

Veikkaus Oy:n työntekijöitä koskeva työehtosopimus

Aika 8.3.2023

Paikka Teams- kokous

Läsnä Pasi Vuorio, Palta
Kaisa Lakovaara, Palta
Jenni Törmälehto, Veikkaus
Soile Holmstedt-Tiihonen, Veikkaus
Markku Saikkonen, PAM
Anu Kähkönen, PAM
Mikko Korpinen, Sähköliitto
Pasi Kaijansinkko, Veikkaus
Satu Lindström, Veikkaus
Anu Lilja, Veikkaus
Rami Kares, Veikkaus

Sopimusosapuolten välillä on tänään saavutettu uutta työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka on sisällöltään seuraava:

1. Sopimuskausi

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaan tulon asti noudatetaan aiemman työehtosopimuksen määräyksiä.

Sopimuskausi on 1.2.2023 – 28.2.2025.

Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä ole kirjallisesti irtisanottu kummaltakaan puolelta viimeistään kuukautta ennen sopimusjakson päättymistä.

2. Palkkaratkaisu

2.1. Palkkaratkaisu 2023

2.1.1. Palkkoja korotetaan 1.6.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,5 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

2.1.2. Palkkataulukoita korotetaan 1.6.2023 lähtien 3,5 %:lla.

2.1.3. Työehtosopimuksen mukaisia ilta- ja yötyölisiä (11 §) korotetaan 1.6.2023 lähtien 3,5 %:lla.

2.1.4. Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.6.2023 lukien 3,5 %:lla.

2.1.5. Työntekijälle maksetaan lisäksi kertaluontoisena korvauksena vuodelta 2023 kertakorvaus 366 euroa, jonka kustannusvaikutus on keskimäärin 1 % säännöllisen työajan ansiosta. Kertakorvaus maksetaan seuraavin edellytyksin:

- Kertakorvaus maksetaan niille Veikkauksen työntekijöiden työehtosopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.4.2023 ja on voimassa kertakorvauksen maksupäivänä.
- Kertakorvaus maksetaan toukokuussa 2023, työpaikan normaalina palkanmaksupäivänä.
- Osa-aikaiselle työntekijälle kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

2.2. Palkkaratkaisu 2024

2.2.1. Vuoden 2024 palkkaratkaisusta sovitaan ensisijaisesti paikallisesti. Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiesten kanssa kirjallisesti 31.3.2024 mennessä, ellei toisin sovita.

2.2.2. Palkankorotuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua saavuteta: Palkkoja ja palkkataulukoita korotetaan 1.5.2024 lähtien 2,5 %:lla.

2.2.3. Työehtosopimuksen mukaisia ilta- ja yötyölisiä (11 §) korotetaan 1.5.2024 lähtien 2,5 %:lla.

2.2.4. Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.5.2024 lukien 2,5 %:lla.

3. Tekstimuutokset

Lisätään 13 § Lisä-, yli- ja pyhätyö sekä viikkolepokorvausta koskevaan pykälän kohtaan a) Kiinteä, keskimääräinen ja liukuva työaika- otsikon Maksettavat korvaukset-kohtaan, kohta 9, kuulumaan seuraavasti

13 § Lisä-, yli- ja pyhätyö sekä viikkolepokorvaus

- a) Kiinteä, keskimääräinen ja liukuva työaika - maksettavat korvaukset

9. Paikallisesti voidaan sopia, että pääsiäislauantaina, vapun-, juhannus- ja joulusekä uudenvuodenaattona tehdystä työstä maksetaan alkavan työvuoron osalta 50 %:lla korotettu tuntipalkka.

Muutetaan 17 § Äitiys- ja isyysvapaa palkkaa koskeva pykälä kuulumaan seuraavasti

Vanha määräys

~~17 § Äitiys- ja isyysvapaan palkka~~

~~Työntekijälle maksetaan hänen lakisääteisen äitiys- ja adoptiovapaansa ajalta palkkaa enintään kolmelta kuukaudelta ja isyysvapaan ajalta palkkaa kuudelta arkipäivältä. Palkanmaksunedellyttää, että työsuhde on ennen vapaan alkamista kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta.~~

~~Työnantaja hakee itselleen sairausvakuutuslain äitiys-/isyysrahan. Jos työntekijä ei ole toimittanut Kelan pyytämiä selvityksiä, eikä äitiys-/isyysrahaa tästä syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä.~~

~~Lapsen syntymä~~

~~Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.~~

Uusi määräys

17 § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

Työntekijälle maksetaan hänen lakisääteisen raskaus- ja adoptiovapaansa ajalta palkkaa enintään 40:ltä arkipäivältä ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa 36 arkipäivältä. Palkanmaksu edellyttää, että työsuhde on ennen vapaan alkamista kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta.

Palkkana maksetaan

- a) palkan ja sairausvakuutuslain raskaus- tai vanhempainrahan erotus tai
- b) työnantaja maksaa palkan ja hakee itselleen sairausvakuutuslain raskaus-/vanhempainrahan.

Työnantaja päättää käytetäänkö vaihtoehtoa a) vai b).

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

~~Työnantaja hakee itselleen sairausvakuutuslain raskaus-/vanhempainrahan. Jos työntekijä ei ole toimittanut Kelan pyytämiä selvityksiä, eikä raskaus-/vanhempainrahaa tästä syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä.~~

Lapsen syntymä

Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen raskaus- tai vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Pöytäkirjamerkintä: Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei työntekijällä ole sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n tilanteissa.

Pöytäkirjamerkintä: 17 §:n mukaista palkallisen vanhempainvapaan määräystä ei sovelleta osittaiseen vanhempainvapaaseen.

Siirtymämääräykset:

17 §:n määräyksiä noudatetaan työehtosopimuksen voimaantulosta lukien niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain säännöksiä ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa x.x.xxxx (hallintojen hyväksymispäivämäärä) tai sen jälkeen.

Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä, tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen x.x.2023 (hallintojen hyväksymispäivämäärä), noudatetaan työsuhteessa x.x.xxxx (edellisen työehtosopimuksen viimeinen voimassaolopäivä) voimassa olleita työehtosopimuksen määräyksiä 17 §:n mukaisesti.

Jos työntekijään noudatetaan 1.8.2022 jälkeisiä sairausvakuutuslain säännöksiä, vähennetään mahdolliset x.x.xxxx (edellisen työehtosopimuksen viimeinen voimassaolopäivämäärä) voimassa olleen työehtosopimuksen mukaiset jo pidetyt palkalliset äitiys-, isyys- ja adoptiovapaat x.x.2023 (hallintojen hyväksymispäivämäärä) voimaan tulleen työehtosopimuksen perhevapaamääräysten mukaisista palkallisista vapaista.

4. Työryhmä

Perustetaan osapuolten välinen työryhmä, jonka tehtävänä on tarkastella työntekijöiden viikonloppuvapaaseen liittyviä periaatteita jaksotyön osalta ja toteuttaa mahdolliset muutokset sopimuskauden aikana. Työryhmätyö sovittiin alkavaksi syyskuussa 2023.

8.3.2023

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Sähköalojen ammattiliitto ry