

Palvelualojen työnantajat PALTA ry  
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry  
Ammattiliitto Pro ry

## NEUVOTTELUTULOS

### CAMPUSTA OY:N TYÖEHTOSOPIMUS

Aika 18.4.2023  
Paikka Neuvottelutulos saavutettiin etäyhteydellä (Teams)  
Läsnä Vesa Nyyssölä (PALTA ry) Sari Jokinen (JHL ry)  
Ari Komulainen (Pro ry)

Sopijaosapuolet Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry ja Ammattiliitto Pro ry ovat saavuttaneet tänään neuvottelutuloksen Campusta Oy:n työehtosopimuksen uusimiseksi.

#### 1. Sopimuskausi

Sopimuskausi alkaa, kun tämä neuvottelutulos on hyväksytty sopijaosapuolten hallinnoissa. Siihen asti noudatetaan 28.2.2023 päättyneen työehtosopimuksen määräyksiä.

Sopimuskausi päättyy 31.3.2025.

Sopimuskausi kuitenkin jatkuu 31.3.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta ole irtisanottu viimeistään 6 viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

#### 2. Sopimuskauden palkantarkistukset

##### Vuonna 2023

Työnantaja maksaa toukokuun palkanmaksun yhteydessä 400 euron kertaerän työntekijälle, jonka työsuhde oli voimassa 1.3.2023 ja on edelleen voimassa maksun ajankohtana. Osa-aikaisessa työsuhhteessa olevalle työntekijälle maksettavan kertaerän suuruus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Kertakorvaus ei korota työntekijälle maksettavaa palkkaa miltään osin eikä luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun korvauksia eikä myöskään taulukkopalkkoja. Kertakorvausta ei huomioida vuosilomapalkkaa tai palkaneriä, kuten ylityökorvausta, laskettaessa.

Palkkoja korotetaan 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,5 prosentin yleiskorotuksella.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,5 prosenttia.

Henkilöstön edustajien korvauksia korotetaan 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 6,0 prosenttia.

### **Vuonna 2024**

Palkkoja korotetaan 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 prosentin yleiskorotuksella, ja lisäksi 0,5 prosentin yrityskohtaisella erällä, jonka käyttämisestä työnantaja päättää.

Yrityskohtaisen erän euromäärä on 0,5 prosenttia työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden maaliskuun 2024 peruspalkkojen summasta, joita ovat sellaiset kuukausipalkat ja tuntipalkat palkanosineen, joita muutoin korotettaisiin yleiskorotuksella. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksessä. Työnantaja selvittää yrityskohtaisen erän käytön luottamusmiehelle kuukauden kuluessa toteutuksen jälkeen. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaetun erän kokonaisuromäärän, korotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärän ja keskimääräisen korotuksen suuruuden.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 prosenttia.

## **3. Työehtosopimuksen tekstit**

### **3.1. TES 37 § Työaikamääräykset**

Siirretään työehtosopimuksen työaikamääräykset (37 §) työehtosopimuksen alkuun.

### **3.2. Perhevapaamääräykset (monessa kohtaa)**

Terminologisten muutosten (vapaiden ja vanhempien nimet) lisäksi nostetaan toisen vanhemman palkallisen vanhempainvapaan määrä nykyisestä kuudesta arkipäivästä 32:een arkipäivään.

Uusia perhevapaamääräyksiä noudatetaan perhevapaissa, joissa raskausvapaa tai vanhempainvapaa alkaa työehtosopimuksen voimaantulopäivänä tai sen jälkeen ja joissa sovelletaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia. Mikäli raskausvapaa tai vanhempainvapaa alkoi ennen työehtosopimuksen voimaantuloa tai siihen sovelletaan 31.7.2022 voimassa olleen sairausvakuutuslain perhevapaita

koskevia säännöksiä, noudatetaan myös 28.2.2023 päättyneen työehtosopimuksen perhevapaamääräyksiä.

#### Uusi 18 § Raskausvapaan ja vanhempainvapaan palkallisuus

Raskausvapaaseen oikeutetulle työntekijälle maksetaan raskausvapaan alusta lukien edellä 13 §:ssä määritellyllä tavalla laskettu palkka ajalta, johon sisältyy 40 arkipäivää edellyttäen, että hänellä muuten olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 5 § (14.1.2022/28) 1 – 3 momentissa tarkoitettulle vanhemmalle maksetaan edellä 13 §:ssä määritellyllä tavalla laskettu palkka vanhempainvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 32 arkipäivää edellyttäen, että hänellä muuten olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa.

Palkan saamisen edellytyksenä kuitenkin on, että työntekijä on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen raskausvapaan tai vanhempainvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta. Adoptiossa edellytyksenä vanhempainvapaan palkkallisuudelle lisäksi on, että adoptoitu lapsi on alle kouluikäinen, ja työntekijä on oikeutettu saamaan vanhempainrahaa sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n (14.1.2022/28) perusteella.

### 3.3. TES 38 § 24. Lomaraha

Työsuhteen päättyessä maksettava lomaraha puolitetaan nykyisestä, kun työsuhde päättyy

- koeaikapurkuun,
- työntekijä itse irtisanoutuu (pois lukien eläkkeelle jääminen) tai
- työnantaja päättää työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä (pois lukien pysyvästi ja olennaisesti alentunut työkyky syynä).

Jos työsuhde päättyy siihen, että työnantaja pitää sitä työehtosopimuslain 8 luvun 3 § 1 momentissa tarkoitetulla tavalla purkautuneena, lomarahaa ei makseta työsuhteen päättyessä ollenkaan.

### 3.5. Yleissopimus yhteistoiminnasta ym. ("Sininen kirja") kohta 3, alaotsikko "Tehtävät"

Lisätään seuraava määräys:

Yhteistoimintalain 3 luvun mukaisissa muutosneuvotteluissa henkilöstöä edustaa yritykseen työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai luottamusmiehet, ellei henkilöstö ole valinnut muuta yhteistoimintalain mukaista yhteistoimintaedustajaa.

Soveltamisohje: Määräyksen tarkoituksena on varmistaa, että jokainen tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla oleva työntekijä on edustettuna muutosneuvotteluissa yritykseen valitun luottamusmiehen

tai luottamusmiesten toimesta, jos henkilöstöryhmä ei ole valinnut omaa henkilöstöedustajaa.

### **3.6. Yleissopimus yhteistoiminnasta ym. ("Sininen kirja") kohta 9.2**

Poistetaan tässä yliviivattu teksti:

~~Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin, ja ellei se ole mahdollista, kehoitettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisiin palkkaeduin.~~

### **4. Muuta**

- Perustetaan sopijaosapuolten välinen työryhmä, jossa päivitetään työehtosopimuksen palkkausjärjestelmää kustannusneutraalisti.