

Kotitalouskone- ja
kodintekniikkahuolto
sekä palveluautomaattialaa
koskeva työehtosopimus
1.3.2022 – 29.2.2024

Sisällys

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
1 § Sopimuksen ulottuvuus	3
2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus.....	3
3 § Keskusjärjestöjen ja liittojen väliset sopimukset	3
4 § Työsuhteen alkaminen	3
5 § Työsuhteen päättymisen	4
6 § Työaika.....	5
7 § Palkat ja vaativuusluokat.....	7
8 § Yli- ja pyhätyö.....	9
9 § Kuukausipalkan jakajat.....	10
10 § Työntekijän sairastuminen.....	10
11 § Äitiys-, isyys- ja vanhempain- sekä hoitovapaa	12
12 § Lääkärintarkastukset	13
13 § Matkakustannukset ja päivärahat.....	14
14 § Vuosiloma.....	15
15 § Lomaltapaluuraha.....	15
16 § Jäsenmaksun periminen.....	16
17 § Ryhmähenkivakuutus	16
18 § Kokoontuminen työpaikoilla.....	17
19 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.....	17
20 § Paikallinen sopiminen.....	19
21 § Tilapäinen poissaolo.....	20
22 § Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	21
23 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista	21
24 § Sopimuksen voimassaoloaika	22
Työajan lyhentämistä koskeva pöytäkirja.....	23

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

KOTITALOUSKONE- JA KODINTEKNIKKAHUOLTOA SEKÄ PALVELUAUTOMAATTIALAA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 20.4.2022

23.3.2022 saavutettiin kotitalouskone- ja kodintekniikkahuoltoa sekä palveluautomaattialan 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 %.

Alan palkkatason kuvaajia korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.6.2022 lukien 2 %.

2.2. Palkantarkistukset 2023

Työehtosopimusosapuolet neuvottelevat 15.12.2022 mennessä toisen vuoden palkkatarkistuksista.

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. Tekstimuutokset

3.1. Palkat ja vaativuusluokat 7 §

Soveltamisohje:

Henkilö sijoitetaan työtehtävien vaativuuden perusteella vaativuusluokkaan A, B tai C, jonka jälkeen arvioidaan hänen henkilökohtaiset palkanmääräytymisperusteensa. Tehtäväryhmän palkkatason kuvaajista nähdään, minkä euromäärien välille suurin osa asianomaisen tehtävätason käytännön palkoista sijoittuu. Mikäli henkilön kanssa sovittava palkka sijoittuu tälle välille, voidaan todeta sen olevan normaalitasoa.

3.2. Työntekijän sairastuminen 10 §

Pöytäkirjanmerkintä:

Jos työntekijän työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, ei työntekijä ole oikeutettu uuteen sairausajan palkan jaksoon, vaan sairausajan palkkaa maksetaan yhteensä enintään edellä mainitulta ajanjaksolta.

4. Perhevapaaudistus -työryhmä

Liitot selvittävät 31.5.2022 mennessä perhevapaaudistuksen vaikutuksia työehtosopimukseen. Työryhmä seuraa perhevapaaudistuksen 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

1 § Sopimuksen ulottuvuus

Tällä Palvelualojen työnantajat PALTA:n sekä Palvelualojen ammattiliiton välisellä työehtosopimuksella määrätään kotitalouskone- ja kodintekniikkahuollossa sekä palveluautomaattialalla työskentelevien työntekijöiden työ- ja palkkaehdot.

2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja erottaa työntekijöitä.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
3. Jos työntekijä katsoo, että hänet on vastoin tämän pykälän määräyksiä erotettu työntekijöiden järjestöön kuulumisensa vuoksi, on hänen, ennen kuin muihin toimenpiteisiin ryhdytään, järjestönsä välityksellä pyydettävä tutkimusta asiassa.

3 § Keskusjärjestöjen ja liittojen väliset sopimukset

Erikseen on sovittu seuraavista sopimuksista:

- yleissopimus (EK-SAK)
- luottamusmiessopimus (EK-SAK)
- koulutussopimus (ETL-PAM)
- suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä ja käsittelystä sekä hoitoonohjauksesta työpaikoilla (EK-SAK)
- työehtosopimuslain mukaisia hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja (EK-SAK)
- yhteistoimintasopimus (EK-SAK)

Jos mainittuihin sopimuksiin tehdään työehtosopimuksen voimassa ollessa muutoksia, noudatetaan niitä siitä päivästä lukien, jolloin allekirjoittaneet liitot ovat sopineet muutosten liittämistä työehtosopimukseen.

4 § Työsuhteen alkaminen

1. Työsuhteen alkaessa voidaan sopia koeajasta, joka määräytyy kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuslain mukaan. Koeaikana työsuhde voidaan kummaltakin puolen purkaa ilman irtisanomisaikaa. Tällöin lakkaa työsuhteen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot suosittelevat uusissa työsuhteissa työehtosopimuksen tekemistä kirjallisena.

2. Työnantaja tai tämän edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa, kuka toimii työpaikan työntekijäin luottamusmiehenä ja missä luottamusmies on tavattavissa.

5 § Työsuhteen päättyminen

1. Ellei pidemmästä irtisanomisajasta ole sovittu, noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja, jolloin ensimmäiseksi irtisanomispäiväksi lasketaan irtisanomista seuraava päivä,

Työnantajan irtisanoessa työsuhteen on irtisanomisaika

1 kuukautta, jos työsuhde kestänyt enintään 1 vuoden

2 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt enintään 5 vuotta

3 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt enintään 9 vuotta

4 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt enintään 12 vuotta

5 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt enintään 15 vuotta ja

6 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 15 vuotta.

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen on irtisanomisaika:

14 vuorokautta, jos työsuhde on kestänyt enintään 1 vuoden

1 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt enintään 10 vuotta ja

2 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 10 vuotta.

2. Työsuhde voidaan puolin ja toisin purkaa laissa säädetyin edellytyksin. Tällöin työsuhde päättyy välittömästi. Työsopimuksen purkamisesta koeaikana on määrätty tämän sopimuksen 4 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 sovittu työkauden päättyessä ilman irtisanomista, ellei toisin ole sovittu. Jos työkauden pituutta ei ole määrätty kalenteriajan mukaan, työnantajan on hyvässä 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 työsopimuslaissa on säädetty.

6. Työnantaja, joka ei noudata edellä mainittua irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työntekijälle täyden palkan laiminlyödyltä irtisanomisajalta tai sen osalta. Tällöin päättyy työsuhde irtisanomisajan päätyttyä.
7. Työntekijä, joka on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, voidaan lomauttaa noudattaen tämän työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden osalta 14 päivää lomautusilmoitusaikaa. Samoilla edellytyksillä kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevat työntekijät voidaan lomauttaa ne työntekijät, jotka ovat määräaikaisissa tai muuten määräaikaisina pidettävissä työsuhteissa.

6 § Työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia päivässä ja enintään 40 tuntia viikossa.
2. Keskimääräinen säännöllinen työaika

Työaika voidaan järjestää siten, että se enintään kuuden kuukauden pituisena ajanjaksona on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Tällöin säännöllinen vuorokautinen työaika saa olla enintään kymmenen tuntia. Tämän työaikajärjestelmän käyttäminen edellyttää, että ennakolta laaditaan työajan tasoitumissuunnitelma, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu enintään kuuden kuukauden aikana sanottuun keskimäärään. Työvuorolista on julkaistava mahdollisimman hyvissä ajoin kuitenkin viimeistään viikkoa ennen sen voimaantuloa.

3. Liukuva työaika

Työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen työnantaja ja työntekijä saavat sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen työaikansa sijoittamisesta. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin:

- 1) yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta;
- 2) työajan vuorokautisesta liukumurajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta;
- 3) lepoaikojen sijoittamisesta;
- 4) säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka saa olla enintään viisi tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia kahdentoista kuukauden seurantajakson aikana, joka voidaan ylittää tai alittaa liukumaraajojen puitteissa. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia.

Pöytäkirjamerkintä:

Palta ja Pam pitävät hyvänä, että liukuvan työajan raamit sovitaan luottamusmiehen tai muutoin yhdessä henkilöstön kanssa.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla myös kokonaisina päivinä.

4. Vuorokauden säännöllinen työaika järjestetään, ellei perusteltua aihetta muuhun menettelyyn ole, lepotaukoa lukuun ottamatta yhdenjaksoisesti. Lepotauko voidaan paikallisesti sopia puolen tunnin pituiseksi. Mikäli työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta lepotauon aikana, ei lepotaukoa lueta työaikaan.
5. Työntekijälle annetaan työaikana sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta ja siinä keskeytystä aiheuttamatta käy päinsä, kaksi kymmenen minuutin virkistystaukoa.
6. Työviikko alkaa maanantaina.
7. Pääsiäislauantai, helatorstai sekä juhannus- ja jouluaatto samoin kuin uudenvuoden-, loppiaisen, vapun- ja itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai ovat vapaapäiviä, ellei yrityksen toiminnasta muuta johdu.
8. Työajan lyhentämispöytäkirja on työehtosopimuksen liitteenä.
9. Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso on 12 kuukautta.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantaja saa vaihtoehtoisesti noudattaa vuoden 2020 ajan 31.1.2020 umpeen menneen työehtosopimuksen määräystä:

Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujakso on 12 kuukautta. Ylityön enimmäismäärä on 250 tuntia kalenterivuodessa. Paikallisesti voidaan sopia 80 tunnin lisätyöstä kalenterivuodessa.

10. Viikkolepo järjestetään työaikalain 27 §:n mukaisesti. Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän

päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

11. Koulutus- ja kehittämistilaisuudet

Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, laitteisto- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään 12 tuntia kalenterivuodessa.

Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan tuntipalkkaa.

Koulutus tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta- tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville eikä sunnuntaille.

Koulutus tai kehittämistilaisuudet pyritään kirjaamaan koulutussuunnitelmaan.

7 § Palkat ja vaativuusluokat

Yleistä

Kodintekniikka- ja palveluautomaattihuoltotyötä tekevän henkilön palkka sovi-
taan työnantajan ja työntekijän välisellä työsopimuksella.

Ellei työpaikalla olla yhtä mieltä kokonaispalkan määrittelystä, on jommallakum-
malla osapuolella oikeus pyytää liittotasolta neuvotteluapua erimielisyyden rat-
kaisemiseksi.

Osapuolet ovat yhtä mieltä, että henkilön, jonka tehtävänä on perehdyttää uusia
työntekijöitä tai työssäoppijoita ja harjoittelijoita tai valvoa näyttötutkintoja, on
oltava ennalta määrätty ja riittävästi tehtävään perehdytetty. Lisäksi henkilölle
tulee varata riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseksi.

Henkilökohtainen kokonaispalkka:

Työntekijän henkilökohtaista kokonaispalkkaa määriteltäessä tulee ottaa huo-
mioon jäljempänä mainitut työtehtävien vaativuusryhmittely ja henkilökohtaiset
palkanmääräytymisperusteet.

Palkkausmuoto on kuukausipalkka, ellei muuta sovita.

Tehtävien vaativuusryhmittely

A <u>Ohjatut perustehtävät</u>	B <u>Perustehtävät</u>	C <u>Vaativat ammatti- ja erikoistehtävät</u>
Tehtävät ovat ammattitöitä, jotka suoritetaan selvien määräysten mukaisesti. Tehtävä edellyttää ammatillisten tietojen ja työmenetelmien tuntemusta. Työn suorittamiseen liittyy ohjausta.	Tehtävät ovat alalle tyypillisiä ja monipuolisia ammattitehtäviä. Tehtävät edellyttävät ammatillisten tietojen ja työmenetelmien hallintaa, joka perustuu ammattikoulutukseen tai ammattikokemukseen. Työ on luonteeltaan itsenäistä.	Tehtävät ovat laaja-alaisia tai vaativia alan ammattitehtäviä tai kapea-alaisia korkeatasoisia tietotaito vaativia erikoistehtäviä. Tehtävät edellyttävät tietojen ja taitojen vankkaa hallintaa, joka perustuu ammattikoulutukseen tai hyvään ammattikokemukseen.

Henkilökohtaiset palkanmääräytymisperusteet

Työntekijän kokonaispalkan määräytymiseen vaikuttavat tehtävien vaativuuden lisäksi henkilön työsuoritus ja ammattitaito.

Henkilökohtaisilla perusteilla tapahtuvalla palkkojen porrastuksella on tarkoitus kannustaa ja palkita henkilöä hyvästä työsuorituksesta ja ammattitaidon kehittämisestä.

Arvioinnin oikeudenmukaisuus saavutetaan luotettavimmin järjestelmällisellä arvioinnilla, jossa kiinnitetään huomiota seuraaviin seikkoihin:

1. Työsuoritus
 - määrä
 - laatu
 - tulos

2. Ammattitaito
 - koulutus ja kokemus suhteessa työn vaatimiin tietoihin/taitoihin
 - käytettävyys/monipuolisuus
 - ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen (kurssit/tutkinnot)

3. Henkilökohtaiset ominaisuudet
 - luotettavuus
 - täsmällisyys
 - aktiivisuus kouluttajana ja perehdyttäjänä

Pöytäkirjamerkintä:

Kokemuksen karttuessa tulee työnantajan ja työntekijän yhdessä vähintään kahden vuoden välein arvioida henkilökohtaisen palkan määräytymisperusteet uudelleen.

Pöytäkirjamerkintä:

Hyväksyttävästi suoritetun työhön liittyvän ammatti- ja erikoisammattitutkinnon jälkeen työntekijän esityksestä on arvioitava henkilökohtaisen palkan määräytymisperusteet uudelleen.

PALKKATASON KUVAAJAT

Palkkaa määriteltäessä käytetään apuna seuraavia käytännön ansioihin perustuvia palkkatason kuvaajia:

1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

- A. 1918,55 – 2366,84
- B. 2117,55 – 2655,97
- C. 2371,66 – 2949,93

Soveltamissohje:

Henkilö sijoitetaan työtehtävien vaativuuden perusteella vaativuusluokkaan A, B tai C, jonka jälkeen arvioidaan hänen henkilökohtaiset palkanmääräytymisperusteensa. Tehtäväryhmän palkkatason kuvaajista nähdään, minkä euromäärien välille suurin osa asianomaisen tehtävätason käytännön palkoista sijoittuu. Mikäli henkilön kanssa sovittava palkka sijoittuu tälle välille, voidaan todeta sen olevan normaalitasoa.

8 § Yli- ja pyhätyö

1. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään säännöllisen lain mukaisen enimmäistyöajan lisäksi vuorokaudessa. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
2. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota ylittämättä vuorokautista säännöllistä työaika, tehdään lain mukaisen enimmäistuntimäärän lisäksi viikossa tai keskimääräistä viikkotyöaika sovellettaessa jakson aikana. Siitä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

3. Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä suoritetaan 100 %:lla korotettu palkka sekä ylityötapauksissa edellä 2 tai 3 kohdan mukainen ylityökorvaus.
4. Ylityö voidaan paikallisesti sopien korvata vastaavasti korotetulla vapaaajalla. Vapaa-aika on pidettävä ylityön tekemistä seuraavan kalenterivuoden aikana.

9 § Kuukausipalkan jakajat

1. Ylityön laskemista varten tuntipalkan jakajana käytetään lukua 160.
2. Päiväpalkan määrittämiseksi lomautuksen tai työsuhteen alkamis- ja päätymistilanteita tms. varten jakajana käytetään lukua 21,5.
3. Vuosiloman määrittämiseen käytettävä jakaja on 25.

10 § Työntekijän sairastuminen

1. Jos työntekijää kohtaa sairastuminen tai tapaturma, joka estää häntä tekemästä työtä eikä hän ole aiheuttanut sairauttaan tai tapaturmaa tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteen jatkuessa oikeus saada työnantajaltaan palkkansa kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä seuraavasti:
 - jos työsuhde on jatkunut alle kuukauden, sairastumispäivältä ja 9 seuraavalta arkipäivältä 50 % palkasta
 - jos työsuhde on jatkunut kuukauden mutta alle 3 vuotta, neljän viikon pituiselta ajanjaksolta
 - jos työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään 3 mutta alle 5 vuotta, viiden viikon pituiselta ajanjaksolta
 - jos työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta, kuuden viikon pituiselta ajanjaksolta
 - jos työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 10 vuotta, kahdeksan viikon pituiselta ajanjaksolta. Sairausajan palkka suoritetaan tällaisessa tapauksessa neljä viikkoa ylittävältä osalta enintään kerran kalenterivuoden aikana.

Pöytäkirjamerkintä:

Keskusjärjestöjen 6.3.1975 tekemän sopimuksen perusteella työntekijälle, joka terveydenhoitolain 43 §:n mukaan (ns. karanteenitapauksissa) on määrätty olemaan poissa työstään, maksetaan poisolon ajalta palkkaa tai palkan ja sairauspäivärahan erotusta työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

Jos työntekijän työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, ei työntekijä ole oikeutettu uuteen sairausajan palkan jaksoon, vaan sairausajan palkkaa maksetaan yhteensä enintään edellä mainitulta ajanjaksolta.

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 päiväpalkan 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.
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 se, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain tai työntekijäin eläkelain, työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman muun vakuutuksen 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 enempää kuin maksamansa määrän.
5. Työntekijä, joka edellä mainittujen syiden takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan tästä työnantajalle sekä siitä, milloin esteen arvioidaan päättyvän.

6. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Mikäli työnantaja tällöin nimeää käytettävän lääkärin, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset. Enintään 3 kalenteripäivää kestävänsairastapauksen osalta selvitys voidaan kuitenkin esittää terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella edellyttäen, että
 - kysymyksessä on epidemialuontoinen sairaus ja
 - työntekijä ei ole pyynnöstään huolimatta saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä hoidon kiireellisyysluokituksen tai muun pakottavan syyn vuoksi.

Soveltamisohje:

Suosittelaa, että paikallisesti sovittaisiin tarvittavista täsmentävistä ohjeista sairauspoissaolojen johdosta.

7. Osana sairauspoissaolojen seuranta ja hallinta 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 vanhempain- sekä hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus äitiys-, isyys- ja vanhempain- sekä hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Jos työntekijän poissaolo on johtunut edellä mainitusta syystä tai synnytykseen liittyvästä sairaudesta, ei työntekijän työsuhteen katsota tämän poissaolon vuoksi katkenneen.
3. Työntekijän ollessa 1. kappaleen mukaisesti poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kesto aikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

4. Työntekijälle maksetaan äitiysvapaan ajalta palkka 3 kuukauden ajanjaksolta. Siltä ajalta, kun työnantaja maksaa palkkaa, suoritetaan äitiysraha työnantajalle. Jos äitiysrahaa ei makseta työntekijän laiminlyönnin johdosta, vähennetään palkasta menetettyä äitiysrahaa vastaava määrä. Palkan maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden ja että työntekijä palaa perhevapaan jälkeen takaisin työhön. Työntekijän adoptoidessa alle 7-vuotiaan lapsen, maksetaan hänelle palkkaa 3 kuukaudelta vastaavin edellytyksin.
5. Työntekijälle maksetaan isyysvapaan ajalta palkka kuuden arkipäivän ajanjaksolta samoin edellytyksin kuin äidille äitiysvapaan ajalta.

12 § Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa:

1. Sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolelta.
2. Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, jos hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Edellytyksenä on, että työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.
3. Raskaana olevan työntekijän osallistuessa sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömään tarkastukseen, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolelta.
4. Työntekijän osallistuessa lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamiin ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyihin työsuhteen aikana suoritettaviin terveystarkastuksiin näihin liittyvine matkoineen. Sama koskee nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä terveydenhoitolain edellyttämiä tutkimuksia, jotka ovat työnantajan edellyttämiä tai johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan. Työntekijälle, joka lähetetään tässä kohdassa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

Edellä olevien määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Määräykset siitä, ettei työntekijän palkkaa vähennetä, eivät tule sovellettaviksi siinä tapauksessa, että työntekijä saa kyseiseltä ajalta sairausajan palkkaa.

13 § Matkakustannukset ja päivärahat

Työntekijälle, joka joutuu työnantajan määräyksestä matkustamaan, suoritetaan matkakustannusten korvausta, majoittumiskorvausta ja päivärahaa seuraavasti:

- a) Kaikki tarpeelliset matkustamiskustannukset korvaa työnantaja. Tarpeelliseksi kustannuksiksi luetaan rautatie-, laiva- ym. matkalippujen hinnat II luokassa, matkatavarakustannukset sekä, milloin matka tapahtuu yön aikana makuulippujen hinnat vastaavassa luokassa.

Korvauksena oman auton käytöstä maksetaan siitä verohallituksen kulloinkin voimassa oleva verovapaa korvaus.

Jos työntekijä työnantajan määräyksestä tai suostumuksella kuljettaa autonsaan muita henkilöitä, suoritetaan em. korvauksen lisäksi kunkin mukana seuraavan osalta verohallituksen kulloinkin voimassa oleva verovapaa korvaus.

- b) Päivärahalla tarkoitetaan korvausta ruokailu- ja muiden elinkustannusten lisäyksestä, joka palkansaajalle aiheutuu työmatkasta. Päivärahaan ei lueta matkustamisesta eikä majoittumisesta suoritettavaa korvausta. Päivärahan suorittaminen edellyttää, että erityinen työntekemispäikkä on yli 15 km:n etäisyydellä palkansaajan varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta taikka, mikäli työmatka tehdään toisen kunnan alueelle, yli 5 km:n etäisyydellä kunnan rajasta.

Työmatkan kestoajasta ja kohteesta riippuen päivärahan määrät määräytyvät verohallinnon kulloinkin voimassa olevien verovapaiden korvausten perusteella.

1. Kokopäiväraha suoritetaan, kun työmatka on kestänyt yli 10 tuntia.
2. Osapäiväraha suoritetaan, kun työmatka on kestänyt yli 6 tuntia.

Kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden

- vähintään 2 tunnilla, maksetaan osapäiväraha tai
- yli 6 tunnilla, maksetaan kokopäiväraha.

Jos henkilö jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan enimmäismäärä on puolet 1 ja 2

momentin mukaisista määristä. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollessa kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollessa yhtä ilmaista ateriaa.

Kun työntekijälle ei sopimuksen mukaan suoriteta päivärahaa ja kun työmatka kestää vähintään 6 tuntia eikä hänellä ole mahdollisuutta ruokailutauon aikana aterioida tavanomaisella ruokailupaikallaan, maksetaan hänelle ateriakorvauksena verohallituksen kulloinkin voimassa oleva verovapaa määrä.

Pöytäkirjamerkintä:

Niiltä työpäiviltä, joilta työntekijä saa työnantajan kustantaman aterian, josta hän maksaa veron, tai lunastaa verotusarvolla verohallituksen hyväksymän maksimihintaisen lounassetelin, ei ateriakorvausta makseta.

- c) Jos työntekijä joutuu työnantajan määräämän matkan johdosta yöpymään eikä työnantaja järjestä ilmaista majoitusta, sovitaan majoittumiskustannusten maksamisesta työnantajan ja työntekijän välillä.
- d) Työnantajan määräyksestä ulkomaille suuntautuvasta matkasta suoritetaan korvaus matkakustannuksista ja majoituksesta sekä päivärahaa siten kuin työnantajan ja työntekijän välillä on tämän pykälän periaatteita noudattaen erikseen sovittu.
- e) Tämän pykälän määräyksistä voidaan yrityksen matkustusohjesäännössä poiketa, mikäli näin sovellettava muu vaihtoehto johtaa työntekijöille kokonaisuutena katsoen tasoltaan yhtä edulliseen lopputulokseen.

14 § Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy vuosilomasta annetun lain mukaan.

Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytyttäen jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

15 § Lomaltapaluu

1. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluu rahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta.
2. Lomaltapaluu suoritetaan vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan, ellei paikallisesti ole

muuta sovittu, kunkin loman osan päättyessä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti mitä edellä on määrätty.

3. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Oikeus lomaltapaluuraan syntyy myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainitun syyn takia. Jos vuosiloma päättyy edellä mainittuun esteeseen, erääntyy lomaltapaluuraha kuten 2. kappaleessa on määrätty.
4. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.
5. Lomaltapaluuraha maksetaan asevelvollisuuttaan ja vapaaehtoista asepalvelusta suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palattuaan sen jälkeen asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomaltapaluurahan määrä lasketaan työntekijän palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.
6. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahavapaaan pitämisestä palkallisena vapaana.

Lomarahavapaaan ajalta työntekijä ansaitsee vuosilomaa.

Työntekijän sairastuessa lomarahavapaaan noudatetaan vuosilomalain säädöksiä

16 § Jäsenmaksun periminen

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

17 § Ryhmähenkivakuutus

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

18 § Kokoontuminen työpaikoilla

Tämän työehtosopimuksen osapuolena olevan Palvelualojen ammattiliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatunnilla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitettussa muussa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.
2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi.

Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

3. Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisen keskusjärjestön edustajia.
5. Työntekijäliiton ja sen tämän pykälän 1. kappaleessa mainitun alaosaston ilmoituksia ja tiedotuksia saadaan työpaikalla kiinnittää sitä varten asetetulle ilmoitustaululle.

19 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Kunkin yrityksen tämän sopimuksen piirissä olevilla työntekijöillä on oikeus keskuudestaan valita luottamusmies ja varaluottamusmies, jonka tehtävänä on edustaa heitä tämän sopimuksen tulkintaa ja työehtoja yleensä koskevilla asioilla sekä valvoa heidän puolestaan tämän sopimuksen noudattamista. Luottamusmiehen vaalista on viipymättä annettava kirjallinen tieto työnantajalle. Varaluottamusmiehestä on ilmoitettava, milloin hän hoitaa luottamusmiehen tehtäviä. Tänä aikana on varaluottamusmiehellä luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.

2. Luottamusmieheksi valittua ei saa tämän tehtävän vuoksi painostaa tai työstä erottaa.
3. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
4. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti ao. työntekijäin valtuuksin seuraavat yrityksen järjestäytyneitä työntekijöitä koskevat tiedot:
 - A. Työntekijän suku- ja etunimet.
 - B. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä sekä irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä.
 - C. Palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.

Edellä kohdissa A ja C tarkoitetut tiedot on luottamusmiehellä oikeus saada kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuiksi tänä ajankohtana yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusien työntekijäin osalta on luottamusmiehellä oikeus saada kohdissa A - C mainitut tiedot ainakin neljännesvuosittain. Työntekijän valtuutukseksi edellä mainittujen tietojen antamista varten on katsottava asianmukaisesti täytetty jäsenmaksuperintasopimus.

Luottamusmiessopimuksen tarkoittamalla luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on lakisääteisellä luottamusmiehellä perehtyä ylitöistä ja siitä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteluun.

5. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.
6. Työnantaja on velvollinen korvaamaan sen ansion, jonka työpaikan luottamusmies menettää työaikana neuvotteluissa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan määräämissä tehtävissä.
7. Luottamusmiestehtävien hoitamisesta säännöllisen työajan ulkopuolella maksetaan erillistä korvausta seuraavasti:

1.6.2022 lukien:

korvaus	työntekijöiden lukumäärä
38,21 €/kk	4 – 19
70,95 €/kk	20 –

8. Muilta osin noudatetaan EK:n ja SAK:n välistä luottamusmiessopimusta.
9. Työsuojeluvaltuutettuun noudatetaan EK:n ja SAK:n välistä yhteistoimintasopimusta. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan erillisenä korvauksena 1.6.2022 lukien 38,21 €/kk, mikäli edustettavien määrä on 20 työntekijää tai enemmän.

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 työsuopimuksen ehtona, ellei kyseessä ole työntekijäryhmittäin yleisesti käytössä oleva tai luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus.

Tässä pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

21 § Tilapäinen poissaolo

1. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.
2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti 1 - 3 päivää kestävä poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Huoltajaan rinnastetaan muu lapsen kanssa samassa taloudessa asuva henkilö. Edellä oleva koskee myös vammaisen tai vaikeasti sairaan lapsen sairastumista.

Muulle kuin yksinhuoltajalle palkkaa maksetaan, jos molemmat huoltajat ovat ansiotyössä eikä toisella huoltajista ole ansiotyönsä ja työaikansa johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta. Tilanteeseen rinnastetaan myös se, jos toinen on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon työtömyysturvalain mukaiseen ja työttömyysetuuksien edellytyksenä olevaan työllistymistä edistävään palveluun tai vastaavaan toimenpiteeseen osallistumisen vuoksi. Työntekijän, jonka avio- tai avopuoliso on asevelvollisuutta suorittamassa tai kertausharjoituksissa, rinnastetaan yksinhuoltajaan.

Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä. Lähiomaisella tarkoitetaan vanhempia, isovanhempia ja appivanhempia, lapsia, puolisoa, avopuolisoa sekä veljiä ja sisaria.
4. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään ja parisuhteen rekisteröimistä varten, mikäli päivä on hänen työpäivänsä.
5. Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalta työntekijältä ei vähennetä vuosilomaetuja sen vuoksi, että mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan. Jos mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan, maksetaan hänelle palkan ja siltä osin, kuin ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

6. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
7. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.
8. Työntekijäliiton sopimusalatoimikunnan, valiokuntien, hallituksen ja valtuuston kokouksiin sekä liittokokoukseen työnantaja antaa oikeuden osallistua, ellei osallistumiselle ole erityistä estettä. Työntekijän on ilmoitettava kokoukseen osallistumisesta niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys osallistumiseen tarvitsemasta ajasta.

22 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa, soveltamista tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on neuvoteltava ao. työnantajan ja työntekijöiden tai luottamusmiehen välillä ja ellei yksimielisyyttä täten saavuteta, sopijapuolten kesken. Ellei yksimielisyyttä näinkään saavuteta, riitakysymys voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut johtavat tulokseen, ja toinen osapuoli sitä haluaa, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu neuvoteltu asia. Jos paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat sekä molempien osapuolten kanta.
3. Sopijapuolten välillä käytävät neuvottelut on pyrittävä aloittamaan viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi sopijapuoli on asiasta ilmoittanut.

23 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista

1. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.
2. Seuraamukset työehtosopimuksen rikkomisesta määräytyvät sopimuksen allekirjoitushetkellä voimassa olevan työehtosopimuslain perusteella ottaen huomioon, mitä keskusjärjestöjen välillä on erikseen hyvityssakkojen korottamista koskevan lainmuutoksen varalta sovittu.

24 § Sopimuksen voimassaoloaika

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 päätymään 28.2.2023.

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

Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 20. päivänä huhtikuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry

Työajan lyhentämistä koskeva pöytäkirja

Palvelualojen työnantajat PALTAn ja Palvelualojen ammattiliitto PAMn väliseen kodinkonealaa koskevaan työehtosopimukseen.

1 § Tällä pöytäkirjalla liitot sopivat kodinkone- ja AV- tekniikka ja palveluautomaattihuoltoa koskevan työehtosopimuksen 6 §:n 7. kohdan tarkoittamasta työajan lyhentämisestä.

2 § Soveltamisala

Työajan lyhennys koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä että hänen vuotuista työaikaansa muutoin lyhentävät vain kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uuden vuoden päivä, vapunpäivä sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin edellä mainitut vuotuista työaika lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät. Mikäli paikalliseen sopimukseen tai käytäntöön perustuen viikkotyöaika jo toteuttaa tämän pöytäkirjan tarkoittaman vuotuisen työajan lyhennyksen, ei työajan lyhennys tule sovellettavaksi.

3 § Työajan lyhennyksen toteuttaminen

Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaika lyhennetään vuonna 1990 ja sitä seuraavina vuosina 100 tuntia tai 12,5 päivää vuodessa.

Työajan lyhentäminen voidaan yritys-, toimipaikka tai osastokohtaisesti toteuttaa jäljempänä tarkemmin ilmenevällä tavalla keskimääräisen viikkotyöajan lyhentämisenä, antamalla työajan lyhennys kokonaisina työvuoroina tai muulla työntekijän ja työntekijän kirjallisesti sopimalla tavalla.

Mikäli yrityksen palvelutaso kärsii kohtuutonta haittaa kokonaisten työvuorojen antamisesta vapaana, voidaan paikallisesti sopia ns. sekamallista, jossa osa vapautuksesta annetaan kokonaisina työvuoroina ja osa keskimääräisenä viikkotyöajan lyhennyksenä.

Työajan lyhennyksen toteuttamistavasta on tarkoituksenmukaista sopia siten, että se on yhdenmukainen toimipaikan muiden työntekijöiden kanssa.

Valittu työajan lyhentämistapa on voimassa kalenterivuoden kerrallaan, ellei paikallisesti toisin sovita.

4 § Keskimääräinen viikkotyöaika

Annettaessa työajan lyhennys keskimääräisenä viikkotyöajan lyhentämisenä, tapahtuu lyhentäminen antamalla vapaata niin, että työaika on keskimäärin enintään 37 tuntia 50 minuuttia viikossa vuoden aikana.

Työtä varten tulee laatia ennakolta työtuntijärjestelmä, josta käy ilmi kunkin viikon työaika. Suositeltavaa on, että työtuntijärjestelmä laaditaan vähintään yhden kuukauden ajaksi kerrallaan.

Työtuntijärjestelmä on laadittava vähintään viikkoa ennen sen käyttöönottamista.

Työnantajalla on oikeus muuttaa ilmoitettua työtuntijärjestelmää vain perustelluista syistä.

Työtuntijärjestelmän mukaisia työajan lyhentämisestä johtuvia vapaita työvuoroja pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä.

Lakiin tai työehtosopimukseen perustuvat poissaolot eivät aiheuta muutosta laadittuun työtuntijärjestelmään.

Työntekijän työsuhteen alkaessa, päättyessä tai työnteon keskeytyessä kesken vuoden, katsotaan hänen saaneen työajan lyhennyksen, mikäli työntekijä on työskennellyt oman ryhmänsä työtuntijärjestelmän mukaisesti.

Lomautettaessa katsotaan lomautusjakson työajan vastanneen muun ryhmän työaika ja mikäli koko ryhmä on lomautettu, katsotaan lomautusjakson työajan vastanneen keskimääräistä lyhennettyä työaika.

5 § Lyhentäminen kokonaisina työvuoroina

Annettaessa työajan lyhennys kokonaisina työvuoroina, annetaan vapaata vuoden aikana tehtyjen säännöllisten työvuorojen perusteella seuraavasti:

Vähintään	18 työvuoroa	1 vapaa tai	8 tuntia
"	36 "	2 vapaata	" 16 "
"	54 "	3 "	" 24 "
"	72 "	4 "	" 32 "
"	90 "	5 "	" 40 "
"	108 "	6 "	" 48 "
"	126 "	7 "	" 56 "
"	144 "	8 "	" 64 "
"	162 "	9 "	" 72 "
"	179 "	10 "	" 80 "
"	196 "	11 "	" 88 "
"	208 "	12 "	" 96 "
"	213 "	12,5 "	" 100 "

Tehdyksi säännöllisiksi työvuoroiksi katsotaan myös ne työntekijän poissaolopäivät, joilta työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaan on velvollinen

maksamaan palkkaa tai ansionmenetyksen korvausta, ei kuitenkaan vuosiloman aikaa.

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina työajan lyhentämisestä johtuneita vapaita.

Jos annettava vapaa sisältyy em. säännöllisiksi työvuoroiksi katsottavaan aikaan, katsotaan vapaa pidetyksi.

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Vapaan antamisesta pyritään ilmoittamaan mahdollisimman hyvissä ajoin ja viimeistään viikkoa ennen sen antamista.

Jos työntekijän työsuhde päättyy, eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyttä vapaata vastaava palkka keskituntiansion mukaan.

Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää tätä vastaavan palkan työntekijän lopputilistä.

6 § Yrityskohtainen sopiminen

Edellä 4 ja 5 §:stä poiketen voivat työnantaja ja työntekijä sopia muustakin 3 §:ssä mainittujen lyhennysten toteuttamistavasta. Tällöin edellytetään, että sopimus tehdään vuodeksi kerrallaan.

Mikäli paikallisesti ei päästä sopimukseen työajan lyhentämisestä, osapuolet voivat jommankumman toimesta saattaa sopimuksen liittotasolla ratkaistavaksi.

7 § Muita määräyksiä

Sellaisesta lisätyöstä, joka ylittää työtuntijärjestelmän mukaisen työajan tai jota on tehty tässä pöytäkirjassa tarkoitettuna vapaavuorona, mutta joka ei ylitä 8 tuntia vuorokaudessa tai 40 tuntia viikossa, maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

8 § Voimaantulo

Tämä pöytäkirja tulee voimaan 1.1.1992 lukien ja on voimassa kuten kodinkonealaa koskeva työehtosopimus.

Tämän pöytäkirjan mukaisesta kyseisen vuoden työajan lyhentämisestä tulee sopia ja ilmoittaa paikallisesti maaliskuun loppuun mennessä. Mikäli lyhentämistavaksi valitaan keskimääräisen viikkotyöajan lyhentäminen, annetaan vuoden alusta saamatta jäänyt työajan lyhennys kokonaisina päivinä.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

palta

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