

# Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut – 2018-2020

**Koulutus kooste**

# Palkankorotukset 2019

1. Kaikkien alalla **1.5.2019 työsuhteessa olevien palkat nousevat vähintään 1,7 %**.

Työntekijöiden palkka tulee kuitenkin olla vähintään samaan aikaan voimaan tulevan uuden muokatun taulukkopalkan suuruisen. Työntekijöiden taulukkopalkkojen korotukset on painotettu kumpanakin vuonna ensisijaisesti kokeneempien ammattityöntekijöiden palkkaryhmiin.

Työntekijöiden taulukkopalkat 1.5.2019 lukien								
PR/PV	0-2 v.		yli 2 v.		yli 5 v.		yli 10 v.	
	€/kk	€/h	€/kk	€/h	€/kk	€/h	€/kk	€/h
1.	1599	10,06	1643	10,33	1687	10,61	1733	10,90
2.	1632	10,26	1675	10,53	1739	10,94	1825	11,48
3.	1732	10,89	1786	11,23	1839	11,57	1923	12,09
4.	1828	11,50	1882	11,84	1942	12,21	2017	12,69
5.	1907	11,99	1952	12,28	2003	12,60	2065	12,99

■ Työaikalisiä ei koroteta vuonna 2019.

**Työehdot - viimeksi muuttuneet**

# Anniskelu vaikuttaa edelleen palkan (2/4)

- *Alkoholilainsäädännön uudistuksen myötä jako aikaisempiin A/B/C -anniskeluluokituksiin päättyi ja vähittäiskaupassa myytävien tuotteiden rajanousi 4,7 prosenttia sisältävistä alkoholijuomista 5,5 prosenttiin. Vastaavanlainen muutos on tehty työehtosopimukseen.*

## **1.3.2018 alkaen**

- **2. palkkaryhmää** sovelletaan silloin, kun toimipaikassa anniskellaan enintään 5,5 -tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia
- **4. palkkaryhmää** sovelletaan silloin, kun anniskellaan **yli 5,5** tilavuusprosenttisia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia.

# ”varavastaavan lisä” säilyy

## Luvanhaltijan edustajan lisä (aikaisempi varavastaavan lisä)

- *Uuden alkoholilain mukaan anniskelupaikassa tulee olla paikalla luvanhaltijan edustajana tämän määräämä vastaava hoitaja tai muu luvanhaltijan tähän tehtävään nimeämä henkilö.*
- Aikaisempi varavastaavanlisä on tästä syystä muutettu nimeltään vastaamaan alkoholilain muutosta ja jatkossa lisä on ***nimeltään luvanhaltijan edustajan lisä.***
- Huomioithan, että lisä on maksettava anniskelupaikoissa, joissa **anniskellaan yli 5,5 -tilavuusprosenttisia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia!**

# Työvuorojen välinen lepoaika piteni

## Työvuorojen välinen lepoaika

- Työvuorojen välinen lepoaika on pidennetty 8 tunnista **10 tuntiin**. Työntekijän kanssa voidaan kuitenkin sopia lyhyemmästä lepoajasta ja tällöin sen tulee kuitenkin olla vähintään 8 tuntia.

## Alle neljän tunnin työvuorot

- Työehtosopimuksen mukaan työvuoron tulee olla vähintään 4 tuntia pitkä. Työntekijän pyynnöstä tai **perustellusta syystä** työvuoro voi olla tätä lyhyempi. Työehtosopimukseen on lisätty määräys, jonka mukaisesti perusteltu syy tulee selvittää työntekijälle **ennen työvuorolistan laatimista**, jos työntekijän

# Työsopimus solmittava kirjallisesti

## Työsopimuksen solmiminen

- Työsopimus tulee jatkossa tehdä aina kirjallisesti. Liitot suosittelevat työehtosopimuksen liitteenä olevan työsopimusmallin käyttöä.

## Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen

- *Työsopimuslakiin tulleen muutoksen mukaisesti pitkäaikaistyötön voidaan palkata tietyin edellytyksin enintään vuoden kestävään määräaikaiseen työsuhteeseen ilman työsopimuslaissa mainittua perusteltua syytä.*



# Sairausajan palkallinen jakso lyhenee

- sairausajan palkkaa maksetaan sairastumispäivän ja sitä seuraavan 9 arkipäivän pituiselta jaksolta työsuhteen kestätyä 1 – 4 kuukautta (aiemmin työsuhteen oli pitänyt kestää 1 – 2 kuukautta). *Muutoin sairausajan palkkaa koskevat määräykset pysyvät ennallaan.*

# Koeaika pääsääntöisesti enintään 4 kuukautta

## Koeajan pidentäminen sairauden tai perhevapaan johdosta

- *Työsopimuslain tulleen muutoksen myötä koeaika voisi olla enintään lain mukaan 6 kuukautta.*
- *Työehtosopimukseen mukaan koeaika voi kuitenkin jatkossakin lähtökohtaisesti olla **enintään 4 kuukautta**. Työehtosopimuksella on siis sovittu asiasta työsopimuslakia paremmin.*
- *Työnantaja voi kuitenkin työsopimuslain mukaisesti yksipuolisesti pidentää koeaikaa yhdellä kuukaudella kutakin sairaudesta tai perhevapaasta johtuvaa yhteensä 30 kalenteripäivän poissaoloa kohden. Koeajan pidentämisestä työnantajan on ilmoitettava työntekijälle ennen koeajan päättymistä. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen kuitenkin olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta ja enintään neljä kuukautta.*

## ***Esimerkki koeajan pidentämisestä***

*Työntekijän koeaika on alkanut 26.4. ja päättyy 25.8. Työntekijä on ollut koeajalla poissa työstä sairauden vuoksi 29 kalenteripäivää.*

*Työnantajalla **ei ole oikeutta** pidentää koeaikaa. Jos työntekijä on koeajalla poissa työstä työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi 30 kalenteripäivää, niin koeajan pidentäminen on mahdollista 25.9. saakka.*

*Työnantajan on ilmoitettava koeajan pidentämisestä työntekijälle viimeistään 25.8, jotta koeajan pidentäminen on mahdollista.*

# Perhevapaiden palkallisuuteen

## Alle 10-vuotiaan lapsen hoitaminen

- Työntekijällä on oikeus muiden säädettyjen edellytysten täytyessä jäädä hoitamaan äkillisesti sairastunutta alle 10 – vuotiasta lasta myös silloin, kun toisella lapsen kanssa vakituisesti asuvalla henkilöllä ei ole mahdollisuutta hoitaa lasta osallistuessaan *työttömyysturvalain mukaisen ja työttömyysturvaetuuksien edellytyksenä olemaan työllistymistä edistävään palveluun tai vastaavaan toimenpiteeseen*

# Perhevapaiden palkallisuuteen

## Perhevapaa-ajan palkka

- Työntekijälle maksetaan palkan ja päivärahan välinen erotus äitiysvapaan ensimmäiseltä 3 kuukaudelta (tai isyysvapaan ensimmäiseltä viikolta) myös siinä tapauksessa, että työntekijän työsuhde päättyy hänestä itsestään riippumattomasta syystä perhevapaan aikana ja hän on tästä syystä estynyt palaamasta työhön.

*Käytännössä tämä koskettanee lähinnä tilanteita, joissa työntekijän määräaikainen työsuhde päättyy perhevapaan aikana.*

# Muita muutoksia

## Kassavajeen periminen

- Työehtosopimuksen uuden määräyksen mukaan työnantajan ja työntekijän tulee selvittää kassavajeen syntymiseen liittyvät tekijät ennen mahdollisen vahingonkorvuksen perimistä vahingonkorvauslain mukaisesti.

# Vuosivapaajärjestelmä 1.1.2017 lukien

- ***JP-päiväjärjestelmä päättyi 31.12.2016***
- korvattiin toteutuneisiin työtunteihin perustuvalla vuosivapaajärjestelmällä (VV)
  - vapaan pituus on sama sekä kokoaikaiselle että osa-aikaiselle työntekijälle
  - työläs osa-aikaisten kolmen kolmiviikkoisjakson keskiarvon laskeminen vapaapäivän pituuden määrittelyä varten käy tarpeettomaksi
  - edellyttää työtuntien kokonaismäärän seuraamista
  - koskee sekä osa-aikaisia että kokoaikaisia työntekijöitä
- sovelletaan samoihin henkilöstöryhmiin, jotka kuuluivat JP-päiväjärjestelmän piiriin
  - ns. 90-tunnin järjestelmässä poikkeava ansaintaraja, enimmäismäärä ja lyhentävä vaikutus
  - ns. 106,5-tunnin järjestelmässä ei ansaita laisinkaan

# Vuosivapaan ansainta

- ansainnan piiriin tullaan työsuhteen kestänyt kaksi kuukautta ("karenssiaika")
  - esim. työsuhde alkanut viimeistään 1.11.2016-> ansainta alkaa 1.1.2017
  - esim. työsuhde alkanut 8.11.2016 -> ansainta 8.1.2017
  - esim. työsuhde alkaa 5.1.2017 -> ansainta alkaa 5.3.2017
- ansainta tapahtuu kalenterivuositain ja alkaa aina vuoden vaihtuessa nollasta
- normalityöaikamuodossa kutakin toteutunutta 220 tuntia kohti ansaitaan yksi 7,5 tunnin pituinen vuosivapaapäivä
  - vapaan pituus on sama 7,5 tuntia sekä kokoaikaiselle ja osa-aikaiselle työntekijälle
    - kalenterivuoden aikana voidaan ansaita kuitenkin enintään seitsemän (7) vuosivapaapäivää



- ansainta tapahtuu kokonaisina päivinä, eikä viimeisen täyden päivän ansainnan ylittävä tuntien ylijäämä siirry seuraavalle kalenterivuodelle
  - ylijäämää ei hyvitetä myöskään työsuhteen päättyessä
- järjestelmä perustuu yksinomaan toteutuneisiin työtunteihin
  - kaikki työtunnit eli myös lisä- ja ylityönä tehdyt tunnit huomioidaan
- järjestelmä ei sisällä työssäolon veroisia poissaoloja
  - ainoa poikkeus on kokonaan tai osittain työstä vapautetun luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaika
  - esim. sairausloman alle tai vuosiloman alle jäävät työtunnit eivät kerrytä vuosivapaan laskentatunteja, ei myöskään itse vapaana pidettävä vuosivapaapäivä

**Kysymyksiin vastauksia, sekä muita huomioita**

# Palkoista ja vuosi vapaasta

- Taulukkopalkka on aina minipalkka, mutta aina saa ja kannattaa sopia paremmin. Sopimuskohtainen palkkakin korottuu taulukkopalkkojen noustessa (2019 nousu 1,7%)
- Voimassa oleva määräaikaisen sopimuksenkin palkka nousee. Jos katkolla tilanne eri ja voidaan puhua uudesta työsuhteesta. Tässäkin tilannekohtaisesti eroja
- Edelleen palkkoihin vaikuttaa minkä vahvuisia alkoholijuomia työpaikkasi myy
- Säilytä aina palkkalaskelmat
- Vuosi vapaa karttuu tehdyistä työtunneista tammikuu-joulukuu välillä. 220 tuntia kohden kertyy 7,5 tuntia
- Vuosi vapaata ansaitsevat kaikki, eli myös osa-aikaiset
- Pakolliset työpaikan koulutukset/kyselyt kerryttävät vuosi vapaata ja ne ovat palkallisia, jos koulutus on vapaaehtoinen et saa siitä palkkaa tai muita etuja
- Työntekijän aloitteesta työntekijä voi käyttää osan kertyneistä vuosi vapaa tunneista, esim. tulemalla töihin 2 tuntia myöhemmin jos työnantaja tämän hyväksyy
- Osa-aikainen voi pyytää vuosi vapaansa rahana

# Luvanhaltijan lisä ja esimiehen lisät

- Joko työvuorolistalla tai muuten selkeästi esillä pitää olla kuka on luvanhaltijana työvuorossa -> Tarkastajien ja palkanlaskennan kannalta erittäin tärkeää
- Jos 5,5 tilavuusprosentin vahvuisia juomia on myynnissä, silloin tulee olla nimetyt luvanhaltija. Mietoja tuotteita myyvissä paikoissa ei ole tarvetta luvanhaltijoille
- Catering palkkaus eroaa kiinteän ravintolatilán palkkauksesta.
- esimiehelle on mahdollista maksaa könttä korvauksena lisät, eli esim. sisältyen sovittuun kuukausipalkkaan

# Lepoajasta ja 4 tunnin vuorosta

- On mahdollista sopia työnantajan kanssa lyhyemmästä lepoajasta, mutta sen sopimuksen saa ja voi purkaa jälkikäteen
- Voi teettää alle 4 tunnin vuoroja, jos sille on perusteltu syy, esim. teatterin väliaikatarjoilu

# Työsopimuksista ja koeaika

- Aina kirjallinen ja muista aina lukea mitä allekirjoitat
- Määräaikainen työsopimus vaatii aina perustelun, esim. kesätyöpaikka, jossa sitoutuu paikkaan vain kesäksi tai kausiluontoiset työpaikat, jotka eivät ole koko vuoden aika
- Koeaika on 4 kk työehtosopimuksen mukaan, jos olet koeajalla yli 30 päivää sairaslomalla, koeaikaa voidaan pidentää
- Määräaikaisuus “kuluttaa” koeaikaa, jos sen jälkeen palkataan samoihin työtehtäviin
- Koeaikapurkuun ei tarvitse ilmoittaa syytä, mutta jos epäillään esim. erottamista raskauden takia on todistustaakka työnantajalla
- Sairaus ei voi olla syy koeaikapurkuun, mutta sairasloman aikana voidaan purkaa työsopimus
- Aina on oikeus pyytää syytä koeaikapurulle

# Työvuorolista merkinnöistä ja sairauslomasta

- listaan ei merkitä S tai muuten paljastaa työntekijän terveydentilaa tai diagnoosia työyhteisölle
- Työntekijän poissa ollessa vuorosta siihen merkitään P
- Sairauslomatodistus tarvitsee toimittaa vain sille, joka huolehtii ja käsittelee palkanmaksun
- Korvaava työ sairauslomalla: Vain lääkäri/työterveyslääkäri voi määrittää mitä kevennyt/korvaava työ voi olla. Tämäkin vain jos työntekijä on itse siihen halukas/vapaaehtoinen
- Muista kuitenkin antaa itsellesi aikaa tervehtyä!
- Lähtökohtaisesti lääkärintodistus sairauslomasta, mutta on mahdollista sopia työpaikkakohtaisesti
- Vain diagnoosilla saa sairauslomalla palkkaa eli diagnoosin koodin tulee olla selvillä
- Lapsen ollessa sairas ei tarvitse todistaa, onko toinen vanhempi töissä tai muuten estynyt olemasta kotona, mutta jos toinen vanhempi on kotona saat vain vapaata, et sairausloma rahaa poissaolostasi
- Sairastaessasi lomalla, lomasi ei siirry eteenpäin

# Kassavaje

- Tapaturmainen vahingon syntyminen ei ole työntekijän vastuulla korvata
- Vastuuta korvata kassavajetta tarkastellaan tapauskohtaisesti ja erityisesti silloin kun olet yksin vastuussa kassasta, voidaan tarkastella korvausvelvollisuutta
- Ei ole kollektiivista korvausvastuuta, eli jos kassaa käytetään yhteisesti isolla joukolla, vaikka olisikin yksilöllisiä koodeja
- Automaattisesti ei voida syyttää esim. varkaudesta, mutta kassa-alueita voidaan valvoa kameroilla, kunhan se on työntekijöiden tiedossa



# Tasointjärjestelmä

- tasointjärjestelmä on vain kokoaikaisille työntekijälle, eli 112,5h/3vko
- osa-aikaisen työntekijää tarkastellaan vuoden pituisella ajanjaksolla (esim. helmikuu-helmikuu) keskimääräisesti tehtyjä tunteja per kolmiviikkoisjakso
- Sopimuksen tunteja ja tehtyjä tunteja tulee tarkastella rinnakkain, jotta selviää onko päivitykselle tarvetta