

MaRaVa –TES muutokset 2020 - 2022

TEAMS-koulutus 11.12.2020

Palkankorotukset 2021

- ensimmäinen 1.2.2021 lukien

→ jos ei tammikuun loppuun mennessä sopua, niin sopimus päättyy 28.2.2021.

- toinen palkantarkistusajankohta 1.10.2021

→ jos ei syyskuun loppuun mennessä sopua, niin sopimus päättyy 31.10.2021.

Tekstimuutokset 1.1.2021

- Koeajan enimmäispituus muuttuu **neljästä (4)** kuukaudesta kuuteen **(6) kuukauteen**.
- Kahtatoista (12) kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsopimuksessa koeaika voi olla kuitenkin enintään puolet työsuhteen kestoajasta.

Tekstimuutokset 1.1.2021

Lepoajat

- Työvuorojen välinen lepoaika pitenee 10 tunnista 11 tuntiin, ellei työntekijän kanssa toisin sovita. Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 8 tuntia.
- Peräkkäisinä päivinä teetettyjen vähintään 10 tunnin työvuorojen väliin on jätävä vähintään 11 tunnin lepoaika.

Tekstimuutokset 1.1.2021

Peräkkäisten yötyövuorojen enimmäismäärä

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

Tekstimuutokset 1.1.2021

Sairausajan palkka

- Työtehtävissä tapahtuneen työtapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta maksetaan työntekijälle sairausajan palkkaa työsuhteen kestoajasta riippumatta vähintään neljän viikon (28 kalenteripäivää) ajanjaksolta. Tältä ajalta työntekijälle lain mukaan kuuluva päiväraha maksetaan työnantajalle enintään työnantajan maksamaa palkan määrää vastaavasti.

Tekstimuutokset 1.1.2021

Vuosiloman siirtäminen sairauden vuoksi

- Työntekijän sairastuessa ennen vuosilomansa alkamista tulee hänen nimenomaisesti pyytää vuosilomansa siirtoa. Pelkkää lääkärintodistuksen toimittamista ilman varsinaista siirtopyyntöä ei katsota pyynnöksi siirtää vuosilomaa.

Tekstimuutokset 1.1.2022

Vuosivapaan ansainta ja niiden enimmäismäärä

- 1.1.2022 alkaen työntekijä ansaitsee yhden vuosivapaan kutakin toteutunutta 200 työtuntia kohti. Vapaita voidaan ansaita enintään yhdeksän (9) kappaletta kalenterivuodessa.
- Vapaan ansaintaraja on 200 tuntia siihen asti, kunnes työntekijä on ansainnut seitsemän (7) vuosivapaapäivää (1400 tuntia).
- Tämän jälkeen ansainta on porrastettu siten, että 1540 tunnin jälkeen työntekijä ansaitsee kahdeksannen (8) vuosivapaapäivän ja 1640 tunnin jälkeen yhdeksännen (9) vuosivapaapäivän.

Tekstimuutokset 1.1.2022

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

Tekstimuutokset 1.1.2022

- Myös osa-aikatyöntekijälle ansaittu vuosivapaapäivä tulee antaa ensisijaisesti kokonaisena 7,5 tunnin pituisena palkallisena vapaapäivänä, ellei työntekijä pyydä sitä korvaamaan rahana.
- Työntekijän aloitteesta voidaan myös sopia vuosivapaapäivän antamisesta lyhennettynä työaikana tai vapaan korvaamisesta 7,5 tunnin peruspalkkaa vastaavalla rahasuorituksella.
- Vapaana pidetyn vuosivapaan tunnit (7,5) rinnastetaan vuosivapaan ansainnassa tehtyihin työtunteihin 1.1.2022 alkaen.
- Tuntipalkkaisen työntekijän lomanmääräytymisvuoden ajalta ansaittuun palkkaan lisätään myös vapaana annettujen vuosivapaapäivien ajalta maksettu palkka prosentuaalista vuosilomapalkkaa tai – korvausta laskettaessa.

Tekstimuutokset 1.1.2022

- 1.1.2022 lukien TES 12 § 4. kohdan mukaisessa säännöllisen yötyön työaikamuodossa vuosivapaan ansaintaraja on 160 tuntia ja vuosivapaan pituus kuusi (6) tuntia. Yötyöntekijä voi ansaita enintään kahdeksan (8) vuosivapaapäivää.
- TES 12 § 3. kohdan mukaisen keskeytymättömän kolmivuorotyön 106,5 tunnin työaikajärjestelmä palautetaan 105 tuntiin kolmessa viikossa. Määräystä sovelletaan sen kolmiviikkoisjakson alusta, joka ensimmäisenä alkaa 1.1.2022 jälkeen.
- Toimistotyöntekijöitä koskevan pöytäkirjan mukainen toimistotyöaika palautetaan 38 tunnista 37,5 tuntiin viikossa. Määräystä sovelletaan sen kalenteriviikon alusta, joka ensimmäisenä alkaa 1.1.2022 jälkeen.

LM –sopimus 1.1.2021

- Toimipaikkakohtaisen luottamusmiehen valinnan edellytyksiä on täsmennetty siten, että henkilöstön lukumäärään ei lueta toimipaikan esimiehiä. Ja pääluottamusmies tai alueellinen pääluottamusmies ei voi samanaikaisesti toimia toimipaikkakohtaisena luottamusmiehenä.
- Esimiesten luottamusmiehellä on edustamiensa esimiesten osalta samat oikeudet ja velvollisuudet kuten pääluottamusmiehellä mm. luottamusmiehelle annettavien tietojen sekä irtisanomissuojan osalta.
- Mikäli esimerkiksi toistuvat yhteistoimintaneuvottelut kuluttavat niin huomattavan osan luottamusmiehen vapautusajasta, ettei hänelle jää riittävästi aikaa muiden luottamusmiestehtävien hoitamiseen, tulee paikallisesti sopia riittävästä lisävapautusajasta. Lisävapautusaika voidaan sopia kiinteäksi tai tapauskohtaiseksi.

LM –sopimus 1.1.2021

- Luottamusmiehen käytettäväksi annettavien tavanomaisten toimistovälineiden piiriin luetaan myös työkäyttöön tarkoitettu matkapuhelin.
- Osapuolet suosittelevat, että työpaikoilla käydään vuosittain henkilöstön edustajien kanssa keskustelu, jossa käsitellään työpaikan neuvottelujärjestelmälle asetettuja tavoitteita ja järjestelmän toimivuutta (vuosikeskustelu). Keskustelun osapuolina ovat luottamusmies/luottamusmiehet ja työnantajan edustaja. Keskustelun tarkoituksena on selvittää yhteistyön mahdolliset kehittämistarpeet. Samalla käydään läpi luottamusmiehen tehtävään liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet

**Työsuojeluyhteistoimintaa
koskeva sopimus
1.1.2021**

- Myös vuoropäällikkö voidaan valita työntekijöiden työsuojeluvaltuutetuksi silloin, kun työnantaja ei ole asettanut häntä edustajakseen hoitamaan työturvallisuuslaissa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä.
- Liittojen välistä koulutussopimusta sovelletaan vain Palvelualojen ammattiliiton jäsenenä olevaan työsuojeluvaltuutettuun.
- Vuosikeskustelu käydään myös työsuojeluvaltuutetun kanssa.

A blue speech bubble with a white outline and a small tail pointing downwards. The bubble is centered on a white background with faint, light gray concentric circles and dashed lines. The text inside the bubble is white and reads "Roikkolomautus".

”Roikkolomautus”

Irtisanomisoikeus

- Työsopimuslain mukaan työntekijä saa irtisanoa työsopimuksensa lomautuksen aikana ilman irtisanomisaikaa, riippumatta lomautuksen kestosta.
- Oikeus koskee myös määräaikaisia työntekijöitä.
- Tämä oikeus ei ole voimassa 7 päivän aikana ennen lomautuksen loppumista, jos työntekijä tietää milloin lomautus päättyy.

Oikeus korvaukseen

- Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa kun lomautus on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää, hänellä on oikeus *korvaukseen*
- Se vastaa palkkaa, joka maksetaan työnantajaa sitovan irtisanomisajan mukaisesti (kuten työnantaja olisi irtisanonut työntekijän)
- Säännöksen tarkoitus on estää työnantajaa kiertämästä työntekijän irtisanomissuojaa ja oikeutta irtisanomisajan palkkaan jättämällä työsuhde ja lomautus ”roikkumaan”
- 200 päivän sääntöä noudatetaan sekä toistaiseksi voimassaoleviin että määräaikaisiin lomautuksiin.

Oikeus korvaukseen

- Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa kun lomautus on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää, hänellä on oikeus *korvaukseen*
- Se vastaa palkkaa, joka maksetaan työnantajaa sitovan irtisanomisajan mukaisesti (kuten työnantaja olisi irtisanonut työntekijän)
- Säännöksen tarkoitus on estää työnantajaa kiertämästä työntekijän irtisanomissuojaa ja oikeutta irtisanomisajan palkkaan jättämällä työsuhde ja lomautus ”roikkumaan”
- 200 päivän sääntöä noudatetaan sekä toistaiseksi voimassaoleviin että määräaikaisiin lomautuksiin.

- Työnantajan on maksettava korvaus työntekijälle heti, kun hän on saanut tiedon työntekijän irtisanoutumisesta ja korvausvaatimuksesta.
- Työntekijän työsuhde päättyy välittömästi ja työntekijällä on siten oikeus korvaukseen ilman työntekovelvoitetta.
- Myös lomakorvaus maksetaan työnantajaa sitovalta irtisanomisajalta (KKO 2000:91).
- Jos työnantaja on ennen lomautuksen alkamista laista tai sopimuksesta johtuen ollut velvollinen noudattamaan yli 14 päivän lomautusaikaa, työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivää (käytännössä ei merkitystä palvelualoilla → ei saa vähentää 14 päivää)

- Työnantajan on maksettava korvaus työntekijälle heti, kun hän on saanut tiedon työntekijän irtisanoutumisesta ja korvausvaatimuksesta.
- Työntekijän työsuhde päättyy välittömästi ja työntekijällä on siten oikeus korvaukseen ilman työntekovelvoitetta.
- Myös lomakorvaus maksetaan työnantajaa sitovalta irtisanomisajalta (KKO 2000:91).
- Jos työnantaja on ennen lomautuksen alkamista laista tai sopimuksesta johtuen ollut velvollinen noudattamaan yli 14 päivän lomautusaikaa, työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivää (käytännössä ei merkitystä palvelualoilla → ei saa vähentää 14 päivää)

Ei oikeutta korvaukseen

- Osittaislomautustilanteissa ei sovelleta 200 päivän sääntöä. (KKO 2015:43)
 - Jos lomautus on toteutettu työaika lyhentämällä, ei ole kyse työsopimuslaissa tarkoitetusta yhtäjaksoisesta lomautuksesta. Lomautetulla ei ole oikeutta korvaukseen, vaikka osa-aikainen lomautus olisikin kestänyt 200 päivää
 - Poikkeuksena tilanteet, joissa lomautuksen aikainen työssäolo muodostaa vain hyvin pienen osan säännönmukaisesta työajasta koko lomautusaikana.

Lomautettu työntekijä menettää oikeuden korvaukseen, jos hän kieltäytyy lyhytaikaisesta työstä, joka on tarjottu ennen kuin lomautus on kestänyt 200 päivää.

Säännöksen kiertäminen

- Lomautusjaksojen väliin sijoittuva vuosiloma ei merkitse yhdenjaksoisuuden katkeamista ja vuosiloma-aika lasketaan osaksi 200 päivää (KKO 1999:45)
- Säännöksen kiertämiseksi tarjottu lyhytaikainen työ ei vaikuta lomautuksen yhtäjaksoisuuteen.
 - Peräkkäisten määräaikaisten lomautusten osalta on arvioitava, minkä takia niitä on käytetty.
 - Jos niitä on käytetty lain kiertämiseksi ja niiden yhteenlaskettu kesto on yli 200 päivää, työntekijällä on oikeus työnantajaa sitovan irtisanomisajan mukaiseen korvaukseen.

Kokonaisarviointi

- Työnantaja on velvollinen tarjoamaan työtä lomautuksen vaihtoehtona. Jos työsopimuksen mukaista työtä ei ole, työnantajan on tarjottava mahdollisuuksien mukaan muuta sopivaa työtä.
- Tämä on otettava huomioon, kun arvioidaan, onko lyhytaikaista työtä tarjottu vain sen takia, ettei työntekijällä olisi oikeutta palkkakorvaukseen.
- Työtarjouksen ”aitoutta” arvioidaan yrityksen taloudellisesta tilanteesta ja toimintaedellytyksistä käsin. Kokonaisharkinnassa huomioidaan työssäolojakson pituus, työn laatu ja ne olosuhteet, joissa työnantaja on lomautuspäätöksensä tehnyt.
- Lisäksi arvioitava, ovatko töihin kutsutuilla teetetyt työt olleet aitoja, yhtiölle tarpeellisia ja sellaisia, että jonkun työntekijöistä olisi ne joka tapauksessa pitänyt tehdä.

Palkkaturva

- Jos työnantaja on maksukyvytön, palkkaturva takaa maksamatta jääneen palkan ja muut työsuhteeseen perustuvat saatavat
- Palkkaturvana maksettavien saatavien enimmäismäärä on 15 200 euroa
- Työntekijän on haettava palkkaturvaa kolmen kuukauden kuluessa saatavan, eli esimerkiksi palkan, erääntymisestä.
- Palkkaturvasta vastaava viranomainen on Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus).
- Palkkaturvahakemus kannattaa täyttää sähköisesti ELY-keskuksen sivulta (kirjautuminen pankkitunnuksilla)
- Täyttämiseen löytyy ohjevideo sivuilla www.pam.fi (<https://www.youtube.com/watch?v=ozcVx5qoE-4&feature=youtu.be>)

- Lomautuksen kestettyä pitkään myös todennäköisyys työnantajan maksukyvyttömyyteen kasvaa
- Palkkaturvahakemusten käsittelyaika on keskimäärin vähintään 6 kuukautta.
- Lisäksi kun kyse on *oikeudesta* (työnantajan noudatettavan irtisanomisajan palkkaa vastaavaan) *korvaukseen*, on se työttömyysturvalain mukaan jaksotettava:
 - esimerkiksi työnantajan noudatettavan irtisanomisajan ollessa 6 kuukautta, työttömyyspäiväraha-oikeus alkaa vasta tämän jakson jälkeen (riippumatta siitä, onko korvaus maksettu vai joudutaanko odottamaan palkkaturvapäätöstä)
- Lisäksi kun kyseessä on vahingonkorvauksen luonteinen suoritus, sitä ei oteta huomioon eläkkeen perusteena olevassa työansiossa.