnuntaityösuostumusta työntekijältä yksittäisten sunnuntaipäivien tai arkipyhien osalta.

Työntekijän kieltäytyttyä sunnuntaityöskentelystä työnantaja ei ole velvollinen tarjoamaan hänelle työtä sunnuntaiksi tai arkipyhäksi.

Työtehtävät

Työsopimukseen kirjataan työntekijän kanssa sovitut pääasialliset työtehtävät esim. tavaratalomyyjä, varastotyöntekijä, konttorityöntekijä jne. Jos työntekijän kanssa on sovittu tavanomaista ammattikäsitettä laajemmista työtehtävistä, todetaan se sopimuksessa esim. myyjä/varastotyöntekijä tai osastostaan vastaava ja sitä hoitava myyjä.

Palkkaus

Palkkaus määräytyy noudatettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Tästä syystä tulee todeta palkan määräytymisperuste ja palkan määrä työsuhteen alkaessa, esim. myyjän osalta B1 3. vuotena, tai konttorityöntekijän osalta C1 5. vuotena.

Mikäli yrityksessä on käytössä työehtosopimuksesta poikkeava palkkausjärjestelmä, käytetään palkkauksen määrittelyn osalta erillistä liitettä.

Irtisanomisaika

Määräaikaisessa työsuopimuksessa tulee erikseen sopia irtisanomisesta, mikäli määräaikaisen työsuopimuksen halutaan olevan irtisanottavissa. Muuten määräaikainen työsuopimus päättyy määräajan jälkeen.

Muut ehdot

Tähän kohtaan kirjataan esimerkiksi sellaiset sovitut ehdot, joilla poiketaan työehtosopimuksen vähimmäismääräyksistä. Tällaisia ehtoja voi liittyä palkkaukseen, työaikaan tai vapaapäiviin, luontoisetuihin, vuosilomaan jne.

Erillinen liite

Mikäli lomakkeen ao. kohdalle varattu tila ei riitä, on mahdollista käyttää erillistä liitettä, johon sopimuskohdassa viitataan.

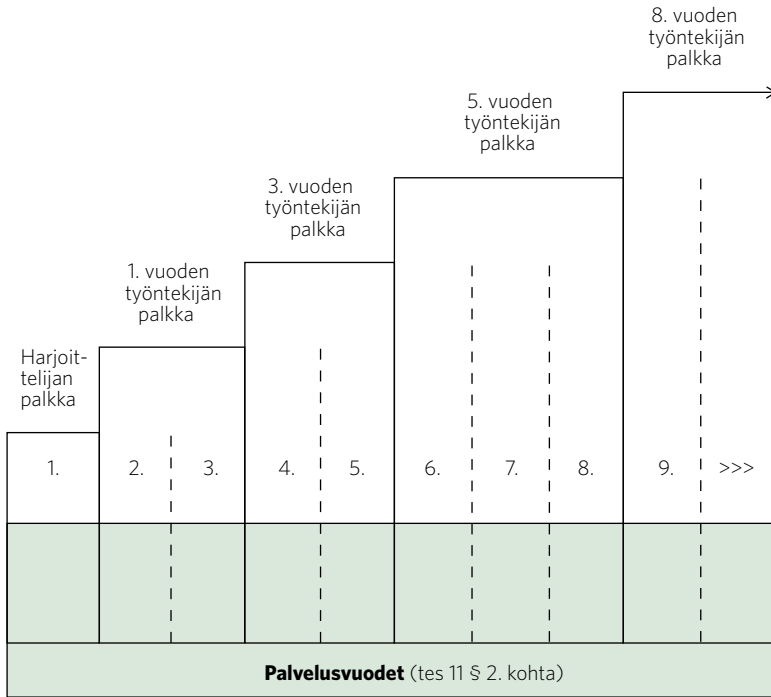
Muutoksesta ilmoittaminen

Työsopimuslain 2:4 §:n mukaan työnantaja veloitetaan antamaan työntekijälle kirjallisen selvityksen keskeisestä työsuhteen ehdon muutoksesta. Selvitys on annettava niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä. Selvitystä ei kuitenkaan tarvitse antaa, jos muutos johtuu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta. Työnantajan velvollisuudella ilmoittaa muuttuneista sopimusehdoista ei puututa mitenkään niihin edellytyksiin, joilla työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa työsuhteen ehtoja.

Palkkaliite
1.5.2022 alkaen

1. VUOSIPORTAAT

Kaupan työehtosopimuksen vuosiportaat ovat seuraavat:



2. VAATIVUUSTASOJEN YLEISKUVAUS

Vaativuustasojen yleiskuvaus otettiin käyttöön 1.5.2008. Vaativuustasojen yleiskuvausten palkkaryhmät ovat: A, B1, B2, C1, C2 ja D.

Käytännössä vaativuustasojen yleiskuvaus koskee sellaisia työntekijöitä, joilla ei ole työehtosopimuksessa taulukkopalkkoja. Vaativuustasojen yleiskuvaus ei koske työntekijöitä, joilla on taulukkopalkat. Vaativuustason sijoittelu tehdään tämän palkkaliitteen mukaisten yleiskuvausten ja tes-nimikkeiden avulla.

	Perustehtävät	Ammattitehtävät	
Osaaminen	Osaamista tehtävässä, jossa korostuvat rutiininomaiset työmenetelmät. Työ hallitaan perehdytyksellä.	Ammatillista osaamista tehtävässä, jossa korostuvat käytännön työmenetelmät. Työ hallitaan työpaikkakoulutuksella, tavanomaisella tuote- ja palvelutietoudella sekä käytännön kokemuksella.	
Harkinta	Työ tehdään työohjeiden mukaan. Tilanteet toistuvat samankaltaisina.	Työ tehdään väljien työohjeiden tai yleisohjeiden mukaan käyttäen harkintaa ja menettelytapojen valintaa. Tilanteet vaihtelevat.	
Vastuu	Tehtävään liittyy vastuu omasta työstä.	Tehtävään liittyy ammatillinen vastuu, johon voi liittyä osavastuiden hoito.	
Palkka-ryhmät	A	B1	B2
Tes-nimikkeet	Konttorityöntekijä A Siivooja	Myyjä I Konttorityöntekijä B Somistaja I	Varastotyöntekijä

Vaativat ammattitehtävät		Erikois-ammattitehtävät
<p>Ammatillista osaamista tehtävässä, jossa korostuu ammatillisten erityistietojen ja -taitojen käyttö.</p> <p>Työ hallitaan tehtävään sopivalla koulutuksella, syvällisellä tuote- ja palvelutietoudella sekä monipuolisella kokemuksella.</p>		<p>Ammatillista osaamista tehtävässä, jossa korostuu ammatillisten erityistietojen ja -taitojen vankka hallinta ja soveltaminen.</p> <p>Työ hallitaan tehtävään sopivalla koulutuksella, teoreettisten tietojen käytöllä ja vankalla kokemuksella.</p>
<p>Työ tehdään yleisohjeiden tai osittain toimeksiantojen mukaan käyttäen valintoja ja vaihtoehtoja. Tilanteet vaihtelevat usein asiakaskohtaisesti.</p>		<p>Työ tehdään itsenäisesti tai vaativien ja vaihtelevien toimeksiantojen mukaan käyttäen valintoja ja tulkintoja.</p>
<p>Tehtävään liittyy vastuu työ- tai palvelukokonaisuudesta.</p>		<p>Tehtävään liittyy vastuu vaativasta työ- tai palvelukokonaisuudesta.</p>
C1	C2	D
<p>Myyjä II Konttorityöntekijä C Somistaja II</p>	<p>Konttorityöntekijä D</p>	<p>Konttorityöntekijä E Tukkumyyjä I</p>

3. KONTTORITÖIDEN VAATIVUUSTASOT

Määriteltäessä konttoritöiden vaativuustasoa on tehtävän sisältö nimikkeestä riippumatta ensin selvitettävä. Tämän jälkeen arvioidaan vaativuustasojen yleismääritelmien perusteella, mitä yleistä vaativuustasoa ko. tehtävä lähinnä vastaa.

Tehtävän koostuessa kahdesta tai useammasta eritasoisesta osatoiminnosta, on ratkaisua tehtäessä otettava huomioon kuhunkin vaativuustasoon kuuluvien töiden aikaosuudet ja painoarvot sekä näin muodostuva keskimääräinen vaativuustaso.

Eri vaativuustasojen kohdalla on mainittu joitakin esimerkkejä tehtävänimikkeistä, jotka voivat kuulua kysymyksessä olevaan vaativuustasoon. Vaativuustason ratkaisee kuitenkin tehtävän vaativuus eikä vaativuustasossa mainittu esimerkkitehtävä.

F

Palkkaliite

	B. Tavanomainen konttorityö
A. Avustava konttorityö	Tehtävät, jotka ovat pääosiltaan toistuvia ja jotka edellyttävät omatoimisuutta työmenetelmien valinnassa.
Tehtävät, jotka eivät edellytä alan aikaisempaa työkokemusta tai ammattikoulutusta.	Tehtävät esimerkiksi Monistus Puhelunvälitys Kassatyö Reskontratyo Tekstinkäsittely
Tehtävät esimerkiksi Arkistointi Postitus	Laskutus Hinnoittelu Tilausten vastaanotto

<p>C. Itsenäinen konttorityö</p>	<p>D. Vaativa itsenäinen konttorityö</p>	<p>E. Edellistä ryhmää vaativampi ja vastuullisempi konttorityö</p>
<p>Tehtävät, jotka edellyttävät alan aikaisempaa työkokemusta tai ammattikoulutusta sekä harkintaa menettelytapojen valinnassa. Työmenetelmät on määritelty yleisohjein.</p>	<p>Tehtävät, jotka edellyttävät ammattikoulutuksella tai työkokemuksella hankittuja erityistietoja ja -taitoja sekä ammattialaan kuuluvien laajojen asiayhteyksien hallintaa.</p>	<p>Tehtävät esimerkiksi Pääkirjanpito Pääkassanhoito Ulkomaan kirjeenvaihto</p>
<p>Tehtävät esimerkiksi Vaativa tekstinkäsittely Puhelunvälitys Vaativa hinnoittelu Laskutus, joka edellyttää valinnaisten perusteiden tuntemista ja käyttöä Tilausten vastaanotto, joka sisältää määrättyjen artikkelien tarjonnan Palkanlaskenta Reskontran hoito Tilastojen laadinta (vaativa tilastotyö) Kassanhoito Osakirjanpito Itsenäinen sihteeri, kuten esim. osastosihteerin työ</p>	<p>Tehtävät esimerkiksi Kirjanpito Kassanhoito Vaativa kotimaan kirjeenvaihto, joka edellyttää esim. molempien kotimaisten kielten käyttöä tai kirjeiden itsenäistä laadintaa yleisohjeiden mukaisesti. Palkanlaskenta, joka edellyttää työehtosopimusten sekä työ- ja sosiaalilainsäädännön soveltamista ohjeistuksen perusteella.</p>	

4. PALKKARYHMÄT

Palkkaryhmät ovat: A, B1, B2, C1, C2 ja D.

TES-nimike	Palkkaryhmä
Myyjä I	B1
Myyjä II	C1
Varastotyöntekijä	B2
Konttorityöntekijä A	A
Konttorityöntekijä B	B1
Konttorityöntekijä C	C1
Konttorityöntekijä D	C2
Konttorityöntekijä E	D
Siivoaja	A
Huolto- ja liikenneasematyöntekijä I	A
Huolto- ja liikenneasematyöntekijä II	B1
Huoltoasentaja I	B2
Huoltoasentaja II	C1
Huoltoasentaja III	C2
Tukkumyyjä I	D
Somistaja I	B1
Somistaja II	C1

Lähetin, pullojen ja asiakaskärryjen käsittelyyn liittyvät tehtävät sekä muut avustavat tehtävät kuuluvat palkkaryhmään A.

HUOLTO- JA LIIKENNEASEMIEN RAVINTOLAESIMIESTEN PALKKARYHMÄT

Huolto- ja liikenneasemien ravintolaesimiesten palkkaryhmät ennen 1.4.2018 määrytyivät 1.2.2017-31.1.2018 voimassa olleen Kaupan työehtosopimuksen mukaan.

Palkkaryhmä 1:	vuoropäällikkö Kahvilat, pikaruokaravintolat sekä ravintolat, joissa ei anniskella lainkaan tai anniskellaan enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia.
Palkkaryhmä 2:	kerroshoito- ja siivouspäällikkö, baarimestari
Palkkaryhmä 3:	vuoropäällikkö ja -mestari, hovimestari, vastaanottopäällikkö Anniskelupaikoissa, joissa anniskellaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia.
Palkkaryhmä 4:	kahvilan päällikkö, henkilöstöravintolan päällikkö Kahvilat, pikaruokaravintolat sekä ravintolat, joissa ei anniskella lainkaan tai anniskellaan enintään 5,5, tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia.
Palkkaryhmä 5:	keittiömestari
Palkkaryhmä 6:	ravintolapäällikkö, anniskeluravintolan luvanhaltijan edustaja Anniskelupaikat, joissa anniskellaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia.

Esimiehen palkkaryhmittelyä sovellettaessa edellytetään henkilön toimivan esimiehenä. Palkkaryhmää harkittaessa on ratkaisevaa työ, jota esimies pääasiallisesti suorittaa.

**Taulukkopalkat
1.5.2022 alkaen**

5. TAULUKKOPALKAT 1.5.2022 ALKAEN

Tätä edeltävät taulukkopalkat ovat olleet voimassa 1.4.2021–30.4.2022

Kaupan työntekijöiden kuukausi- ja tuntipalkat 1.5.2022 alkaen

Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa								
Palkka-ryhmä	1. vuotena		3. vuotena		5. vuotena		8. vuotena	
A	1842	11,51	1908	11,93	2010	12,56	2107	13,17
B1	1935	12,09	1999	12,49	2110	13,19	2204	13,78
B2	1953	12,21	2026	12,66	2140	13,38	2235	13,97
C1	2070	12,94	2143	13,39	2277	14,23	2380	14,88
C2	2086	13,04	2161	13,51	2306	14,41	2416	15,10
D	2196	13,73	2279	14,24	2432	15,20	2616	16,35

Muu Suomi								
Palkka-ryhmä	1. vuotena		3. vuotena		5. vuotena		8. vuotena	
A	1769	11,06	1831	11,44	1924	12,03	2012	12,58
B1	1856	11,60	1920	12,00	2023	12,64	2104	13,15
B2	1877	11,73	1948	12,18	2047	12,79	2135	13,34
C1	1984	12,40	2054	12,84	2173	13,58	2267	14,17
C2	1997	12,48	2068	12,93	2197	13,73	2298	14,36
D	2103	13,14	2203	13,77	2316	14,48	2480	15,50

Koululaisen palkka on 70 % ja harjoittelijan palkka 85 % kunkin ammatin alimman palkkaryhmän 1. vuoden palkasta.

Konttoriharjoittelijan palkka on 85 % konttorityöntekijän ko. vaativuustason 1. vuoden palkasta.

Tukkumyyjät II ja III 1.5.2022 alkaen

Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa				
	1. vuotena	3. vuotena	5. vuotena	8. vuotena
Tukkumyyjä II	2446	2548	2670	2804
Tukkumyyjä III	2839	2948	3075	3221

Muu Suomi				
	1. vuotena	3. vuotena	5. vuotena	8. vuotena
Tukkumyyjä II	2304	2405	2518	2647
Tukkumyyjä III	2658	2765	2866	3004

Asentajat ja huoltomiehet 1.5.2022 alkaen

Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa	1920
Muu Suomi	1844

Huolto- ja liikenneasemien ravintolatyöntekijöiden kuukausi- ja tuntipalkat 1.5.2022 alkaen

	1. vuotena		5. vuotena		8. vuotena	
Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa	1972	12,33	2026	12,66	2124	13,28
Muu Suomi	1944	12,15	2022	12,64	2068	12,93

F

Huolto- ja liikenneasemiaravintola: luvanhaltijan edustajan sijaisen tuntipalkat 1.5.2022 alkaen

1. vuotena	3. vuotena	5. vuotena	8. vuotena
13,92	14,25	14,60	14,91

Huolto- ja liikenneasemien ravintolaesimiesten kuukausi- ja tuntipalkat 1.5.2022 alkaen

Palkka- ryhmä	0-2 vuotta		yli 2 vuotta		yli 5 vuotta		yli 10 vuotta	
1	2049	12,81	2096	13,10	2147	13,42	2196	13,73
2	2155	13,47	2204	13,78	2258	14,11	2308	14,43
3	2228	13,93	2281	14,26	2335	14,59	2387	14,92
4	2251	14,07	2302	14,39	2357	14,73	2411	15,07
5	2362	14,76	2418	15,11	2479	15,49	2538	15,86
6	2479	15,49	2538	15,86	2600	16,25	2664	16,65

Lisät
1.5.2022 alkaen

6. LISÄT 1.5.2022 ALKAEN

Tätä edeltävät lisät ovat olleet voimassa 1.3.2016–30.4.2022

(Huom. Kielilisään tullut muutos 1.4.2018)

MYYJÄT JA MYYMÄLÄTYÖNTEKIJÄT	Määrä ja laskentapohja	Klo
Iltalisä tes 12 § 3. kohta	Hki* 4,18 e tunnilta Muu Suomi 4,00 e tunnilta	Maanantai–perjantai klo 18–24 ja sunnuntai klo 18–24 aukiolosta riippumatta ja yksinkertaisena. Sunnuntain lisäksi myös kirkollinen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivä.
marras-joulukuu	Hki* 8,36 e tunnilta) Muu Suomi 8,00 e tunnilta)	Sunnuntaisin klo 18–24 myymälän ollessa auki klo 18:n jälkeen. (1) Lisä on kaksinkertainen iltalisä.)
Aattoiltalisä tes 12 § 4. kohta	Sama kuin lauantailisä	Kirkollisen juhlapäivän aattona klo 18–24, jos myymälä auki klo 18 jälkeen.
Yölisä tes 12 § 5. kohta	Hki* 6,28 e tunnilta Muu Suomi 6,01 e tunnilta	Maanantai–lauantai klo 00–06 aukiolosta riippumatta. Lisää ei makseta sunnuntaiyönä, kirkollisen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivän yönä tehdystä työstä.
Lauantaiilisä tes 12 § 6. kohta	Hki* 5,46 e tunnilta Muu Suomi 5,27 e tunnilta	Arkilauantai klo 13–24 aukiolosta riippumatta.
Inventaarillisä lauantaina tes 12 § 7. kohta	Sama kuin lauantailisä	Arkilauantai klo 13–24 aukiolosta riippumatta.
Vastuulisä tes 12 § 8. kohta	Vähintään 5 % taulukkopalkasta.	
Myymälänhoitajan sijaisuuslisä tes 12 § 9. kohta	5–20 %	
Kylmähuoneilisä tes 12 § 10. kohta	Vähintään 5 % taulukkopalkasta.	
Pakkahuoneilisä tes 12 § 11. kohta	Pakkahuoneessa tehdyiltä tunneilta 20 %:lla korotettu palkka.	
Hälytysraha tes 12 § 12. kohta	Hälytystyöstä maksettavan palkan lisäksi 2 tunnin palkka.	

* Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa

F

Palkkaliite

VARASTOTYÖNTEKIJÄT	Määrä ja laskentapohja	Klo
Iltalaisä tes 13 § 2. kohta	3,73 e tunnilta 7,47 e tunnilta	Maanantai-perjantai klo 18-22. Sunnuntai klo 18-22. Sunnuntain lisäksi myös kirkollinen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivä.
Yöläisä tes 13 § 4. kohta	4,40 e tunnilta 8,79 e tunnilta	Maanantai-lauantai klo 00-06 ja 22-24. Sunnuntai klo 00-06 ja 22-24. Sunnuntain lisäksi myös kirkollinen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivä.
Lauantailisä tes 13 § 6. kohta	Hki* 5,46 e tunnilta Muu Suomi 5,27 e tunnilta	Arkilauantai klo 13-22
Iltalaisä myyntityöhön liittyvästä varastotyöstä tes 12 § 3. kohta	Hki* 4,18 e tunnilta Muu Suomi 4,00 e tunnilta	Maanantai-perjantai klo 18-24 ja sunnuntai klo 18-24 yksinkertaisena, jos työ liittyy aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön. Sunnuntain lisäksi myös kirkollinen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivä.
marras-joulukuu	Hki* 8,36 e tunnilta Muu Suomi 8,00 e tunnilta	Sunnuntaisin klo 18-24, jos työ liittyy aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön.
Aattoiltalaisä myyntityöhön liittyvästä varastotyöstä tes 12 § 4. kohta	Hki* 5,46 e tunnilta Muu Suomi 5,27 e tunnilta	Kirkollisen juhlapyhän aattona klo 18-24, jos työ liittyy aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön.
Yöläisä myyntityöhön liittyvästä varastotyöstä tes 12 § 5. kohta	Hki* 6,28 e tunnilta Muu Suomi 6,01 e tunnilta	Maanantai-lauantai klo 00-06, jos työ liittyy aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön. Lisää ei makseta sunnuntaiyönä, kirkollisen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivän yönä tehdystä työstä.
Lauantailisä myyntityöhön liittyvästä varastotyöstä tes 12 § 6. kohta	Hki* 5,46 e tunnilta Muu Suomi 5,27 e tunnilta	Arkilauantai klo 13-24, jos työ liittyy aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön.
Olosuhdelisät tes 13 § 8. kohta	7-11 % taulukkopalkasta / tunti	
Pakastevarastolisä tes 13 § 9. kohta	20 % henkilökohtaisesta palkasta / tunti. Pääasiallisesti pakastevarastossa työskentelevälle työntekijälle lisä maksetaan kaikilta tunneilta.	
Työryhmän vanhin (nokkamies) tes 13 § 10. kohta	Vähintään 10 % 8. vuoden taulukkopalkasta.	
Hälytysraha tes 13 § 11. kohta	Hälytystyöstä maksettavan palkan lisäksi 2 tunnin palkka.	

KONTTORITYÖNTEKIJÄT	Määrä ja laskentapohja	Klo
Iltalisä tes 14 § 2. kohta	Hki* 2,02 e tunnilta Muu Suomi 1,89 e tunnilta	Maanantai-lauantai klo 00-06 ja 18-24.
	Hki* 4,04 e tunnilta ¹⁾ Muu Suomi 3,77 e tunnilta ¹⁾	Sunnuntai klo 18-24. Sunnuntain lisäksi kirkollinen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivä. (¹⁾ Lisä on kaksinkertainen iltalisä.)
Iltalisä myyntityöhön liittyvästä konttorityöstä tes 12 § 3. kohta	Hki* 4,18 e tunnilta Muu Suomi 4,00 e tunnilta	Maanantai-perjantai klo 18-24 ja sunnuntai klo 18-24 yksinkertaisena, jos työ liittyy aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön. Sunnuntain lisäksi myös kirkollinen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivä.
marras-joulukuu	Hki* 8,36 e tunnilta Muu Suomi 8,00 e tunnilta	Sunnuntaisin klo 18-24, jos työ liittyy aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön.
Aattoiltalisä myyntityöhön liittyvästä konttorityöstä tes 12 § 4. kohta	Hki* 5,46 e tunnilta Muu Suomi 5,27 e tunnilta	Kirkollisen juhlapyhän aattona klo 18-24, jos työ liittyy aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön.
Yölisä myyntityöhön liittyvästä konttorityöstä tes 12 § 5. kohta	Hki* 6,28 e tunnilta Muu Suomi 6,01 e tunnilta	Maanantai-lauantai klo 00-06, jos työ liittyy aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön. Lisää ei makseta sunnuntaiyönä, kirkollisen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivän yönä tehdystä työstä.
Lauantailisä myyntityöhön liittyvästä konttorityöstä tes 12 § 6. kohta	Hki* 5,46 e tunnilta Muu Suomi 5,27 e tunnilta	Arkilauantai klo 13-24, jos työ liittyy aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön.

* Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa

VAHTIMESTARIT	Määrä ja laskentapohja	Klo
Iltalisä tes 13 § 2. kohta	Kuten iltalisä varastotyöntekijöillä	
Yölisä tes 13 § 4. kohta	Kuten yölisä varastotyöntekijöillä	
Lauantailisä tes 13 § 6. kohta	Kuten lauantailisä varastotyöntekijöillä	
Iltalisä myyntityöhön liittyvästä vahtimestarin työstä tes 12 § 3. kohta	Hki* 4,18 e tunnilta Muu Suomi 4,00 e tunnilta	Maanantai-perjantai klo 18-24 ja sunnuntai klo 18-24 yksinkertaisena, jos työ liittyy aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön. Sunnuntain lisäksi myös kirkollinen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivä.
marras-joulukuu	Hki* 8,36 e tunnilta Muu Suomi 8,00 e tunnilta	Sunnuntaisin klo 18-24, jos työ liittyy aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön.
Aattoiltalisä myyntityöhön liittyvästä vahtimestarin työstä tes 12 § 4. kohta	Hki* 5,46 e tunnilta Muu Suomi 5,27 e tunnilta	Kirkollisen juhlahyväntöön aattona klo 18-24, jos työ liittyy aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön.
Yölisä myyntityöhön liittyvästä vahtimestarin työstä tes 12 § 5. kohta	Hki* 6,28 e tunnilta Muu Suomi 6,01 e tunnilta	Maanantai-lauantai klo 00-06, jos työ liittyy aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön. Lisää ei makseta sunnuntaiyönä, kirkollisen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivän yönä tehdystä työstä.
Lauantailisä myyntityöhön liittyvästä vahtimestarin työstä tes 12 § 6. kohta	Hki* 5,46 e tunnilta Muu Suomi 5,27 e tunnilta	Arkilauantai klo 13-24, jos työ liittyy aukiolon johdosta tehtävään myyntityöhön.
Lisät voidaan sopia osaksi kokonaispalkkaa.		

SIIVOOJAT	Määrä ja laskentapohja	Klo
Iltalisiä tes 15 § 6. kohta	0,95 e tunnilta 1,90 e tunnilta	Maanantai-lauantai klo 18-22. Sunnuntai klo 18-22. Sunnuntain lisäksi myös kirkollinen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivä.
Yölisä tes 15 § 6. kohta	1,79 e tunnilta 3,57 e tunnilta	Maanantai-lauantai klo 00-06 ja 22-24. Sunnuntai klo 00-06 ja 22-24. Sunnuntain lisäksi myös kirkollinen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivä.

KIOSKIMYYJÄT	Määrä ja laskentapohja	Klo
Iltalisiä ptk 3 § 1. ja 3. kohta	0,96 e tunnilta	Maanantai-sunnuntai klo 18-23. Sunnuntain lisäksi myös kirkollinen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivä.
Yölisä ptk 3 § 2. ja 3. kohta	3,52 e tunnilta	Maanantai-sunnuntai klo 00-06 ja 23-24. Sunnuntain lisäksi myös kirkollinen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivä.

SOMISTAJAT	Määrä ja laskentapohja
Työkohtaisuuslisä ptk 2 § 5. kohta ja tes 11 § 5. kohta	Prosentuaalisena taulukkopalkasta.
Kielilisiä ptk 2 § 6. kohta ja tes 11 § 9. kohta	<p>Ennen 1.4.2018 kielilisiin oikeutetut työntekijät:</p> <p>Kielilisiä on 5 % taulukkopalkasta / kieli.</p> <p>Työnantajan edellyttäessä tavanomaista parempaa kielitaitoa maksetaan 5 % suurempaa lisä.</p> <p>1.4.2018 tai sen jälkeen kielilisiin piiriin tulevat työntekijät:</p> <p>Kielilisiä on 3 % taulukkopalkasta / kieli.</p> <p>Työnantajan edellyttäessä tavanomaista parempaa kielitaitoa kielilisiä on 5 %.</p>

HUOLTO- JA LIIKENNEASEMATYÖNTEKIJÄT			
Huolto- ja liikenneasemat	jossa alle 2000 artikkelin päivittäistavara kauppa tai jossa ei päivittäistavara kauppa. ptk 4 § 1. kohta	jossa vähintään 2000 artikkelin päivittäistavara kauppa ja jonka päivittäistavara kaupan myyntipinta-ala enintään 400 m ² . ptk 4 § 2. kohta	jossa yli 400 m ² päivittäistavara kauppa.
Iltalisä klo 18-24 maanantai-lauantai sunnuntai, kirkollinen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivä	1,06 e tunnilta 2,12 e tunnilta	1,86 e tunnilta 3,72 e tunnilta	Päivittäistavara kaupassa tehtävä työ: lisät kuten myyjillä ja myymälätyöntekijöillä. tes 12 § 3. - 6. Muualla kuin päivittäistavara kaupassa tehtävä työ: ptk 4 § 1. kohta Iltalisä klo 18-24 ma-la 1,06 e tunnilta sunnuntai, kirkollinen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivä 2,12 e tunnilta Yölisä klo 00-06 ma-su, kirkollinen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivä 3,51 e tunnilta
Yölisä klo 00-06 maanantai-sunnuntai, kirkollinen juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivä	3,51 e tunnilta	3,72 e tunnilta	
Kielilisiä ptk 4 § 4. kohta	Ennen 1.4.2018 kielillisään oikeutetut työntekijät: Kielilisiä on 5 % taulukkopalkasta/ kieli. Työnantajan edellyttäessä tavanomaista parempaa kielitaitoa maksetaan 5 % suurempaa lisää. 1.4.2018 tai sen jälkeen kielillisään piiriin tulevat työntekijät: Kielilisiä on 3 % taulukkopalkasta/ kieli. Työnantajan edellyttäessä tavanomaista parempaa kielitaitoa kielilisiä on 5 %.		
Hälytysraha ptk 4 § 5. kohta	Hälytystyöstä maksettavan palkan lisäksi 2 tunnin palkka.		

KAIKKI AMMATTIRYHMÄT	Määrä ja laskentapohja
Työkohtaisuuslisä tes 11§ 5. kohta	Prosentuaalisena taulukkopalkasta.
Kielilisiä tes 11§ 9. kohta	Ennen 1.4.2018 kielilisiä oikeutetut työntekijät: Kielilisiä on 5 % taulukkopalkasta / kieli. Työnantajan edellyttäessä tavanomaista parempaa kielitaitoa maksetaan 5 % suurempaa lisää.
	1.4.2018 tai sen jälkeen kielilisen piiriin tulevat työntekijät: Kielilisiä on 3 % taulukkopalkasta / kieli. Työnantajan edellyttäessä tavanomaista parempaa kielitaitoa kielilisiä on 5 %.

