

Teknisen huollon ja
kunnossapidon
työehtosopimus
2022 – 2023

SISÄLTÖ

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA	9
2 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	9
3 § TYÖRAUHAVELVOITE	9
4 § PAIKALLINEN SOPIMINEN	10
5 § TYÖSUHDE	11
1. Työsopimus	11
2. Työhönottopaikka	11
3. Lomauttaminen ja irtisanominen	12
6 § TYÖAIKAA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET	12
1. Säännöllinen työaika päivä- ja kaksivuorotyössä	12
2. Säännöllinen työaika kolmivuorotyössä	12
3. Työajan lyhennyksen kertyminen	12
4. Työajan lyhennysvapaan antaminen päivä- ja kaksivuorotyössä ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä	14
5. Työajan lyhentämisestä aiheutuvan ansionmenetyksen korvaaminen	14
6. Kolmivuorotyön työaika koskevat erityismääräykset	16
7. Työtuntijärjestelmä päivä- ja kaksivuorotyössä	16
8. Työtuntijärjestelmän muuttaminen	17
9. Työajan järjestäminen muutoin kuin paikallisesti sopien	17
10. Työajan järjestämisessä noudatetaan myös seuraavia työaika koskevia yleisiä määräyksiä	18
11. Työajan järjestäminen paikallisesti sopien	18
12. Työaikapankki	19
7 § YLITYÖ, SUNNUNTAITYÖ JA VIIKKOVAPAAAN AIKANA TEHTY TYÖ SEKÄ ENIMMÄISTYÖAIKA	21
1. Ylityö	21
2. Vuorokautinen ylityö	21
3. Viikoittainen ylityö	22
4. TES-ylityö	22
5. Vuorolisä	23
6. Sunnuntaityö	23
7. Viikoittainen vapaa-aika ja viikkovapaakorvaus	23
8. Lisien ja korotusten vaihtaminen vapaa-aikaan	25
8 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ JA VARALLAOLO	25
1. Hälytysluontoinen työ	25
2. Varallaolo	25
9 § ARKIPYHÄKORVAUS	26

10 §	VIISILOMAN PITUUS JA ANTAMINEN	27
1.	Työssäolopäivien veroiset päivät	27
2.	Vuosiloman järjestäminen kolmivuorotyössä	27
3.	Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus (koskee 14 työpäivän ansaintasäännön piirissä olevia)	28
4.	Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka ja lomakorvaus	30
5.	Vuosilomapalkan maksaminen	30
6.	Lomaraha	30
7.	Lomarahan maksaminen vuosilomapalkan yhteydessä	30
8.	Lomarahan maksaminen lomakorvauksen yhteydessä	31
9.	Eläkkeelle siirtyminen	31
10.	Ase- tai siviilipalvelusvelvollisuus	31
11 §	TYÖTURVALLISUUS	31
12 §	PALKKAUSTA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET	33
1.	Tehtäväpalkat	33
2.	Työntekijän palkka	34
3.	Palkkaustavat	36
4.	Erilliset lisät	37
5.	Keskituntiansio	40
13 §	MATKUSTAMINEN	42
1.	Matkustaminen	42
2.	Kustannukset ja päivärahat	42
3.	Matka-ajan palkka	43
4.	Ateriakorvaus	43
5.	Asunnon hankkiminen	43
6.	Erikoismääräyksiä	44
3.	Työ ulkomailla	45
14 §	SAIRAUSAIKA, PERHE- JA TILAPÄINEN HOITOVAPAA	46
1.	Sairausajan palkka	46
2.	Korvaava työ	50
3.	Täydentävät määräykset	50
4.	Perhevapaat	51
5.	Lapsen sairastuminen	52
6.	Vähennykset	54
15 §	LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	54
16 §	RYHMÄHENKIVAKUUTUS	57
17 §	PALKANMAKSU	57
18 §	KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA SEKÄ TIEDOTUSTOIMINTA	58
1.	Kokoontuminen	58

2.	Tiedotustoiminta	59
19 §	TYÖN SUORITTAMISEN JA PALKANMAKSUN TOTEUTTAMISTAVAN YHTENÄISTÄMINEN	59
20 §	ERINÄISIÄ KORVAUKSIA	59
1.	Kunnalliset tehtävät	59
2.	Henkilökohtaiset merkkipäivät	60
3.	Kutsunnat	60
4.	Reserviharjoitukset	60
5.	Omaisten kuolemantapaukset	60
6.	Korvausten määrä	60
21 §	LUOTTAMUSMIEHET	60
22 §	ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	61
23 §	ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN	61
	JÄSENMAKSUJEN PERIMINEN	63
	LIITE 1 IRTISANOMISSUOJASOPIMUS	64
	LIITE 2 SOPIMUS MÄÄRÄAIKOJEN LASKENNASTA	75
	LIITE 3 LUOTTAMUSMIESSOPIMUS	77
	LIITE 4 YLEISSOPIMUS	89
	LIITE 5 PAIKALLISESTI SOVITTAVAT ASIAT	99

TEKNISEN HUOLLON JA KUNNOSSAPIDON TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 18.2.2022

1. Lähtökohdat

Teknisen huollon ja kunnossapidon työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet 30.11.2021 saakka voimassa olleen sopimuksen uudistamisesta tästä allekirjoituspöytäkirjasta ja sen liitteestä ilmi käyvin muutoksin.

2. Sopimuskausi

Työehtosopimus on voimassa 18.2.2022 lukien 30.11.2023 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 31.10.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 30.11.2022.

3. Palkkaratkaisu

Sovittu palkkaratkaisu on tämän neuvottelutuloksen liitteenä 1.

4. Rakenteelliset muutokset

4.1. Muutetaan 6 §:n kohtaa 8. Työtuntijärjestelmän muuttaminen seuraavasti ja poistetaan pöytäkirjamerkintä:

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Ellei neuvotteluissa toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä. Muutoksesta voidaan ilmoittaa myös viimeistään toisena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä huomioiden työntekijän elämäntilanne. Mikäli muutoksesta ilmoitetaan em. tavalla viimeistään toisena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä, on työntekijälle maksettava 20,40 € kertalisä (1.3.2022 alkaen 20,81 €).

~~Pöytäkirjamerkintä: Työtuntijärjestelmän muuttamista toisena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä ja siitä maksettavaa kertalisää koskeva määräys on voimassa kokeiluna sopimuskauden ajan.~~

Työtuntijärjestelmää voidaan kuitenkin muuttaa myös työntekijän suostumuksella.

Muutos on luonteeltaan tilapäinen, noin 4 viikkoa, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua työpaikalla on tarkoitus siirtyä takaisin käytössä olevaan työtuntijärjestelmään.

Työajan muuttamista koskevat määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.

4.2. Poistetaan 7 §:n 1. kohdan kappale A sekä poistetaan kappaleen B soveltamisohje:

A. Ylityötä tehdään työaikalaisissa säädetyin rajoituksin.

~~Ylityökorvauksen, jota seuraavassa kutsutaan ylityölisäksi, laskentaperusteena on tuntipalkkaisella työntekijällä työehtosopimuksen 12 §:n 5 kohdan mukainen keskituntiansio. Kuukausipalkkaisen työntekijän ylityölisän maksamisessa tarvittava tuntipalkka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.~~

~~Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.~~

Soveltamisohje:

Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso, joka alkaa siitä palkanmaksukaudesta, jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen.

~~Työaikalain mukaista ylityötä ja siten myös työaikakirjanpitoon merkittävää on työ, joka ylittää työaikalain mukaisen säännöllisen työajan. Työaikalain mukaista ylityötä on kohdissa 2 ja 3 tarkoitettu ylityö.~~

B. Työaikalain (872/2019) 18 §:n mukainen työajan enimmäismäärää koskeva tasoittumisjakso on enintään 12 kuukautta.

Ylityökorvauksen, jota seuraavassa kutsutaan ylityölisäksi, laskentaperusteena on tuntipalkkaisella työntekijällä työehtosopimuksen 12 §:n 5 kohdan mukainen keskituntiansio. Kuukausipalkkaisen työntekijän ylityölisän maksamisessa tarvittava tuntipalkka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.

Työaikalain mukaista ylityötä ja siten myös työaikakirjanpitoon merkittävää on työ, joka ylittää työaikalain mukaisen säännöllisen työajan. Työaikalain mukaista ylityötä on kohdissa 2 ja 3 tarkoitettu ylityö.

Pöytäkirjamerkintä:

~~Kohta B tulee voimaan aikaisintaan 1.1.2020. Työnantaja voi 31.12.2020 saakka noudattaa joko A tai B kohtaa. Tämän jälkeen eli 1.1.2021 alkaen on voimassa vain B kohta.~~

4.3. Muutetaan 13 §:n kohdan 5. pöytäkirjamerkintää:

Mikäli työnantaja komennuspaikkakunnalla kiinteässä työkohteessa järjestää työntekijälle asunnon, tulee työnantajan tähän tarkoitukseen hankkiman majoituskaluston olla sellaista, että asumistilaa kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 m² ja että samaan huoneeseen majoitetaan enintään kaksi henkilöä. Tämän lisäksi majoitustilojen yhteyteen varataan olosuhteisiin nähden riittävät sosiaaliset ja virkistystilat.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan pyrittävä majoittamaan työntekijät yhden hengen huoneisiin, jos työkomennukset tai projektit jatkuvat yhdenjaksoisesti yli 3 viikkoa. Yhdenjaksoisuutta ei katkaise projektiin liittyvä käynti verstaalla tai lyhyt muutaman päivän siirtymä. ~~Tämä pöytäkirjamerkintää koskeva muutos on voimassa kokeiluna sopimuskauden ajan.~~

4.4. Työryhmät ja muuta

Poikkeukselliset taloudelliset vaikeudet (selviytymislauseke)

Taloudelliset ja muut vaikeudet sekä niiden toteaminen, tiedottaminen liitoille ja suunnitelma

Sopimisen työehtojen sopeuttamisesta pitää liittyä työpaikalla yhteisesti yhteistoimintaneuvottelujen aikana taikka muussa yhteydessä todettuun työnantajaa kohdanneeseen vakavaan taloudelliseen tai äkillisesti toteutuneeseen tuotannolliseen kriisiin, jonka vaikutuksia – kuten työvoiman vähentämisen välttämistä - toimenpiteellä voidaan ehkäistä tai rajoittaa.

Työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi voidaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sopia palkka- tai muita taloudellisia etuuksia koskevien työehtojen sopeuttamisesta myös työehtosopimuksen vähimmäisehdoista poiketen siten kuin jäljempänä on sovittu. Muilla taloudellisilla etuuksilla tarkoitetaan lauantaillisää, sunnuntaityölisää, vuorotyölisää ja olosuhteellisia sekä mahdollisuutta vaihtaa lomaraha vapaaksi. Sopimus tehdään koskemaan yritystä tai sen osaa.

Työntekijän palkan tulee kuitenkin aina olla vähintään hänen peruspalkkansa suuruinen. Palkkatakuu ei kuitenkaan koske tilannetta, jossa sovitaan

täysimääräisen palkan maksun siirtämisestä myöhempään ajankohtaan. Palkan tai muun rahaerän maksuajankohdan ja rahasumman siirtämisen on tapahduttava palkkaturvasäännösten puitteissa.

Tällä kirjauksella ei rajoiteta työ sopimusosapuolten keskinäistä sopimusvapautta eikä työnantajan yksipuolista oikeutta sopeuttaa työehtoja lain ja oikeuskäytännön mukaisesti.

Ennen työpaikalla käynnistettäviä neuvotteluja tulee niistä antaa tieto työehtosopimusosapuolille.

Osapuolilla on oikeus käyttää neuvotteluissa apunaan liittojen asiantuntijoita työnantajan taloudellisia vaikeuksia tai tuotannollista kriisiä koskevaan toteamiseen liittyen. Pääluottamusmiehen ja mahdollisesti käytettyjen asiantuntijoiden on pidettävä salassa neuvottelujen yhteydessä saadut työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot sen mukaisesti kuin työnantaja on ilmoittanut tietojen olevan salassa pidettäviä.

Neuvoteltaessa työpaikalla työehtojen sopeuttamista koskevasta sopimuksesta tulee työnantajan selvittää pääluottamusmiehelle avoimesti yrityksen taloudellinen tilanne ja sen kehitysnäkymät.

Työnantajan on lisäksi neuvottelujen alkaessa esitettävä suunnitelma, jossa selostetaan kokonaisvaltaisesti yrityksen talouden tervehdyttämiseksi ja toimintaedellytysten turvaamiseksi toteutetut ja suunnitellut toimenpiteet. Tavoiteltu päämäärä toteutuu parhaiten silloin, kun se otetaan työnantajan kaikessa toiminnassa johdonmukaisesti huomioon. Suunnitelmaan sisällytetään paikallisten neuvottelujenaikana myös osapuolten yhteisiä tavoitteita ja kannanottoja sekä työnantajan mahdollisuus palauttaa säästyneitä palkkakuluja kriisin päätyttyä.

Sopimuksen kohteena olevien työehtojen heikennysten välttämättömyys ja kohtuullisuus

Työnantajan taloutta tai tuotannollista kriisiä vakauttavien sopeutusten palkka- tai muita taloudellisia etuuksia koskeviin työehtoihin tulee arvioida olevan välttämättömiä sopimuksen tavoitteet huomioon ottaen. Palkan alentamisen ja muiden taloudellisia etuuksia koskevien työehtojen leikkausten tulee lisäksi olla suhteessa niillä saavutettaviin etuihin nähden. Osapuolten on tarpeen säännöllisesti arvioida työvoimakulujen säästön vaikutus työnantajan taloudelliseen tilanteeseen.

Toimenpiteiden tilapäisyys

Paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti siksi määräajaksi, jonka kuluessa työnantajan taloudellisen tilanteen arvioidaan vakautuvan, kuitenkin enintään vuodeksi kerrallaan. Työnantajan on kohdeltava sopeuttamistoimien kohteena olevaa henkilöstöä tasapuolisesti. Määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa 2 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jos sopimuksen jatkamiselle ei enää ole asiallisia perusteita.

Työryhmät

Työehtosopimuksen muutostarpeita ja kehittämistä koskeva työryhmä

Työryhmä selvittää työlainsäädännön muutosten, erityisesti perhevapaaudistuksen ja yhteistoimintalain uudistuksen, vaikutuksia työehtosopimukseen. Yhteistoimintalain osalta osapuolet seuraavat sopimuskauden aikana mm. vuoropuhelusta saatuja kokemuksia ja arvioivat erityisesti yhteistoimintalain 2 lukuun liittyviä paikallisen sopimisen kehittämistarpeita.

Perhevapaaudistuksen osalta liitot toteavat, että sopimuskauden aikana tulevat perhevapaita koskevat lainsäädäntömuutokset eivät vaikuta työehtosopimuksessa määriteltyihin äitiys- tai isyysvapaan palkallisiin jaksoihin. Äitiys- ja isyysvapaan palkkaa maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti laissa määriteltyjen vapaiden nimikkeistä riippumatta. Työryhmä seuraa perhevapaaudistuksen etenemistä ja huomioi yhdessä sovittavalla tavalla kustannusneutraalisti uudistuksesta aiheutuvat muutostarpeet työehtojen kehittämisessä.

Palkkausjärjestelmän kehittämistä koskeva työryhmä

Työryhmä tarkastelee sopimuskauden aikana työehtosopimuksen palkkausjärjestelmään ja palkkarakenteeseen liittyviä määräyksiä ja tekee yhdessä sovitut muutosehdotukset niihin. Tarkastelussa otetaan huomioon sopimuslalla toimivien yritysten tarpeet kehittää toimintaansa ja varmistaa kilpailukyky palveluliiketoiminnan erityispiirteet huomioon ottaen. Osana tätä kokonaisuutta on huomioitava alan luonteesta johtuva tarve teettää liikkuvaa työtä. Työryhmä selvittää myös mahdollisuuksia kehittää paikallista sopimista palkkausjärjestelmään ja palkkarakenteeseen liittyen.

Työssäjaksamista ja työkyvyn ylläpitämistä koskeva työryhmä

Tarkastettu

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Teollisuusliitto ry

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

PALKKARATKAISU, allekirjoituspöytäkirja liite 1

Palkat

A. Palkkojen tarkistaminen

Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Vuosi 2022

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 25.2.2022 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,6 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,4 %. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä viimeistään 25.3.2022 mennessä. Yritys- tai työpaikkakohtaisten korotusten tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Vuosi 2023

Vuoden 2023 palkantarkistukset toteutetaan samalla tavalla kuin vuoden 2022 palkantarkistukset. Ensisijaisena vaihtoehtona on paikallinen palkkaratkaisu. Toissijaisen palkkaratkaisun kustannusvaikutus ja sen jakautuminen sovitaan osapuolten neuvotteluissa lokakuun 2022 loppuun mennessä. Osapuolet tarkastelevat syys-lokakuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä

arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä työehtosopimuksen soveltamisalalla. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 31.10.2022 mennessä 1.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavien palkantarkistusten kustannusvaikutuksesta ja sen jakautumisesta. Samassa yhteydessä voidaan tarkastella edellytyksiä sopimuskauden jatkamiseen 30.11.2023 jälkeiselle ajalle. Mikäli 1.3.2023 toteutettavan toissijaisen vaihtoehdon mukaisen palkantarkistuksen suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen lokakuun 2022 aikana, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 30.11.2022. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 14.10.2022 toiselle sopijaosapuolelle.

B. Aikapalkat

Voimassa olevia aikapalkkoja on korotettava siten kuin kohdassa A on sanottu.

C. Suorituspalkat

Voimassa olevia urakkahintoja ja muita suorituspalkkoja korotetaan siten, että ansio nousee A-kohdassa mainituin tavoin.

D. Palkkaperusteiden korotus

Työehtosopimuksen työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien. Nämä korotukset eivät aiheuta aika- ja suorituspalkkatyössä palkkojen korottamista yli yleiskorotuksen, mikäli työpalkat näillä yleiskorotuksilla korotettuina täyttävät uuden työehtosopimuksen määräykset.

E. Henkilökohtainen palkanosuus

Sovittiin, että henkilökohtaiset palkanosuudet (hko) säilyvät yleiskorotuksen yhteydessä suhteellisesti entisen suuruusina.

F. Keskituntiansion korotus

Palkankorotuksen toteutuksen aikaan käytössä olevaa keskituntiansiota korotetaan palkankorotuksen verran.

Taulukot, lisät ja korvaukset:

Taulukot: taulukoita korotetaan 1.3.2022 2,0 %. Jos paikallinen palkkaratkaisu, taulukoita korotetaan samaan aikaan paikallisen palkkaratkaisun toteutuksen yhteydessä. Lisät ja korvaukset: lisiä ja korvauksia korotetaan 1.3.2022 2,0 %.

Tehtäväpalkat

Tehtäväkohtaiset tuntipalkat palkat 1.3.2022 alkaen:

Palkka-ryhmät	Tehtäväkohtaiset palkat	Henkilökohtaiset peruspalkat (%)					
		5 %	7 %	12 %	16 %	21 %	26 %
1	9,48	9,95	10,14	10,62	11,00	11,47	11,94
2	10,14	10,65	10,85	11,36	11,76	12,27	12,78
3	10,85	11,39	11,61	12,15	12,59	13,13	13,67
4	11,61	12,19	12,42	13,00	13,47	14,05	14,63
5	12,42	13,04	13,29	13,91	14,41	15,03	15,65
6	13,29	13,95	14,22	14,88	15,42	16,08	16,75
7	14,22	14,93	15,22	15,93	16,50	17,21	17,92

Tehtäväkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Erilliset lisät 1.3.2022 alkaen

Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa
senttiä/tunti
62

Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus
senttiä/tunti
47

Vuorotyö, ilta- ja yötyö
senttiä/tunti
Iltavuoro 125
yövuoro 231

Keskeytymättömän ja jatkuvan vuorotyön lisä
senttiä/tunti
231

Luottamusmiessopimus

Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Korvaus/kk 1.3.2022 alkaen euroa
10 – 19	81
20 - 49	89
50 - 99	96
100 – 149	114
150 – 199	138
200 – 249	161
250 – 399	189
400-	225

TT-SAK Yleissopimus

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työstä vapautuksen määrä tunteina / 4 viikkoa	Korvaus/kk 1.3.2022 alkaen euroa/kk
4 - 15 tuntia	81
16 - 33 ”	89
34 - 55 ”	96
56 - 79 ”	114
80 - 95 ”	138
96 -139 ”	161
140 -159 ”	189
160 tuntia/ kokonaan työstä vapautettu	225

1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyritysten ja niiden työntekijöiden työsuhteissa, jotka työskentelevät erilaisissa kiinteistöjen ja teollisuuden teknisissä, mekaanisissa tai muissa ylläpito-, huolto-, kunnossapito- ja niihin liittyvissä projektehtävissä, ei kuitenkaan valmistavan teollisuuden omiin tuotteisiin liittyvässä huolto- ja kunnossapitotoiminnassa.

2 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa 18.2.2022 lukien 30.11.2023 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä. Sopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta ja huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset ja niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sen määräyksiä.

3 § TYÖRAUHAVELVOITE

Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat alayhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

PAIKALLINEN SOPIMINEN

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn ja työllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla syntyy edellytykset työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen on ennen kaikkea toiminnan kehittämisen väline.

Kullakin työpaikalla määritetään yhteistuumin tavoitteet, joihin paikallisesti sopien pyritään. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä tavoitteita on arvioitava myös alati uudelleen. Tarpeellisista keinoista sovitaan, kun tavoitteet on selvitetty.

Toimintatapana paikallinen sopiminen koskee koko työyhteisöä. Se edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä.

Osapuolten odotetaan ottavan vastuun oman työpaikkansa menestyksestä. Ensisijaiseksi toimintamalliksi tulee omaksua valmius aloitteellisuuteen etsiä parhaat mahdolliset ratkaisut, joilla edistetään sekä yrityksen että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovittamista paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla.

Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen ilmenee kustakin työehtosopimusmääräyksestä.

Paikallisen sopimisen osapuolina ovat, ellei asianomaisesta työehtosopimusmääräyksestä muuta johdu,

- työntekijä ja esimies,
- luottamusmies ja työnantaja,
- pääluottamusmies ja työnantaja.

Sopimuksen osapuolina ovat luottamusmies ja työnantaja, jos sopimuksen tarkoitaman järjestelyn on tarkoitus koskea luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti tai jos yksilötasoisilla sopimuksilla olisi olennaisia vaikutuksia myös muiden työntekijöiden työskentelyyn.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä myös siten, että luottamusmiehen ja työnantajan kesken sovitaan asiasta yleisesti (kehyssopimus) ja jätetään mahdollisuus yksityiskohdista sopimiseen työntekijän ja työnantajan välillä.

Kun työnantaja ja luottamusmies neuvottelevat yhdessä paikallisesta sopimuksesta, ei tämä neuvottelu-aika vähennä luottamusmiessopimuksen mukaista vapautusaikaa. Neuvottelu-aika korvataan luottamusmiehelle KTA:n mukaan.

Luottamusmiehen kanssa tehty paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti, ja se sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Työntekijän ja työnantajan välinen sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

5 §

TYÖSUHDE

1. Työsopimus

Työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.

Työsopimus tehdään kirjallisesti ennen työn alkamista. Työsopimus voidaan tehdä myös sähköisesti.

Uudelle työntekijälle ilmoitetaan, kuka on työpaikan luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu, ja mitkä ovat heidän yhteystietonsa.

2. Työhönottopaikka

Työhönottopaikalla tarkoitetaan sellaista yrityksen toimintaorganisaatioon liittyvää pysyväisluonteista toimipaikkaa, jossa työntekijä on työhön otettu. Työhönottopaikkana voi toimia myös varsinainen työntekemisaikapaikka, kuten palvelujen kohteena oleva teollisuuslaitos, kiinteistö tai kiinteistöt, joissa yritys sopimuksen perusteella toimii ja työntekijä työskentelee, lukuun ottamatta lyhyehköjä komennuksia muualla.

Varsinaisen työntekemisaikapaikan siirto

Työntekijä voidaan, hänen kanssaan erikseen sopien, siirtää pysyväisluonteisesti toiseen varsinaiseen työntekemisaikapaikkaan. Työnantajan on käynnistettävä neuvottelut työntekemisaikapaikan siirrosta mahdollisimman ajoissa. Siirrosta tehdään työnantajan edustajan ja työntekijän allekirjoittama kirjallinen sopimus, jossa on mainittu:

- työhönottopaikka
- entinen työntekemisaikapaikka
- uusi työntekemisaikapaikka
- siirron syy
- siirron päivämäärä
- muut mahdolliset asiaan liittyvät seikat.

Mikäli siirrosta ei päästä yksimielisyyteen, työntekemisaikapaikka muuttuu varsinaiseksi työntekemisaikaksi viimeistään työntekijän irtisanomisajan kuluttua siirron tapahtumisesta lukien. Mikäli yrityksen sopimus tilaajaan päättyy, siirto voidaan toteuttaa sopimuksen päättymishetkellä.

Työntekijää ei saa kuitenkaan siirtää työhönottopaikan normaalin työssäkäyntialueen ulkopuolelle siitä hänen kanssaan sopimatta.

3. Lomauttaminen ja irtisanominen

Lomautusta tai irtisanomista koskevissa asioissa noudatetaan tämän sopimuksen liitteenä olevaa irtisanomissuojasopimusta (LIITE 1).

6 §

TYÖAIKAA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET

1. Säännöllinen työaika päivä- ja kaksivuorotyössä

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia työvuorokaudessa ja 40 tuntia työviikossa.

2. Säännöllinen työaika kolmivuorotyössä

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia työvuorokaudessa (työvuorossa).

Säännöllinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on keskimäärin 35,8 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika on keskimäärin 34,9 tuntia viikossa.

Arkipyhäviikot otetaan huomioon kuten muutkin työviikot, joten myös arkipyhät tasaavat työaikaa. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

Määritelmät:

Keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa.

Keskeytyvällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa niin, että työskentely keskeytyy kerran viikossa, yleensä viikonvaihteen ajaksi. Yrityksen tuotantotarpeiden ja käytännön vuoksi arkipyhäviikkojen työaika vaihtelee sen mukaisesti, keskeytyvätkö työt arkipyhinä vai eivät.

Jatkuvalla vuorotyöllä tarkoitetaan työaikamuotoa, jossa vapaapäivät kiertävät.

3. Työajan lyhennyksen kertyminen

Päivä- ja kaksivuorotyö

Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaikaa lyhennetään enintään 100 tuntia vuodessa jäljempänä esitetyllä tavalla.

Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana kohdassa 1 tarkoitetuissa päivä- ja kaksivuorotyön työaikamuodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

vähintään	17	työpäivää	1	vapaa
"	34	"	2	vapaata
"	51	"	3	"
"	68	"	4	"
"	85	"	5	"
"	102	"	6	"
"	119	"	7	"
"	136	"	8	"
"	153	"	9	"
"	170	"	10	"
"	187	"	11	"
"	210	"	12,5	"

Keskeytyvä kolmivuorotyö

Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana kohdassa 2 tarkoitettussa keskeytyvän kolmivuorotyön työaikamuodossa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

vähintään	13	työpäivää	1	vapaa
"	26	"	2	vapaata
"	39	"	3	"
"	52	"	4	"
"	65	"	5	"
"	78	"	6	"
"	91	"	7	"
"	104	"	8	"
"	117	"	9	"
"	130	"	10	"
"	143	"	11	"
"	156	"	12	"
"	169	"	13	"
"	182	"	14	"
"	195	"	15	"
"	208	"	16	"
"	221	"	17	"

Työssäoloon rinnastettava aika

Työssäoloon rinnastettavaa aikaa ovat myös

- aika, jolta työnantaja maksaa palkkaa tai korvausta työajan menetyksestä
- kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien, tai muiden pysyvien elinten kokouksiin käytetty aika
- SAK:laisten ammattiliittojen hallinnon kokouksiin käytetty aika
- lomautus enintään 30 päivää vuodessa
- tämän sopimuksen mukaiset työajan lyhentämispäivät.

Edellä olevan luettelon mukainen aika katsotaan työssäoloon rinnastettavaksi ajaksi siltä osin, kun se on säännöllistä työtuntijärjestelmän mukaista työaika.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työntekijän säännöllinen työaika on lyhyempi kuin 40 tuntia viikossa, ansaitsee työntekijä työajan lyhennysvapaita suhteutettuna todellisuudessa tekemäänsä työaikaan.

4. Työajan lyhennysvapaan antaminen päivä- ja kaksivuorotyössä ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä

Työntekijällä on vuoden alussa oikeus kolmeen työajan lyhennysvapaaseen. Vapaata annettaessa noudatetaan vähintään viikon ilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita. Vapaa annetaan vähintään työvuoro kerrallaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita. Vapaan antamisesta tulee ensisijaisesti pyrkiä sopimaan. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Vapaapäiväksi ei voida määrätä ennalta tiedossa olevaa työehtosopimuksen tai lain perusteella annettavaa vapaapäivää.

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on tasattava viimeistään vuoden loppuun mennessä tai sovittaessa vapaa voidaan siirtää seuraavan vuoden loppuun mennessä pidettäväksi seuraavanlaisesti:

- työpaikalla siirto käytännöistä sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti
- työntekijän ja työnantajan edustaja sopivat sitten yksityiskohtaisesta soveltamisesta

Jos työntekijän työsuhde päättyy eikä 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.

Viikkoylityötä laskettaessa lyhentää tämän sopimuksen mukaisesti annettu vapaa ao. viikon säännöllisten työtuntien lukumäärää vapautusta vastaavasti.

Mikäli vapaata ei pidetä, korvataan se kuten viikkoylityö. Mikäli jatkuvassa neuvotteluissa on sovittu lomautuksen yhteydessä pidettävistä työajanlyhennysvapaista, ei niitä peritä takaisin.

5. Työajan lyhentämisestä aiheutuvan ansionmenetyksen korvaaminen

Työajan lyhentämisestä (tasaamisesta) aiheutuva ansionmenetys korvataan seuraavasti:

Päivä- ja kaksivuorotyö

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan korvaus vapaan ajalta työehtosopimuksen mukaisen keskituntiansion perusteella. Korvaus maksetaan sitä palkanmaksukautta koskevan palkanmaksun yhteydessä, jolloin vapaa pidetään.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle ansionmenetys korvataan säilyttämällä kuukausipalkka ennallaan.

Keskeytyvä kolmivuorotyö

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä tuntipalkkainen työntekijä ansaitsee jokaiselta asianomaisessa työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 11,0 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskituntiansiosta.

Lisä maksetaan myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta ja siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa lapsen sairauden vuoksi sekä siltä säännöllisen työajan osalta, joka luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuluu heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 12 §:n 5 momentin mukaista keskituntiansiota.

Vapaan pitämisen yhteydessä maksetaan korvaus vapaan ajalta työehtosopimuksen mukaisen keskituntiansion perusteella. Kaikkien työajan lyhennyksien pitämisen jälkeen tulee tehdä selvitys ansaitun lisän ja keskituntiansiolla maksetun korvauksen erotuksesta sekä tehdä oikaisu palkkaan.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle ansionmenetys korvataan säilyttämällä kuukausipalkka ennallaan.

Keskeytymätön kolmivuoro

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tuntipalkkainen työntekijä ansaitsee jokaiselta asianomaisessa työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 14,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskituntiansiosta.

Lisä maksetaan myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta ja siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa lapsen sairauden vuoksi sekä siltä säännöllisen työajan osalta, joka luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuluu heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 12 §:n 5 momentin mukaista keskituntiansiota.

Ansaitut lisät maksetaan palkanmaksukausittain, ellei paikallisesti muuta sovita.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle ansionmenetys korvataan säilyttämällä kuukausipalkka ennallaan.

6. Kolmivuorotyön työaikaa koskevat erityismääräykset

Työtuntijärjestelmä ja tasoittumisjakso

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu 2 kohdassa mainittuihin keskimääriin viikossa. Työajan tasoittumisjakso voi olla enintään vuoden, pääsääntöisesti kalenterivuoden pituinen. Poikkeuksen muodostaa lyhyt kierto (2+2+2+4 vapaata), jossa työaikaa ei suositella tasattavaksi vuosittain, vaan se tasaantuu viiden vuoden kuluessa.

Soveltamisohje:

Työtuntijärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jolloin käytettävänä työaikamuotona asianomaisessa työkohteessa, osastolla tai työpaikalla on kolmivuorotyö.

Ruokailu kolmivuorotyössä

Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

Siirtyminen työaikamuodosta toiseen

Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen määräytyy työaika ja siitä maksettava erillinen lisä siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan. Keskimääräinen viikoittainen työaika tulee toteutua myös työtuntijärjestelmän muutostilanteessa, ensisijaisesti antamalla mahdollisuuksien mukaan vastaava vapaa 3 kolmen kuukauden kuluessa säännöllisenä työaikana tai sovittaessa korvaamalla kuten viikkoylityö.

Soveltamisohje:

Siirtymäviikolla viikkoylityö määräyksiä tarkastellaan ”vanhan” työtuntijärjestelmän säännöllisten työtuntien pohjalta.

7. Työtuntijärjestelmä päivä- ja kaksivuorotyössä

Etukäteen laadittavasta työtuntijärjestelmästä tulee ilmetä säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan sijoittuminen sekä enintään vuoden pituinen ajanjakso, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä. Mikäli säännöllisen työajan sijoittumisen yksityiskohtainen ilmoittaminen työtuntijärjestelmässä koko tasoittumisjaksoksi on sen pituuden tai työn epäsäännöllisyyden vuoksi erittäin vaikeata, voidaan työtuntijärjestelmä tältä osin laatia lyhemmäksi ajaksi.

Työtuntijärjestelmää laadittaessa pidetään tavoitteena, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, sen tulee, mikäli mahdollista, olla lauantai. Toisen vapaapäivän ollessa liikkuva viikonpäivä, sen tulee ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä.

8. Työtuntijärjestelmän muuttaminen

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Ellei neuvotteluissa toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä. Muutoksesta voidaan ilmoittaa myös viimeistään toisena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä huomioiden työntekijän elämäntilanne. Mikäli muutoksesta ilmoitetaan em. tavalla viimeistään toisena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä, on työntekijälle maksettava 20,40 € kertalisä (1.3.2022 alkaen 20,81 €).

Työtuntijärjestelmää voidaan kuitenkin muuttaa myös työntekijän suostumuksella.

Muutos on luonteeltaan tilapäinen, noin 4 viikkoa, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua työpaikalla on tarkoitus siirtyä takaisin käytössä olevaan työtuntijärjestelmään.

Työajan muuttamista koskevat määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.

9. Työajan järjestäminen muutoin kuin paikallisesti sopien

Ellei paikallisesti ole sovittu työajan järjestämisestä, on työaika järjestettävä seuraavasti:

Työvuorokausi

Työvuorokausi alkaa päivätyössä klo 7.00. Työviikko alkaa maanantaina. Sunnuntaityövuorokausi samoin kuin viikkovapaakorvauksen (viikkolepokorvauksen) laskemisessa käytettävä vuorokausi määräytyvät työvuorokauden mukaan.

Päivittäisen työajan sijoitus

Työaika päivätyössä alkaa klo 7.00, ellei työnantaja ole tuotannon teknisten syiden sitä perustellusti vaatiessa vahvistanut lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa muuta työaika. Liitot suosittelivat, että

päivittäisen työajan aloitusaika sovitaan paikallisesti vastaamaan asiakasyrityksen tarpeita.

Päivittäinen lepoaika

Päivätyössä on tunnin lepoaika, jona aikana työntekijä voi poistua työpaikaltaan. Kaksivuorotyössä lepoaika on puoli tuntia.

Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Sovittaessa työntekijä voi työskennellä myös samassa vuorossa.

Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

Säännöllistä työaikaa keskimääräiseksi järjestettäessä noudatetaan enintään vuoden pituista tasoittumisajanjaksoa.

10. Työajan järjestämisessä noudatetaan myös seuraavia työaikaa koskevia yleisiä määräyksiä

Työajan seuranta

Työnantaja voi järjestää työajan seurannan. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

Arkipyhäviikot ja vapaapäivät

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan tuntia, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita, juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi.

Uudenvuodenpäivä-, loppiaispäivä-, vapunpäivä-, helatorstai-, itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeiset lauantait ovat vapaapäiviä töissä, joissa työaika muutoinkin on järjestetty kiintein, lauantain osuvin vapaapäivin.

Tauot

Työntekijällä on oikeus pitää 8 tunnin työaikana työvuoron ensimmäisellä ja toisella puoliskolla yksi 12 minuutin pituinen virkistystauko. Ne luetaan työajaksi.

Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 8 §:n säännöksiä noudattaen.

11. Työajan järjestäminen paikallisesti sopien

Työajan sijoittamisella voidaan merkittävästi edistää työpaikan koneiden, laitteiden ja muiden voimavarojen hyväksikäyttöä samoin kuin työntekijöiden työaikaa koskevien toivomusten toteutumista. Työaikajärjestelyt voivat tarvittaessa vaihdella esim. vuoden eri aikoina, tuotanto-osastoittain, kone tai työntekijäryhmittäin samankin työpaikan eri osastoilla.

Erilaisten työaikamuotojen ja eripituisten työaikojen käytön lisääminen sekä useat työajan sijoittamisen vaihtoehdot luovat mahdollisuuksia saada työajat sekä tuotannon että työntekijöiden tarpeita vastaaviksi.

Paikallisesti voidaan sopia

1. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus 1. kohdasta poikkeavasti
2. yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta työaikapankkisopimuksessa
3. työvurokauden ja työviikon alkaminen
4. vuorokautisen työajan lepoaika
5. työtuntijärjestelmän muuttaminen.
6. tasaamisvapaiden siirtäminen päivä- ja kaksivuorotyössä sekä keskeytyvässä kolmivuorotyössä.

12. Työaikapankki

Käsite ja tarkoitus

Työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla käyttöönotettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joissa sovitaan eri osatekijöiden säästämisestä tai lainaamisesta sekä yhdistämisestä toisiinsa pitkäjänteisesti.

Työaikapankin tarkoituksena on tukea yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatärpeiden huomioon ottamista.

Työaikapankin osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella, ellei toisin sovita.

Työaikapankin käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti.

Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovittava ainakin:

1. keitä sopimus koskee
2. mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu
esim.
 - säännöllinen työaika
 - työajan tasaamisvapaat
 - vuosilomalain mukainen säästövapaa (6 (12) arkipäivää)
 - liukuvaan työaikaan liittyvät tasauserät
 - ylityö
 - palvelusvuosilisä

Soveltamisohje: Työnantajan ja pääluottamusmiehen välisessä käyttöönottosopimuksessa on sovittava palvelusvuosilisän vaihtamiskäytännöstä.

1. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät

2. työaikasaldon säästämis- ja lainaamisrajat, joiden puitteissa säännöllinen työaika voi pidemmällä ajanjaksolla vaihdella
3. palkkaperuste, jonka perusteella aikaa ja/tai rahaa säästetään tai lainataan
4. työajan tasoittumisjakson pituus
5. työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön.

Sopimukseen tulee myös kirjata säännöllisen vuorokautisen ja/tai viikoittaisen työajan järjestämistä koskevat periaatteet sekä työajan järjestämiseen liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat.

Työpäivän tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

Työaikapankin säästämis- ja lainaamisrajat voidaan sopia vapaasti. Sovittaessa yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta, saa keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika kuitenkin olla enintään työaikalain mukainen.

Kokonaisina työpäivinä annettavat vapaat luetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman pituutta laskettaessa.

Työaikapankin käyttö

Työaikapankin säästämis- ja lainaamisrajat voidaan sopia vapaasti. Sovittaessa yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta, saa keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika kuitenkin olla enintään työaikalain mukainen.

Kokonaisina työpäivinä annettavat vapaat luetaan työssäolonveroiseksi ajaksi vuosiloman pituutta laskettaessa.

Työsuhteen päättyminen

Työaikapankissa olevat saldot tasataan ennen työsuhteen päättymistä. Mikäli kuitenkin työsuhteen päättyessä työaikapankissa on säästettyä aika- tai rahasaldoa, ne maksetaan lopputilin yhteydessä paikallisesti sovitulla tavalla. Lainatut aika- ja rahasaldot peritään lopputilissä.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työntekijän työsopimus on irtisanottu työnantajasta johtuvasta syystä ja työntekijä on vapautettu työvelvoitteestaan koko irtisanomisajaksi, irtisanomishetkellä olevaa työaikapankkivelkaa ei peritä takaisin ja plus saldo maksetaan rahana.

Työaikapankkisopimuksen irtisanominen

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita. Työaikasaldojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli aika- tai rahasaldoja ei ole tasattu

irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisin periminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Työaikapankki kolmivuorotyössä

Tämän momentin määräyksiä voidaan soveltaa myös kolmivuorotyössä.

Työaikalain noudattaminen

Muilta osin noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä, lukuun ottamatta työaikalain (872/2019) työaikapankkia koskevia määräyksiä.

7 § YLITYÖ, SUNNUNTAITYÖ JA VIIKKOVAPAAN AIKANA TEHTY TYÖ SEKÄ ENIMMÄISTYÖAIKA

1. Ylityö

Työaikalain (872/2019) 18 §:n mukainen työajan enimmäismäärää koskeva tasoittumisjakso on enintään 12 kuukautta.

Ylityökorvauksen, jota seuraavassa kutsutaan ylityölisäksi, laskentaperusteena on tuntipalkkaisella työntekijällä työehtosopimuksen 12 §:n 5 kohdan mukainen keskituntiansio. Kuukausipalkkaisen työntekijän ylityölisän maksamisessa tarvittava tuntipalkka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.

Työaikalain mukaista ylityötä ja siten myös työaikakirjanpitoon merkittävää on työ, joka ylittää työaikalain mukaisen säännöllisen työajan. Työaikalain mukaista ylityötä on kohdissa 2 ja 3 tarkoitettu ylityö.

2. Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan säännöllisen vuorokautisen työajan eli 8 tunnin tai sovitun tätä pidemmän säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

Mikäli työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan vuorokautiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työvuorokautena ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisää, jonka suuruus 2 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta. Arkilauantaina sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta ylityölisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

3. Viikoittainen ylityö

Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työehtosopimuksen mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan. Mikäli viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työviikkona ylittää työtuntijärjestelmän mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

Kolmivuorotyössä työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, on viikkoylityötä.

Viikoittaista ylityötä laskettaessa ei oteta huomioon saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisä, jonka suuruus 8 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta. Kun viikoittaisen ylityön lisä on maksettu 8 tunnilta, korvataan sen jälkeen työviikon muut ylityölisään oikeuttavat tunnit ylityölisällä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta riippumatta siitä, onko kysymyksessä viikoittainen vai vuorokautinen ylityö.

4. TES-ylityö

Seuraavissa tilanteissa työ korvataan, kuten ylityöstä on sovittu, mutta työtä ei kirjata ylityöksi työaikakirjanpitoon (TES-ylityö):

Lisätyönä tehtävä työ, joka täysiaikaisella työntekijällä työajan tasaamisen vuoksi ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden alle 8 tunniksi vahvistetun vuorokautisen työtuntimäärän, korvataan siten kuin vuorokautisesta ylityöstä on sovittu.

Lisätyönä tehtävä työ,

- a) joka täysiaikaisella työntekijällä työajan tasaamisen vuoksi ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työviikon alle 40 tunniksi vahvistetun viikoittaisen työtuntimäärän tai
- b) joka arkipyhäviikkoina ylittää kyseisen työviikon työtuntijärjestelmän tuntimäärän mukaisen työajan, korvataan siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Ellei pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehty työ edellä b)-kohdan mukaan tule korvatuksi 100 %:n viikkoylityölisällä, maksetaan tämä lisä sanotusta työstä 100 %:n suuruisena. Tämä ei koske jatkuvaa yksi- ja kaksivuorotyötä eikä keskeytymätöntä kolmivuorotyötä. Sanottuina päivinä voidaan työtä tehdä työaikalain 17 §:n 7 momentin mukaisin edellytyksin.

Myös vapaapäivänä tehtävä työ korvataan siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu, silloin kun työntekijällä ei ole hyväksyttävien syiden takia ollut työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä.

Soveltamisohje:

Hyväksyttävillä syillä tarkoitetaan:

- *työntekijän vuosilomaa,*
- *sairaudesta johtuvaa työkyvyttömyyttä,*
- *sairaalan lapsen hoidon järjestämiseksi annettua vapaata,*
- *taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin perustuvaa lomautusta,*
- *työnantajan määräyksestä tehtyä matkaa tai reservin harjoitusta.*
- *työehtosopimuksen liitteenä 4 olevan yleissopimuksen 4 luvun kohtien 4.1–4.3 mukaista ammatillista tai yhteistä koulutusta tai hyväksytyä ay-koulutusta.*

Tässä soveltamisohjeessa oleva maininta lomautuksesta ei koske lyhennettyä työviikkoa.

5. Vuorolisä

Työntekijälle maksetaan vuorolisää sen työvuoron mukaisesti, jonka aikana hän tekee ylityötä.

Soveltamisohje:

Määräystä sovelletaan, jos työntekijä tekee vuorokautisena tai viikoittaisen ylityönä työtä, joka muutoin työtuntijärjestelmän mukaan on järjestetty säännölliseksi vuorotyöksi.

Vuorotyölisä maksetaan ylityöajalta yksinkertaisena.

6. Sunnuntaityö

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksetaan työpalkan ja mahdollisten ylityölisien lisäksi lain mukaisena sunnuntaityökorotuksena kultakin työtunnilta lisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

Arkipyhiksi keskeytyvissä työaikamuodoissa voi pääluottamusmies tiistaiksi, keskiviikoksi tai torstaiksi osuvan kirkollisen juhlapäivän (uudenvuodenpäivä, loppiainen, helatorstai, joulupäivä, tapaninpäivä) osalta kirjallisesti sopia sunnuntaityökorotuksen maksamisesta tai sen suuruudesta. Tämä mahdollistaa säännöllisen työajan siirron kustannusneutraalisti työtuntijärjestelmän mukaiselle vapaapäivälle.

7. Viikoittainen vapaa-aika ja viikkovapaakorvaus

Työntekijälle, joka tilapäisesti on työssä sunnuntaina, on, mikäli mahdollista, järjestettävä lain määräämä viikoittainen vapaa-aika (viikkovapaa) ensisijaisesti saman viikon lauantaina.

Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan viikoittaisena vapaa-aikanaan työhön, korvataan viikkovapaan aikana työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkovapaan aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla viimeistään kolmen seuraavan kalenterikuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella voidaan viikkovapaa korvata myös siten, että hänelle maksetaan työpalkan sekä mahdollisten ylityö- ja sunnuntaityölisien lisäksi korvaus, joka on 100 % keskituntiansiosta. Tätä laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joina hän on ollut työssä sen työvuorokauden tai työvuorokausien aikana, jona viikkovapaa olisi viimeistään ollut annettava.

Työntekijän kanssa on sovittava ennen viikkovapaapäivänä tehtävää työtä, korvataanko menetetty viikkovapaa antamalla vastaava vapaa vai maksamalla siitä rahakorvaus.

Pöytäkirjamerkintä:

Viikkovapaan ei katsota toteutuvan aikana, jolloin työntekijä on poissa työstä oman sairautensa tai sairaan lapsen hoidon vuoksi. Jos viikkovapaan aikana ollaan työnantajan määräämässä koulutuksessa tai työmatkalla, ei viikkovapaan katsota toteutuneen. Työntekijälle korvataan hänen menettämänsä viikkovapaa tämän momentin mukaisesti, ellei hän saa viikkovapaataan muutoin.

Soveltamisohje:

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä taikka jatkuvassa kaksitai yksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle, joka on tehnyt työtä työviikon kaikkina päivinä saamatta 35 tai vähintään 24 tunnin yhdenjaksoista vapaa-aikaa, korvataan viikkovapaan aikana työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkovapaan aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla. Tämä vapaa on annettava viimeistään kolmen kalenterikuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Viikkolevon ei katsota toteutuvan, jos työntekijä työskentelee viikon jokaisena vuorokautena normaalin työvuoron mittaisen työvuoron.

Työntekijän suostumuksella voidaan viikkovapaakorvaus antaa myös siten, että hänelle suoritetaan korvaus, joka on 100 % keskituntiansiosta.

Viikkovapaakorvausta laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joina työntekijä on ollut työssä viikon viimeisenä työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänä.

8. Lisien ja korotusten vaihtaminen vapaa-aikaan

Eri ylitöistä ja sunnuntaityöstä maksettava lisä tai korotus voidaan paikallisesti sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä vapaa-aikana. Vapaa-ajan pitämisaikankohdasta on sovittava. Vapaa-aika on pidettävä kuuden kuukauden kuluessa kyseisen työn tekemisestä.

8 §

HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ JA VARALLAOLO

1. Hälytysluontoinen työ

Mikäli työntekijä kutsutaan takaisin työhön, hänen jo työmaalta poistuttuaan, maksetaan hänelle valmistautumis- ja peseytymiskorvauksena kahden tunnin keskituntiansion mukainen korvaus.

Palkan lisäksi suoritetaan työntekijälle lain ja tämän työehtosopimuksen kulloinkin määrittelemät sunnuntaityö- tms. lisät ja mahdollinen viikkolepokorvaus.

Hälytystyöstä maksetaan 100 %:n lisä keskituntiansion mukaan (sisältää ylityölisän). Lyhyemmältä kuin yhden tunnin työajalta maksetaan tunnin palkka. Matka-aika ei ole työaika, mutta matka-ajan korvauksena maksetaan työntekijän henkilökohtaisen aikapalkan suuruinen korvaus.

Paikallisesti voidaan sopia toisin hälytysluontoista työtä koskevista työehtosopimuksen määräyksistä.

2. Varallaolo

Varallaololla tarkoitetaan järjestelyä, jossa työntekijä on sopimuksen nojalla velvollinen olemaan jäljempänä selostetulla tavalla tavoitettavissa niin, että hänet tarvittaessa voidaan kutsua töihin.

Työnantaja vastaa yhteydenpitovälineistä, ellei toisin ole sovittu.

Työnantaja ja pääluottamusmies sopivat kirjallisesti varallaololle raamin, josta käy ilmi ainakin:

- varallaoloon liittyviä asioita yleisesti
- maksettavat korvaukset
- vasteaika.

Varalla olevalla työntekijällä on oikeus valita olinpaikkansa siten, että hän on työhön kutsun saatuaan sovittun ajan kuluessa lähtövalmis työhön.

Matka-aika ei ole työaika, mutta matka-ajan korvauksena maksetaan työntekijän henkilökohtaisen aikapalkan suuruinen korvaus.

Varallaoloaika ei lueta työaikaan. Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Paikallisesti voidaan sopia toisin varallaoloa koskevista työehtosopimuksen määräyksistä.

9 §

ARKIPYHÄKORVAUS

Muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvalla uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta sekä ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan.

Soveltamisohje:

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän arkipyhäkorvaus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä edellä oleva arkipyhäkorvaus.

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 1 kuukauden ennen kyseistä arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä joko viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä.

Soveltamisohje:

Jos työtuntijärjestelmän mukaisen työajan noudattamista koskeva edellytyssääntö aiheuttaisi arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, menetys koskee vain yhtä mainituista arkipyhistä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös sellaisilta 1. momentin mukaisesti määritellyiltä arkipyhiltä, jotka sattuvat

- vuosiloman ajaksi
- ajaksi, jolta työntekijälle maksetaan sairausajan tai äitiysvapaan
- palkkaa
- 14 §:ssä tarkoitettujen lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen
- poissaolon ajaksi
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään 2 viikkoa
- arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi
- lakisääteisen isyysvapaan ajaksi.
- lomarahavapaan ajaksi

Jos poissaolo työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväksi sattuvana arkipyhänä on johtunut muusta kuin hyväksyttävästä syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

Ellei työntekijällä ole sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi oikeutta lain mukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan hänelle tässä pykälässä tarkoitettu arkipyhäkorvaus yllä mainitun mukaiselle työkyvyttömyysajalle muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvalla itsenäisyyspäivällä.

Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

10 § VUOSILOMAN PITUUS JA ANTAMINEN

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

1. Työssäolopäivien veroiset päivät

Vuosilomalain 2 luvun 7 §:ssä säännellään työssäolon veroisena pidettävästä työstä poissaoloajasta vuosiloman pituutta määrättäessä. Tämän lisäksi työssäolon veroiseksi ajaksi luetaan se työstä vapautusaika, mikä työntekijälle on annettu Teollisuusliitto ry:n liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittohallituksen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK ry:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

Kokonaisina työpäivinä annettavat työaikapankkivapaat ja lomarahavapaa luetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman pituutta laskettaessa.

2. Vuosiloman järjestäminen kolmivuorotyössä

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä viisivuorjärjestelmää käytettäessä annetaan työntekijälle, mikäli tuotantotekniset syyt eivät perustellusti muuta vaadi tai paikallisesti toisin sovita, 24 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5.–20.9. välisenä aikana vuosilomaa varten.

Edellä mainitusta kalenteriajanjaksosta jäljelle jääneet lomapäivät 24 päivän loman osasta annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Kolmivuorotyössä annetaan se loman osa, joka ylittää 24 lomapäivää, sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

3. Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus (koskee 14 työpäivän ansaintasäännön piirissä olevia)

Työntekijän vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on lomanmääräytymisvuoden keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna (1.4.–31.3.) työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai

sopimuksen mukaisesta ylityöstä palkan perusosan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

Lomanmääräytymisvuoden keskituntiansion laskentaperusteena olevaan palkkasummaan sisältyvät:

- tehdyn työajan ansiot aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiopalkkatyössä
- vuorotyölisät
- ilta- ja yötyölisät
- työajan tasaamislisät tehdyn työajan osalta
- sunnuntaityölisät
- viikkovapaakorvaukset
- erilaiset olosuhdelisät sekä
- tulospalkkiolisät, jos tulospalkkiolisän laskentaperuste ei jo sisällä vuosilomapalkkaa ja -korvausta.

Tuntipalkkaisen työntekijän, joka ei ansaitse vuosilomaa 14 päivän ansaintasäännön mukaisesti, vuosilomapalkka ja -korvaus määräytyvät vuosilomalain mukaan.

A. Kertoimet

Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen lomanmääräytymisvuoden keskituntiansionsa lomapäivien lukumäärään perustuvalla kertoimella. Kertoimet ovat seuraavat:

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
14	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden.

B. Osa-aikatyö

Jos lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kertomalla keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

4. Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka ja lomakorvaus

Kuukausipalkkainen työntekijä saa ansaitsemaltaan vuosiloma-ajalta palkkansa tai mahdollisen lomakorvauksen vuosilomalain mukaisesti.

Säännönmukaisesti vuorotyössä olevalle työntekijälle maksetaan loma-ajalta työtuntijärjestelmän mukaiset vuorotyölisät työpaikan käytännön mukaisesti. Lisät maksetaan joko ennen loman alkamista tai säännönmukaisina palkanmaksupäivinä.

5. Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa säännönmukaisena palkanmaksupäivänä.

Vuosilomapalkan maksamisesta voidaan paikallisesti sopia niin, että lomapalkka maksetaan säännönmukaisina palkanmaksupäivinä vuosiloman aikana. Paikallisen sopimuksen tulee koskea kaikkia työntekijöitä. Lomapalkka tulee tällöin kuitenkin olla kokonaisuudessaan maksettuna viimeistään siinä palkanmaksussa, jossa maksetaan vuosiloman jälkeisen ensimmäisen työpäivän palkka.

6. Lomaraha

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Työnantaja ja työntekijä voivat kirjallisesti sopia lomarahan tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan palkalliseen vapaaseen, jos vaihtamisen mahdollisuudesta on tehty kirjallisesti paikallinen (kehys)sopimus työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

Kehyssopimuksessa on hyvä mainita työnantajan ja työntekijän sopimuksissa määriteltäviksi asioiksi esimerkiksi:

- lomarahavapaan ajalta maksettavan palkan maksuajankohta
- työkyvyttömyyden vaikutus lomarahavapaan käyttöön
- sovitun lomarahavapaan ajankohdan mahdollinen muuttaminen

7. Lomarahan maksaminen vuosilomapalkan yhteydessä

Lomараha maksetaan seuraavasti, ellei paikallisesti kirjallisesti sovita maksamisen ajankohdasta muuta:

Puolet lomarahasta maksetaan ennen vuosiloman alkamista. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön.

Saadakseen lomarahan jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä. Jos työnantaja lomakautena päättää työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä kesken tämän vuosiloman, maksetaan työntekijälle myös lomarahan jälkimmäinen osa.

Jos lomarahan maksuajankohdasta on paikallisesti sovittu muuta, lomaraha tulee kuitenkin sopia kokonaisuudessaan maksettavaksi viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkamista. Paikallisen sopimuksen tulee koskea kaikkia työntekijöitä.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen lomarahan paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

8. Lomarahan maksaminen lomakorvauksen yhteydessä

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde lomakautena päättyy muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Lomaraha maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen ei katsota olevan työntekijästä itsestään johtuva syy.

9. Eläkkeelle siirtyminen

Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu. Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha myös mahdollisesta kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

10. Ase- tai siviilipalvelusvelvollisuus

Työntekijän astuessa vakinaiseen palvelukseen asevelvollisuuden suorittamiseksi maksetaan lomaraha siitä lomapalkasta ja lomakorvauksesta, johon hän on oikeutettu palvelukseen astuessaan. Määräystä sovelletaan vastaavasti myös siviilipalvelusvelvolliseen.

11 § TYÖTURVALLISUUS

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun

työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän tulee huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käyttää ja hoitaa työnantajan hänelle työturvallisuuslain 15 §:n mukaisesti antamia henkilönsuojaimia ja muita varusteita.

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilönsuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus ei vaikuta korvausvastuuseen, joka määräytyy yksinomaan lain mukaan.

Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. Sama oikeus työntekijällä on, jos työtä varten ei ole asennettu viranomaisen tai työsuojelupäällikön määräämiä tahi työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen yksimielisesti ehdottamia varmuuslaitteita.

Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti voidaan työstä todeta, että henkilönsuojainten käyttö olennaisesti parantaa työturvallisuus- tai terveystilastoja, työnantaja hankkii tällaisen suojaimen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 tai 20 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä.

Samoin menetellään, jos työntekijä voidaan tehokkaasti suojata haitoilta, jotka aiheutuisivat työn erityisestä kosteudesta, märkyydestä, vedosta, kuumuudesta tai kylmyydestä, voimakkaasta valosta tai muusta vaarallisesta säteilystä.

Soveltamisohje:

Asiaa käsittelevä yhteistyöelin on yrityksen työsuojelutoimikunta tai vastaava. Myös yrityksen terveydenhuoltohenkilöstölle tulee antaa mahdollisuus lausua mielipiteensä hankittavaksi ehdotetuista suojaimista.

Yhteisellä toteamisella tarkoitetaan määräyksessä sitä, että yhteistyöelimessä edustettuna olevat eri ryhmät ovat hankintaehdotuksesta samaa mieltä. Edellä sanottu ei tarkoita

tavanomaista työvaatetusta, jota työntekijä työssään käyttää estääkseen omia vaatteitaan tai itseään likaantumasta.

Työnantaja hankkii ja huoltaa kustannuksellaan kohtuulliseksi katsottavan määrän suojapukuja ja -käsineitä töissä, joissa omien tavanomaisten työvaatteiden kuluminen ja likaantuminen on tavanomaista suurempi.

Soveltamisohje:

Huollolla tarkoitetaan suojapukujen pesua sekä rikkoutuneiden korjausta tai uusimista.

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi käyttäen riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita. Työterveyshuolto tulee järjestää siten kuin työterveyshuoltolaissa säädetään.

12 § PALKKAUSTA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET

1. Tehtäväpalkat

Tehtävän vaativuuden määrittäminen, liittojen väliset työryhmät ja tehtäväkohtaiset tuntipalkat

Tehtävien vaativuuden määrittäminen

Tehtävät sijoitetaan niiden vaatiman oppimisajan, tehtävän edellyttämän vastuun ja työolosuhteiden yhteisvaikutuksen perusteella seitsemään (7) tehtävänvaativuusryhmään. Vaativuuden määrittely tehdään sopijapuolten hyväksymän pisteytysjärjestelmän, ohjetehtävien ja koulutusaineiston mukaisesti.

Liittojen välinen työryhmä

Allekirjoittaneet liitot asettavat työryhmän laatimaan palkkarakenteen vaatimat ohjetehtävät ja palkkarakenteen vaatimat määritykset.

Liittojen välinen työryhmä määrittää pisteyttämällä ohjetehtävien tehtävienvaativuudet ja sijoittaa ohjetehtävät vaativuusryhmiin. Tämä ryhmittely muodostaa perustan yrityskohtaiselle tehtävien vaativuuden määrittelylle.

Yrityskohtainen työryhmä sijoittaa muut tehtävät vaativuusryhmiin vertailemalla tehtäviä ohjetehtäviin. Jos tehtävien vaativuuden määrittelyssä ei päästä yksimielisyyteen, asia ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Ylläpito ja koulutus

Tehtävien vaativuusryhmittelyä on pidettävä jatkuvasti ajan tasalla. Tehtävän muuttuessa pysyvästi määritetään tehtävän vaativuus uudelleen ja tehtävä sijoitetaan sen vaativuuden edellyttämään vaativuusryhmään.

Mikäli yllä mainittujen tehtävänvaativuusryhmien jäsenet vaihtuvat, työnantajan tulee huolehtia, että uudet jäsenet saavat tehtävään tarvittavan koulutuksen.

Tehtäväpalkat

Tehtäväkohtaiset tuntipalkat 1.3.2022 alkaen

Palkka-ryhmät	Tehtäväkohtaiset palkat	Henkilökohtaiset peruspalkat (%)					
		5 %	7 %	12 %	16 %	21 %	26 %
1	9,48	9,95	10,14	10,62	11,00	11,47	11,94
2	10,14	10,65	10,85	11,36	11,76	12,27	12,78
3	10,85	11,39	11,61	12,15	12,59	13,13	13,67
4	11,61	12,19	12,42	13,00	13,47	14,05	14,63
5	12,42	13,04	13,29	13,91	14,41	15,03	15,65
6	13,29	13,95	14,22	14,88	15,42	16,08	16,75
7	14,22	14,93	15,22	15,93	16,50	17,21	17,92

Tehtäväkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

2. Työntekijän palkka

Täysin työkykyinen ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä.

Työntekijän peruspalkka

Työntekijän peruspalkka saadaan lisäämällä työntekijän tehtäväkohtaiseen palkan osuuteen henkilökohtainen palkan osuus.

Työntekijän tehtäväkohtainen palkan osuus ja palkkaryhmä

Työntekijän tehtäväkohtainen palkan osuus ja palkkaryhmä määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä tehtävien perusteella. Tehtäväkohtainen palkan osuus ja palkkaryhmä määräytyvät sen tehtävänvaativuusryhmän perusteella, johon kuuluvat tehtävät edustavat suurinta osuutta työntekijän tekemistä töistä.

Esimies selvittää työntekijän pääsääntöisesti tekemät tehtävät ja määrittää työntekijälle tehtävien vaativuuden edellyttämän palkkaryhmän ja palkan tehtäväkohtaisen osuuden. Palkkaryhmä ja tehtäväkohtaisen palkanosan määräytyminen käydään läpi työntekijän kanssa. Jos palkkaryhmän määräytymisessä syntyy erimielisyys, asia ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Työntekijän tehtäväkohtaisen palkan osuuden ja palkkaryhmän tulee vastata hänen pääsääntöisesti tekemiensä tehtävien vaativuusryhmää. Tämä todetaan säännöllisin väliajoin tapahtuvassa tarkastelussa vähintään kerran vuodessa. Työntekijän tehtävien vaativuusryhmän muuttuessa pysyvästi on

tehtäväkohtainen palkan osuus ja palkkaryhmä määritettävä seuraavan palkanmaksukauden alusta.

Työntekijän henkilökohtainen palkan osuus

Työntekijän henkilökohtainen palkan osuus määritellään tehtävän kannalta merkityksellisten tekijöiden perusteella. Nämä ovat ammattitaito, työn tulos ja laatu sekä kehityskyky ja aloitteellisuus.

Työnantaja laatii määritysjärjestelmän, joka käsitellään työntekijöiden edustajien kanssa. Jos käytettävästä järjestelmästä syntyy erimielisyyttä, asia käsitellään sopimuspuolten välisessä työryhmässä.

Esimiehet määrittävät henkilökohtaisen palkan osuuden edellä mainittujen tekijöiden ja järjestelmän avulla. Henkilökohtainen palkan osuus määritellään niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen palkan osuuden määrittämistä työntekijän peruspalkkana käytetään tehtäväkohtaista palkan osuutta. Työntekijän tehtävien muuttuessa henkilökohtainen palkan osuus määritetään kuitenkin viipymättä.

Työntekijän henkilökohtaisen palkan osuuden tulee vastata hänen ammattitaitoaan, työtulostaan ja laatua sekä kehityskykyään ja aloitteellisuuttaan. Tämä todetaan säännöllisin väliajoin tapahtuvissa uudelleenmäärityksissä. Tarkastelujakso on enintään yksi vuosi. Työpaikalla selvitetään jokaiselle työntekijälle ne periaatteet, joiden mukaan henkilökohtaiset palkan osuudet porrastetaan. Työntekijälle selvitetään hänen niin halutessaan henkilökohtaisen palkan osuuden määräytyminen. Luottamusmiehellä on oikeus olla läsnä selvitystilaisuudessa, jos työntekijä sitä haluaa.

Luottamusmiehelle annetaan selvitys henkilökohtaisten palkanosuuksien jakautumisesta porrastusryhmittäin.

Henkilökohtainen palkan osuus porrastetaan yhteensä 6 portaaseen.

Henkilökohtainen palkan osuus on suuruudeltaan vähintään 5 prosenttia ja enintään 26 prosenttia työntekijän tehtäväkohtaisesta palkan osuudesta. Työpaikkakohtaisesti työntekijöille määriteltujen henkilökohtaisten palkan osuuksien prosenttilukujen keskiarvo porrastusryhmittäin on 12–18 prosentin välillä. Keskiarvon toteutuminen todetaan kaikkia työntekijöitä koskevien määritysten yhteydessä.

Tässä kohdassa tarkoitettu keskiarvo tulee toteuttaa yrityksissä 1.5.2018 mennessä.

Nuoret työntekijät

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden palkka 1.3.2022 lukien on 8,40 euroa/tunti. |

Jos nuori työntekijä tekee samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja hänellä on työn edellyttämä taito ja pätevyys, eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia,

määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

Harjoittelijat

Pykälässä mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten harjoittelijoina työskentelevien opiskelijoiden suhteen, joilla ei ole asianomaisen työn vaatimaa kokemusta.

3. Palkkaustavat

Palkkaustavat jaetaan aika- ja suorituspalkkoihin. Suorituspalkkoja ovat suora urakka, osurakka ja palkkiopalkat.

Henkilökohtainen aikapalkka

Työntekijän, jonka pääasialliset tehtävät koostuvat sekä laaja-alaisista mekaanisista että laaja-alaisista sähköisistä huolto- ja kunnossapitotehtävistä ja jonka vaatavuuspisteet ylittävät tällä sopimuksella sovitun taulukon seitsemännen (ylimmän) portaan pisteet, henkilökohtaisen aikapalkkaosuuden on oltava vähintään 1,24 euroa tunnilta 1.3.2022 alkaen.

Aikapalkkatyöstä työntekijälle maksetaan henkilökohtainen aikapalkka, joka on vähintään peruspalkan suuruinen.

Työntekijän henkilökohtainen aikapalkka muodostuu peruspalkasta ja mahdollisesta aikapalkkaosuudesta.

Aikapalkkaosuuden tulee tukea peruspalkan määritysperiaatteita.

Työntekijälle vahvistettua henkilökohtaista aikapalkkaa ei hänen peruspalkkansa muuttuessa muuteta aiempaa pienemmäksi ilman työ sopimuslaissa tarkoitettua erityisen painavaa syytä, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

Muunnettu kuukausipalkka

Kuukausipalkan määräytymisperusteena on työntekijän tuntia kohden määritelty henkilökohtainen aikapalkka. Muutettaessa tuntipalkka kuukausipalkaksi kerrotaan työntekijän henkilökohtainen aikapalkka/tunti luvulla 178,5, joka sisältää erillisesti maksettujen arkipyhäkorvausten ja lisäkorvausten vaikutuksen.

Tehtäväkohtainen aikapalkka

Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä on sidottu suoritus- tai pakkotahtiseen työhön eikä hänelle ole voitu tarjota työtä suorituspalkalla, maksetaan hänelle tällaiselta ajalta tehtäväkohtaista aikapalkkaa lisääntyneen työsuorituksen ja työtehon suhteessa. Tehtäväkohtaisesta aikapalkasta on sovittava ennen työnteon alkamista.

Jos työntekijä määrätään sijaisena hoitamaan korkeammin palkattua esimiehen tai työnjohtajan tehtävää, hänelle voidaan maksaa ajalta, jona hän tätä työtä suorittaa, tehtäväkohtaista aikapalkkaa kuitenkin niin, ettei hänen tehtäväkohtainen aikapalkkansa ylitä työtä vakinaisesti tekevän aikapalkkaa.

Korkeamman palkan maksaminen edellyttää vähintään viikon kestävästä sijaisuudesta. Korkeampaa palkkaa ei makseta vuosilomasijaisuuksien ajalta.

Suorituspalkka

Mikäli työn laatu sen sallii ja se teknisesti on mahdollista, työntekijälle on tuotannon ja ansion kohottamiseksi varattava mahdollisuus suorittaa työ suorituspalkkatyönä. Suorituspalkkatyön perusteista sovitaan ennen työn alkamista työnantajan ja sen työntekijän tai niiden työntekijöiden välillä, joille suorituspalkkatyötä tarjotaan. Ellei työn suorittamisesta suorituspalkkatyönä päästä sopimukseen, työ tehdään joko henkilökohtaisella tai tehtäväkohtaisella aikapalkalla.

Työntekijöillä on ennen suorituspalkkatyön aloittamista ja yksikköhinnasta sopimista oikeus saada tiedot työn palkkaperusteista ja palkan muodostumisesta. Suorituspalkkatyön mittaus suoritetaan työnjohdon ja työntekijän tai työntekijän niin vaatiessa yhdessä häntä edustavan luottamusmiehen kesken.

Suorituspalkkatyön hinnoittelun perusteena käytetään tehtävän työn työkohtaista palkkaa ja suorituskannetta. Hinnoittelun tulee olla sellainen, että työntekijän suorituspalkka-ansio nousee normaalilla suoritustyövauhdilla vähintään 25 prosenttia työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeammaksi. Suorituspalkkatyön hinnan tulee vastata todellisia olosuhteita ja menetelmiä. Hinnoitteluun vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina pidetään suorituspalkkatyön hinta ennallaan. Suorituspalkkatyöstä maksetaan työntekijälle vähintään henkilökohtainen aikapalkka.

4. Erilliset lisät

A Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa

Työolosuhteet otetaan huomioon työn vaativuutta määriteltäessä.

Jos työskentelyolosuhteissa esiintyy selvästi havaittavaa tilapäistä poikkeamaa, jota ei ole otettu huomioon työn vaativuutta määriteltäessä, maksetaan haitan suuruuden perusteella määriteltyä erillistä lisää, joka on enintään 62 senttiä/tunti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen.

Soveltamisohje:

Erillistä lisää maksetaan niiltä tunneilta, jolloin tilapäistä poikkeamaa työolosuhteissa esiintyy.

B Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus

Jos työskentelyolosuhteissa esiintyy sellaista poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta, jota ei voida ottaa huomioon työn vaativuutta määriteltäessä, työntekijälle maksetaan haitan suuruuden perusteella erillistä lisää, joka on

vähintään 47 senttiä/tunti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen.

Soveltamisohje:

Tässä momentissa tarkoitettu lisä maksetaan niiltä tunneilta, jolloin poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta esiintyy.

C Vuorotyö, ilta- ja yötyö

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää (senttiä/tunti) seuraavasti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on

1.3.2022 alkaen

iltavuoro	(esim. klo 14–22)	125 senttiä/tunti
yövuoro	(esim. klo 22–06)	231 senttiä/tunti

Vuorotyölisä voidaan vuoroja kohti jakaa toisinkin, mutta vuorokautta kohti maksettavan lisäkorvauksen on yhteensä vastattava yllä mainittuja määriä.

Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, maksetaan

- klo 18–23 välisenä aikana tehdystä työstä iltavuoron lisää vastaava korvaus ja
- klo 23–06 välisenä aikana tehdystä työstä yövuoron lisää vastaava korvaus.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan hänen kultakin lauantaiyövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä, jonka suuruus on 231 senttiä/tunti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen.

Tätä lisää ei oteta huomioon työehtosopimuksen 12 §:n 5 kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

D Palvelusvuosilisä

Ellei paikallisesti palvelusvuosilisän maksamisen ajankohdasta muuta sovita, maksetaan työntekijälle joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä joulukuuta edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhtäjaksoisesti kestänyt.

Soveltamisohje:

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa palvelusvuosilisän maksutapaa.

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto Lisänä maksettava euromäärä

lasketaan kaavasta:

10 mutta ei 15 vuotta 2 x Lkk x KTA

15 mutta ei 20 vuotta 4 x Lkk x KTA

20 mutta ei 25 vuotta 6 x Lkk x KTA

25 vuotta tai enemmän 8 x Lkk x KTA

kaavassa

Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä

KTA on työehtosopimuksen 12 §:n 5 kohdassa tarkoitettu kolmannen neljänneksen keskituntiansio.

Soveltamisohje:

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palvelusvuosilisän suuruus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä.

Se, kuuluuko työntekijä lisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen lisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työsuhteen kestoa ja yhdenjaksoisuutta määriteltäessä noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä on siirtynyt kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai osa-aikatyötä tehnyt työntekijä kokoaikatyöhön edellisen perusteen toteamishetken (30.11.) jälkeen, suhteutetaan edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä siten, että sen katsotaan jakautuvan kahteentoista osaan ja niiltä täysiltä kuukausilta, joina työntekijä on ollut sanottuna ajanjaksona osa-aikainen, kerrotaan tätä vastaava suhteellinen osuus palvelusvuosilisästä osa-aikatyön työviikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

Mikäli lisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhde päättyy ennen lisän vuosittaista maksua, maksetaan työntekijälle lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa, 1/12 siitä summasta, joka hänelle viimeksi palvelusvuosilisänä maksettiin.

Palvelusvuosilisä maksetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 12 §:n 5 kohdan mukaista eikä lomapalkkasopimuksen 2 §:n 1. kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

E Tulospalkkio ja tulospalkkiolisät

Työnantaja voi täydentää aika- ja suorituspalkkoja tulospalkkiolla, jonka perusteena ovat yleensä toiminnalliset tavoitteet, kuten tuottavuuden parantaminen ja kehitystavoitteiden saavuttaminen. Tulospalkkiolisää ei oteta huomioon laskettaessa työntekijän 11 §:n 5 kohdan mukaista keskituntiansiota. Tällöin koko tulospalkkio maksetaan työntekijöille kertakorvauksena.

Ennen tulospalkkiojärjestelmän käyttöönottoa työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävä selvitys sen sisällöstä, tarkoituksesta ja tavoitteista sekä maksuperusteista.

Tulospalkkion käyttöönotosta sovitaan paikallisesti ja se kirjataan.

Työntekijälle maksettu tulospalkkiolisä otetaan huomioon laskettaessa vuosilomapalkkaa ja -korvausta, mikäli tulospalkkiolisän laskentaperuste ei näitä sisällä.

Tulospalkkiolisiin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.

F Erilliset palkkiot

Työntekijälle, joka hyväksyttävästi suorittaa yhdessä sovitun työhön soveltuvan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon, maksetaan tutkinnon suorittamista seuraavan palkanmaksukauden yhteydessä ammattitutkintopalkkio, jonka suuruus on:

Ammattitutkinto	200 euroa
Erikoisammattitutkinto	300 euroa

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän lisäksi työntekijän suorittamasta ammatti- ja erikoisammattitutkinnosta on tietyin edellytyksin mahdollista saada koulutusrahaston maksama ammattitutkintostipendi, määrältään 365 euroa.

5. Keskituntiansio

Tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa siten kuin tässä työehtosopimuksessa erikseen määrätään.

Työntekijän, jonka palkka on määritelty jonkun muun aikatekijän kuin tunnin perusteella (viikko, kausi, kuukausi) keskituntiansiota ei lasketa. Ansionmenetyksen korvaamisen, yli- ja sunnuntaityölisän,

viikkovapaakorvauksen ja eräiden korvausten maksamisessa noudatetaan määräyksiä palkanmaksusta kuukausipalkkana.

Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänelle kunkin vuosineljänneksen aikana tehdyltä työajalta aika- ja suorituspalkkojen mukaan kertynyt ansio mahdollisine erillisine lisineen, tulos- ja voittopalkkioita, yli-, sunnuntaityö- ja työajan tasaamislisiä lukuun ottamatta, jaetaan tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Jos tuntipalkkainen työntekijä käytettävän vuosineljänneksen aikana on ollut työssä vähemmän kuin 160 tuntia, keskituntiansiota ei tältä vuosineljännekseltä lasketa.

Pitkäaikaisesta, eri vuosineljänneksille jakautuneesta suorituspalkasta saatu kokonaisansio voidaan keskituntiansiota laskettaessa jakaa tehtyjen työtuntien osoittamassa suhteessa kyseisten vuosineljännesten kesken, mikäli suorituspalkkaan käytettyjen työtuntien lukumäärä tällöin on tiedossa.

Jos keskituntiansio on peruspalkkaa pienempi, maksetaan palkka tai korvaus kuitenkin peruspalkan mukaan.

Uudelle tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan palkka tai korvaus enintään neljän kuukauden ajan hänen henkilökohtaisen aikapalkkansa mukaan. Tuntipalkkaiselle työntekijälle, jolle työssä olon vähäisyyden vuoksi ei keskituntiansiota ole laskettu esim. sairauden tai suoritettun asevelvollisuuden takia, maksetaan vastaavasti viimeksi lasketun keskituntiansion mukaan tai henkilökohtaisen aikapalkan mukaan, jos tämä on korkeampi.

Soveltamisohje:

Keskituntiansiota säännöllisenä työaikana käytettäessä maksetaan sen lisäksi erilliset lisät työehtosopimuksen sitä edellyttäessä.

Edellisten momenttien mukaan laskettujen eri vuosineljännesten keskituntiansioita käytetään seuraavasti:

- helmi-, maaliskuu- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV vuosineljänneksen keskituntiansiota,
- touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden I vuosineljänneksen keskituntiansiota,
- elo-, syys- ja lokakuun aikana vuoden II vuosineljänneksen keskituntiansiota sekä
- marras-, joulukuu- ja tammikuun aikana III vuosineljänneksen keskituntiansiota.

Tässä pykälässä mainitut kuukausijaksot ja vuosineljännekset lasketaan alkaviksi ja päättyviksi tilikausien mukaan siten, että tilikauden jakautuessa kahdelle yllä mainituista kuukausijaksoista tai kahdelle vuosineljännekselle, tilikausi luetaan siihen jaksoon, jolle jakaantuu suurempi määrä säännöllisiä työtunteja.

1. Matkustaminen

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät työmatkat. Matkat on tehtävä tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän, kuin tehtävien hoitaminen välttämättä vaatii.

Matka alkaa työpaikalta ja päättyy työpaikalle, ellei matkalle lähdetä suoraan kotoa tai ellei matkalta palata suoraan kotiin.

2. Kustannukset ja päivärahat

Työnantaja korvaa kaikki ylimääräiset ja tarpeelliset matkakustannukset, jotka syntyvät työntekijän matkustaessa komennuspaikalle tai sieltä takaisin taikka toiselle komennuspaikalle silloin, kun työ tehdään yli 10 kilometrin etäisyydellä työntekijän varsinaisesta työpaikasta ja asunnosta. Tarpeellisiksi matkakustannuksiksi luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset, sopimukseen perustuva oman auton käyttö sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuupaikkalippujen hinnat. Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä. Työntekijän on tarvittaessa selvitettävä ajopäiväkirjan tms. avulla toteutuneet matkat.

Kun työn tekemisaika on yli 40 kilometrin etäisyydellä työntekijän työpaikasta ja asunnosta, maksetaan päivärahaa kultakin matkavuorokaudelta seuraavasti:

- kokopäiväraha: matka on kestänyt yli 10 tuntia,
- osapäiväraha: matka on kestänyt yli 6 tuntia.

Kun matka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ajan ja matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden vähintään kahdella tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäivärahaan, ja yli kuudella tunnilla, se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan. Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain vahvistaa verovapaaksi.

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun taikka hotellihuoneen hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kotimaan kokopäivärahan ja ulkomaan päivärahan kysymyksessä ollen kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriala.

Yöpymiskustannusten korvaustavat ovat:

- hotellimajoitus: hotellimajoituksen enimmäismäärät matkavuorokautta kohden ovat vuonna 2018 Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupungeissa enintään 148 euroa ja muissa kunnissa enintään 105 euroa.
- yöpymisraha: jos työntekijä ei esitä majoituslaskua, työnantaja suorittaa 12 euron yöpymisrahan yöltä.

- makuu- tai hyttipaikka: yöltä (kello 21.00–7.00), ei makseta yöpymisrahaa.

3. Matka-ajan palkka

Mikäli työntekijälle maksetaan työmatkalta päivärahaa, työnantaja maksaa hänelle matkatunneilta myös matka-ajan korvausta. Matka-ajan korvausta maksetaan työntekijälle sekä työntuntijärjestelmän mukaisena työpäivänä että työntekijän vapaapäivänä enintään 16 matkatunnilta työvuorokaudessa. Korvattavaa matka-aikaa vähentävät kyseisenä työvuorokautena säännöllisenä työaikana tehdyt työtunnit.

Matka-ajan korvauksena maksetaan työntekijän henkilökohtaisen aikapalkan suuruinen korvaus. Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja maksetaan kuitenkin keskituntiansion mukainen korvaus.

Jos työntekijälle on järjestetty makuu- tai hyttipaikka, edellä mainittua korvausta ei makseta klo 21.00–7.00 väliseltä ajalta.

4. Ateriakorvaus

Jos työ työnantajan toimeksiannosta tehdään vähintään 10 kilometrin päässä työntekijän toimipaikasta eikä työntekijällä ole työn vuoksi mahdollisuutta ruokailutauon aikana aterioida tavanomaisella ruokailupaikallaan, hänelle maksetaan siitä aiheutuvien kustannusten korvauksena ateriakorvaus. Jos työntekijä edellä tarkoitetuissa oloissa joutuu työskentelemään vähintään kolme tuntia yli normaalin työajan, maksetaan hänelle tästä aiheutuvien kustannusten korvauksena edellisen lisäksi toinen ateriakorvaus.

Ateriakorvausta ei kuitenkaan makseta, mikäli työntekijällä on mahdollisuus työnantajan järjestämään ns. verotusarvon mukaiseen ateriaetuuun (esim. lounasseteli), tai mikäli työntekijä työskentelee saman yrityksen eri työpaikoilla, joissa on työnantajan tukema työpaikkaruokailu.

5. Asunnon hankkiminen

Työnantaja selvittää ennen työntekijän työkomennukselle lähtöä asunnon saannin mahdollisuudet komennuspaikkakunnalla tai sen lähistöllä tai varaa tarvittaessa työntekijälle sieltä asunnon. Asunnossa tulee olla normaali kalustus, liinavaatteet sekä olosuhteisiin nähden riittävät sosiaaliset ja virkistystilat.

Mikäli työnantaja komennuspaikkakunnalla kiinteässä työkohteessa järjestää työntekijälle asunnon, tulee työnantajan tähän tarkoitukseen hankkimaan majoituskaluston olla sellaista, että asumistilaa kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 m² ja että samaan huoneeseen majoitetaan enintään kaksi henkilöä. Tämän lisäksi majoitustilojen yhteyteen varataan olosuhteisiin nähden riittävät sosiaaliset ja virkistystilat.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan pyrittävä majoittamaan työntekijät yhden hengen huoneisiin, jos työkomennukset tai projektit jatkuvat yhdenjaksoisesti yli 3 viikkoa. Yhdenjaksoisuutta ei katkaise projektiin liittyvä käynti verstaalla tai lyhyt muutaman päivän siirtymä.

Työnantajan hankkimassa majoitukseen käytetyssä asuntovaunussa tulee olla asumistilaa 7 m³ majoitettua työntekijää kohti.

Soveltamisohje:

Mm. sellaisten ns. liikkuvien työryhmien osalta, jotka työnsä laadun vuoksi asuvat tilapäismajoituksessa ja liikkuvat työn edistymisen mukaan paikasta toiseen, voidaan edellä olevista, asunnon tasoa koskevista säännöksistä joutua olosuhteiden vuoksi poikkeamaan. Tällöin tulevat kyseeseen erilaiset, olosuhteisiin soveltuvat asumismuodot.

6. Erikoismääräyksiä

Jos komennuspaikkakunnalla ei ole työkohteen läheisyydessä saatavissa asuntoa ja työntekijä joutuu tämän vuoksi asumaan yli 5 kilometrin etäisyydellä työmaalta, työntekijälle maksetaan korvaus matkakustannuksista. Korvauksen suuruus määräytyy ensisijaisesti yleisten kulkuvälineiden kyseiseltä matkalta perimän maksun mukaisesti. Jos sopivien yleisten kulkuyhteyksien puuttuessa joudutaan käyttämään omaa autoa, sovelletaan oman auton käyttöä koskevaa sopimuskohtaa.

Mikäli työkohde komennuspaikkakunnalla sijaitsee yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten yli 40 kilometrin etäisyydellä työntekijän käyttämästä tilapäisestä asunnosta, maksetaan tältä matkalta hänelle matka-ajan korvausta edellä c)-kohdassa sovitun mukaisesti.

Jos työntekijä määrätään komennuspaikkakunnalla sairaalahoitoon, työnantaja maksaa hänelle päivärahan asemesta sairaalapäivärahana 3 € vuorokaudelta siihen saakka, kunnes työnantajan velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa työntekijän työkyvyttömyyden takia lakkaa. Edellä olevaa oikeutta työntekijällä ei kuitenkaan ole, mikäli hänellä on oikeus saada korvaus sairaalan perimästä hoitopäivämaksusta työnantajan kustantaman vakuutuksen perusteella.

Tapauksissa, joissa työntekijä on komennuspaikalla poissa työstä ilman hyväksyttävää syytä, menetellään päivärahan suhteen seuraavasti:

1. Vapaapäiviltä maksettava päiväraha

Jos poissaolo välittömästi liittyy työpäivää seuraavaan taikka sitä edeltävään vapaapäivään, ei päivärahaa seuraavalta tai edeltävältä vapaapäivältä makseta.

2. Päiväraha työpäivältä

Päivärahan määrää poissaolopäivältä vähennetään suhteessa siihen aikaan, jonka työntekijä on ollut tekemättä työtä.

Jos työntekijä ennen pääsiäis-, juhannus- tai joulupäivää on komennuspaikkakunnalla tehnyt yhtäjaksoisesti työtä vähintään 3 viikkoa, on hän, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu mainituiksi juhlapäiviksi matkustamaan kotiinsa. Tällöin työnantaja korvaa hänelle a)-kohdan mukaisesti matkakustannukset kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä b)-kohdan mukaisen päivärahan sekä edelleen matkan ajalta c)-kohdan mukaisen matka-ajan korvauksen ja e)-kohdan 3. kappaleen mukaisin edellytyksin yömatkarahan.

Sama koskee muitakin työntekijöitä, jotka työnantaja mainituiksi juhlapyhiksi lähettää kotiin, sekä vuosiloman takia tapahtuvaa kotimatkaa.

Jos työnantaja lähettää työntekijän tämän sairauden tai tapaturman vuoksi kotiin, maksaa hän kotimatkasta aiheutuvat kustannukset tämän sopimuskohdan mukaisesti. Matka-ajan korvausta maksetaan siltä kotimatkan ajalta, jolta ei makseta sairausajan palkkaa.

Soveltamisohje:

Tässä sopimuskohdassa tarkoitettujen matkojen osalta kestää työnantajan korvausvelvollisuus työntekijän tosiasialliseen kotiin saakka. Työntekijän tulee pyynnöstä antaa työnantajalle selvitys kotinsa sijaintipaikasta.

3. Työ ulkomailla

Ulkomailla tehtävän ns. matkatyön palkkaehdoista, palkanmaksutavasta ym. työsuhteeseen liittyvistä taloudellisista eduista on työnantajan ja työntekijän ennen matkan alkamista sovittava. Suositeltavaa on, että sopimus tehdään kirjallisesti.

Sovittavia asioita ovat muun muassa:

- sopijaosapuolet
- asemamaa
- sopimuksen voimassaolo
- asunnon hankkiminen
- työtehtävät
- palkka ja päiväraha
- työaika ja ylityö
- vuosiloma
- kotimatkat

Pöytäkirjamerkintä:

Ulkomaan komennukselle ei työntekijää tule määrätä ilman hänen suostumustaan, ellei kyseessä ole työntekijä, jonka kanssa tehty työsopimus edellyttää matkustamista myös ulkomaille tai jonka normaaleihin tehtäviin tämä on aikaisemmin kuulunut tai ellei työkomennus ole tuotannon teknisten syiden vuoksi kiireellinen.

Päivärahan määrä kussakin maassa on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Muuten sovelletaan ulkomailla tehtävän matkatyön osalta tämän työehtosopimuksen määräyksiä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa kyseisen maan lainsäädännön kanssa.

Paikallisesti voidaan tämän pykälän määräyksistä sopia toisin.

14 §

SAIRAUSAIKA, PERHE- JA TILAPÄINEN HOITOVAPAA

1. Sairausajan palkka

Työntekijä on velvollinen viipymättä ja, mikäli mahdollista, ennen työvuoron alkua ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

Soveltamisohje:

Sairastumisesta ilmoitetaan lähimmälle esimiehelle tai työnantajan nimeämälle muulle henkilölle. Työnantajan tulee saattaa ilmoittamista koskevat menettelytavat työntekijöiden tietoon. Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö velvollisuutensa ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, maksetaan sairausajan palkkaa aikaisintaan siitä päivästä lukien, jona ilmoitus on tehty.

Sairausajan palkka maksetaan seuraavin edellytyksin:

1. Työntekijä on sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt tekemästä työtä.
2. Työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä selvitys.

Soveltamisohje:

Sairauspoissaolojen hallinta ja työntekijän oma ilmoitus

Sairauspoissaolojen hallinta

Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta toteutuu parhaiten yritysjohton, esimiesten, henkilöstön ja sen edustajien sekä työterveyshuollon yhteistyönä. Tehokas vaikuttaminen edellyttää toimintamallia, joka koostuu ongelmien kartoituksesta,

tavoitteiden asettamisesta ja käytännön toimenpiteistä. Yhtenä toimenpiteenä voi olla alla määritelty oma ilmoitus -menettely.

Työntekijän oma ilmoitus lyhytaikaisista sairauspoissaoloista

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi liitot suosittelevat, että työnantaja ottaa käyttöön oma ilmoitus -menettelyn työpaikalla. Oma ilmoitus -menettely voi koskea enintään kolme vuorokautta kestäviä poissaoloja. Oma ilmoitus -menettelyä sovelletaan vain työntekijän omiin sairauspoissaoloihin.

Työkyvyttömyyden toteaminen

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella. Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.

Epidemioiden aikana voi lääkäri antaa työterveyshoitajalle oikeuden kirjoittaa tutkimuksensa perusteella todistuksia enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Kertautuvan todistuksen antajan tulee olla aina sama terveydenhoitaja. Uusiutumistapauksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärihoidon tarpeeseen. Ennen kuin hoitajan antamaa todistusta voidaan pitää selvityksenä työkyvyttömyydestä, hänen tulee todeta yhdessä lääkärin kanssa tilanteen olevan em. tavalla sellainen, että hoitaja voi antaa todistuksia työkyvyttömyydestä.

Yrityksen terveyspalvelujen käytön ensisijaisuus

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla. Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Jos työnantaja ei hyväksy työntekijän esittämää lääkärintodistusta, hän voi osoittaa työntekijän nimeämensä lääkärin tarkastettavaksi. Työnantaja maksaa uuden lääkärintodistuksen hankkimisesta johtuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Sairausajan palkka maksetaan keskituntiansion mukaisesti sen pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti

Kalenteriajanjakso	
vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän työtuntijärjestelmän mukaisilta säännöllisiltä työtunneilta.

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 6 kuukautta, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työntekijän työssä ollessa olisi ollut hänen työpäivänsä.

Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työntekijän työssä ollessa olisi ollut hänen työpäivänsä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä.

Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä.

Jos työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, maksetaan sairausajan palkka myös karenssipäivältä.

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta. Sairausajan palkkaa maksetaan enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Sairausajan palkan maksamisen edellytykset samoin kuin karenssipäivä määräytyvät tämän pykälän mukaisesti.

Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.

Jos työntekijä tulee sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömäksi kesken työpäivänsä, maksetaan hänelle hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

Soveltamisohje:

Määräys tarkoittaa sitä, että alle 6 kuukauden työsuhteissa työkyvyttömyyden jatkuessa seuraava työpäivä on karenssipäivä.

Jos työntekijä jo työhön tullessaan on sairauden vuoksi työkyvytön, kyseistä päivää pidetään alle 6 kuukauden työsuhteissa karenssipäivänä.

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai

sairauspäivärahaa, aloitetaan sairausajan palkan maksaminen ilman karenssipäivää, jos korvausajanjakso ei tämän sairauden osalta ole tullut täyteen. Sairausajan palkan maksamista jatketaan, kunnes sairaus- tai korvausajanjakso on päättynyt.

Soveltamisohje:

Korvausajanjakson ei saman sairauden uusiutuessa tarvitse olla yhdenjaksoinen, vaan se voi koostua useasta työkyvyttömyysajanjaksosta.

Onko kysymyksessä sama vaiko eri sairaus, ratkaistaan epäselvässä tapauksessa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

Jos sairaudesta tai tapaturmasta aiheutunut työkyvyttömyys on alkanut jostakin toisesta sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden aikana tai välittömästi sen jälkeen eikä työntekijä ole ollut välillä työkykyisenä työssä, katsotaan sairausajanjaksot sairausajan palkan maksamisen kannalta samaksi työkyvyttömyydeksi.

Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aiheuttanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

Soveltamisohje:

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, ei sairausajan palkkaa makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuksen päättämiseen työsopimuslain säännösten perusteella.

Jos työntekijä on viipymättä ilmoittanut työkyvyttömyydestään eikä sairausajan palkan perusteissa tai määrässä ole epäselvyyttä, työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä odottamatta päivä- tai äitiysrahan tai niihin verrattavan muun korvauksen saamista.

Jos työntekijä sairastuu ennen vuosilomansa alkamista ja vuosilomaa siirretään myöhemmin pidettäväksi, maksetaan työntekijälle sairausajan palkkaa sairauden ajalta tämän pykälän mukaisesti.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä sairastuu eikä vuosilomaa siirretä myöhemmin pidettäväksi, ei työnantajalle tällöin synny sairausajan palkan maksuvelvollisuutta, jolloin työntekijän eduksi jää vuosilomapalkan lisäksi sairausvakuutuslain mukainen päiväraha.

Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön lomautusilmoitusta annettaessa ja sairaus jatkuu lomautuksen jo alettua,

maksetaan sairausajan palkka tämän pykälän mukaisesti myös lomautusajalta, kunnes työkyvyttömyys tai korvausajanjakso on päättynyt.

Jos työntekijä sairastuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, sairausajan palkka maksetaan lomautuksen alkamiseen asti, jolloin myös korvausajanjakson laskeminen keskeytyy. Jos työntekijä on sairaana lomautuksen päättyessä, sairausajan palkkaa maksetaan tämän pykälän mukaisesti, kunnes sairaus tai korvausajanjakso päättyy.

Lomautusajalta sairausajan palkkaa ei em. poikkeuksin makseta. Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys alkaa lomautuksen aikana ja jatkuu lomautuksen jo päätyttyä, työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus alkaa tämän pykälän mukaisesti siten, että lomautuksen päättymisen jälkeen ensimmäinen työpäivä on alle 6 kuukauden työsuhteissa karenssipäivä, joka on myös sairausajan palkan maksamisajanjakson ensimmäinen päivä.

2. Korvaava työ

Työntekijä ei välttämättä aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Työntekijälle saattaa olla mahdollista osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. Tämän alakohdan määräyksiä ja ohjeistusta on sovellettava myös silloin kun alakohdan tarkoittamaa korvaavaa työtä kutsutaan toisella nimellä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa työtä tai joskus myös työntekijälle soveltuvaa koulutusta.

Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa olisi suotavaa kuvata ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätöksen osoittaa työntekijälle korvaavaa työtä on perustuttava lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.

Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla yhdessä käsiteltyihin menettelytapasääntöihin ja konsultaatioon työterveyslääkärin kanssa. Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun työterveyslääkärin kanssa.

3. Täydentävät määräykset

1) Ohjaaminen työehtosopimuksen määräysten oikeaan soveltamiseen

Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen. Uusille työntekijöille asiaa koskevaa valistusta ja ohjausta on suositeltavaa jakaa heti perehdyttämisen yhteydessä.

Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairauspoissaolojen saaminen mahdollisimman vähäiseksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi.

Esimiehellä on parhaat mahdollisuudet sekä ensisijainen velvollisuus selvittää poissaolojen syyt ja muut niihin liittyvät kysymykset ja tarvittaessa puuttua toistuviin tai pitkittyneisiin poissaoloihin. Poissaoloja ehkäiseviin toimenpiteisiin on syytä ryhtyä ennakoivasti.

Mahdollisten ongelmatapausten hoitamisessa korostuu esimiesten yhteistyön tarve työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon, työsuojelun asiantuntijoiden ja henkilöstön edustajien kanssa.

2) Sairauskassa

Työntekijälle, joka on työnantajan tukeman sairauskassan jäsen, työnantaja on velvollinen maksamaan tämän pykälän mukaisen sairausajan palkan ehdolla, että sairauskassa vapautetaan suorittamasta hänelle sairausavustusta siltä ajalta, jolta työnantaja tämän pykälän mukaisesti on palkkaa maksanut. Mikäli sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu yli sen ajan, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa, vastaa sairauskassa sääntöjensä mukaisesti jatkuvan avustuksen maksamisesta.

3) Työpaikkakassa

Mikäli työpaikalla toimii sairausvakuutuslain alainen kassa, työnantaja voi toteuttaa tähän pykälään perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa sairausajan palkan ja työnantaja maksaa kassalle kannatusmaksun, joka vastaa sairausvakuutuslain ulkopuolella maksettavasta avustuksesta aiheutuvia kustannuksia.

4. Perhevapaat

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa 56 päivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Jos uusi äitiysvapaa alkaa edellisen perhevapaan aikana siten, että työntekijä ei palaa välillä työhön, työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus edellä mainitun perusteella uuden äitiysvapaan osalta.

Kuuden päivän isyysvapaajaksolta työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan palkka. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Jos työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, sovelletaan adoptioon välittömästi liittyvänä edellä mainittuja määräyksiä äitiys- ja isyysvapaan palkan maksamisen osalta, mikäli työntekijä on oikeutettu saamaan sairausvakuutuslain 9 luvun 11 §:n mukaista adoptiovanhemmalle maksettavaa vanhempain- tai isyysrahaa.

5. Lapsen sairastuminen

Työntekijällä on oikeus saada palkallista tilapäistä vapaata alle 10-vuotiaan oman lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi seuraavin edellytyksin:

a) Selvitys lapsen sairastumisesta

Lapsen sairaudesta ja siitä johtuvasta työntekijän työstä poissaolon tarpeesta on annettava sama selvitys kuin työehtosopimuksessa ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan henkilön omasta sairaudesta.

b) Poissaoloon oikeutetut henkilöt

Poissaoloon oikeutettuja ovat vakituisesti lapsen kanssa samassa taloudessa asuvat

- lapsen biologiset vanhemmat
- lapsen ottovanhemmat tai
- muut lapsen huoltajat.

Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa (etävanhempi).

c) Poissaolo-oikeutta käyttävä henkilö

Päätös siitä, kumpi vanhemmista käyttää oikeutta tämän momentin mukaiseen poissaoloon tai käyttääkö oikeutta muu lapsen kanssa samassa taloudessa vakituisesti asuva, tehdään lapsen huoltajien kesken.

Työnantajalla on oikeus saada selvitys siitä, että lapsen huoltajat eivät yhtäaikaaisesti käytä edellä mainittua poissaolo-oikeuttaan.

d) Poissaolon tarkoitus ja kesto

Työntekijän poissaolon on oltava välttämätöntä äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Työnantajalla on oikeus saada selvitys lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

Poissaolon kesto voi olla 1, 2, 3 tai 4 työpäivää kerrallaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Poissaolo on välttämätöntä ainoastaan niin kauan, kun lapsen hoito on saatu järjestettyä. Tarpeellisiin ja mahdollisiin toimiin lapsen hoidon järjestämiseksi on ryhdyttävä myös työntekijän vapaapäivinä.

e) Huoltajan ansiotyöedellytys

Työntekijän oikeus korvaukseen poissaolon ajalta on riippuvainen muun ohella myös siitä, että samassa taloudessa vakituisesti asuvat lapsen molemmat huoltajat ovat ansiotyössä.

Edellä sanottu ei koske tilannetta, jossa toinen lapsen huoltajista on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon kodin ulkopuolella tapahtuvan tutkimukseen johtavan ammatillisen koulutuksen tai ase- tai siviilipalvelusvelvoitteiden vuoksi.

f) Molemmat huoltajat vuorotyössä

Jos lapsen huoltajat ovat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä siten, että huoltajien työvuorot osuvat peräkkäin, varataan kotona olevalle huoltajalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta siihen saakka, kun toinen huoltajista palaa työvuoroltaan kotiin. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on se aika, mikä kuluu edestakaiseen työmatkaan.

Korvaus lyhyen tilapäisen poissaolon ajalta maksetaan tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti.

g) Saman sairauden uusiutuminen

Jos lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin korvausta tämän momentin mukaisesti, jatketaan korvauksen maksamista ilman karenssipäivää siihen asti, kun edellä mainittu 4 työpäivän korvausajanjakso on tämän sairauden osalta täyttynyt.

Samana sairautena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään toisen huoltajan ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta uusiutumistapausta.

h) Lapsen sairastuminen kesken huoltajan työpäivän

Jos lapsi sairastuu äkillisesti kesken työpäivän ja toinen huoltajista joutuu järjestämään hoidon tai hoitamaan lasta tässä momentissa tarkoitetulla tavalla, maksetaan hänelle hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

i) Lapsen vaikea sairaus tai vamma

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston asetuksen (valtioneuvoston asetus sairausvakuutuslain toimeenpanosta, 4 §) mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

j) Poissaolon vaikutus vuosilomaan

Tässä momentissa tarkoitetut palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

6. Vähennykset

Sairausajan tai adoptio-, äitiysvapaan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden tai synnytyksen takia samalta ajanjaksolta päivä- tai vanhempain-, äitiysrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää korvausta sairausajan tai adoptio-, äitiysvapaan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Soveltamisohje:

Tässä kappaleessa mainitulla sopimuksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen liittyvää tai muutoin heidän välillään tehtyä sopimusta, muttei sen sijaan työntekijän ja jonkun kolmannen henkilön välistä sopimusta. Päivärahaan verrattavilla korvauksilla tarkoitetaan muita päivärahan kaltaisia, ansionmenetyksen johdosta maksettavia etuuksia, kuten esim. työ- ja tapaturmaeläke.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan tai adoptio-äitiysvapaan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen päivä-, vanhempain- tai äitiysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä on sairaana päivän, jolloin lyhennetyn työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta em. päivä-, vanhempain- tai äitiysrahaan kyseiseltä päivältä. Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausloman tai adoptio- ja äitiysvapaan palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt maksatta.

15 §

LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen, mikäli tämä työsuhteen aikana lähetetään tai määrätään terveystarkastukseen taikka tutkimuksiin silloin kun nämä perustuvat

- valtioneuvoston asetukseen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/01) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan

- lakiin nuorista työntekijöistä (998/93)
- säteilylakiin (592/91)
- tartuntatautilakiin (583/86).

Ansionmenetyks korvataan tarkastuksessa ja tutkimuksessa sekä niihin liittyvissä matkoissa työntekijän menettämiä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta.

Työnantaja maksaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista sekä tämän työehtosopimuksen mukaisen päivärahan silloin, kun työntekijä lähetetään edellä mainituissa säännöksissä tarkoitettuihin tarkastuksiin tai tutkimuksiin taikka määrätään näiden perusteella jälkitarkastukseen.

Jos tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, hänelle maksetaan korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain 11 luvun 7 §:n mukaisen sairauspäivärahan vähimmäismäärää.

Muita kuin lakisääteisiä lääkärintarkastuksia koskevat ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat:

a) Perusedellytykset (koskevat kaikkia b) -kohdan tapauksia 1–3)

1. Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.
2. Muissa kuin kohdassa 1. tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.
3. Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.
4. Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäen.
5. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettua lääkärintarkastuksen ajalta.
6. Jos sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansion menetystä korvata.

b) Erityisedellytykset

Ansion menetys korvataan:

1. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen, työkyvyttömyyden ajalta.

Jos työntekijä sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

2. Aikaisemmin todettu sairaus

Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on hoidon määrittelemiseksi ao. erikoislääkärin suorittama tai erikoisalan poliklinikalla suoritettu tarkastus.

Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkäripalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.

Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

3. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta. Tutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. tutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tiettyinä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

4. Äitiysrahan saamiseen liittyvä tarkastus tai tutkimus

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveystieteiden tutkimuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten (työsopimuslaki 4 luku 8 § 2 mom.) ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella. Edellytyksenä on, että tarkastus tai tutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämättä.

Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana.

5. Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

Mikäli työntekijä joutuu käymään lääkärintarkastuksessa työsuhteen alkaessa sen vuoksi, että työnantaja pitää lääkärintarkastusta työsuhteen syntymisen tai jatkumisen ehtona, työntekijälle korvataan lääkärintarkastuksesta ja siihen mahdollisesti liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta aiheutuvat kustannukset sekä menetetyltä säännölliseltä työajalta ansion menetys, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolella.

Soveltamisohje:

Kun lääkärintarkastus tapahtuu työnantajaa tai työntekijää koskevan lakiin perustuvan veloitteen nojalla, korvaus maksetaan kyseiseen säännökseen mahdollisesti sisältyvien määräysten mukaisesti.

Ennen työsuhteen alkua suoritetusta lääkärintarkastuksesta johtuvaa ansion menetystä ei korvata. Tarkastuksen kustannukset korvataan tällaisessa tapauksessa, mikäli tarkastusta edellyttänyt työnantaja ottaa kyseisen henkilön työsuhteeseen.

Edellä mainitut korvaukset ansion menetyksestä maksetaan tämän työehtosopimuksen 12 §:n 5 momentin sekä matkakustannukset ja päiväraha 13 §:n mukaisesti.

Ansion menetyksen korvauksesta toimitettava vähennys tehdään samalla tavoin kuin asiasta on sairausajan palkan osalta sovittu.

16 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu. Vakuutusehdot ovat saatavissa vakuutusyhtiöstä ja työnantajalta.

17 § PALKANMAKSU

Palkanmääritysjakson ollessa viikkoa lyhyempi, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa, ellei ole sovittu palkan tai sen osan

maksamisesta kerran kuukaudessa. Jos palkka on määritetty viikkoa tai sitä pidempää ajanjaksoa kohti, palkka on maksettava vähintään kerran kuukaudessa.

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä.

18 §

KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA SEKÄ TIEDOTUSTOIMINTA

1. Kokoontuminen

Sopimuksen allekirjoittaneen ammattiliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella – ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana - järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin ehdoin:

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
- b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei sellaista 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.
- c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
- d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

Soveltamisohje:

Työpaikalla tapahtuvan kokoontumisen ehtona on muun muassa se, että kokouksen pidosta sovitaan työnantajan kanssa. Kokouksesta tulee pääsäännön mukaan sopia vähintään 3 päivää ennen kokousta. Vain siinä tapauksessa, että aihe kokouksen pitämiseen on ilmaantunut niin myöhään, ettei edellä mainittua määräaikaa ole mahdollista noudattaa, pyyntö voidaan esittää myöhemminkin. Ainoastaan työehtosopimuksessa mainitut ehdot täyttävään kokoukseen on kokouksen järjestäjillä oikeus kutsua sopimuksen allekirjoittaneen ammattiliiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia. Kokoukseen osallistuvan edustajan nimi ja asema kyseisen

yhdistyksen organisaatiossa tulee ilmoittaa hyvissä ajoin ennen kokousta työnantajalle. Ilman tällaista ilmoitusta ei työnantaja ole velvollinen sallimaan edustajan osanottoa kokoukseen.

2. Tiedotustoiminta

Sopimuksen allekirjoittaneen ammattiliiton ammattiosasto, työhuonekunta tai vastaava voi:

- a) Työajan ulkopuolella, työnantajan kanssa sovittavassa muussa kuin tuotannollisessa tilassa, jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja, joissa tulee olla merkittynä liikkeellepanijan nimi.
- b) Julkaista tiedot työpaikan henkilöstölle tarkoitetussa tiedotuslehdessä tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla, jolla voidaan tiedottaa myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

Tiedottamisessa tulee noudattaa painovapauslain säännöksiä. Tiedonannot eivät saa olla hyvän tavan vastaisia eikä tiedotusaineiston tule sisältää yleispolitiikkaa.

Paikallisesti voidaan sopia käytettäväksi myös muita tiedotustapoja ja -välineitä noudattaen tämän pykälän periaatteita.

19 § TYÖN SUORITTAMISEN JA PALKANMAKSUN TOTEUTTAMISTAVAN YHTENÄISTÄMINEN

Paikallisesti voidaan sopia työn suorittamisen ja palkanmaksun toteuttamistavan yhtenäistämistä tilanteessa, jossa saman yrityksen palveluksessa olevat työntekijät työskentelevät rinnasteisissa työtehtävissä, mutta ovat eri työehtosopimusten piirissä. Paikallisen sopimuksen tarkoituksena ei ole kokonaisuutena arvioiden heikentää työntekijän työehtoja.

20 § ERINÄISIÄ KORVAUKSIA

1. Kunnalliset tehtävät

Työnantaja maksaa kunnallisvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalle työntekijälle valtuuston tai hallituksen kokouksesta aiheutuvasta säännöllisen työajan ansionmenetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen ja -palkkion kanssa saa täydet palkkaedut, samoin edellä olevan mukaisesti työntekijän toimiessa valtiollisten- tai kunnallisvaalien vaalilautakunnissa. Korvaus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta korvauksesta ja palkkiosta.

2. Henkilökohtaiset merkkipäivät

Työntekijälle, joka on yrityksen palveluksessa, on oikeus vihkkipäivänä sekä 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava palkallinen vapaa työstä silloin kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

3. Kutsunnat

Työnantaja maksaa työsuhteessa olevalle työntekijälle varusmiespalveluksen edellyttämän kutsunnan johdosta aiheutuneen ansionmenetyksen. Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetykseltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa säännöllisenä työaikanaan.

4. Reserviharjoitukset

Työnantaja maksaa reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

Työnantajalla ei ole oikeutta vähentää reservinharjoitusajalta maksettavaa palkkaa työtuntijärjestelmän mukaisilta vapaapäiviltä maksettavan valtion reserviläispalkan osalta.

5. Omaisten kuolemantapaukset

Työnantaja antaa työsuhteessa olevalle työntekijälle oikeuden palkalliseen vapaapäivään sellaisissa tapauksissa, joissa on kysymys työntekijäin vanhempien, puolison tai lasten kuolemantapauksesta.

Vastaava oikeus palkalliseen vapaapäivään annetaan hänelle myös niissä tapauksissa, joissa työntekijä joutuu henkilökohtaisesti suorittamaan veljensä, sisarensa tai aviopuolisonsa vanhempien kuolemantapauksesta johtuvat toimenpiteet.

6. Korvausten määrä

Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan työehtosopimuksen 12 §:n 5 kohdassa mainitun keskituntiansion mukaisesti.

Edellä mainitut etuudet koskevat vakinaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden lisäksi sellaisia tilapäisessä työsuhteessa olevia työntekijöitä, jotka ovat olleet välittömästi ennen ao. päiviä tai tapahtumia työsuhteessa vähintään kuuden päivän ajan.

21 §

LUOTTAMUSMIEHET

Luottamusmiesten osalta noudatetaan liittojen välistä luottamusmiessopimusta (LIITE 3).

22 §

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

Alihankintaa koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija sitoutuu noudattamaan alansa normaali- tai yleissitovaa työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin.

Jos työvoimaa vuokraava yritys ei ole sidottu normaali- tai yleissitovaan työehtosopimukseen, otetaan työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin ehto, jossa työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan teknisen huollon ja kunnossapidon työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö tilanteisiin, joissa töitä ei voida teettää yrityksen palveluksessa olevilla työntekijöillä.

Tarkoituksenmukaista ei ole, että vuokratyöntekijät työskentelevät pidemmän ajan ja laajamittaisemmin yrityksen normaaleissa töissä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena. Vuokratyöntekijöitä ei tule käyttää töissä, joissa on pysyvä työvoiman tarve.

Vuokratyövoiman käytön periaatteista voidaan sopia paikallisesti toisin. Sopimus tehdään kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa.

Työnantaja tiedottaa tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta etukäteen pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos tämä ei ole työn kiireellisyyden tai muun sen kaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

23 §

ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN

Työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskeva erimielisyys on pyrittävä ratkaisemaan työpaikalla käytävin neuvotteluihin.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot antavat pyydettäessä paikallisille osapuolille neuvottelujen kaikissa vaiheissa ohjausta ja neuvontaa edistääkseen erimielisyyden ratkaisemista työpaikalla. Erimielisyyden siirtämistä liittojen ratkaistavaksi on pidettävä vasta viimeisenä keinona.

Työpaikalla tulee todeta työehtosopimuksen mukaisen neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimivien henkilöiden, erityisesti luottamusmiesten ja esimiesten vastuualue ja valtuudet työsuhdeasioissa.

Neuvotteluvollisuuden piiriin kuuluvan asian johdosta ei saa ryhtyä työnseisaukseen eikä muuhunkaan toimenpiteeseen toisen osapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun häiritsemiseksi.

Työntekijän palkkausta ja työehtoja koskevasta asiasta neuvotellaan ensin työntekijän ja hänen esimiehensä välillä. Ellei työntekijä ole saanut asiaa selvitettyksi esimiehensä kanssa, hän voi saattaa asian neuvoteltavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä.

Ellei luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisessä neuvottelussa päästä sovintoon, voidaan asia siirtää neuvoteltavaksi pääluottamusmiehen ja työnantajan edustajan kanssa.

Jos asia koskee luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti, voidaan neuvottelut aloittaa suoraan luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä.

Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä. Välitöntä ja nopeaa ratkaisua vaativan erimielisyyden selvittely on aloitettava heti, kun se on ilmaantunut. Neuvottelut on käytävä viivyttelöttä.

Ellei erimielisyydestä päästä paikallisten osapuolten kesken sovintoon, voidaan asia jommankumman paikallisen osapuolen vaatimuksesta alistaa liittojen ratkaistavaksi.

Erimieliseksi jäädyttä asiasta laaditaan yhteinen muistio, jossa on määritelty erimielisyyden kohteena oleva asia sekä selostettu osapuolten perustellut kannat. Muistio laaditaan kahtena kappaleena, yksi kumpaakin liittoa varten. Pääluottamusmies ja työnantajan edustaja allekirjoittavat muistion. Muistio laaditaan liittojen kotisivuilta saatavissa olevalle lomakkeelle.

Jos paikallisen neuvottelujärjestyksen noudattaminen on erimielisyysasiassa olennaisesti laiminlyöty, liitot voivat palauttaa asian työpaikalle neuvoteltavaksi.

Pöytäkirjamerkintä:

Ennen erimielisyysmuistion lähettämistä liitoille tulee pääluottamusmiehen ja työnantajan edustajan tarpeellisin jatkoneuvotteluin pyrkiä vielä asian sovinnolliseen ratkaisemiseen työpaikalla. Erimielisyysmuistiolomakkeessa on tätä koskevaa ohjeistusta.

Paikalliset osapuolet voivat yhdessä erimielisyysmuistion lähettämisen sijasta pyytää liitoilta sovintoesityksen tai sitovan ratkaisun antamista riitakysymykseen. Jos liitot antavat sitovan ratkaisun, se on lopullinen.

Liittojen erimielisyysasiassa saavuttama yksimielinen kanta sitoo paikallisia osapuolia.

Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet, joista on neuvottelujärjestyksen mukaisesti neuvoteltu liittojen kesken pääsemättä yksimielisyyteen, voidaan alistaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

JÄSENMAKSUJEN PERIMINEN

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, ammattiliitoille tulevat ammattiyhdistysjäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain liittojen määräämille tileille.

Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta. Mikäli työntekijä ei työsuhteen päättyessä tee jäsenmaksun perintäsopimuksen peruutusilmoitusta, on työnantajan huomautettava hänelle tästä.

Helsingissä 18.2.2022

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Teollisuusliitto ry

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

1 §

Soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista, työntekijän lomauttamista sekä työsopimuksen purkamista ja purkautumista.

Sopimus koskee myös työntekijän irtisanoutumista sekä menettelyä, jota työsopimusta päätettäessä ja työntekijää lomautettaessa on noudatettava.

Soveltamisohje:

Sopimus ei koske työsopimuksen päättämistä tai työntekijän lomauttamista, jos perusteena on

- työsopimuksen purkaminen koeaikana (TSL 1 luku 4 §)*
- yrityssaneeraus (TSL 7 luku 7 §) taikka*
- työnantajan konkurssi tai kuolema (TSL 7 luku 8 §).*

Työsopimusta edellä mainituilla perusteilla päätettäessä noudatetaan kuitenkin tämän sopimuksen 5 ja 6 §:n menettelytapamääräyksiä sekä koeaikapurun osalta myös 11 §:ssä sovittua menettelyä.

Sopimus ei myöskään koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimussuhteita.

I TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISTÄ KOSKEVIA YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

2 §

Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde jatkonut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään vuoden	2 viikkoa
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	2 viikkoa
yli 5 vuotta	1 kuukausi

3 §

Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä, työnantajan irtisanottua työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellä sovitun lisäksi työntekijällä on oikeus saada työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Soveltamisohje:

Työpäivillä tarkoitetaan työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä. Työllistymisvapaan määrää voidaan käyttää myös työpäivän osina.

Täydellä palkalla tarkoitetaan tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota. Kuukausipalkkaisen työntekijän täydellä palkalla tarkoitetaan henkilökohtaisena aikapalkkana olevaa kuukausipalkkaa.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle irtisanomisajan palkan keskituntiansion mukaan ja irtisanomisajalta menetetyt vuosilomakorvauksen.

Työntekijä, joka eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, on velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkan suuruisen kertakaikkisen korvauksen, jonka laskentaperusteena on työntekijän keskituntiansio. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä.

Työnantajan on kuitenkin noudatettava, mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty kuittausoikeuden rajoittamisesta.

Jos vain osa irtisanomisajasta jätetään puolin tai toisin noudattamatta, koskee korvausvelvollisuus vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

5 §

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan työsopimuslain 1 luvun 4 ja 8 luvun 1 §:issä tarkoitettuihin päättämisperusteisiin vedotun sovituksessa tai säädettyssä ajassa, jos ilmoitus tuon ajan kuluessa on jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittumiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva päättäminen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

6 §

Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

II TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ

7 § Työsopimuksen päättämisen ja lomauttamisen perusteet

Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ilman työsopimuslain 7 luvun 1–2 §:n mukaista asiallista ja painavaa perustetta.

Soveltamisohje:

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Purkamisen perusteet

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla perusteella.

Purkautuneena käsittelemisen perusteet

Työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.

Lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän määräajaksi lomautusilmoitusaikaa noudattamatta samoilla perusteilla, joilla työsopimus voitaisiin irtisanoa tai purkaa.

8 § Irtisanomisen toimittaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen työsopimuslain 7 luvun 1 – 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

9 § Työntekijän kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 1 – 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa sen mainitun lain 1 luvun 4 §:ssä tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, on hänen varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen perusteista. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajanaan esimerkiksi luottamusmiestä tai työtoveriaan.

III TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

10 § Neuvottelumenettely

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä, on lain edellyttämässä yhteistoimintamenettelyssä otettava huomioon seuraavat määräykset:

Soveltamisohje:

Neuvotteluvollisuus koskee yrityksiä, jotka kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/07) soveltamispiiriin.

Yhteistoimintalaki ei ole tämän sopimuksen osa. Tämän pykälän määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain 45 ja 51 §:istä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta alla sovitun mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Neuvotteluesitykseen liitettävistä tiedoista on säädetty yhteistoimintalain 47 §:ssä.

1 Taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt

- a) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa alle kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen taikka enintään 90 päivää kestävään vähintään kymmeneen työntekijään kohdistuvaan lomauttamiseen, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.
- b) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päivän ajaksi, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu kuuden viikon ajan neuvotteluesityksen tekemisestä. Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, katsotaan työnantajan tämän määräyksen mukainen neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä. Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

2 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Työnantajan tehtyä neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein hänen on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava työntekijöiden edustajalle esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta tulee yhteistoimintalain 49 §:n 2 momentin mukaan käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintamenettelyssä esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisaajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

11 § Irtisanomisen perusteet

Irtisanomisen perusteet ovat työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:ien (taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt) mukaiset.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot katsovat, että työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.

12 § Työvoiman vähentämijärjestys

Irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

13 § Työntekijän takaisin ottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesti työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa kirjallisesti. Siinä

otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet työntekijän uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

Sopimuksen tekemisellä ja sen perusteella mahdollisesti maksettavalla vastikkeella saattaa olla vaikutuksia työntekijän työttömyysturvaetuuksiin. Työntekijälle on hänen niin halutessaan varattava riittävä aika ennen sopimuksen tekemistä selvittää sopimisen vaikutukset tilanteeseensa.

Irtisanomistilanteessa sovitaan kirjallisesti takaisinottamisvelvollisuuden maantieteellisestä kattavuudesta. Sopimuksessa on selvitettävä, koskeeko työnantajan takaisinottovelvollisuus töitä, joita on tarjolla työntekijän työssäkäyntialueella vai valtakunnallisesti.

14 §

Lomauttaminen

1 Lomauttamisen perusteet

Lomauttamisen perusteet ovat työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1–3 momenttien mukaiset.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot katsovat, että työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.

a) Työn vähentyminen tilapäisesti

Jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, voidaan työntekijä lomauttaa tilapäistä työn vähyyttä vastaavaksi ajaksi tai toistaiseksi.

Soveltamisohje:

Työn vähentymistä voidaan pitää tilapäisenä silloin, kun sen arvioidaan kestävän enintään 90 kalenteripäivää.

Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa alle kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen taikka enintään 90 päivää kestävään vähintään kymmeneen työntekijään kohdistuvaan lomauttamiseen, katsotaan työnantajan neuvottelovelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

b) Työn vähentyminen muutoin kuin tilapäisesti

Jos työn arvioidaan vähentyvän yli 90 kalenteripäivän ajaksi, voidaan työntekijä lomauttaa määräajaksi tai toistaiseksi.

2 Lyhennetty työaika

Lomauttamista koskevia menettelymääräyksiä noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn vuorokautiseen tai viikoittaiseen työaikaan.

3 Lomautusilmoitusaika

Lomauttamisessa noudatetaan vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa.

Lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuutta ei ole.

4 Paikallinen sopiminen

Lomauttamisesta, sen perusteista ja lomautusilmoitusajasta voidaan sopia toisin työehtosopimuksen 4 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

5 Lomautuksen siirtäminen ja keskeyttäminen

a) Lomautuksen siirtäminen

Jos työnantaja saa lomautusilmoitusaikana tilapäisen työn, voidaan lomautuksen alkamista siirtää. Uutta lomautusilmoitusaikaa antamatta voidaan lomautuksen alkamista siirtää vain kerran ja enintään siksi ajaksi, mitä tilapäinen työ kestää.

b) Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Työnantajan ja työntekijän on sovittava lomauttamisen keskeyttämisestä, jos lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen. Sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä tulee selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

c) Lomautuksen keskeyttäminen koulutuksen vuoksi

Mikäli lomautettuna oleva työntekijä kutsutaan ammatilliseen jatko- ja täydennyskoulutukseen ja hän suostuu siihen tulemaan, lomautuksen jatkuessa koulutuksen jälkeen ei lomautuspäiviä lasketa uudelleen vuosilomalain 7§ 2 momentin 7 kohdan mukaisiksi (30 lomautuspäivää) työssäolopäivien veroisiksi päiviksi.

6 Muu työ lomautusaikana

Työnantajalla on velvollisuus tarjota lomautetulle työntekijälle työtä myös hänen työssäkäyntialueensa ulkopuolelta. Tämä työhönottopaikka muuttuu työn tekemisen ajaksi työntekijän uudeksi työhönottopaikaksi ja työntekijällä on oikeus palata omaan työhönottopaikkaansa, kun siellä tarvitaan työvoimaa. Työntekijällä ei kuitenkaan ole velvollisuutta vastaanottaa työtä oman työssäkäyntialueensa ulkopuolelta.

7 Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen ja työnantajan korvausvelvollisuus eräissä tilanteissa

Työntekijä purkaa työsopimuksen

Lomautetulla työntekijällä on oikeus purkaa työsopimuksensa irtisanomisajasta riippumatta, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedossaan, lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Työnantaja irtisanoo työsopimuksen

Korvauksen edellytykset

Lomautetulla työntekijällä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada irtisanomisajan palkkansa, jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana.

Irtisanomisajan palkasta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa.

Korvauksen laskeminen

Yhtä irtisanomisajan kuukautta vastaava korvaus saadaan kertomalla työntekijän henkilökohtainen aikapalkka (hkap) luvulla 160.

Soveltamisohje:

Laskettaessa irtisanomisajan palkan korvausta vajaalta kuukaudelta katsotaan työviikkoon sisältyvän viisi työpäivää.

Työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalin mukainen lomakorvaus riippumatta siitä, kumpi työsopimuksen osapuolista on irtisanonut sopimuksen.

Korvauksen maksaminen

Irtisanomisajan palkka maksetaan palkanmaksukausittain.

Työntekijän irtisanoutuminen

Lomautetulla työntekijällä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestänyttä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrätyltä irtisanomisajalta. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

Työsuhteen päättymisestä huolimatta työsuhteen osapuolet voivat sopia määräaikaisesta työsopimuksesta irtisanomisajaksi tai sen osaksi.

Tällöin irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähennetään työntekijän työstä saama palkka.

IV KORVAUKSET

15 § Korvaukset

Perusteen rikkominen

Työnantajan korvausvelvollisuus tämän sopimuksen mukaisten perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä ja työntekijän lomauttamisesta määräytyy seuraavasti:

Työsopimuksen irtisanominen (9 ja 13 §:t)

Korvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

Työsopimuksen purkaminen ja purkautuminen (9 §)

Irtisanomisajan menetyksestä syntynyt vahinko on korvattava tämän sopimuksen 4 §:n 1 kappaleen mukaisesti.

Mikäli työsopimuksen päättämiseen edes irtisanomalla ei olisi ollut oikeutta, määräytyy edellisen lisäksi maksettava korvaus työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

Työntekijän lomauttaminen (9 § ja 15 §:n 1 k)

Vahingonkorvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

Yhden korvauksen periaate

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain nojalla määrättyjen korvausten lisäksi eikä sijasta.

Menettelytapamääräysten rikkominen

Tämän sopimuksen menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei työnantajaa voida tuomita työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa.

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon korottavana tekijänä työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja lomauttamisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Korvauksen suhde hyvityssakkoon

Työntekijälle tuomittujen tämän pykälän tarkoittamien korvausten lisäksi työnantajaa ei voida tuomita työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

16 §

Menettely erimielisyystapauksissa

Jos työntekijä katsoo, että hänen työsopimuksensa on päätetty tai hänet lomautettu ilman sopimuksen mukaista perustetta, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksen 23 §:ssä sovittua neuvottelujärjestystä noudattaen.

17 § Kanneaika

Jollei tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa työsopimuksen päättämistä tai lomauttamista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, voidaan asia saattaa työtuomioistuimesta annetun lain 11 §:n 2 momentin mukaisessa järjestyksessä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työsuhteen päättyessä oikeus tämän sopimuksen 17 §:n mukaiseen korvaukseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

18 § Voimaantulo

Tämä sopimus on voimassa 18.2.2022 alkaen työehtosopimuksen osana.

Helsingissä 18.2.2022

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Teollisuusliitto ry

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

LIITE 2 SOPIMUS MÄÄRÄAIKOJEN LASKENNASTA

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

SOPIMUS MÄÄRÄAIKOJEN LASKENNASTA

Tämän sopimuksen määräyksiä määräaikojen laskennasta sovelletaan, jollei työehtosopimuksen asianomaisessa kohdassa nimenomaisesti toisin määrätä.

1 § Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa, asevelvollisuus, siviilipalvelus, osallistuminen sotilaalliseen kriisinhallintaan taikka siihen liittyvään koulutukseen tai harjoitukseen taikka opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (1438/2007) mukaista asevelvollisuuden tai siviilipalveluslain (1446/2007) mukaista siviilipalveluksen suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (570/1961) nojalla palannut työhön. Vastaavasti tällaista aikaa on sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain (211/2006) mukaisen palvelussitoumuksen tehneen työntekijän osalta hänen osallistumisestaan sotilaalliseen kriisinhallintaan taikka siihen liittyvään koulutukseen tai harjoitukseen edeltävä ja sitä seuraava aika. Työsuhteen kestoaikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuus- tai siviilipalvelusaikaa eikä osallistumista sotilaalliseen kriisinhallintaan taikka siihen liittyvään koulutukseen tai harjoitukseen.

2 § Määräajan laskeminen

Määräaikoja laskettaessa noudatetaan seuraavia laskemissääntöjä.

- 2.1 Jos määräaika lasketaan päivien lukumäärän perusteella, määräaika alkaa kulua ensimmäisestä kokonaisesta päivästä, jona tarkoitettua muutosta/toimea noudatetaan.

Esimerkki 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3. on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3. Tällöin lomautusilmoitusajan ensimmäinen päivä on 2.3. ja viimeinen päivä 15.3.

- 2.2 Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina määrätyn päivän jälkeen, lasketaan *kalenteriviikkoina*, -kuukausina tai -vuosina. Tällainen määräaika alkaa kulua ensimmäisestä kokonaisesta päivästä, jona tarkoitettua muutosta / toimea noudatetaan. Määräajan viimeinen päivä on se viikon- tai kuukaudenpäivä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan edeltää määräajan ensimmäistä päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan viimeisenä päivänä.

Esimerkki 1

Työsuhteen alussa noudatetaan pääsääntöisesti 4 kuukauden mittaista koeaikaa, joka alkaa työsuhteen ensimmäisestä päivästä. Mikäli työsuhde alkaa 1.4, on koeajan viimeinen päivä 31.7. Mikäli työsuhde alkaa 15.4, on koeajan viimeinen päivä 14.8.

Esimerkki 2

Jos työnantaja irtisanoo työntekijän kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen 8.1., on irtisanomisajan ensimmäinen päivä 9.1. Tällöin työsuhteen viimeinen päivä on 8.3.

Esimerkki 3

Jos työnantaja irtisanoo työntekijän kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen 31.7., on irtisanomisajan ensimmäinen päivä 1.8. Tällöin työsuhteen viimeinen päivä on 30.9.

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi taikka arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

3 §

Voimaantulo

Tämä sopimus on voimassa 18.2.2022 alkaen työehtosopimuksen osana. |

Helsingissä 18.2.2022

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Teollisuusliitto ry

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

LIITE 3 LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1. LUKU SOPIMUKSEN TARKOITUS

1 § Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on luoda edellytykset yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan kehittämiseksi sekä työehtosopimuksen oikean soveltamisen ja paikallisen sopimisen edistämiseksi. Luottamusmiehen tehtävänä on keskeisenä osana paikallista työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyvää neuvottelujärjestelmää huolehtia osaltaan siitä, että:

- työehtosopimusta sovelletaan oikein ja sitä noudatetaan,
- erimielisyydet selvitetään nopeasti ja tarkoituksenmukaisesti,
- yhteistoimintaa ja paikallista sopimista edistetään ja
- työrauhaa ylläpidetään ja edistetään.

Luottamusmiesjärjestelmä on myös väylä yrityksen toimintojen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja tuottavuuden parantamiselle.

2 § Luottamusmiehen asema

Luottamusmiehellä on tehtävää hoitaessaan erityisiä oikeuksia sekä vastaavasti velvollisuuksia. Työehtosopimuksesta ja työlainsäädännöstä johtuvien tehtävien lisäksi voidaan sopia muistakin työpaikan tarpeen mukaisista luottamusmiehelle soveltuvista tehtävistä, jotka saattavat liittyä henkilöstön edustamiseen mm. erilaisissa kehittämishankkeissa.

Luottamusmiehen ja työnantajan tulee kummankin myötävaikuttaa niihin seikkoihin, jotka luovat edellytykset luottamusmiestehtävässä onnistumiselle. Asioiden käsittely avoimen vastavuoroisuuden hengessä lisää luottamusta ja mahdollisuuksia sitoutua yhteisiin tavoitteisiin.

2. LUKU LUOTTAMUSMIESKELPOISUUS JA VALITSEMINEN

3 § Luottamusmies ammattiosaston edustajana

Luottamusmiehellä tarkoitetaan ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan Teollisuusliitto ry:n rekisteröityä ammattiosastoa.

Monitoimialatyöpaikoissa on mahdollisuus sopia tästä kohdasta yrityskohtaisesti. Sopiminen edellyttää yrityskohtaista

luottamusmiessopimusta, missä on määritelty kunkin luottamusmiehen valintaan ja toimialueeseen liittyvät asiat.

4 § Luottamusmiehen kelpoisuus

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä.

Pöytäkirjamerkintä:

Luottamusmiestä valittaessa tulisi kiinnittää huomiota mm. seuraaviin luottamusmiestehtävän menestyksellisen hoitamisen kannalta merkityksellisiin seikkoihin:

- henkilön valmiudet luottamusmiestehtävän edellyttämään koulutukseen ja kehittymiseen,*
- henkilön valmius luottamusmiestehtävän vastuulliseen ja pitkäjänteiseen hoitamiseen sekä*
- henkilön riittävät vuorovaikutustaidot ja kyky tehdä päätöksiä myös vaikeista asioista.*

5 § Luottamusmiehen valitseminen

Ammattiosasto valitsee pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja luottamusmiehen.

Mikäli luottamusmiehen toimialueella on vähintään 75 työntekijää, ammattiosasto valitsee hänelle myös varamiehen.

Toimialueista ja lukumääristä sopiminen

Luottamusmiesten toimialueista ja lukumääristä sovitaan paikallisesti liittojen sopimien seuraavien ohjeiden mukaisesti.

- Luottamusmiehellä tarkoitetaan henkilöä, joka valitaan tuotannon organisoinnin mukaisesti muodostuvan toiminnallisen yksikön luottamusmieheksi. Alue, jolle luottamusmies valitaan, määräytyy yrityksen tuotannollisiin tai toiminnallisiin näkökohtiin perustuvien luonnollisten rajojen mukaisesti.
- Luottamusmiesten toimialueiden tulee olla sellaisia, että neuvottelujärjestelmän mukainen asioiden käsittely on mahdollista järjestää tehokkaasti ja toimivasti.
- Ellei valittavien luottamusmiesten toimialueista tai lukumäärästä päästä sopimukseen, asia voidaan alistaa liittojen ratkaistavaksi.

Sopiminen luottamusmiehen asettamisesta tiettyä tehtävää varten

Asioiden laadun ja/tai laajuuden sitä vaatiessa voidaan valita myös luottamusmies, joka asetetaan tiettyä, pääluottamusmiehen ja työnantajan välillä sovittua tehtävää varten. Tällaisen luottamusmiehen toimenkuvasta tulee sopia kirjallisesti mahdollisimman täsmällisesti. Toimenkuvauksen tulee olla yhteensopiva muiden luottamusmiesten toimivaltuuksien kanssa.

(Pää)luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun/työsuojeluasiamiehen tehtävien yhdistäminen

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin. Paikallisesti voidaan sopia myös siitä, että työsuojeluasiamiehen tehtäviä hoitaa luottamusmies tai päinvastoin.

Luottamusmiehen valitseminen ja asema yritysjärjestelyjen yhteydessä

Jos yritys on yhtiöitetty eli yritys on jaettu useampiin, henkilöstöasiatkin itsenäisesti hoitaviin yrityksiin, valitaan kuhunkin näin muodostettuun yritykseen oma pääluottamusmies.

Jos päinvastoin itsenäisenä yrityksenä toimineiden yksikköjen toiminnot on yhdistetty yhdeksi yritykseksi, valitaan vastaavasti näin muodostettuun yksikköön yksi pääluottamusmies.

Pääluottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä on oikeus tämän sopimuksen 16 §:ssä sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Luottamusmiehen vaali työpaikalla

Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa.

Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään kaksi viikkoa ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Ilmoittaminen luottamusmiehistä

Valituista luottamusmiehistä on ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Pääluottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena. Sama koskee luottamusmiehen varamiestä.

Soveltamisohje:

Luottamusmiesaseman syntyminen edellyttää, että luottamusmiesten määrästä, toimialueista ja tiettyä tehtävää varten asettamisesta on tämän pykälän mukaisesti sovittu työnantajan kanssa ja että ammattiosasto on ilmoittanut valituista luottamusmiehistä työnantajalle kirjallisesti.

Työnantajan neuvottelijat ja paikallinen neuvottelujärjestys

Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

Liitot suosittelevat, että paikallisen neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimiville osapuolten edustajille kuuluva vastuualue ja siihen liittyvät valtuudet työsuhdeasioissa todetaan ja niiden keskeistä merkitystä tähdennetään.

3. LUKU LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT

6 § Luottamusmiehen tehtävät

Perustehtävät

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Luottamusmies osallistuu tarvittaessa työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten selvittämiseen.

Luottamusmiehen on valvottava, että työntekijät noudattavat työehtosopimusta ja paikallisia sopimuksia.

Luottamusmies vastaa ammattiosaston edustajana työrauhan ylläpitämisestä ja edistämisestä työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Pöytäkirjamerkintä:

Työtaistelun ilmennyttyä tai sen uhan ollessa ilmeinen tulee työnantajan ja luottamusmiehen kesken todeta, mihin työtaistelutoimi kohdistuu ja mitkä ovat muut työrauhan rikkoutumiseen johtaneet syyt. Samalla tulee selvittää toimenpiteet, joilla voidaan rajoittaa enempien vahinkojen syntyminen yritykselle.

Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Työpaikalla sovittavat tehtävät

Työpaikoilla on erilaisia tarpeita pyrkiä hyödyntämään luottamusmiesten osaamista ja vaikutusmahdollisuuksia. Luottamusmiehen osallistumisesta, tehtävistä, tavoitteista, toimintaedellytyksistä ja vastuista esimerkiksi projektityyppisissä toimeksiannoissa sovitaan työnantajan ja luottamusmiehen välillä erikseen.

Keskustelu neuvottelujärjestelmän tavoitteista ja toimivuudesta

Työpaikoilla tulee käydä säännöllisesti – kahden kuukauden kuluessa luottamusmieskauden alkamisesta ja tämän jälkeen vuosittain – keskustelu, jossa käsitellään työpaikan neuvottelujärjestelmälle asetettavia/asetettuja tavoitteita ja sen toimivuutta. Keskustelun osapuolina ovat kukin luottamusmies oman vastaneuvottelijansa kanssa sekä tarpeen vaatiessa he kaikki yhdessä ja siinä annetaan molemminpuolista palautetta, jonka pohjalta yhteistyötä pyritään edelleen parantamaan. Samalla suunnitellaan luottamusmiehen tehtävään liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet.

4. LUKU LUOTTAMUSMIEHEN TOIMINTAEDELLYTYKSET

7 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Epäselvyydet ja erimielisyydet

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on asiaa selvittävälle luottamusmiehelle annettava kaikki tarvittavat tiedot.

Kehittämis- ja muut tehtävät

Luottamusmiehelle, joka osallistuu kehittämis- ja muihin vastaaviin tehtäviin, annetaan asianmukaiset tiedot hankkeen tavoitteista, toteuttamistoimenpiteiden läpiviennistä ja yritystoiminnan ehdoista. Avoin tiedonkulku mahdollistaa osapuolille edellytykset neuvotella asioista. Tiedot on annettava niin aikaisessa vaiheessa kuin mahdollista. Mikäli annettavat tiedot sisältävät työnantajan erikseen osoittamia liike- tai ammattisalaisuuksia, tulee nämä tiedot pitää salassa.

8 § Pääluottamusmiehelle annettavat tiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot.

A. Henkilötiedot

1. Työntekijän suku- ja etunimet
2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomautustapauksissa kaikista työntekijöistä
3. Organisatorinen osasto
4. Palkkaryhmä tai työnvaativuusryhmä

Edellä kohdissa 1, 3 ja 4 mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa. Uusista työntekijöistä annetaan edellä 1–4 mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Kaikista työntekijöistä annetaan palvelukseen tuloaikatieto irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa.

B. Tilastotiedot palkoista ja työtunneista sekä tiedot palkkarakenteesta

- I Työpaikat, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä
 1. keskimääräisen tuntiansion ilman erillisiä vuorotyö- ja olosuhdelisiä sekä sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia
 - a) aikapalkkatyössä,
 - b) urakkatyössä,
 - c) osaurakka- ja palkkiotyössä sekä
 - d) palkkaustavasta riippumatta.
 2. keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia
 3. keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ja sunnuntaityökorotuksineen, mutta ilman ylityökorotuksia

4. keskimääräisen kokonaistuntiansion, joka sisältää kaikki tehdyiltä työajalta maksetut palkat, myös ylityökorotukset
5. tiedot tehdyistä työtunneista, työajan prosentuaalisesta jakautumisesta palkkaustavoittain (aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiotyö) ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

Keskimääräistä tuntiansiota sekä työtunteja koskevat tiedot annetaan palkkaryhmittäin (A, B ja C) erikseen miehistä ja naisista sekä kaikista palkkaryhmistä yhteensä. Tiedot annetaan II ja IV vuosineljännekseltä sen jälkeen, kun työpaikkoja koskevat palkkatilastot ovat valmistuneet.

Edellä olevat tiedot koskevat yksinomaan täysin työkykyisiä, 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Palkkaryhmistä, joissa työntekijöitä on alle 6, ei tietoja kuitenkaan anneta.

Lisäksi pääluottamusmies saa tiedot käytetyistä palkkaustavoista, työntekijöiden prosentuaalisesta jakautumisesta eri työnvaativuusryhmiin ja palkan henkilökohtaisten osuuksien porrastuksesta porrastusryhmittäin.

II Työpaikat, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti alle 30 henkilöä

1. keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia ja perustellusta syystä myös keskimääräisen tuntiansion ilman erillisiä lisiä palkkaustavoittain
2. tiedot tehdyistä työtunneista ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

Keskimääräistä tuntiansiota sekä työtunteja koskevat tiedot annetaan kaikista työntekijöistä yhteensä II ja IV vuosineljännekseltä.

Edellä olevat tiedot koskevat yksinomaan täysin työkykyisiä, 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Lisäksi pääluottamusmies saa tiedot käytetyistä palkkaustavoista, työntekijöiden jakautumisesta eri työnvaativuusryhmiin ja palkan henkilökohtaisten osuuksien porrastuksesta porrastusryhmittäin.

C. Työvoimatiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada vuosineljänneksittäin tiedot yrityksen tai työpaikan täysin työkykyisten työntekijöiden, oppilaiden ja harjoittelijoiden ja mahdollisten osa-aikatyöntekijöiden (erikseen miesten ja naisten) lukumääristä sekä työvoiman jakaantumisesta vuorotyölajeittain. Työvoimaa koskevat tiedot annetaan kunkin vuosineljänneksen sellaiselta ajankohdalta tai ajanjaksolta, jonka voidaan katsoa kuvaavan vuosineljänneksen normaalia työvoimatilannetta.

D. Hinnoitteluperusteet

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työn hinnoittelujärjestelmiin, kuten esimerkiksi suorituspalkkatyössä noudatettaviin hinnoitteluperusteisiin ja eri palkkaustavoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin.

E. Hätä- ja ylityöluettelo

Päälouottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on työsuojeluvalltuutetulla perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

F. Aliurakoitsijoista ilmoittaminen

Päälouottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Päälouottamusmiehellä annetaan pyydetessä tiedonkulun ja neuvottelusuhdeiden edistämiseksi myös edellä tarkoitettujen aliurakoitsijoiden päälouottamusmiestä ja työsuojeluvalltuutettua koskevat yhteystiedot, mikäli ne ovat yrityksen käytettävissä.

G. Tietojen luottamuksellisuus

Päälouottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

9 §

Vapautus työstä

Luottamusmiehellä järjestetään säännöllistä tai tehtävien hoidon vaatima määrä tilapäisesti annettavaa vapautusta työstä. Luottamusmiestehtävien hoitamista varten annettavan säännöllisesti toistuvan vapaan määrästä ja jakautumisesta päälouottamusmiehen ja luottamusmiesten kesken voidaan sopia paikallisesti. Jos luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajaksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävät ensisijaisesti sinä aikana.

Ellei paikallisesti muusta sovita, määräytyy vapautus työstä seuraavasti:

A. Päälouottamusmiehen säännöllinen vapautus työstä

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä tunteina/4 viikkoa
10 – 19	4
20 – 49	16
50 – 99	34
100 – 149	56
150 – 199	80
200 – 249	96
250 – 399	140
400 –	kokonaan vapautettu

Yllä oleva päälouottamusmiehen työstä vapauttamisen määrää osoittava taulukko perustuu normaalipituisen viikkotyöaikaan.

B. Luottamusmiehen säännöllinen vapautus työstä

Mikäli luottamusmiehen toimialueella työskentelee säännönmukaisesti vähintään 75 työntekijää, järjestetään hänelle vapautusta työstä. Vapautuksen määrä on 100 työntekijää kohti 8 tuntia neljän viikon jaksossa.

Vapautuksen pituuden vahvistaminen

Luottamusmiehelle myönnettävän vapaa-ajan pituutta edellä A- ja B-kohdissa mainittuja määräyksiä noudattaen vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi ennen luottamusmiesvaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

10 §

Ansionmenetyksen korvaaminen, kuukausikorvaus ja palkka

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä. Ansiolla tarkoitetaan luottamusmiehen omaa keskituntiansiota ilman yli- ja sunnuntaityökorvauksia.

Työstä kokonaan vapautetun pääluottamusmiehen palkka

Työstä kokonaan vapautetun pääluottamusmiehen palkka määräytyy työpaikan työntekijöille maksettavien 20 korkeimman aika- tai suorituspalkan keskiarvon perusteella. Kahtakymmentä korkeinta palkkaa määrättäessä ei kuitenkaan oteta huomioon työpaikan yleisen ansiotason olennaisesti ylittäviä palkkoja. Pääluottamusmiehen palkan tarkistaminen tehdään 9 §:ssä mainittuina ajankohtina, jolloin hänelle myönnettävän vapaa-ajan pituus vahvistetaan.

Työstä osittain vapautetun pääluottamusmiehen palkka

Osittain työstä vapautettujen pääluottamusmiesten ansiokehityksen tulee vastata toimialueensa muiden vaativuudeltaan vastaavissa töissä työskentelevien työntekijöiden ansiokehitystä. Tämä tarkistetaan vuosittain.

Työstään osittain vapautetun pääluottamusmiehen kuukausikorvauksen määrittämisen on perusteltua tapahtua vuosittain aina samana ajankohtana, jona hänelle myönnettävän työstä vapautuksen pituus vahvistetaan. Ansiokehityksen vuosittainen tarkistaminen suositellaan lähtökohtaisesti kytkemään tähän samaan aikatauluun.

Työajan ulkopuoliset tehtävät

Jos pääluottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan tästä ajasta ylityökorvaus siltä osin kuin siitä paikallisesti sovitaan.

Kuukausikorvaus

Päáluottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain seuraavasti:

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Korvaus/kk 1.3.2022 alkaen euroa
10 - 19	81
20 - 49	89
50 - 99	96
100 - 149	114
150 - 199	138
200 - 249	161
250 - 399	189
400-	225

Paikallisesti voidaan sopia toisin päáluottamusmiehelle maksettavasta kuukausikorvauksesta.

Silloin, kun päáluottamusmiehen varamies, esim. päáluottamusmiehen vuosiloman tai sairauden aikana, hoitaa päáluottamusmiestehtäviä vähintään 2 viikon ajan, maksetaan kuukausikorvaus tältä ajalta hänelle.

Mikäli yrityksessä ei ole toimintaa lomautuksen, vuosiloman tai näihin verrattavien muiden syiden vuoksi ei kuukausikorvausta makseta.

Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon hänelle maksettavan kuukausikorvauksen määrästä sovittaessa.

11 § Luottamusmiehen koulutus

Koulutuksen järjestämisestä sovitaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Teollisuusliitto ry:n kesken erikseen.

Työehtosopimuksen osana noudatettavan yleissopimuksen 4 luvun 3 ja 4 kohtien määräyksiä luottamusmiehen koulutuksesta sovelletaan myös tämän sopimuksen 5 §:n 2 kappaleessa tarkoitetun luottamusmiehen varamieheen.

12 § Tarvikkeiden säilyttäminen ja toimitila

Työnantaja järjestää päáluottamusmiehelle tarkoituksenmukaisen paikan luottamustehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Mikäli päáluottamusmiehellä on säännöllistä vapautusta työstä vähintään 56 tuntia 4 viikon jaksoa kohti, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

13 § Toimistovälineiden käyttö

Työpaikan koon sitä edellyttäessä paikallisesti sovitaan, että pääluottamusmies voi tarvittaessa käyttää puhelinta ja muita yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimisto- yms. välineitä. Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti).

5 LUKU LUOTTAMUSMIEHEN TYÖSUHDE

14 § Luottamusmiehen työntekijäasema

Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

15 § Luottamusmiestehtävän hoitamisen vaikutukset työtehtäviin

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

Jos pääluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista on hänelle, ottaen huomioon tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

Pääluottamusmiehen luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, luottamusmieskauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin. Pääluottamusmiestehtävän päätyttyä määräytyy hänen palkkansa sen työn mukaan, jota hän tekee.

16 §

Luottamusmiehen työsuhdeturva *työsopimuksen irtisanominen ja luottamusmiehen lomauttaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä*

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa. Luottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa tai luottamusmies lomauttaa työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammatitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

Työsopimuksen irtisanominen luottamusmiehen henkilöstä johtuvasta syystä
Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena käsitteleminen

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8 luvun 1–3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Pääluottamusmiehen ehdokas- ja jälkisuoja

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiesehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa pääluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta ammattiosaston todettua vaalituloksen.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Erimielisyysneuvottelut työsopimuksen päättämisestä

Jos erimielisyys koskee liittojen välisen luottamusmiessopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

Korvaukset

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka.

Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Kansainväliseen konserniyhteistyöhön valitun henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta säädetään työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä.

Yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla valitulla henkilöstöryhmän yhteistoimintaedustajalla on edellä mainitun lainkohdan mukainen irtisanomissuoja.

6 LUKU SOPIMUKSEN SUHDE TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

Tämä sopimus on voimassa 18.2.2022 alkaen työehtosopimuksen osana. |

Helsingissä 18.2.2022

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Teollisuusliitto ry

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
TEOLLISUUSLIITTO RY**

YLEISSOPIMUS

1 LUKU

YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta.

Ennakkoilmoitus työtaisteluista

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai työntekijäliitolle mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

Organisaatio- yms. muutokset

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan yhteistoimintaorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

2 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

2.1

Työsuojelua koskevat määräykset

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti.

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii sellaisista välttämättömistä

työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 33 §:ssä on säädetty työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun työsuojeluyhteistoimintatehtävien edellyttämää koulutustarvetta ja -järjestelyjä käsiteltäväksi kahden kuukauden kuluessa valinnasta.

Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti siten, että toimialueet muodostuvat tarkoituksenmukaisiksi. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. työsuojeluasiamiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata toimialueen työntekijät. Lisäksi on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan.

Toimikunta

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon työpaikan laatu, laajuus ja työntekijöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta.

Työsuojelutoimikunnassa käsiteltävistä yhteisen työpaikan työsuojeluasioista on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 43g §:ssä.

Soveltamisalan rajoitus

Tämän sopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun työpaikassa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Sen sijasta, mitä edellisessä virkkeessä on määrätty, on työsuojeluvaltuutettu valittava vastaavasti, kun työntekijöiden lukumäärä on vähintään 10. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun.

2.2

Ilmoitukset

Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

2.3

Säädösten hankkiminen

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja muiden työsuojelutoimintaelinten käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

3 LUKU

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

3.1.

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Työsuojeluasiamiehelle sekä muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.

Arvioitaessa vapautuksen tarvetta on huomiota kiinnitettävä muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen sekä tehtävien määrään.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö on tarkoituksenmukaisinta sopia paikallisesti työpaikkakohtaisesti jäljempänä seuraavasta laskentakaavasta riippumatta. Mikäli työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ei ole edellä mainitusti sovittu, lasketaan vapautus työstä laskentakaavalla, jossa käytetään työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärää ja jäljempänä mainittujen toimialojen yhteydessä esitettyjä kertoimia.

Kerroin on annettu vaihteluvälinä ja sen keskiarvona. Vaihteluvälin käyttöön vaikuttavat työturvallisuus- ja työterveysriskit, työtapaturmien ja ammattitautien vakavuus ja kehitys, työssä tapahtuvat muutokset, työn luonne, alueellinen laajuus, ja sekä psyykkiset että fyysiset työolosuhteet. Yhteisellä työpaikalla (työturvallisuuslaki 49 §) työympäristön olosuhteet tulee huomioida pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä määriteltäessä. Mikäli työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ei päästä sopimukseen, laskentakaavassa käytetään toimialojen yhteydessä esitettyjä rajalukujen keskiarvoja.

Vapautus työstä on kuitenkin aina vähintään 4 tuntia 4 perättäisen viikon aikana.

Työsuojeluvaltuutetulle myönnettävän vapaa-ajan määrää vahvistettaessa työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä todetaan välittömästi ennen työsuojeluvaltuutetun vaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Mikäli työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana.

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskemiseksi sovitut toimialakohtaisten kertoimien vaihteluvälit ja vaihteluvälien keskiarvot, joihin sijoittuminen määritetään sillä perusteella, minkä toimialan huolto- ja kunnossapitotyötä työntekijä tekee.

Toimialat (TOL 2002):	Kertoimien vaihteluvälit ja keskiarvot:
I. Kaivostoiminta (13) Metallien jalostus (27) Metallituotteiden valmistus (28) Laivojen, veneiden ja raideliikenteen kulkuneuvojen valmistus (35)	vaihteluväli 0,26 – 0,36 keskiarvo 0,31
II. Koneiden ja laitteiden valmistus (29) Sähkökoneiden ja -laitteiden valmistus (31) Kulkuneuvojen valmistus (34)	vaihteluväli 0,22 – 0,30 keskiarvo 0,26
III. Elektroniikkatuotteiden valmistus (30) Tietoliikennetuotteiden valmistus (32) Hienomekaanisten tuotteiden valmistus (33)	vaihteluväli 0,19 – 0,25 keskiarvo 0,22

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskeminen

Laskentakaava:

työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x kerroin = aika tunteina/4 viikkoa

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan hänen työaikanaan suorittamien edellä tarkoitettujen työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionmenetykset sekä lisäksi, ellei muuta ole sovittu, kuukausittain korvausta seuraavasti:

Työstä vapautuksen määrä tunteina / 4 viikkoa	Korvaus/kk 1.3.2022 alkaen euroa/kk
4 - 15 tuntia	81
16 - 33 ”	89
34 - 55 ”	96
56 - 79 ”	114
80 - 95 ”	138
96 -139 ”	161
140 -159 ”	189
160 tuntia/ kokonaan työstä vapautettu	225

Jos työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytetään keskituntiansiota.

Työstä kokonaan vapautetun työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvaamisessa noudatetaan samaa menettelyä, jolla työstä kokonaan vapautetun pääluottamusmiehen palkka määräytyy luottamusmiessopimuksen 8 §:n mukaisesti.

Osittain työstä vapautettujen työsuojeluvaltuutettujen ansiokehityksen tulee vastata toimialueensa muiden vaativuudeltaan vastaavissa töissä työskentelevien työntekijöiden ansiokehitystä. Tämä tarkistetaan vuosittain.

3.2

Asema

Työsuhde

Työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muut henkilöstön edustajat ovat työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Liikkeen luovutus

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 3.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Työpaikan koon sitä edellyttäessä työsuojeluvaltuutetulla on tehtävien hoitamista varten oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto yms. välineitä. Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tai -tehtävien hoitamista.

Ammattitaidon ylläpitäminen

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

3.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Yksilösuoja

Työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1–3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

Työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset

Jos työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toiminta- yksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti.

3.4

Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun hän tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimii sijaisena.

4 LUKU KOULUTUS

4.1

Ammatillinen koulutus

Jos työnantaja antaa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettää työntekijän hänen ammattiinsa liittyvään koulutustilaisuuteen, korvataan työntekijän säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaisesti sekä kurssi- että matka-ajalta. Kuukausipalkkainen työntekijä saa koulutuksen ja sen edellyttämän matkan ajalta palkkansa vähentämättömänä.

Jos koulutus järjestetään säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan koulutuksen ajalta henkilökohtaisen aikapalkan suuruinen korvaus.

Lisäksi työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen 13 §:n mukaiset korvaukset matkakustannuksista.

Työnantaja maksaa myös kurssimaksut, opetusmateriaalin ja internaattikurssien täysihoidomaksun ja muiden kuin internaattikurssien osalta työehtosopimuksen 13 §:n mukaan määräytyvän päivärahan tai ateriakorvauksen.

Ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista on todettava, että kyse on tämän sopimuskohdan mukaisesta työntekijälle vapaaehtoisesta koulutuksesta. Vapaaehtoisen tai työntekijää velvoittavan koulutuksen eroista on liittojen välillä laadittu tulkintaohje, joka löytyy liittojen kotisivuilta.

4.2

Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen tai sitä korvaavan yhteistoimintaelimen jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus, kuten 4.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelvat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

4.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Lisäksi työntekijä voi osallistua työsuhteen katkeamatta Teollisuusliitto ry:n kolmen kuukauden muutoksen eväät-kurssille.

Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

4.4

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka järjestämisestä on sovittu Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Teollisuusliitto ry:n kesken, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle (luottamusmiessopimus 5 § kohta 1), yhteistoimintalain mukaiselle henkilöstöryhmän edustajalle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä keskituntiansion mukaan laskettuna, edellä mainituille luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetulle enintään kuukauden ajalta ja työsuojelu- ja muissa edellä mainituissa luottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään

kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välillä sovittu ateriakorvaus.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

4.5

Sosiaaliset edut

Osallistuminen sopimuksessa tarkoitettuun ay-koulutus-tilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

5 LUKU

SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa 18.2.2022 alkaen työehtosopimuksen osana. |

Helsingissä 18.2.2022

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Teollisuusliitto ry

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

PAIKALLISESTI SOVITTAVAT ASIAT

TYÖEHTOSOPIMUKSEN TARKOITTAMA PAIKALLINEN SOPIMINEN

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen voidaan jakaa kahteen ryhmään: työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviin sopimuksiin ja työsopimustasoiseen sopimiseen. Molemmista on kyse nk. toisin sopimisesta eli poikkeamisesta työehtosopimuksen määräyksistä tai työehtosopimuksen täydentämisestä.

Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavat paikalliset sopimukset

Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviin paikallisiin sopimuksiin sovelletaan työehtosopimuksen 4 §:n mukaista paikallisen sopimisen neuvottelujärjestystä. Luottamusmies ja pääluottamusmies ovat suoraan asemansa nojalla kelpoisia solmimaan sopimuksia, jotka sitovat kaikkia (pää)luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä, myös ammattiliittoihin järjestäytymättömiä. Yksittäistä työntekijää koskeva paikallinen sopimus voidaan tehdä työntekijän ja hänen esimiehensä välillä, ellei kyse ole työntekijöitä yleisemmin koskevasta tai muiden työntekijöiden työhön olennaisesti vaikuttavasta järjestelystä.

Nämä sopimukset saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä tarkoittaa, että paikallinen sopimus velvoittaa työnantajan ja jokaista työntekijää samalla tavoin kuin valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykset.

Toistaiseksi voimassa oleva työehtosopimuksen osaksi katsottava paikallinen sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla, ellei asianomaisesta työehtosopimuksen määräyksestä muuta ilmene tai muusta ole sovittu. Irtisanomiselle ei vaadita erityisiä perusteita.

Työehtosopimuksen mukainen työsopimustasoinen paikallinen sopiminen

Nämä sopimukset solmitaan työntekijän tai työntekijöiden sekä työnantajan välillä. Luottamusmies ja pääluottamusmies voivat näissä asioissa tehdä paikallisen sopimuksen pääsääntöisesti vain, jos ovat saaneet siihen kaikilta asianomaisilta työntekijöiltä erillisen valtuutuksen.

Näihin sopimuksiin ei sovelleta työehtosopimuksen 4 §:n määräyksiä, eivätkä nämä sopimukset tule työehtosopimuksen osaksi.

Työsopimustasoiset paikalliset sopimukset ovat usein luonteeltaan tilannekohtaisia tai määräaikaisia. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei toisin sovita.

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10, 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi

**Teollisuus
liitto** 

Teollisuusliitto ry

Hakaniemenranta 1
PL 107, 00531 Helsinki
Vaihde 020 774 001
www.teollisuusliitto.fi