

Bingotyöntekijöitä
koskeva työehtosopimus
1.3.2022 – 29.2.2024

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	1
1 § Sopimuksen ulottuvuus.....	3
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus	3
3 § Työhön ottaminen	4
4 § Työsuhteen päättymisen.....	4
5 § Palkat.....	5
6 § Työaika	6
7 § Lisätyö	7
8 § Korotettu palkka	7
9 § Arkipyhäkorvaus	8
10 § Sairausajan palkka	9
11 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa	11
12 § Lääkärintarkastukset.....	12
13 § Vuosiloma	13
14 § Lomaltapaluuraha	13
15 § Tilapäinen poissaolo	14
16 § Matkakustannusten korvaaminen	15
17 § Ryhmähenkivakuutus.....	15
18 § Jäsenmaksujen periminen	15
19 § Luottamusmies	15
20 § Paikallinen sopiminen	15
21 § Työpaikkakokoukset	16
22 § Erinäisiä määräyksiä.....	16
23 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	17
24 § Työtaistelutoimenpiteet.....	17
25 § Sopimuksen voimassaoloaika.....	17
Taulukkopalkat 1.6.2022 alkaen.....	18
Kuntien kalleusluokitus.....	19

BINGOTYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 20.4.2022

23.2.2022 saavutettiin bingotyöntekijöiden työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka hyväksyttiin neuvotteluosapuolten hallinnoissa niitä sitovaksi työehtosopimukseksi 1.3.2022.

1. Sopimuskausi

Työehtosopimuksen sopimuskausi on 1.3.2022 - 29.2.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.12.2022 mennessä, voidaan sopimus irtisanoa päättymään 28.2.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 31.12.2022 toiselle sopijaosapuolelle.

Sopimus jatkuu 29.2.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

2. Palkantarkistukset

2.1. Palkantarkistukset 2022

Palkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 % yleiskorotuksella.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %.

Työaikalisiä ei koroteta.

Luottamusmieskorvausta ei koroteta.

2.2. Palkantarkistukset 2023

Työehtosopimusosapuolet neuvottelevat 15.12.2022 mennessä toisen vuoden palkkaratkaisusta.

Mikäli toisen vuoden palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 28.2.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 31.12.2022 toiselle sopijaosapuolelle.

3. Perhevapaa uudistus -työryhmä

Liitot selvittävät 31.5.2022 mennessä perhevapaa uudistuksen vaikutuksia työehtosopimukseen. Työryhmä seuraa perhevapaa uudistuksen etenemistä ja arvioi yhdessä uudistuksesta mahdollisesti aiheutuvia muutostarpeita työehtojen kehittämisessä kustannusneutraalilla tavalla niin että palkallisten päivien lukumäärä säilyy uudistusta edeltäneellä tasolla.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

Markku Saikkonen

Marianne Friman

BINGOTYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Sopimuksen ulottuvuus

Tässä työehtosopimuksessa määrätään bingotyöntekijöiden työ- ja palkkaehdot.

Pöytäkirjamerkintä:

Tätä työehtosopimusta sovelletaan myös bingohallien vahtimestareihin sekä bingohallien yhteydessä tehtävään veikkausten yms. vastaanottoon ja niihin liittyviin töihin.

2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä riippumatta siitä, ovatko nämä järjestäytyneitä vai eivät.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
3. Jos työntekijä katsoo, että hänet on vastoin tämän pykälän määräyksiä erotettu hänen työntekijäin järjestöön kuulumisensa vuoksi, hänen on, ennen kuin muihin toimenpiteisiin ryhdytään, järjestönsä välityksellä pyydettävä tutkimusta asiassa.
4. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia allekirjoituspäivänä voimassa olevia keskusjärjestöjen sopimuksia:

Yleissopimus (LTK-SAK)

Luottamusmiessopimus (PT-SAK)

Yhteistoimintasopimus (LTK-SAK)

Koulutussopimus (ETL-PAM)

Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla (EK-SAK)

Työpaikkaruokailua koskeva sopimus (LTK-SAK)

Työehtosopimuslain mukaisia hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja (LTK-SAK)

5. Jos edellä mainittuihin sopimuksiin tehdään tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa muutoksia tai jos keskusliittojen välillä solmitaan uusia sopimuksia, noudatetaan viimeisimpiä sopimuksia, ellei liittojen välillä toisin sovi tai ellei jompikumpi liitto ole irtautunut uusista sopimuksista.

3 § Työhön ottaminen

1. Työsuhteen alussa voidaan sopia työsopimuslain mukaisesta koeajasta.

Pöytäkirjamerkintä:

Kirjallinen työsopimus on tehtävä viimeistään kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Sopijapuolet suosittelevat sopijapuolten yhteisesti laatiman työsopimusmallin käyttöä.

2. Työnantaja ilmoittaa työntekijälle työhönoton yhteydessä, kuka toimii tässä sopimuksessa tarkoitettuna luottamusmiehenä.

4 § Työsuhteen päättyminen

1. Työnantajan irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen noudatetaan alla mainittuja työsuhteen kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja:

0 - 1 vuotta	14 päivää
yli 1 - 4 vuotta	1 kk
yli 4 - 8 vuotta	2 kk
yli 8 - 12 vuotta	4 kk
yli 12 vuotta	6 kk

Työntekijän irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen on irtisanomisaika 14 vuorokautta työsuhteen jatkuttua enintään viisi vuotta ja yksi kuukausi työsuhteen jatkuttua yli viisi vuotta.

Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

2. Työsuhde voidaan puolin ja toisin purkaa laissa säädetyin edellytyksin. Tällöin työsuhde päättyy välittömästi. Työsopimuksen purkamisesta koeaikana on määrätty tämän sopimuksen 3 pykälässä.
3. Irtisanominen ja työsuhteen purkaminen suoritetaan kirjallisesti tai muuten todistettavasti. Irtisanomisen syy ja työsuhteen päättymisen ajankohta on vaadittaessa ilmoitettava kirjallisesti työntekijälle.
4. Määräajaksi tehty tai muuten määräaikaisena pidettävä työsopimus lakkaa sovitusajan päätyttyä ilman irtisanomista, ellei toisin ole sovittu. Jos työsuhteen pituutta ei ole määrätty kalenteriajan mukaan, työnantajan on hyväksyttävä ajoin ilmoitettava työntekijälle odotettavissa olevasta työsuhteen päättymisestä, milloin se riippuu sellaisesta seikasta, joka on työnantajan mutta ei työntekijän tiedossa.
5. Jos työntekijä jättää työnsä irtisanomisaikaa noudattamatta, lukuun ottamatta niitä tapauksia, joissa hän lain tai tämän sopimuksen mukaan on oikeutettu purkamaan työsopimuksen tai muuten lopettamaan työsuhteen

ilman irtisanomisaikaa, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Mainittu korvaus voidaan pidättää työntekijän saatavista siten, kuin työsopimuslain 6 luvun 4 §:ssä on säädetty.

6. Työnantaja, joka ei noudata edellä mainittua irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työntekijälle täyden palkan laiminlyödyltä irtisanomisajalta tai sen osalta. Tällöin työsuhde päättyy irtisanomisajan päättyttyä.
7. Mikäli halli suljetaan viranomaisen toimesta, on työnantaja velvollinen ilmoittamaan siitä välittömästi työntekijöille.

5 § Palkat

1. Taulukkotuntipalkat ovat työehtosopimuksen liitteenä.
2. Palveluvuosia kartuttavana palvelusaikana pidetään sellaista työtä bingoalalla, jossa työntekijän säännöllinen työaika on keskimäärin ollut vähintään 15 tuntia viikossa. Samoin palvelusaikaa kartuttaa tällaisen työntekijän vuosilomalain 7 §:n 2. momentin mukainen työssäoloaikaan rinnastettava työstä poissaolo.

3. Paikkakuntaluokitus

Maksettavan palkan osalta noudatetaan valtioneuvoston vahvistamaa kuntien yleistä kalleusluokitusta ja sopimuksen allekirjoituspäivänä voimassa olevaa kunnallista jaotusta, joka ilmenee tämän sopimuksen liitteenä olevasta luettelosta.

4. Palkkalaskelma

Palkanmaksun yhteydessä työntekijälle on annettava palkkalaskelma, josta ilmenevät ainakin seuraavat asiat:

- työntekijän nimi
- peruspalkka
- erilaiset lisät
- tehty tuntimäärä
- ylityötunnit ja niistä maksettava korvaus
- veroennakonpidätys
- ay-jäsenmaksu
- työntekijän TEL-maksu
- työntekijän työttömyysvakuutusmaksu
- palkka vähennysten jälkeen

6 § Työaika

1. Työaikaan nähden noudatetaan työaikalain määräyksiä.
2. Työntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia viikossa. Työnantajan ja työntekijän välillä voidaan sopia siitä, että vuorokautinen työaika on enintään 10 tuntia ja viikoittainen työaika on enintään 40 tuntia.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimääräisenä edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työvuorolistasta vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sovelletta-vaan keskimäärään. Viikoittainen työvuorolistan mukainen työaika ei minään työviikkona saa ylittää 54 tuntia.

3. Allekirjoittajajärjestöillä on yhteisymmärrys siitä, että epätarkoituksenmukai-sen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työ-paikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy kuten työn luonne, työn lyhytkestoisuus, työvoiman tarve tai muu työvoiman käyttöön liittyvä hyväksytty syy tätä edellytä.
4. Työnantajan ja työntekijän välillä voidaan sopia siitä, että työaika tasoittuu työaikasuunnitelman mukaisesti usean työvuorolistan kuluessa. Työaika-suunnitelmassa sovitaan työajan sijoittumisen keskeiset periaatteet. Tasoit-tumisjakson pituus voi tällöin olla enintään neljä kuukautta tai erityisistä syistä enintään vuosi.

Sopimus työaikasuunnitelmaan perustuvan työaikajärjestelmän käyttöön-otosta on tehtävä kirjallisesti. Tällöin sovitaan ainakin tasoittumisjakson pi-tuus ja sovellettava keskimääräinen viikkotyöaika. Järjestelmän käytöstä voidaan sopia joko määrääjäksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus on vuoden jatkuttuaan irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisajalla. Kulumassa oleva tasoittumisjakso jat-kuu kuitenkin jakson loppuun asti. Määräaikainen tai alle vuoden kestänyt toistaiseksi voimassa ollut sopimus on mahdollista irtisanoa sovittaessa tai kahden kuukauden irtisanomisajalla erityisen painavasta ennalta arvaamat-tomasta syystä.

5. Viikkolepo annetaan työaikalain mukaan. Viikkolevon järjestämistavasta riip-pumatta viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakau-tuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoit-tuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

Pöytäkirjamerkintä:

Työvuorolistat on laadittava siten, että 3 perättäisen viikon ajanjak-solla työntekijälle annetaan vähintään kerran kaksi perättäistä va-paapäivää ja työvuoroja saa olla enintään kahdeksan peräkkäin, ellei paikallisesti toisin sovita.

6. Työviikko alkaa maanantaina.

7. Työvuoroista laaditaan etukäteen vähintään kahden viikon ajalle työvuorolist, joka on saatettava työntekijöiden tietoon vähintään yhtä viikkoa ennen kunkin jakson alkua. Tästä listasta on ilmentävä myös kunkin työntekijän vapaapäivät. Julkaistua työvuorolistaa voidaan muuttaa vain työnantajan ja työntekijän yhteisestä sopimuksesta tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Eriyisten syiden sitä edellyttäessä voivat työnantaja ja työntekijä sopia työvuorolistan pituudesta ja sen ilmoittamisajasta myös toisin. Tällöin edellytetään lisäksi, että työnantaja ja luottamusmies ovat yhteisesti todenneet erityisten syiden olemassaolon.

8. Milloin säännöllinen vuorokautinen työaika on vähintään seitsemän tuntia, on työntekijöille annettava vähintään 30 minuuttia kestävä ruokailutauko, joka ei sisälly työaikaan.
9. Milloin säännöllinen vuorokautinen työaika on seitsemää tuntia lyhyempi, on työntekijöille annettava mahdollisuus nauttia työpaikalla mukanaan tuomia tai muuten saatavilla olevia virvokkeita vähintään 15 minuutin pituisen tauon puitteissa, joka luetaan työaikaan.
10. Ruokailu- ja kahvitauoista voidaan työpaikkakohtaisesti sopia toisinkin, mutta mahdollisuus virvokkeiden nauttimiseen on joka tapauksessa järjestettävä.

7 § Lisätyö

Lisätyöksi luetaan työ, jota tehdään työvuorolistan mukaisen säännöllisen työajan lisäksi ja joka ei ole ylityötä. Lisätyö korvataan maksamalla yksinkertainen tuntipalkka jokaiselta tehdyltä työtunnilta.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli työntekijää tarvitaan poikkeuksellisesti työhön hänen nimenomaisesti sovittuna työvuorolistaan kirjattuna vapaapäivänään, on tällaisesta työstä ja sen korvaamisesta sovittava paikallisesti.

8 § Korotettu palkka

1. Ylityön tekeminen, ylityörajat ja siitä maksettava korvaus määräytyvät työaikain mukaisesti.
2. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään yli 8 tunnin vuorokaudessa. Mikäli on sovittu mahdollisuudesta pidempään vuorokautiseen työaikaan, on ylityötä työvuorolistan ylittävä keskimäärin yli 8 tunnin ylittävä työ. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Esimerkki: Työntekijän säännöllinen työaika on 38 tuntia viikossa. Hänen kanssaan on sovittu mahdollisuudesta 10 tunnin vuorokautiseen työaikaan.

työvuorolista:	8	10	6	8	6	= 38 t
tehty työ:	11	11	9	8	9	= 48 t
tästä seuraa:						
lisätyö 0 %	-	-	-	-	2	
vrk.ylityö 50 %	2	1	2	-	1	
vrk.ylityö 100 %	1	-	1	-	-	

3. Viikoittaista ylityötä on 40 tuntia viikossa ylittävä työ tai keskimääräistä viikokotyöaika sovellettaessa jakson aikana keskimäärin 40 tuntia viikossa ylittävä työ. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.
4. Ylityöstä maksettava palkka voidaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikaan. Tällöin on annettava vapaa-aika kuitenkin korotettava niillä prosenttimäärillä, joilla se olisi korotettu, jos se olisi korvattu rahana.
5. Työstä, joka suoritetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapun- tai itsenäisyyspäivänä maksetaan muun siltä ajalta tulevan korvauksen lisäksi sunnuntaityökorvauksena yksinkertainen tuntipalkka.
6. Pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.
7. Kello 18.00:n jälkeen säännöllisenä työaikaan tehdystä työstä maksetaan kultakin tunnilta 0,59 euron suuruinen iltatyölisä.

Sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapun- tai itsenäisyyspäivänä kello 18.00 jälkeen säännöllisenä työaikaan iltatyölisän suuruus on 1,23 euroa.

8. Kello 22.00 - 06.00 välisenä aikana tehdystä säännöllisestä työstä maksetaan yötyölisä, jonka suuruus on 1,14 euroa tunnilta. Pyhinä yötyölisä on 2,23 euroa tunnilta, mikäli bingo halli on auki yleisölle em. kelloaikojen välissä.
9. Lauantaina säännöllisenä työaikaan tehdystä työstä maksetaan kello 06 – 18 välisenä aikana kultakin tunnilta 0,53 euron suuruinen lauantaityölisä. Lisää ei makseta 5. tai 6. kohtien pyhä- tai aatto-/juhlapäiväkorotukseen oikeutetulta ajalta.

9 § Arkipyhäkorvaus

1. Korvattavat arkipyhät

Pitkältäperjantailta, ensimmäiseltä pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, juhannuspäivältä, jouluaatolta ja ensimmäiseltä joulupäivältä sekä muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi osuvalta loppiaiselta maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena normaalityövuoron tuntimäärän mukainen palkka työntekijän tuntipalkan mukaan. Normaalityövuoron tuntimäärä saadaan jakamalla työntekijän normaali keskimääräinen viikkotyöaika viidellä.

2. Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytykset

Arkipyhäkorvaus maksetaan vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 3 kuukautta ennen arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työvuorolistan mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, ellei poissaolo on johtunut hyväksyttävästä syystä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan, mikäli työt keskeytyvät arkipyhän vuoksi ja jos arkipyhä muutoin olisi ollut työpäivä.

Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

3. Itsenäisyyspäivä

Mikäli työt keskeytyvät itsenäisyyspäivän vuoksi, maksetaan työntekijälle, jolla muutoin olisi ollut työpäivä, tekemättä jääneen työvuoron mukainen yksinkertainen tuntipalkka. Palkan saamisen edellytyksenä on kuitenkin, että työntekijä on ollut työnantajan työssä yhdenjaksoisesti vähintään kuusi työpäivää lähinnä ennen itsenäisyyspäivää.

10 § Sairausajan palkka

1. Milloin työntekijä estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti taikka törkeällä tuotamuksella, suorittaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa:
 - a) Sairastumispäivältä ja 9 seuraavalta arkipäivältä 50 % palkasta, mikäli työsuhde on kestänyt alle kuukauden
 - b) 28 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt alle 3 vuotta
 - c) 35 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt yli 3 vuotta mutta alle 5 vuotta
 - d) 42 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt yli 5 vuotta mutta alle 10 vuotta
 - e) 56 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt yli 10 vuotta.

Työsuhteen keston estämättä, työntekijä on oikeutettu vähintään 28 kalenteripäivän palkalliseen jaksoon poissaolon johtuessa sellaisesta työtapaturmasta, jonka vakuutusyhtiö on katsonut olevan korvattavuuden piirissä.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos sama sairaus uusiutuu 30 kalenteripäivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan sairausajan palkanmaksujakso, kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso.

2. Työnantaja voi toteuttaa sairausajan palkan maksamisen yrityskohtaisesti jompaakumpaa seuraavasta kahdesta vaihtoehdosta noudattaen:
 - a) Sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssiaikaan sisältyvältä ajanjaksolta maksetaan täysi palkka ja tämän jälkeiseltä ajanjaksolta päivärahan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus. Palkan erotusosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.
 - b) Työnantaja suorittaa palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen sairausvakuutustoimistolta saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.

Sairausajan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat iltat-, yö- ja lauantaityölisät vahvistetun työvuoroluettelon mukaisesti tai sen keskiarvon mukaan, joka on laskettu normaalia työtilannetta kuvaavalta ajalta. Sunnuntai- ja pyhäkorotuksia ei ole velvollisuutta ottaa huomioon.

3. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain 16 ja 17 §:n nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.
4. Sairausajan palkasta vähennetään mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain, liikennevakuutuslain taikka rikosvahinkojen korvaamisesta valtion varoista annetun lain perusteella.

Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

5. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.
6. Työkyvyttömyys on vaadittaessa varmennettava lääkärin todistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä.

Sairausepidemian aikana ja tilanteessa, jossa lääkärin vastaanottoaikoja ei ole saatavilla, voidaan hyväksyttävänä selvityksenä pitää työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan antamaa sairauslomatodistusta lyhytaikaisesta poissaolosta.

Perustellusta syystä työnantaja voi nimetä käytettävän lääkärin ja tällöin työnantaja kustantaa lääkärin palkkion.

7. Osana sairauspoissaolojen seuranta ja hallintaa yrityksessä voi olla käytössä oma ilmoitus –menettely. Oma ilmoitus –menettely tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta ilmoittaa omasta työkyvyttömyydestään työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin- tai terveydenhoitajan todistusta. Menettely koskee enintään kolme vuorokautta kestäviä työntekijän omia poissaoloja. Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa työnantajalle viipymättä.

Jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän työkyvyttömyyttä, työnantaja voi aina pyytää työntekijää toimittamaan poissaolo-oikeuden ja palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä lääkärinlausunnon työterveyslääkäriltä tai muulta nimeämältään lääkäriltä.

11 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, adoptio-, vanhempain- ja hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Äitiys- tai adoptiovapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan 3 kuukaudelta työntekijän normaalin keskimääräisen viikkotyöajan mukaisen palkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus, jos:

- 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.

Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uudelta äitiysvapaalta, jos työntekijä ei ole palannut työhön edelliseltä perhevapaalta.

Isyysvapaalle lähtevälle maksetaan 6 päivältä palkan ja sairausvakuutuslain isyysrahan erotus edellä esitetyn mukaan.

Muut perhevapaat ovat palkattomia.

Soveltamisohje:

Työsopimuslain mukaan äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

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

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

On suositeltavaa, että työnantaja ja työntekijä laativat yhdessä kokonaissuunnitelman vanhempainloman ja hoitovapaan käyttämisestä.

2. Työntekijän ollessa edellisen kohdan mukaisesti poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainloman, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kesto aikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

12 § Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa. Edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäten, ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

- a) Työntekijä käy sairauden toteamiseksi, hoidon tai apuvälineen (esim. silmälasit) määräämiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- tai röntgentutkimuksessa tai syövän edellyttämässä hoidossa.
- b) Raskaana oleva työntekijä käy synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa.
- c) Työntekijä käy uuden työn edellyttämässä tai muussa lakisääteisessä lääkärintarkastuksessa. Työnantaja suorittaa tällöin korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Jos tällainen tarkastus tai siihen liittyvä tutkimus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan. Tarkastuksen tapahtuessa työntekijän vapaa-aikana, maksetaan hänelle sairausvakuutuslain mukainen vähimmäispäiväraha. Edellytyksenä mainituille korvauksille on, ettei työntekijä ole samanaikaisesti oikeutettu sairausajan palkkaan.

13 § Vuosiloma

Vuosiloma ja siitä maksettava palkka tai korvaus määräytyvät vuosilomalain mukaan.

Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta koko lomanmääräytymisvuoden ajalta. Muutoin on työntekijällä oikeus saada lomaa 2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Ellei vuosiloman ajankohtaa sovita, on työnantajan annettava siitä tieto työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Ellei tämä ole mahdollista, on ajankohdasta ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.

14 § Lomaltapaluuraha

1. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen lakisääteisestä vuosilomapalkastaan.
2. Lomaltapaluuraha suoritetaan vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä, ellei maksuajankohdasta sovita toisin työnantajan ja työntekijän välillä. Lomaltapaluuraha on kuitenkin viimeistään maksettava 6 kuukauden kuluessa loman päättymisestä. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia lomaltapaluurahan vaihtamisesta vastaavaan vapaa-aikaan. Sopimus lomaltapaluurahan maksuajankohdan siirtämisestä tai vapaaksi vaihtamisesta on tehtävä kirjallisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Vuosiloman sijoittuessa äitiysloman, vanhempainloman tai hoitovapaan ajalle maksetaan lomaltapaluuraha ennakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä edellyttäen, että työhön paluusta sovitaan. Vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta merkitä äitiysvapaan ajaksi.

3. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, ellei lomaltapaluun esteenä ole vuosilomalain 3 §:n 5 momentissa mainittu syy, työnantajan lupa tai työntekijästä johtumattomasta syystä tapahtuva työsuhteen päätyminen.
4. Työntekijän siirtyessä eläkkeelle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.
5. Asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle tai naispuolisille asepalvelukseen menijöille maksetaan lomaltapaluuraha hänelle maksettusta lomakorvauksesta työntekijän palattua työhön.

15 § Tilapäinen poissaolo

1. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle tai huoltajan ja lapsen kanssa samassa taloudessa elävälle huoltajan puolisolle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Soveltamisohje:

Äkillisen lyhytaikaisen poissaolon pituus määräytyy sen mukaisesti, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Palkka maksetaan sairastumisesta lukien kolmeen kalenteripäivään sisältyviltä työpäiviltä.

Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat huoltajat (yksinhuoltajalla hän itse) tai huoltajan puoliso ovat ansiotyössä eikä näillä ole ansiotyönsä ja työaikansa johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Allekirjoittajajärjestöt toteavat, että yhteiskunnassa pyritään perhevelvoitteiden nykyistä tasaisempaan jakautumiseen naisten ja miesten kesken. Tämän mukaisesti kahden työssä käyvän huoltajan perheissä tulisi pyrkiä jakamaan työstä poisjäännit tasapuolisesti molempien vanhempien kesken.

Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä pyydettyä selvitys toisen huoltajan tai yksinhuoltajan avio- tai avopuolison esteestä hoitaa lasta.

Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

2. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä.

Soveltamisohje:

Lähiomaisella tarkoitetaan vanhempia, iso- ja appivanhempia, lapsia, veljiä ja sisaria, puolisoa sekä avopuolisoa, jonka kanssa eletään avioliiton omaisessa suhteessa.

3. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään tai parisuhteen rekisteröintiä varten, mikäli nämä sattuvat hänen työpäiväkseen.
4. Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

16 § Matkakustannusten korvaaminen

Työnantajan määräyksestä matkustavalle työntekijälle korvataan matkakustannukset verohallituksen asiasta antamien ohjeiden mukaisesti.

17 § Ryhmähenkivakuutus

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

18 § Jäsenmaksujen periminen

1. Mikäli työntekijä antaa siihen valtuuden, perii työnantaja Palvelualojen Ammattiliitto PAM:n jäsenmaksut työntekijän palkanmaksun yhteydessä ja antaa työntekijälle vuoden päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetystä summasta.
2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut Palvelualojen Ammattiliitto PAM:n ilmoittamalle pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

19 § Luottamusmies

1. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan PT:n ja SAK:n välistä viimeisintä luottamusmiessopimusta, ellei liittojen välillä toisin sovita.
2. Tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla toimiville em. luottamusmiessopimuksen tarkoittamille luottamusmiehille (yksi/työnantaja) suoritetaan työajan ulkopuolisista luottamusmiestehtävistä korvaus, joka on 1.7.2020 alkaen suuruudeltaan 36 euroa kuukaudessa.
3. Luottamusmiessopimuksessa luottamusmiehelle on annettu oikeus käyttää työnantajan tavanomaisia toimistovälineitä. Allekirjoittajajärjestöt toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä ja yhteisössä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, luottamusmiehen tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

20 § Paikallinen sopiminen

Työsopimuksen määräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista niissä asioissa, joissa se on työehtosopimuksen eri pykälissä mahdollistettu.

Paikallinen sopiminen toteutetaan työnantajan ja luottamusmiehen kesken tai työnantajan ja työntekijöiden välillä, jos luottamusmiestä ei ole valittu.

Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Paikallinen sopimus voidaan solmia olemaan voimassa toistaiseksi tai määräajaksi. Mikäli määräaikainen sopimus on sovittu olemaan voimassa yli vuoden, voidaan se tämän jälkeen irtisanoa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole paikallista sopimusta tehtäessä muuta sovittu.

Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Tällöin sopimus astuu voimaan vasta, kun se on molemmin puolin allekirjoitettu.

Paikallista sopimusta ei saa uudelle työntekijälle esittää koeaikana työsopimuksen ehtona, ellei kyseessä ole työntekijäryhmittäin yleisesti käytössä oleva tai luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus.

Tässä pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

21 § Työpaikkakokoukset

1. Palvelualojen Ammattiliitto PAM:n jäsenillä on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan olosuhteita koskevista kysymyksistä työpaikalla sopivissa tiloissa.
2. Kokouksesta on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
3. Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen Palvelualojen Ammattiliitto PAM:n, sen alayhdistyksen ja asianomaisen keskusjärjestön edustajia.

22 § Erinäisiä määräyksiä

1. Tämä sopimus ei koske erikseen myönnettyjä tai sovittuja sosiaalisia etuja, vaan ne jäävät tämän sopimuksen ulkopuolelle.
2. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaminen ei saa merkitä työntekijälle maksetun kokonaisansion pienentymistä.
3. Työnantajan tulee laatia turvallisuusohjeet tai käydä työntekijöiden kanssa muulla tavoin läpi turvallisuusasiat työvuoron yksintyöskentelytilanteita ja rahojen työpaikalta poiskuljetustilanteita varten.

23 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan tai tämän edustajan ja työntekijän tai asianomaisen luottamusmiehen välillä ja, ellei tässä sovintoa synny, asianomaisten järjestöjen kesken. Jollei yksimielisyyteen näin päästä, voi kumpikin sopijapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen, ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta (mikäli mahdollista), laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat sekä molempien osapuolten kanta.

24 § Työtaistelutoimenpiteet

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

25 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa 1.3.2022 alkaen 29.2.2024 saakka. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.12.2022 mennessä, voidaan sopimus irtisanoa päättymään 28.2.2023.
2. Sopimus jatkuu 29.2.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.
3. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

Taulukkopalkat 1.6.2022 alkaen

Taulukkopalkat 1.6.2022			
	HKI	I	II
Palkkaryhmä I (harjoitteluajan jälkeen alalla alle 1 v. olleet)	10,16	9,96	9,87
Palkkaryhmä II (alalla yli 1 v. olleet)	10,43	10,26	10,19
Palkkaryhmä III (alalla yli 3 v. olleet)	10,64	10,44	10,36
Palkkaryhmä IV (alalla yli 5 v. olleet)	10,86	10,69	10,58
Palkkaryhmä V (alalla yli 7 v. olleet)	11,13	10,91	10,83
Palkkaryhmä VI (alalla yli 10 v. olleet)	11,46	11,26	11,14

Työntekijään voidaan soveltaa enintään 6 kuukauden ajan harjoittelijapalkkaa, jossa palkka on 3 % alle alimman ko. kalleusluokan taulukkopalkan. TES:n 5 §:n mukainen palvelusaika bingoalalla lyhentää harjoitteluaikaa.

Kuntien kalleusluokitus

Kaupungit

Kunnan nimi	Kalleus- luokka
Hyvinkää	I
Hämeenlinna	I
Joensuu	I
Jyväskylä	I
Järvenpää	I
Kauniainen	I
Kemi	I
Kemijärvi	I
Kerava	I
Kuopio	I
Oulu	I
Rovaniemi	I
Tampere	I
Tornio	I
Vaasa	I

Maalaiskunnat

Kunnan nimi	Kalleus- luokka
Enontekiö	I
Houtskari	I
Hyrnsalmi	I
Inari	I
Iniö	I
Keminmaa	I
Kirkkonummi	I
Kittilä	I
Kolari	I
Korppoo	I
Kuhmo	I
Kuivaniemi	I
Kuusamo	I
Muonio	I
Nauvo	I
Pelkosenniemi	I
Pello	I
Posio	I
Ranua	I
Ristijärvi	I
Rovaniemen mlk	I
Salla	I
Savukoski	I
Simo	I
Sodankylä	I
Tervola	I
Utsjoki	I
Ylitornio	I

Kaikki muut kunnat kuuluvat II kalleusluokkaan paitsi Ahvenanmaan kunnat I kalleusluokkaan.



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket

Palvelualojen ammattiliitto PAM

Siltasaarencatu 18 A
00530 Helsinki
PL 54, 00531 Helsinki
Puh. 030 100 600
www.pam.fi