

Raskone Oy:n sekä Julkisten ja
Hyvinvointialojen liitto JHL ry:n
välinen yrityskohtainen
TYÖEHTOSOPIMUS
18.12.2023–29.2.2028

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
YLEISET TYÖEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSET	6
SOVELTAMISALA	6
1 § Soveltamisala	6
TYÖSUHDETTA KOSKEVAT YLEISET MÄÄRÄYKSET	6
2 § Työsuhteen alkaminen	6
3 § Työnantajan ja työntekijän yleiset velvollisuudet	6
LOMAUTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN	6
4 § Lomauttaminen ja työsuhteen päättymisen	6
TYÖAIKA	7
5 § Työaikamääräykset	7
PALKKA JA PALKKANMAKSU	12
6 § Oikeus palkkaukseen	12
7 § Palkanmaksu	13
8 § Osa-ajan palkka ja palkaton poissaolo	13
9 § Palkkausjärjestelmä	13
SAIRAUSPOISSAOLOT	16
10 § Oikeus sairauslomaan	16
10 a § Korvaava työ	16
11 § Palkka sairausloman ajalta	16
12 § Sairausajan palkan perusteet	17
13 § Sairauspoissaolosta ilmoittaminen	17
14 § Erinäisiä sairausajan palkkaan oikeuttavia poissaoloja	17
PERHEVAPAIISIIN LIITTYVÄT POISSAOLOT	17
15 § Oikeus perhevapaisiin	17
16 § Raskausvapaan, vanhempainvapaan ja adoptiovanhemman vanhempainvapaan palkallisuus	17
17 § Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus	18
SAIRAUTEEN SEKÄ PERHEVAPAIISIIN LIITTYVÄT ERITYISMÄÄRÄYKSET	18
18 § Päivärahan siirtyminen työnantajalle	18
19 § Työntekijän vilpillisyys	19
ERÄÄT MUUT POISSAOLOT	19
20 § Opinnot	19
21 § Merkkipäivät ja lähiomaisiin liittyvät poissaolot	19
22 § Maanpuolustus ja kriisivalmennus	20
23 § AY kokoukset	20

POISSAOLOIHIN LIITTYVIÄ ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	20
24 § Poissaoloajan palkattomuus.....	20
25 § Este hakea työstä vapautusta	20
KUSTANNUSTEN KORVAUS	21
26 § Matkakustannusten korvaaminen.....	21
27 § Muuttokustannusten korvaaminen.....	21
VUOSILOMA JA LOMARAHAA	21
28 § Vuosiloma	21
29 § Lomapäivän määritelmä	21
30 § Vuosiloman pituus.....	21
31 § Loma-ajan palkka ja lomarahaa	22
32 § Vuosiloma-ajan lisät	23
33 § Työssäolon veroinen aika.....	23
34 § Lomakausi ja vuosiloman antamisajankohta	23
35 § Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen	24
36 § Kuukausipalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä vuosilomalisä.....	24
37 § Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomarahaa	25
38 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka ja vuosilomalain mukaisen vapaan ajalta maksettava lomakorvaus.....	26
39 § Vuosilomalain mukaisen vapaan ajalta maksettava lomakorvaus.....	26
40 § Lomapalkan maksaminen	27
41 § Vuosiloman säästäminen	27
42 § Lomaoikeuden ja vuosiloman siirtämistä koskevat määräykset.....	27
43 § Lomarahaa	28
44 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun irtisanominen ja lomauttaminen	29
45 § Luottamusmiehet.....	29
46 § Työpaikkakokoukset.....	30
47 § Työturvallisuus ja työsuojelu	30
48 § Työtapaturmasta johtuvan sairausajan palkka	30
49 § Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto	30
50 § Paikallinen sopiminen.....	31
51 § Asiamiehet	31
52 § Jäsenmaksujen periminen.....	31
53 § Ryhmähenkivakuutus.....	31
54 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	31

55 § Työrauhalauseke.....	32
56 § Varaumalauseke	32
SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO.....	32
57 § Sopimuksen voimassaolo.....	32
LIITE 1: PALKKAUSJÄRJESTELMÄ	33
LIITE 2: JOUSTOPANKKISOPIMUS	39
LIITE 3: ULKOTYÖLISÄÄ KOSKEVAT MÄÄRITTELYT	40
LIITE 4: SOPIMUSMÄÄRÄYKSET MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA	41
LIITE 5: SOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA.....	43
LIITE 6: YLEISSOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA TYÖPAIKOILLA, LUOTTAMUS- MIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTUIJEN SEKÄ – ASIAMIESTEN ASEMASTA, TIEDOTTAMISESTA, KOULUTUKSESTA JA ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖSTÄ.....	51
LIITE 7: IRTISANOMISSUOJASOPIMUS.....	68

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

18.12.2023

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

RASKONE OY:N TYÖEHTOSOPIMUS

Sopijaosapuolet ovat päässet 1.12.2023 neuvottelutulokseen Raskone Oy:n työehtosopimuksen uusimisesta ja uusitaan sanottu sopimus sopimuskaudelle 2024–2028 seuraavasti:

1. Sopimuskausi

Sopimus tulee voimaan 18.12.2023 ja on voimassa 29.2.2028 saakka, mikäli sopimusosapuolet pääsevät 15.2.2027 mennessä yhteisymmärrykseen neljännen sopimusvuoden palkkatarkistuksesta ja työryhmistä. Mikäli ajanjakson 1.2.2027–29.2.2028 palkantarkistusten tasosta ja mallista ei päästä 15.2.2027 mennessä sopimukseen, työehtosopimus päättyy ilman irtisanomista 28.2.2027.

Sopimus jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota jom-maltakummalta puolelta viimeistään 6 viikkoa ennen sopimuskauden päätty-mistä.

2. Palkantarkistukset vuosina 2024, 2025 ja 2026

Vuosi 2024 (12 kk)

Palkkataulukkoita (TES:n liite 1 Palkkausjärjestelmä kohta A. Palkkataulukko) ja työehtosopimuksen euromääräisiä lisiä ja henkilöstöedustajien palkkiota korotetaan 1.1.2024 tai lähimmän palkanmaksuajankohdasta lukien 3,6 %:lla pois lukien yövuorolisää ja työnopastajalisää.

Palkkiojärjestelmä

Palkkiojärjestelmä muutetaan kokonaisuudessaan **liitteen 1** mukaiseksi (TES:n liite 1 kohta E. Mekaanikon työmyyntiin perustuva palkanosa).

Toimistotyöntekijöiden palkankorotukset

Raskoneen toimistotyöntekijöiden palkkoja korotetaan 2,6 % suuruisella yleis-korotuksella ja 1,0 % yrityskohtaisella erällä, jonka jakotavasta päättää työnantaja kuultuaan toimihenkilöiden luottamusmiestä.

Vuosi 2025

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden taulukkopalkkoja korotetaan 1.2.2025 alkaen seuraavasti:

Yleiskorotus toteutetaan Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen yleiskorotuksen ja mahdollisten paikallisten erien suuruisella määrällä. Yleiskorotuksen yhteydessä palkkoja korotetaan kuten 1.1.2024 palkankorotuksen yhteydessä, kuitenkin työnopastajalisää korotetaan kuten muita euromääräisiä lisiä. Yövuorolisää ei koroteta.

Mahdolliset kertaerät huomioidaan verrokkialan suuruisena, ellei muusta sovita.

Mikäli verrokkialan kertaerä maksetaan sopimuskauden pidennyksen johdosta, ei sitä huomioida Raskone Oy:n talokohtaisessa työehtosopimuksessa.

Palkkiojärjestelmä kustannuksiin lisätään vastaava kustannusvaikutus yhtiössä sovitulla tavalla. Muutokset tuodaan osaksi työehtosopimusta (TES:n liite 1 kohta E. Mekaanikon työmyyntiin perustuva palkanosa). Mikäli palkkiojärjestelmästä ei päästä yhtiössä sopimukseen, niin palkkiojärjestelmän euromääriin tehdään kustannusvaikutukseltaan samansuuruinen korotus ottaen huomioon hinnankorotusten vaikutus palkkiorajoihin.

Toimistotyöntekijöiden palkkoja ja palkan osia korotetaan samansuuruisella yleiskorotuksella, kun muiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden.

Vuosi 2026

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden taulukkopalkkoja korotetaan 1.2.2026 alkaen seuraavasti:

Yleiskorotus toteutetaan Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen yleiskorotuksen ja mahdollisten paikallisten erien suuruisella määrällä.

Yleiskorotuksen yhteydessä palkkoja korotetaan kuten 1.1.2024 palkankorotuksen yhteydessä, kuitenkin työnopastajalisää korotetaan kuten muita euromääräisiä lisiä. Yövuorolisää ei koroteta.

Mahdolliset kertaerät huomioidaan verrokkialan suuruisena, ellei muusta sovita.

Mikäli verrokkialan kertaerä maksetaan sopimuskauden pidennyksen johdosta, ei sitä huomioida Raskone Oy:n talokohtaisessa työehtosopimuksessa.

Palkkiojärjestelmä kustannuksiin lisätään vastaava kustannusvaikutus yhtiössä sovitulla tavalla. Muutokset tuodaan osaksi työehtosopimusta (TES:n liite 1 kohta E. Mekaanikon työmyyntiin perustuva palkanosa).

Mikäli palkkiojärjestelmästä ei päästä yhtiössä sopimukseen, niin palkkiojärjestelmän euromääriin tehdään kustannusvaikutukseltaan samansuuruinen korotus ottaen huomioon hinnankorotusten vaikutus palkkiorajoihin.

Toimistotyöntekijöiden palkkoja ja palkan osia korotetaan samansuuruisella yleiskorotuksella, kun muiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden.

3. Tekstimuutokset

3.1 Perhevapaat

Siirtymämääräys: Uusia perhevapaamääräyksiä noudatetaan raskausvapaissa ja vanhempainvapaissa, jotka alkavat työehtosopimuksen voimaantulopäivänä tai sen jälkeen ja joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain perhevapaita koskevia säännöksiä.

Mikäli työntekijän raskausvapaa tai vanhempainvapaa alkoi ennen työehtosopimuksen voimaantuloa tai vapaaseen sovelletaan 31.7.2022 voimassa olleita sairausvakuutuslain perhevapaita koskevia säännöksiä, noudatetaan myös 1.1.2024 päättyneen työehtosopimuksen perhevapaamääräyksiä.

Muutetaan pykälät 16 § ja 17 § seuraavanlaisiksi

LAPSEN SYNTYMÄÄN JA HOITOOON LIITTYVÄT POISSAOLOT

16 § Oikeus raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen

Työntekijällä on oikeus erityisraskaus-, raskaus ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen, tilapäiseen hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen, siten kuin siitä säädetään työsopimuslaissa.

17 § Raskausvapaan, vanhempainvapaan ja adoptiovanhemman vanhempainvapaan palkallisuus

Synnyttävälle vanhemmalle maksetaan raskausvapaan alusta lukien edellä 10 §:ssä määritellyllä tavalla laskettu palkka 40 arkipäivältä ja raskausvapaata välittömästi seuraavalta vanhempainvapaalta 16 arkipäivältä edellyttäen, että hänellä muuten olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa.

Ei-synnyttäneelle, sairausvakuutuslain 9 luvun 5 § (14.1.2022/28) 1 ja 2 momentissa tarkoitetulle vanhemmalle maksetaan edellä 10 §:ssä määritellyllä tavalla laskettu palkka vanhempainvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 16 arkipäivää edellyttäen, että hänellä muuten olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa.

Jos työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, sovelletaan adoptioon välittömästi liittyvänä tämän pykälän mukaisia määräyksiä palkan maksamisesta synnyttävän ja ei-synnyttävän vanhemman vapaan ajalta, mikäli työntekijä on oikeutettu saamaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 § (14.1.2022/28) 3 momentin mukaista adoptiovanhemmalle maksettavaa vanhempainrahaa.

Palkan saamisen edellytyksenä kuitenkin on, että hän on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta.

3.2. Lomaraha

44 § Lomaraha

Poistetaan teksti:

~~Palvelussuhteen päättyessä maksetaan lomaraha kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jotka työntekijä on ansainnut palvelussuhteen päättymishetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.~~

Lisätään seuraava teksti:

Lomarahaa ei makseta mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde päättyy työntekijästä itsestään johtuvasta syystä.

Henkilön eläköitymistä tai pysyvästi työkyvyn heikentymisen vuoksi irtisanomista ei pidetä henkilöstä itsestään johtuvana syynä.

3.3. Joustojärjestelmä

5 § Työaikamääräykset 20. Joustojärjestelmä eli ns. joustopankki

Lisätään sana ”toimihenkilöitä” alla olevaan tekstiin.

Mekaanikkoja ja toimihenkilöitä koskevasta joustopankin käytöstä on sovittu **liitteessä 2**.

Lisätään liite

3.4. Luottamusmiehet

Kohtaan 45 § Luottamusmiehet lisätään teksti

Mikäli luottamusmies on yli 7 päivää estynyt hoitamasta työtehtäviään poissaolon takia ml. vuosiloma, niin siltä ajalta maksetaan luottamusmieskorvaus varaluottamusmiehelle. Mikäli varaluottamusmiestä ei ole valittu, niin palkkiota ei makseta ja yhtiön pääluottamusmies hoitaa ko. tehtävää.

3.5. Työtapaturmasta johtuvan sairausajan palkka

48 § Työtapaturmasta johtuvan sairausajan palkka

Täsmennetään kohtaan kyse olevan 90 kalenteripäivästä:

Työtapaturmasta johtuvan sairausloman ajalta maksetaan täysi palkka 90 kalenteripäivän jaksolta, jos työtapaturma on sattunut työskenneltäessä Rasko-
neen lukuun.

Työtapaturman aiheuttamasta poissaolosta on muuten voimassa, mitä kohdassa SAIRAUSPOISSAOLOT on määrätty.

3.6 Vaativuusluokkien, HEKO-taulukoiden ja HEKO-pisteytyksen muutos

Muutetaan työehtosopimuksen Liitteen 1 Palkkausjärjestelmä seuraavat kohdat tämän neuvottelupöytäkirjan **liitteen 1** mukaiseksi:

A. Palkkataulukko

B. Vaativuusluokat ja niiden määrittely

C. HEKO-taulukko

D. Heko-pisteytys

E. Mekaanikon työmyyntiin perustuva palkanosa

3.7. Kutsuntatilaisuuden palkallisuus

Lisätään kohtaan 22 § Maanpuolustus ja kriisivalmennus teksti:

Työpäivälle sattuvat puolustusvoimien järjestämät kutsuntatilaisuudet ovat palkallisia vapaapäiviä.

3.8. Ay-koulutus

Kohta 7.2.1 Korvaukset Ay-koulutuksen osalta

Ateriakorvaus on 1.1.2024 alkaen 32 € (ollut 50 € 31.12.2023 saakka)

Muutetaan alla olevan teksti seuraavanlaiseksi

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pidemmän kurssin osalta on 32 € ~~50 €~~ opetusohjelman mukaista kurssipäivää kohden. Yhden päivän mittaisesta koulutustilaisuudesta ateriakorvausta maksetaan puolet ateriakorvauksen koko määrästä. Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta

3.9. Työryhmät

Sopijaosapuolet perustavat työryhmän pohtimaan mahdollista korjaamojen työnjohtajien palkkiomallia. Palkkiomalli tähtää korjaamojen tehokkuuden, työhyvinvoinnin ja ympäristöarvojen huomioimiseen sekä myyntikatteen nousemiseen. Työryhmän tulee tehdä esitys viimeistään 31.12.2024 mennessä.

Etäyhteyksin 18.12.2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Håkan Ekström

Keijo Karhumaa

YLEISET TYÖEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSET

SOVELTAMISALA

1 § Soveltamisala

Tätä työehtosopimusta noudatetaan Palvelualojen työnantajat Palta ry:n jäsenyrityksenä olevan Raskone Oy:n työsopimussuhteessa oleviin (jäljempänä työntekijä) henkilöihin.

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Raskone Oy:n palveluksessa yksityisoikeudellisessa työsuhteessa oleviin työntekijöihin pois lukien päälliköt ja johto.

TYÖSUHDETTA KOSKEVAT YLEISET MÄÄRÄYKSET

2 § Työsuhteen alkaminen

Työsopimus tehdään kirjallisena työsopimuslain määräysten mukaisesti.

Työsopimusta tehtäessä voidaan sopia kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaisesta koeajasta, jonka kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa ilman irtisanomisaikaa.

Työntekijän työsuhteen katsotaan alkavan sinä päivänä, jolloin työnantaja työntekijän työhön ottaessaan ilmoittaa työn alkavan ja työntekijä sopimuksen mukaisesti ryhtyy työhön.

Työntekijän työhön ottamisesta on annettava tieto asianomaiselle luottamusmiehelle.

3 § Työnantajan ja työntekijän yleiset velvollisuudet

Työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä, suunnitella ja järjestää työt sekä johtaa ja valvoa työn suorittamista. Työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä perusteetomasti toisiinsa nähden eriarvoiseen asemaan.

Työntekijä sitoutuu olemaan sivullisille ilmaisematta, mitä hän työnantajaltaan tai työssään muutoin on salassa pidettävänä saanut tietoonsa. Tämä salassapitovelvollisuus on voimassa työsuhteen päätyttyäkin kuitenkin enintään kolmen vuoden ajan.

LOMAUTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

4 § Lomauttaminen ja työsuhteen päätyminen

Työntekijän irtisanomisessa ja lomauttamisessa noudatetaan PALTA:n EPA-sektorin irtisanomissuojasopimusta ja yleissopimusta.

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä

ammattityöntekijöitä, vammaisia ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

TYÖAIKA

5 § Työaikamääräykset

1. Soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan tämän sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työaikoihin.

Tämän sopimuksen työaikamääräyksiin liittyviä korvauksia ja lisiä koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin työntekijöihin, joita asemansa perusteella on pidettävä itsenäisessä johtavassa asemassa olevina taikka, jotka muutoin työskentelevät sellaisissa olosuhteissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytetyn ajan järjestelyä.

Työaikalain säännöksiä noudatetaan siltä osin kuin näissä määräyksissä ei ole toisin sovittu.

2. Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on 7 tuntia 39 minuuttia päivässä, sekä viikossa on 38 tuntia 15 minuuttia.

3. Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

Työviikko alkaa maanantaina.

Työvuorokausi alkaa klo 07.00 ja toimihenkilöillä 06.00.

4. Säännöllisen työajan järjestelyt

Keskimääräinen säännöllinen työaika:

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa enintään 26 viikon pituisena ajanjaksona edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Työajan tilapäinen pidentäminen:

Vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan pidentää 10 tuntiin,

- 1) jos työaika jonakin toisena saman tai sitä seuraavan viikon etukäteen määrättynä päivänä on vastaavasti lyhyempi; tai

- 2) jos viikoittainen säännöllinen työaika enintään kolmen viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin 15 minuuttiin viikossa.

Säännöllisen työajan sijoittaminen

Työaika päivätyössä sijoitetaan 7 - 17 välille, ellei työnantaja ole tuotannon teknisten ja / tai taloudellisten syiden sitä perustellusti vaatiessa vahvistanut lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa muuta työaika. Vuorotyössä työaika sijoitetaan työnantajan määräämien työvuorojen mukaan.

5. Liukuva työaika

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka saa olla enintään neljä tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana, joka voidaan ylittää tai alittaa liukumarajojen puitteissa. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia. Liukuvan työajan käyttöönotto edellyttää sopimusta työnantajan ja työntekijän välillä.

Säännöllisen työajan tulee tasoittua työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan pituiseksi enintään kalenterivuoden aikana.

6. Työajaksi luettava aika

Työajaksi lasketaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

Päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työajaksi, jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta.

Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.

7. Viikkolepo ja päivittäiset lepoajat

Päivittäinen lepoaika:

Työntekijälle on varattava tunnin kestävä päivittäinen lepoaika, jos vuorokautinen työaika on yli kuusi tuntia. Tämä lepoaika voidaan tarvittaessa lyhentää 30 minuutiksi.

Yöaikana voidaan ruokailu järjestää tapahtuvaksi työn lomassa.

Jos työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta, ei lepoaika lasketa työajaksi.

Vuorokausilepo:

Vuorokausilevon osalta noudatetaan Työaikalain määräyksiä.

Viikkolepo ja siitä poikkeaminen:

Viikkolevon ja siitä poikkeamisesta osalta noudatetaan Työaikalain määräyksiä.

Toinen viikoittainen vapaapäivä:

Pääsääntönä pidetään sitä, että työntekijöillä on viikon aikana kaksi perättäistä vapaapäivää ja vapaapäivät mahdollisimman tasaisesti jokaista viikkoa kohden. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen, mikäli mahdollista, olla lauantai.

8. Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt

Seuraavat arkipyhät eivät lyhennä työaikaa:

- juhannuspäivä ja
- pyhäinpäivä sekä

lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat

- uudenvuodenpäivä,
- loppiainen,
- vapunpäivä,
- itsenäisyyspäivä,
- joulupäivä ja
- tapaninpäivä.

Seuraavat arkipyhät lyhentävät työaikaa:

- pitkäperjantai,
- toinen pääsiäispäivä,
- juhannusaatto,
- helatorstai sekä

muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvat

- loppiainen,
- jouluaatto,
- joulupäivä,
- tapaninpäivä,
- uudenvuodenpäivä,
- vapunpäivä ja
- itsenäisyyspäivä.

Edellä mainitut arkipyhät lyhentävät kukin kyseisen viikon tai työjakson työaika 7 tunnilla 39 minuutilla 2 kohdan mukaisesta tuntimäärästä.

Työaika näillä viikoilla ja työjaksoissa on pyrittävä lyhentämään edellä mainitulla tavalla.

Jos työaika ei ole voitu lyhentää, maksetaan kyseisillä viikoilla tai työjaksoilla lisä- ja ylityökorvausta.

Pääluottamusmiehen tai korjaamokohtaisen luottamusmiehen kanssa voidaan sopia myös työajanlyhennyksestä.

9. Perustuntipalkka

Perustuntipalkka on 1/163 kuukausipalkkaisen työntekijän kuukausipalkasta, mukaan lukien kuukausittain säännönmukaisesti toistuvat kiinteät lisät.

Tuntipalkkaisen työntekijän perustuntipalkkana pidetään hänen yksinkertaista tuntipalkkaansa.

10. Ylityökorvaus

Työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä maksetaan

- 1) vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka; ja
- 2) viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä kahdeksalta ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 prosentilla ja viikon seuraavilta työtunneilta, riippumatta siitä, ovatko ne vuorokautista vai viikoittaista ylityötä, 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka.

Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviä työtunteja ei oteta mukaan laskettaessa 2 kohdassa tarkoitettua viikkoylityökorvausta.

11. Ylityökorvaus arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyissä

Viikolla, johon sisältyy muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä tai itsenäisyyspäivä, maksetaan ylityökorvauksena työaikalain mukaisessa työssä viikoittaisen säännöllisen työajan 30 tuntia 15 minuuttia ylittäviltä 16 ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla korotettu perustuntipalkka. Viikon seuraavilta työtunneilta maksetaan 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka riippumatta siitä, ylittävätkö ne säännöllisen vuorokautisen työajan vai eivät.

12. Lisätyökorvaus arkipyhäviikolla

Viikolla, johon sisältyy yksi 8 kohdan 2 momentissa tarkoitettu päivä, maksetaan lisätyökorvauksena perustuntipalkka jokaiselta tunnilta, joka ylittää työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä 30 tuntia 15 minuuttia.

Milloin viikko sisältää useampia 1 momentissa mainittuja päiviä, lisätyökorvauksen perusteena olevaa tuntimäärää alennetaan työaikalain 6 §:n mukaisessa töissä 8 tuntia kutakin tällaista päivää kohti.

Lisätyökorvausta maksetaan tämän pykälän 2 kohdan mukaiseen viikoittaiseen ylityörajaan saakka, joka on 38 tuntia 15 minuuttia, ellei edellä 12 kohdassa olevasta muuta johdu.

Lisätyökorvausta ei makseta niiltä työtunneilta, joilta maksetaan ylityökorvausta.

13. Iltatyölisä

Iltatyölisää maksetaan iltavuoroksi nimetyiltä työvuoroilta klo 18:00 - 22:00 väliseltä ajalta.

14. Yötyölisä

Yövuorolisää maksetaan yövuoroksi nimetyiltä työvuoroilta klo 22:00-06:00 väliseltä ajalta.

15. Sunnuntaityökorvaus

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä kello 00.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvauksena tunnilta 9 §:n mukaista perustuntipalkkaa vastaava korvaus.

Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 18.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

16. Lauantaityökorvaus

Lauantaityön osalta maksetaan kello 00.00-18.00 lauantailisää.

17. Aattopäivänlisä

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- tai jouluaattona klo 00.00–18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivälisänä tunnilta tämän pykälän 9 kohdan mukaista perustuntipalkkaa vastaava lisä.

18. Varallaolo

Varallaolokorvaus maksetaan korotettuna seuraavilta arkipyhiltä 72,50 eurolla korotettuna: itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, uudenvuodenpäivä, vapupäivä ja juhannuspäivä.

Muu varallaolo tarkoittaa sitä, että työntekijä sitoutuu olemaan tavoitettavissa ja lähtövalmiudessa puolen tunnin varoitusajalla. Tavoitettavuus järjestetään esimerkiksi työnantajan kustantamalla matkapuhelimella tai muulla vastaavalla hälytysjärjestelmällä. Mekaanikolle ja toimihenkilölle maksetaan varallaolosta 9 §:n kohdan 6. vuorotyökorvaukset ja muut euromääräiset lisät.

Korjaamokohtaisesti sovitaan varallaolojärjestelmän tarpeellisuudesta ja käytönotosta. Tätä valmiusaikaa ei lueta työajaksi.

Jos työntekijä viikkovarallaolon yhteydessä yllättäen estyy, esimerkiksi sairauden vuoksi, hoitamasta varallaoloa, vähennetään hänen viikkokorvauksestaan seitsemäsosa jokaiselta pois jäävältä päivältä.

Työntekijät voivat keskenään vaihtaa varallaolopäiviä sovittuaan siitä esimiehen kanssa. Tällöin varallaolokorvaus jaetaan tehtyjen päivien suhteessa tai työntekijät sopivat vaihdettujen päivien takaisin tekemisestä keskenään.

Toimihenkilöiden osalta kestoltaan yli 15 minuuttia kestävä avun organisointi asiakkaalle (työnantajan pyynnöstä tehtynä) on työtä, joka korvataan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti ylityönä. Kuitenkin klo 23.00 – 06.00 välisenä aikana tulleista soitoista aiheutuva työ korvataan 100 %:lla korotettuna. Puhelut ja toimenpiteet kirjataan. Paikallisesti sovitaan työntekijän ulkopuolisen kännykkäpäivystyksen järjestämisestä.

19. Korvaus hälytystyöstä

Työntekijälle maksetaan hälytysluonteiseen työhön lähdöstä korvauksena 1,5 tunnin palkka. Hälytysluonteisen työn päätyttyä peseytymiskorvauksena maksetaan yhden tunnin palkka, ellei työntekijä välittömästi jatka varsinaista työtään.

Hälytysluonteisesta työstä maksetaan normaalin ylityön mukaisesti.

Soveltamisohje:

Jos asentaja on ehtinyt jo lähteä matkalle tai on juuri saapunut korjaamolle, eikä ole vielä ehtinyt pukea suojavaatteita ja hälytys todetaan sen jälkeen aiheettomaksi, maksetaan tällaisissa tapauksissa 1,5h:n palkkaa vastaava korvaus ja matkakustannukset. Niissä tapauksissa, joissa asentaja on jo ehtinyt pukea suojavaatteet, maksetaan hälytyskorvaus TES:sen mukaisesti.

20. Joustojärjestelmä eli ns. joustopankki

Mekaanikkoja ja toimihenkilöitä koskevasta joustopankin käytöstä on sovittu liitteessä 2.

PALKKA JA PALKANMAKSU

6 § Oikeus palkkaukseen

Työntekijän oikeus sopimusten mukaiseen palkkaukseen alkaa siitä päivästä, jona hän ryhtyy tehtävää hoitamaan. Oikeus palkkaukseen päättyy työsuhteen päättyessä.

Työntekijälle ei makseta palkkausta sen kalenterikuukauden jälkeiseltä ajalta, jonka alusta hänelle maksetaan työntekijäin eläkelain tai jonkin muun eläkelain mukainen työkyvyttömyyseläke.

7 § Palkanmaksu

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle palkka maksetaan kerran kuukaudessa kuukauden viimeisenä päivänä jälkikäteen.

Palkkiot, lisät ja korvaukset, jotka on sidottu määrättyihin laskentakausiin, maksetaan viimeistään laskentakauden päättymistä seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamaan rahalaitokseen.

Työsuhteen päättyessä loppupalkka maksetaan työsuhteen päättymiskuukautta seuraavan kuukauden palkanmaksupäivänä.

8 § Osa-ajan palkka ja palkaton poissaolo

Laskettaessa kuukausipalkkaisen työntekijän osa-ajan palkkaa tai vähennettäessä palkkaa palkattoman poissaolon ajalta, lasketaan työpäivän ja työtunnin palkka jakamalla kuukausipalkka kyseisessä kuukaudessa olevien työpäivien tai työtuntien lukumäärällä. Työosuudelle kohdistuva palkka lasketaan näin saadun tunti- tai päiväpalkan perusteella. Kuukausipalkkaan lasketaan tässä yhteydessä kuuluvaksi palkan kiinteä osuus, palkkio sekä mahdollinen markkinaraha.

9 § Palkkausjärjestelmä

1. Soveltamisala

Palkkausjärjestelmää sovelletaan kaikkiin Raskoneen palveluksessa oleviin koko- ja osa-aikaisiin työsuhteessa oleviin työntekijöihin pois lukien päälliköt ja johto.

2. Palkkataulukko, vaativuusluokat, HEKO-pisteytys, HEKO-määrittelyt, työmyyntiin perustuva palkanosa ja markkinaraha

Palkkataulukko

Vaativuusluokat ja niiden määrittely;

- i. Henkilökohtaisen palkanosuuden (HEKO) pisteytystaulukko;
- ii. Henkilökohtaisen palkanosuuden (HEKO) määrittelytaulukot;
- iii. Mekaanikoiden työmyyntiin perustuva palkanosuus; ja
- iv. Markkinaraha

ovat **liitteessä 1**.

3. Palkkausjärjestelmän rakenne

Mekaanikot

Mekaanikoiden palkka muodostuu lähtökohtaisesti neljästä (4) osasta:

- 1) Työn vaativuuteen perustuva palkanosa
- 2) Henkilökohtainen palkanosuus (heko)
- 3) Markkinaraha
 - a) työnantaja voi omalla päätöksellään nostaa, laskea tai poistaa markkinarahan
 - b) tes-korotukset/yleiskorotukset eivät lähtökohtaisesti korota markkinarahaa, ellei yhdessä toisin sovita
- 4) Palkkiotyömyyntiin perustuva osuus

Mekaanikon palkka voi myös muodostua pelkästään kohdista työn vaativuuteen perustuva palkanosasta (kohta 1), henkilökohtaisesta palkanosuudesta (kohta 2) ja markkinarahasta (kohta 3), mikäli Raskone ja mekaanikko nimenomaisesti niin sopivat.

Toimihenkilöt

Toimihenkilöiden palkka muodostuu kolmesta (3) osasta:

- 1) Työn vaativuuteen perustuva palkanosa
- 2) Henkilökohtainen palkanosuus (heko)
- 3) Markkinaraha
 - a) työnantaja voi omalla päätöksellään nostaa, laskea tai poistaa markkinarahan
 - b) tes-korotukset/yleiskorotukset eivät lähtökohtaisesti korota markkinarahaa, ellei yhdessä toisin sovita

4. Erimielisyyksien selvittäminen

Mikäli palkkausjärjestelmän soveltamisesta syntyneestä erimielisyydestä ei päästä korjaamalla korjaamopäällikön ja luottamusmiehen osalta yhteisymmärrykseen, siirtyy asia ratkaistavaksi Raskoneen johdon ja pääluottamusmiehen välisiin neuvotteluihin.

Mikäli erimielisyys koskee tämän sopimuksen tulkintaa ja soveltamista eikä siitä ole päästy edellä mainituissa menettelyissä yksimielisyyteen, voidaan asia saattaa osapuolten välisen työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaiseen neuvotteluun.

5. Ammattitutkinnot

Autoalan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittaneelle työntekijälle maksetaan tutkinnon suorittamisen jälkeen seuraavan palkanmaksukauden alusta kertaluontoinen Raskoneen stipendi 350,00 euroa.

6. Vuorotyökorvaukset ja muut euromääräiset lisät

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää euroina seuraavasti:

Euromääräiset lisät	
	1.1.2024
Iltavuorolisä, mek	1,37
Iltavuorolisä, th	1,96
Yövuorolisä	4,00
Lauantailisä	1,96
Varallaolokorvaus/vko mek	226,27
Varallaolokorvaus/pvä mek	37,66
Varallaolokorvaus/vko th	135,77
Varallaolokorvaus/pvä th	20,66
Ulkotyölisä, mek	0,70
Työnopastajalisä/pvä mek.	20,54

Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, mutta tehdään normaalipituuisena työpäivänä työpaikalla käytännössä olevasta säännöllisen työajan sijoittelusta poiketen (ilta- ja yötyö), maksetaan korotusta seuraavasti:

- klo 18.00 - 22.00 välisenä aikana tehdystä työstä iltavuoron lisää vastaava korvaus
- klo 22.00 - 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä yövuoron lisää vastaava korvaus

Soveltamisohje:

Sairasloman, vuosiloman, kurssin tms. ajanjakson osalta ei ole perusteita maksaa yllä mainittuja lisiä, koska niiden maksamisen perusteena on työskentely kyseisessä vuorossa tai olosuhteessa. Sen sijaan vuosilomalta maksetaan mahdollista vuosilomalisää.

SAIRAUSPOISSAOLOT

10 § Oikeus sairauslomaan

Työntekijällä on oikeus saada sairauslomaa, jos hän on todistetusta sairaudesta, viasta tai vammasta, työtapaturmasta tai ammattitaudista johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta työtään ja työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä selvitys.

10 a § Korvaava työ

Korvaava työ on käytössä kulloinkin yrityksessä sovelletulla tavalla.

11 § Palkka sairausloman ajalta

Työntekijälle maksetaan sairausloman ajalta täysi palkka työsuhteen yhdenjaksoisen kestoajan perusteella seuraavasti:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto aika	Palkallisen ajanjakson pituus
– 1 kuukausi mutta alle 3 vuotta	28 kalenteripäivää
– 3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 kalenteripäivää
– 5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 kalenteripäivää
– 10 vuotta tai kauemmin	56 kalenteripäivää

Jos työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on kestänyt yhden kuukauden, maksetaan työntekijälle 50 % täydestä sairausajanpalkasta sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun. Palkkaa maksetaan kuitenkin enintään siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairaskorvauslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

Sairausajan palkkaa maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä. Sairaudesta aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää, maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä.

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuusi (6) kuukautta, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Palkka maksetaan myös karenssipäivältä, jos työkyvyttömyyden on aiheuttanut työtapaturma.

Jos työkyvyttömyys saman sairauden vuoksi alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa viimeisestä sairausajan päivästä, ei työntekijällä ole oikeutta uuteen 1 momentin mukaiseen sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka suoritetaan yhteensä enintään 1 momentissa mainitulta ajanjaksolta. Saman sairauden näin uusiutuessa sairausajan palkan maksaminen aloitetaan kuitenkin ilman karenssipäivää, jos korvausjakso ei ole tullut täyteen. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu Kelan tekemän ratkaisun perusteella.

Soveltamisohje 1:

Sairasloman alle jäävältä, kyseiselle henkilölle merkitystä lauantai-vuorosta maksetaan palkka ja oikeus lauantaityötä vastaavaan vapaapäivään säilyy.

Alle 10 vuoden ikäisen lapsen äkillisen sairauden johdosta on toisella vanhemmista oikeus palkalliseen hoitovapaaseen, joka on 3 päivää. Jos lääkärintodistukset ovat useamman lapsen sairastuttua peräkkäisiä, on hoitovapaa lapsikohtainen.

12 § Sairausajan palkan perusteet

Sairausajalta 11 §:n mukaan maksettava täysi palkka määräytyy 8 §:ssä mainittujen perusteiden mukaisesti.

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän palkka säännöllisen työajan työtunneilta määräytyy edellisen päättyneen palkanmaksukauden keskituntiansion mukaisesti.

13 § Sairauspoissaolosta ilmoittaminen

Työntekijä, joka sairauden vuoksi on tullut työkyvyttömäksi, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle työkyvyttömyydestä ja sen arvioidusta päättymisajankohdasta.

Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä selvityksellä. Tällaisena käytetään lääkärintodistusta tai muuta työnantajan hyväksymää luotettavaa selvitystä. Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään vain, jos lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.

14 § Erinäisiä sairausajan palkkaan oikeuttavia poissaoloja

Mitä edellä 10 - 13 §:ssä on todettu, sovelletaan myös, milloin työntekijän ei voida 10 §:ssä tarkoitetusta syystä sallia hoitaa hänen työsuhteeseensa kuuluvia tehtäviä taikka milloin työntekijä on tartuntatautilain (583/86) 16 §:n mukaisesti määrätty olemaan poissa ansiotyöstä tai sanotun lain 17 §:n nojalla eristetty.

PERHEVAPAIISIIN LIITTYVÄT POISSAOLOT

15 § Oikeus perhevapaisiin

Työntekijällä on oikeus erityisraskaus-, raskaus ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen, tilapäiseen hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen, siten kuin siitä säädetään työsopimuslaissa.

16 § Raskausvapaan, vanhempainvapaan ja adoptiovanhemman vanhempainvapaan palkallisuus

Synnyttävälle vanhemmalle maksetaan raskausvapaan alusta lukien edellä 10 §:ssä määritellyllä tavalla laskettu palkka 40 arkipäivältä sisältäen lauantait ja

raskausvapaata välittömästi seuraavalta vanhempainvapaalta 16 arkipäivältä sisältäen lauantait edellyttäen, että hänellä muuten olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa.

Ei-synnyttäneelle, sairausvakuutuslain 9 luvun 5 § (14.1.2022/28) 1 ja 2 momentissa tarkoitettulle vanhemmalle maksetaan edellä 10 §:ssä määritellyllä tavalla laskettu palkka vanhempainvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 16 arkipäivää sisältäen lauantait edellyttäen, että hänellä muuten olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa.

Jos työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, sovelletaan adoptioon välittömästi liittyvänä tämän pykälän mukaisia määräyksiä palkan maksamisesta synnyttävän ja ei-synnyttävän vanhemman vapaan ajalta, mikäli työntekijä on oikeutettu saamaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 § (14.1.2022/28) 3 momentin mukaista adoptiovanhemmalle maksettavaa vanhempainrahaa.

Palkan saamisen edellytyksenä kuitenkin on, että hän on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta.

17 § Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus

Työntekijälle maksetaan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillisesti sairastuessa tilapäisen hoitovapaan ajalta, kuitenkin enintään kolmelta työpäivältä, kohdan 11 § mukainen palkka.

Palkan maksamisen edellytyksenä tässä pykälässä tarkoitetun poissaolon ajalta on, että poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön. Palkallisuuden edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kysymyksessä on yksinhuoltaja ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan.

Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka pysyvästi asuu erillään aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka aviopuoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.

SAIRAUTEEN SEKÄ PERHEVAPAIISIIN LIITTYVÄT ERITYISMÄÄRÄYKSET

18 § Päivärahan siirtyminen työnantajalle

Työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä-, äitiys-, isyysrahaan tai adoptiovanhemman vanhempain- tai isyysrahaan siirtyy sairaus-, äitiys-, isyysloman tai adoptiovanhemman vanhempainvapaan ajalta työnantajalle siltä osin kuin päivä-, äitiys-, isyysrahan tai adoptiovanhemman vanhempain- tai isyysrahan määrä ei ylitä hänen samalta ajalta saamaansa palkan määrää.

Työntekijä, jolle maksetaan tämän sopimuksen mukaisesti palkkaa sairaus-, äitiys-, isyysloman tai adoptiovanhemman vanhempainvapaan ajalta, on velvollinen

noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain mukaan työnantajalle suoritettavan päivä-, äitiys-, isyysrahan tai adoptiovanhemman vanhempainrahan tai isyysrahan hakemista varten.

Jos työntekijä laiminlyö edellisessä momentissa tarkoitettujen määräysten ja ohjeiden noudattamisen, voidaan hänelle maksaa sairaus-, äitiys-, isyysloman tai adoptiovanhemman vanhempainvapaan ajalta palkkaa vähennettynä sairausvakuutuslain mukaisen päivä-, äitiys-, isyysrahan tai adoptiovanhemman vanhempainrahan tai isyysrahan määrällä.

19 § Työntekijän vilpillisyys

Jos työntekijä on vilpillisesti tai törkeästi tuottamuksesta ilmoittanut väärin tai salannut jonkin seikan, joka voi vaikuttaa näiden sopimusmääräysten (10–23 §) mukaisen etuuden saamiseen tai suuruuteen, tai jos hän itse tai toisen avulla on tarkoituksellisesti aiheuttanut sairauden, vian tai vamman taikka estänyt sen parantumisen taikka hänen törkeä huolimattomuutensa on olennaisesti myötävaikuttanut sairauden syntymiseen, voidaan hänelle tämän sopimuksen mukaan kuuluva etuus evätä tai alentaa.

Jos työntekijä on hänen kanssaan työsopimusta tehtäessä tietten salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

ERÄÄT MUUT POISSAOLOT

20 § Opinnot

Opintovapaalain (273/79) nojalla myönnetystä työstä vapautuksesta on voimassa, mitä siitä on säädetty tai sovittu.

21 § Merkkipäivät ja lähiomaisiin liittyvät poissaolot

Työpäiväksi sattuvat 50- ja 60- vuotispäivät, oma avioliittoon vihkimispäivä, lähiomaisen hautajaispäivä, perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta enintään yksi päivä ja muun perheenjäsenen kuin alle 10 vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastumispäivä, mikäli poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön, ovat palkallisia vapaapäiviä, siten kuin jäljempänä on sovittu.

Työntekijälle myönnetään työpäiväksi sattunut edellä 1 momentissa tarkoitettu merkki- ja muu päivä palkalliseksi vapaapäiväksi, milloin se työntekijän tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Poissaolopäivältä maksetaan kohdan 33 mukainen palkka.

Lähiomaisella tarkoitetaan edellä työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia, työntekijän vanhempia ja hänen aviopuolisonsa vanhempia sekä työntekijän veljiä ja sisaria.

Perheenjäsenellä tarkoitetaan samassa taloudessa eläviä työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia. Lapseksi katsotaan myös ottolapsi ja kasvattilapsi.

Aviopuolisoon verrattavana pidetään työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, jonka kanssa työntekijällä on yhteisesti huollettavia lapsia. Aviopuolisoon rinnastetaan rekisteröidyn parisuhteen toinen osapuoli.

22 § Maanpuolustus ja kriisivalmennus

Työntekijälle, joka osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille tai pelastuslain (379/2011) 10 luvun 67 §:n nojalla väestönsuojelukoulutukseen, maksetaan tämän sopimuksen kohdan 33 mukainen palkka vähennettynä reserviläispalkalla tai sitä vastaavalla korvauksella.

Mikäli reservin kertausharjoituksiin kutsutulle ei makseta asevelvollisuuslain (1438/2007) 11 luvun 102 §:n nojalla reserviläispalkkaa, ei hänelle makseta myöskään edellä tarkoitettua palkkaa.

Edellä sanotun estämättä työntekijä on kuitenkin oikeutettu saamaan vuosilomansa ajalta maksettavan palkan vähentämättömänä.

Työpäivälle sattuvat puolustusvoimien järjestämät kutsuntatilaisuudet ovat palkallista aikaa.

23 § AY kokoukset

Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi hänen osallistuessaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ja Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan edustajakokous, valtuusto ja hallitus tai niitä vastaavat elimet. Maksettava palkka määräytyy kohdan 33 mukaisesti.

POISSAOLOIHIN LIITTYVIÄ ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

24 § Poissaoloajan palkattomuus

Työntekijälle ei makseta palkkaa tämän sopimuksen perusteella muulta työstä vapautusajalta eikä muulta poissaoloajalta.

25 § Este hakea työstä vapautusta

Työntekijälle, joka on poissa työstä jostakin edellä mainitusta syystä, mutta on estynyt hakemasta työstä vapautusta, maksetaan tältä ajalta palkka niiden perusteiden mukaan, joiden mukaisesti hänellä tämän sopimuksen nojalla olisi oikeus palkan saamiseen, mikäli hänelle samasta syystä olisi myönnetty työstä vapautus. Asianomaisen tulee välittömästi esteen poistuttua ilmoittaa poissaolon syy työnantajalle.

KUSTANNUSTEN KORVAUS

26 § Matkakustannusten korvaaminen

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät matkat.

Matkakustannusten korvaamisen osalta noudatetaan verohallinnon kulloinkin antamia määräyksiä.

27 § Muuttokustannusten korvaaminen

Muuttokustannusten korvaamisen osalta noudatetaan tämän sopimuksen liitteenä olevia erillisiä määräyksiä.

VUOSILOMA JA LOMARAHHA

28 § Vuosiloma

Työntekijöiden vuosiloma määräytyy vuosilomalain sekä tässä sopimuksessa sovitun mukaisesti.

29 § Lomapäivän määritelmä

Lomapäivä on arkipäivä. Arkipäiväksi ei tätä sopimusta sovellettaessa lueta arkilauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoa, juhannusaattoa, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää.

30 § Vuosiloman pituus

Työntekijä saa vuosilomaa vuosilomalain 5 §:n 1 ja 3 momenttien mukaisesti joko taulukon A (alle 1 vuosi) tai taulukon B (vähintään 1 vuosi) mukaan.

Taulukko A

Kun työntekijän työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, vuosilomaa ansaitaan kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavan taulukon mukaan.

Täysinä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

Taulukko B

Kun työntekijän työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään yhden vuoden, vuosilomaa ansaitaan kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavan taulukon mukaan.

Täysinä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25

Lomakausi on toukokuun 2. päivästä syyskuun viimeiseen päivään.

Loma-aikana ei noudateta työvuorolistaa vaan siirrytään normaaliin työaikaan.

Soveltamisohje:

Henkilön vuosiloman aikana ei noudateta työvuorolistaa, vaan siirrytään normaaliin työaikaan. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijällä ei ole oikeutta työvuorolistan mukaisesti mahdollisesti loman alle jäävää lauantaiyötä vastaavaan vapaapäivään ennen tai jälkeen vuosiloman.

Esim.1 Lomaa edeltävällä viikolla henkilölle on merkitty viikkovapaa ja lauantaiyöpäivä. Tässä tapauksessa lomaa edeltävällä viikolla ei pidetä viikkovapaata eikä työskennellä lauantaina.

Esim.2 Henkilölle on merkitty lauantaiyöpäivä vuosilomaa edeltävälle viikolle ja sitä vastaava vapaapäivä on merkitty vuosilomajakalle. Tässä tapauksessa ei työskennellä lauantaina, eikä oikeutta viikkovapaaseen ole.

31 § Loma-ajan palkka ja lomarahana

Vuosiloman ajalta maksetaan työntekijälle hänen sopimuksen mukainen palkkansa säännöllisenä palkanmaksupäivänä.

Milloin työntekijälle maksetaan esimerkiksi ylityöstä, vuorotyöstä, aloittamis- ja lopettamistyöstä tai varallaolosta kiinteitä kuukausikorvauksia, on nämä palkanluonteiset erät maksettava myös vuosiloman aikana.

Lomarahana laskennassa käytetään palkanlaskennassa automaattisesti lomanmääräytymisvuodelle kohdistuvia palkkakausia siten, että ensimmäinen mukaan tuleva kausi on 1.3.-31.3. ja viimeinen mukaan tuleva kausi on 1.2.-28.2. Näin laskennassa on aina mukana 12 kuukautta. Edellä määritellyltä ajalta maksetut säännöllisen työajan palkat jaetaan luvulla 250, jolloin saadaan päiväpalkka. Mikäli lomaan oikeuttavia kuukausia on vähemmän kuin 12, on jakaja lomaan oikeuttavien kuukausien määrä x 21 ja jaettavan on vastaavalta ajalta maksetut säännöllisen työajan palkat. Esimerkiksi, jos näitä kuukausia on 11 muodostuu jakajaksi 231 (11x21). Näin saadusta päiväpalkasta maksetaan 50 % kutakin lomapäivää kohden lomarahana.

Korvauskäytäntö, jos vuosilomalta kutsutaan töihin:

Käsitellään TES kohdan 19 mukaan (korvaus hälytystyöstä) kahteen päivään asti ja menetetyt lomapäivät korvataan täysinä lomapäivinä ja pidetään sovittuna ajankohtana. Pidemmät jaksot sovitaan tapauskohtaisesti.

32 § Vuosiloma-ajan lisät

Vuosilomalisä

Vuosilomalisänä maksetaan vuosilomapäivää kohden (1/250) lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista palkkio-osista, varallaolokorvauksista, ulkotyölisistä ja vuorolisistä, jotka ovat iltatyö-, yötyö-, lauantaityo- ja sunnuntaityökorvaus. Toimihenkilöiden osalta vuosilomalisään ei lasketa palkkio-osaa. Mikäli lomaan oikeuttavia kuukausia on vähemmän kuin 12, on jakajana lomaan oikeuttavien kuukausien määrä x 21 ja jaettavana vastaavalta ajalta maksetut säännöllisen työvuoron mukaiset lisäpalkat.

Vuosilomalisää ei makseta lomakorvauksista eikä silloin kun lomapalkka maksetaan ns. prosenttikorvauksen muodossa.

Vuosilomalisä maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä.

33 § Työssäolon veroinen aika

Vuosilomalain 7 §:ssä säädetyn lisäksi työssäolon veroisena aikana pidetään vuosilomaa määrättäessä seuraavia päiviä:

1. Työpäivät, joina työntekijä on työsuhteen kestäessä ollut poissa työstä sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn palkallisen sairausloman aikana.
2. Työpäivät, joina työntekijä on työsuhteen kestäessä ollut poissa työstä koulutussopimuksissa tarkoitettuun palkalliseen ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn opintovapaan aikana, kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti.
3. Työpäivät, joina työntekijä on työsuhteen kestäessä ollut poissa työstä 50- ja 60- vuotispäivän, oman avioliittoon vihkimispäivän, lähiomaisen hautajaispäivän taikka perheenjäsenen äkillisen sairastumisen tai kuolemantapauksen johdosta.
4. Työpäivät, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä hänen osallistuesaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ja Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan edustajakokous, valtuusto ja hallitus tai niitä vastaavat elimet.
5. Työpäivät, joina työntekijä on työsuhteen kestäessä ollut poissa työstä kuntoutuksen vuoksi myönnetyllä palkattomalla vapaalla ja joilta päiviltä hänelle on myönnetty kuntoutusrahaa tai toimeentuloturva.

34 § Lomakausi ja vuosiloman antamisajankohta

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 20 §:ssä on säädetty, noudatetaan vuosiloman antamisessa mitä tässä pykälässä on sovittu.

Vuosiloma annetaan pääsääntöisesti työnantajan määräämänä aikana lomakautena. Lomaa määrättäessä on pyrittävä ottamaan huomioon työntekijän ehdotus loman ajankohdasta. Lomakausi on toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika, mainitut päivät mukaan lukien.

Se osa ansaitusta lomasta, joka ylittää 20 lomapäivää annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua.

35 § Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 21 §:ssä on säädetty, noudatetaan vuosiloman antamisessa mitä tässä pykälässä on sovittu.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työntekijä pitää 10 lomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Lisäksi saadaan sopia 10 lomapäivää ylittävän loman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

Työnantaja ja työntekijä saavat vuosilomalain 21 §:n 4 momentin mukaisesti sopia, että vuosilomasta 5 arkipäivän osuus pidetään lyhennettynä työaikana.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on vuosilomalain 20 §:n mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä.

36 § Kuukausipalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä vuosilomalisä

Kuukausipalkkaisella työntekijällä on oikeus saada sovittu palkkansa loman ajalta.

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomakorvaus on pitämättä jäänyttä vuosilomapäivää kohti 1/21 kuukausipalkasta. Vuosilomapalkan määräytyessä tämän pykälän 4 momentin perusteella, on vuosilomakorvaus vuosilomapäivää kohti tällöin vuosilomapalkan määrä jaettuna lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittujen lomapäivien lukumäärällä.

Vuosilomalaissa säädetyn lisäksi otetaan vuosilomapalkka ja lomakorvausta laskettaessa huomioon kutakin lomapäivää kohden 1/250 lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista tai maksettavaksi erääntyneistä sellaisista sopimukseen perustuvista lisäpalkoista, jotka maksetaan tuotannon määrän, työsuorituksen, erityisten työolosuhteiden tai niihin rinnastettavien seikkojen perusteella työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai joka etukäteen vahvistetun järjestelmän mukaan toistuu säännöllisesti sekä iltatyö-, yötyö- ja vuorotyöolisistä, aattopäivänlisistä, lauantaityö- ja sunnuntaityökorvauksista sekä varallaolokorvauksista.

Mikäli työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana vuosilomalain 10 §:n 4 momentin 1. lauseen tarkoittamalla tavalla, lasketaan lomapalkka vuosilomalain 12 §:n mukaan. Poiketen kuitenkin siitä, mitä vuosilomalain 12 §:ssä on säädetty, on vuosilomapalkka 30 §:n taulukossa A tarkoitetuissa tapauksissa 9 prosenttia, 30 §:n taulukossa B tarkoitetuissa tapauksissa 11,5 prosenttia ja niissä tapauksissa, kun asianomaisella on yrityskohtaisen työehtosopimuksen mukaisesti oikeus 30 arkipäivän lomaan täyttä lomanmääräytymisvuotta kohden, 13 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai

maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Vuosilomalisää koskevaa tämän pykälän 3 momenttia ei sovelleta näissä tapauksissa.

Mikäli työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän kuukausipalkan mukaan.

37 § Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomaraha

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän, joka sopimuksensa mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kuukaudessa, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työsäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomaraha saadaan alla olevia taulukoita A, B ja C käytettäessä kertomalla 1 momentissa tarkoitettu keskituntiansio lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärän perusteella lasketuilla asianomaisilla kertoimilla.

Taulukko A

Käytetään, milloin asianomaisella on oikeus tämän työehtosopimuksen 30 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettun taulukon A mukaiseen lomaan lomanmääräytymiskuukautta kohden.

Lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä	Lomapäivien lukumäärä	Lomapalkka-kerroin	Lomaraha-kerroin
1	2	16,00	8,00
2	4	31,00	15,50
3	5	44,50	22,25
4	7	57,60	28,80
5	9	72,00	36,00
6	10	86,40	43,20
7	12	101,60	50,80
8	14	116,00	58,00
9	15	131,20	65,60
10	17	146,40	73,20
11	19	162,40	81,20
12	20	192,80	96,40

Taulukko B

Käytetään, milloin asianomaisella on oikeus tämän työehtosopimuksen 30 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetun taulukon B mukaiseen lomaan lomanmääräytymiskuukautta kohden.

Lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä	Lomapäivien lukumäärä	Lomapalkkeroin	Lomarahakerroin
1	3	23,41	11,71
2	5	37,98	18,99
3	7	58,45	29,23
4	9	71,28	35,64
5	11	93,11	46,56
6	13	107,95	53,98
7	15	130,16	65,08
8	17	145,31	72,66
9	19	167,90	83,95
10	21	183,37	91,69
11	23	206,34	103,17
12	25	222,11	111,06

Osa-aikatyötä tekevän tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomaraha

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin vastaavaa täyttä työaika tehtäessä, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomaraha kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan kun edellä tässä pykälässä taulukoissa a-c olevat lomaoikeutta vastaavat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 38 tuntia 15 minuuttia osamäärällä.

38 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka ja vuosilomalain mukaisen vapaan ajalta maksettava lomakorvaus

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän, joka sopimuksensa mukaan työskentelee alle 14 päivänä kuukaudessa, vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain 12 §:n mukaisesti.

Työntekijälle, jolla on oikeus vuosilomalain 8 §:n mukaiseen vapaaseen, maksetaan vapaan ajalta lomakorvaus vuosilomalain 16 ja 19 §:n mukaisesti.

39 § Vuosilomalain mukaisen vapaan ajalta maksettava lomakorvaus

Työntekijälle, jolla on oikeus vuosilomalain 8 §:n mukaiseen vapaaseen, maksetaan vapaan ajalta lomakorvaus vuosilomalain 16 ja 19 §:n mukaisesti.

40 § Lomapalkan maksaminen

Vuosilomalain 15 §:stä poiketen vuosilomapalkkaa ei makseta etukäteen, vaan lomaa tai sen osaa vastaava lomapalkka maksetaan varsinaisen palkanmaksun yhteydessä.

41 § Vuosiloman säästäminen

Sen estämättä mitä vuosiloman ajankohdasta on sovittu tai säädetty, työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä säästää osan vuosittaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana.

Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan työntekijän vuosilomasta 15 päivää ylittävä osa.

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien pitoajankohdasta on tehtävä suunnitelma viimeistään silloin, kun työnantaja varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Säästövapaa annetaan työnantajan ja työntekijän tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.

Säästövapaan antamisesta ja siirtämisestä on vastaavasti voimassa, mitä vuosiloman antamisesta ja siirtämisestä on säädetty tai sovittu. Säästövapaan ajalta maksettavasta palkkauksesta on voimassa, mitä vuosilomapalkasta on säädetty tai sovittu. Palvelussuhteen päättyessä pitämättä jääneestä säästövapaasta on maksettava korvaus sen mukaan, mitä vuosilomakorvauksesta on säädetty tai sovittu.

Palvelussuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta. Korvaus määräytyy samoin kuin vuosilomakorvaus.

42 § Lomaoikeuden ja vuosiloman siirtämistä koskevat määräykset

Mikäli työntekijä siirtyy Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyrityksestä muun yrityksen palvelukseen eikä hänelle ole suostumuksensa mukaisesti suoritettu lomakorvausta siirtymistä edeltäneeltä palvelusajalta, saadaan, mikäli asianomainen sitä pyytää ja asianomaiset työnantajat siihen suostuvat, saamatta jäänyt loma tai loman osa siirtää siirtymisajankohdan jälkeen pidettäväksi.

Siirrettyyn lomaan tai loman osaan nähden noudatetaan sen palvelussuhteen perusteella määräytyviä säännöksiä ja määräyksiä, jossa asianomainen on loman tai sen osan alkaessa.

Jos työntekijä on erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla vuosilomansa tai sen osan alkaessa, taikka tällöin tiedetään hänen saavan vuosilomansa aikana edellä tarkoitetun vapaan, on vuosiloma, jos asianomainen sitä pyytää, siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan.

43 § Lomaraha

Lomarahaan sovelletaan jäljempänä olevia määräyksiä, jollei yrityskohtaisesti ole toisin sovittu:

Lomarahan määräytyminen

Työntekijälle, lukuun ottamatta 8 momentissa tarkoitettuja tapauksia, maksetaan lomaraha niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut edellisenä lomanmääräytymisvuonna.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha määräytyy sen tehtävän mukaan, jossa työntekijä on kesäkuun viimeisenä päivänä. Jos työntekijä on työstä vapaana kesäkuussa, määräytyy lomaraha sen tehtävän palkan mukaan, joka hänelle olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä. Jäljempänä 6 ja 7 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha määräytyy vastaavasti ero tai siirtymähetken tehtävän palkan mukaan.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 % päiväpalkasta, joka saadaan, kun työntekijän kesäkuun kuukausipalkka jaetaan luvulla 21 ja saatuun osamäärään lisätään edellä 33 §:ssä tarkoitettujen lisäpalkkojen kahdessadasviideskymmenesosa.

Jos työntekijä on osasairausvapaalla siinä kuussa, joka määrittää lomarahan suuruuden, käytetään lomarahan laskentaperusteena sen tehtävän mukaista palkkaa, jonka työntekijä saisi, jos olisi työssä kokoaikaisen työsopimuksensa perusteella.

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän, joka sopimuksensa mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kuukaudessa, lomarahasta on määräykset tämän sopimuksen 38 §:ssä.

Lomaraha maksetaan työntekijälle toukokuussa normaalina palkanmaksupäivänä. Jäljempänä 6 ja 7 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha maksetaan siirtymisajankohdan tai palvelussuhteen päättymisajankohdan palkanmaksun yhteydessä.

Lomarahaa ei makseta mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde päättyy työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Henkilön eläköitymistä tai pysyvästi työkyvyn heikentymisen vuoksi irtisanomista ei pidetä henkilöstä itsestään johtuvana syynä.

Työntekijälle, joka lähtee suorittamaan asevelvollisuuttaan/siviilipalvelusta tai siirtyy suomalaisen valvontajoukon tahi pohjoismaisen instituutin palvelukseen taikka palvelukseen Yhdistyneissä Kansakunnissa, sen erityisjärjestöissä tai muussa sellaisessa hallitusten välisessä kansainvälisessä järjestössä tai yhteistyöelimessä, johon Suomi on virallisesti liittynyt tai sellaisessa kansainvälisessä kehitysyhteistyötehtävässä, jossa Suomi on mukana, maksetaan lomaraha kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jotka hän on ansainnut siirtymähetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

Lomarahaa ei makseta työntekijälle, jolle ei kerry ainoatakaan täyttä lomanmääräytymiskuukautta.

Lomarahen vaihtaminen vapaaksi

Mikäli työnantaja ja työntekijä siitä sopivat, voi työntekijä vaihtaa lomarahen tai osan siitä palkalliseksi vapautukseksi työstä siten, että kahden lomapäivän lomaraha vastaa yhtä palkallista vapaapäivää.

44 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun irtisanominen ja lomauttaminen

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun irtisanomisesta ja lomauttamisesta on voimassa PALTAN EPA-sektorin irtisanomissuojasopimuksen ja kulloinkin voimassa olevien lait.

45 § Luottamusmiehet

Liitolla on oikeus nimetä yksi luottamusmies pääluottamusmieheksi ja yksi luottamusmies varapääluottamusmieheksi.

Raskoneen palveluksessa olevien Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL ry:n jäsenet voivat valita keskuudestaan korjaamokohtaisen luottamusmiehen ja hänelle varamiehen. Ei kuitenkaan Kirkkonummen korjaamolle, jota hoitaa Vantaan korjaamon luottamusmies tai sellaisen puuttuessa kulloinkin pääluottamusmiehen toimea hoitava henkilö.

Raskoneen palveluksessa olevien Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL ry:n jäsenet voivat valita keskuudestaan yhden luottamusmiehen toimihenkilöille ja hänelle varamiehen. Luottamusmies ja varamies valitaan joko korjaamojen toimihenkilöiden tai pääkonttorin työntekijöiden joukosta.

Luottamusmieheen ja pääluottamusmieheen sekä näiden varamiehiin sovelletaan keskustason sopimuksen määräyksiä. Pääluottamusmiehen ajankäytöstä tehtävien hoitamiseen sovitaan erikseen.

Luottamusmiehille annetaan tietoja oman toimialueensa henkilöstön lukumääristä, palkkarakenteista ja niiden kehittymisestä.

Mikäli luottamusmies on yli 7 päivää estynyt hoitamasta työtehtäviään poissaolon takia ml. vuosiloma, niin siltä ajalta maksetaan luottamusmieskorvaus varaluottamusmiehelle. Mikäli varaluottamusmiestä ei ole valittu, niin palkkiota ei makseta ja yhtiön pääluottamusmies hoitaa ko. tehtävää.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkiot:

Taulukko 1.1.2024 alkaen:

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Palkkio €/kk		
	Pääluottamusmies	Luottamusmies	Työsuojeluvaltuutettu
3 - 30	153 (153,22)	98 (98,27)	74 (73,97)
31 – 100	165 (164,85)	114 (114,13)	87 (86,65)
101 - 200	247 (247,27)	175 (175,42)	132 (132,09)

201 - 400	279 (279,97)	199 (198,66)	148 (147,94)
401 tai enemmän	326 (325,47)	246 (246,22)	171 (171,19)

Mikäli yrityksissä tällä hetkellä maksettavat palkkiot ovat vähintään tämän taulukon suuruisia, nykyiset palkkiot säilyvät ennallaan.

46 § Työpaikkakokoukset

Paikallisella ammattiosastolla on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista asioista työnantajan hallitsemisessa tiloissa edellyttäen, että työnantajan hallinnassa on tarkoitukseen sopivat tilat, joissa kokoukset voidaan pitää yrityksen toimintaa kohtuuttomasti häiritsemättä ja kokouksen pitämisestä on työnantajan kanssa sovittu.

47 § Työturvallisuus ja työsuojelu

Työnantajan on työturvallisuuslain ja muun työsuojelulainsäädännön edellyttämin tavoin otettava huomioon kaikki, mikä kohtuudella on tarpeellista, että työntekijä ei joutuisi työssä alttiiksi tapaturmille tai saisi haittaa terveydelle.

Työntekijän on samoin noudatettava lainsäädännön asettamia velvollisuuksiaan tapaturmien ja terveyshaittojen estämiseksi.

Työnantaja järjestää työntekijöille riittävät henkilökohtaiset suojavälineet, esimerkiksi suojahaalarit, turvajalkineet, työkäsineet, silmäsuojaimet sekä muut työtehtävien riskien mukaisesti tarpeelliset suojaimet. Työntekijällä on velvollisuus käyttää työnantajan järjestämiä suojavälineitä.

Soveltamisohje:

Raskone hankkii työntekijän käyttöön suojalasit henkilökohtaisilla vahvuuksilla. Tämän edellytyksenä on, että työntekijällä on jo käytössään optikon tai silmälääkärin määräämät silmälasit henkilökohtaiseen käyttöön. Suojalasien hankinta on tarkemmin määritelty Raskoneen TYHY- toimintasuunnitelmassa.

48 § Työtapaturmasta johtuvan sairausajan palkka

Työtapaturmasta johtuvan sairausloman ajalta maksetaan täysi palkka 90 kalenteripäivän jaksolta, jos työtapaturma on sattunut työskennellessä Raskoneen lukuun.

Työtapaturman aiheuttamasta poissaolosta on muuten voimassa, mitä kohdassa SAIRAUSPOISSAOLOT on määrätty.

49 § Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto

Raskoneessa toteutetaan työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa ja järjestetään henkilöstölle työterveyshuolto.

50 § Paikallinen sopiminen

Paikallisesti voidaan sopia työehtosopimuksesta poiketen seuraavista asioista

- työvuorojärjestely
- varallaolon käyttöönotto ja järjestelyt

Sopijapuolina ovat korjaamopäällikkö ja korjaamon luottamusmies. Sopiminen tehdään aina kirjallisesti. Ennen allekirjoitusta sopimusteksti lähetetään pääluottamusmiehelle ja Raskoneen henkilöstöosastolle hyväksyttäväksi. Allekirjoituksen jälkeen sopimus on voimassa molemminpuolisella kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

51 § Asiamiehet

Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen järjestön asiamiehellä on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskevista asioista käydä työajalla työpaikoilla sovittuaan käynnistä asianomaisen yksikön päällikölle.

52 § Jäsenmaksujen periminen

Työnantaja pidättää työntekijän palkasta Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n jäsenmaksut palkanmaksukausittain edellyttäen, että työntekijä on antanut siihen valtuutuksen ja tilittää ne liiton osoittamalle pankkitilille.

53 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen, siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

54 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Työntekijän tulee palkkaansa tai työehtojaan koskevista kysymyksissä kääntyä ensin esimiehensä puoleen.

Tämän työehtosopimuksen soveltamista koskevat erimielisyydet pyritään viivyttelemättä ratkaisemaan korjaamopäällikön ja asianomaisen luottamusmiehen välillä.

Jos neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, on asiasta laadittava pöytäkirja, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa lyhyesti mainitaan erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta. Sen jälkeen voidaan asia saattaa asianomaisen yrityksen ja pääluottamusmiehen ratkaistavaksi.

Ellei edellä mainituissa neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, asia voidaan saattaa tähän työehtosopimukseen osallisten liittojen ratkaistavaksi. Neuvottelut asian ratkaisemiseksi on aloitettava viipymättä ja viimeistään kahden viikon kuluttua esityksen tekemisestä.

Siinä tapauksessa, etteivät liitot ole voineet sopia syntyneistä erimielisyyksistä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Niin kauan kuin edellä todetusta erimielisyydestä käydään neuvotteluja, ei asian johdosta saa julistaa työnseisausta eikä ryhtyä muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi. Neuvottelut katsotaan päättyneiksi, kun asia on yhteisesti ratkaistu tai neuvottelut on yhteisesti sovittu päättyneiksi tai jokin sopijaosapuoli ilmoittaa neuvottelut osaltaan päättyneiksi.

Jollei työsuhteesta johtuvassa taloudellista etuutta koskevassa asiassa ole pantu kannetta vireille tai vaatimusta esitetty kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana suorituksen olisi pitänyt tapahtua tai maksu on suoritettu, on oikeus etuuteen menetetty. Oikeus etuuteen on lisäksi menetetty, jollei neuvotteluja ole edellä tämän pykälän 4 momentissa tarkoitetuin tavoin vaadittu edellä mainitussa kolmen vuoden määräajassa.

55 § Työrauhauseke

Työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

56 § Varaumauseke

Tämän työehtosopimuksen määräykset ovat tulleet voimaan 1.1.2024. Sopijaosapuolet ovat sopineet jatkavansa työehtosopimuksen kehittämistä ja ovat yksimielisiä siitä, että jos vanhoista korjaamoalan työntekijöiden työehtosopimuksesta, korjaamoalan2 toimihenkilöiden työehtosopimuksesta, Raskoneen Oy:n yrityskohtaisesta työntekijöiden tai toimihenkilöiden työehtosopimuksesta, ja matkakustannusten korvaamisesta sovitusta liitteistä tai jostain muusta Raskone Oy:ssä voimassa olleen työehtosopimuksen osasta tai liitteestä, mitä edellä ei ole mainittu, on jäänyt siirtämättä tähän uuteen sopimukseen asioita, jotka vaikuttavat työntekijän työsuhteen-, sosiaaliin- tai muihin sellaisiin ehtoihin, joiden katsotaan heikentävän tai parantavan työntekijän asemaa, noudatetaan siltä osin vanhojen sopimusten määräyksiä, kunnes yhteisesti on sovittu uuden työehtosopimuksen kehittämistyön niiltä osin päättyneen.

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

57 § Sopimuksen voimassaolo

Uusi sopimuskausi on voimassa 29.2.2028 saakka, mikäli sopimusosapuolet pääsevät 15.2.2027 mennessä yhteisymmärrykseen neljännen sopimusvuoden palkkaratkaisusta ja työryhmistä. Mikäli ajanjakson 1.2.2027–29.2.2028 palkantarkistusten tasosta ja mallista ei päästä 15.2.2027 mennessä sopimukseen, työehtosopimus päättyy ilman irtisanomista 28.2.2027.

Sopimus jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota jommaltakummalta puolelta viimeistään 6 viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

LIITE 1: PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

A. PALKKATAULUKKO

Taulukkoa sovelletaan kaikkiin henkilöstöryhmiin lukuun ottamatta pääkonttorin toimihenkilöitä.

heko	harjoittelija	perustaso	vaativa	erityisvaativa
1 (peruspalkka)	1 801,82	2 019,16	2 230,51	2 441,85
1,05		2 120,12	2 342,03	2 563,94
1,10		2 221,08	2 453,56	2 686,04
1,15		2 322,04	2 565,08	2 808,13
1,20		2 423,00	2 676,61	2 930,22
1,25		2 523,96	2 788,14	3 052,32
1,30		2 624,91	2 899,66	3 174,41
1,35		2 725,87	3 011,19	3 296,50
1,40		2 826,83	3 122,71	3 418,59

Alle 18-vuotiaat työntekijöiden (ml. harjoittelijat ja opiskelijat) palkka on työsuhteen alussa 9,80 euroa tunnissa tai 1.605 euroa kuukaudessa.

B. VAATIVUUSLUOKAT JA NIIDEN MÄÄRITTELY

Työntekijän vaativuusluokka määräytyy niiden töiden perusteella, joita työntekijä pääosin työssään tekee.

Palkkataulukon mukainen peruspalkka määräytyy vaativuusluokan perusteella.

Mekaanikoiden vaativuusluokat

Harjoittelija	perustaso	vaativa taso	erityisvaativa taso
Rekrykoulutus oppisopimus kesätyö	huoltotyöt alustatyöt yksittäisten komponenttien vaihto katsastustarkastukset perus mittaaminen yksinkertaisten kaavioiden luku testereiden käyttö	vian etsintä voimansiirtotyöt moottorityöt polttoainejärjestelmän työt sähkövikojen korjaus hydrauliikkatyöt hitsaus diagnoosiikkatyöt	vaativat diagnostiikkatyöt hydrauliikkajärjestelmien korjaus sähköjärjestelmien korjaus väylätekniikan korjaustyöt vaativien sähkövikojen korjaus rungon ja ohjaamon oikaisu vaihteiston kunnostus

Harjoittelija-vaativuusluokassa on tutkintoa suorittava työntekijä, esimerkiksi oppisopimus-koulutettava. Harjoittelijan vaativuusluokassa voi lisäksi toimia jo työsuhteessa oleva ammattiin vastavalmistunut työntekijä 4 kk ajan työsuhteen alusta tai uutena työntekijänä palkattu 4 kk ajan työsuhteen alkamisesta.

Toimihenkilöiden vaativuusluokat

Toimihenkilöiden eri tehtävien vaativuusluokittelutaulukko. Vastuualueen ja tehtäväkuvan laajuus määrittelee, kuuluuko esimerkiksi huoltoesihenkilö, työnjohto vaativan vai erityisvaativan luokkaan.

Harjoittelija	Perustaso	Vaativa taso	Erityisvaativa taso
Harjoittelijat/kesätyöntekijät	Työnjohtoharjoittelija	Huoltoesihenkilö, työnjohto	Huoltoesihenkilö, työnjohto
	Huoltoesihenkilö, varaosat	Varaosapäällikkö	Varaosapäällikkö
	Varastohenkilö	Huoltoesihenkilö, varaosat	

Harjoittelija-vaativuusluokassa on tutkintoa suorittava työntekijä, esimerkiksi oppisopimus-koulutettava. Harjoittelijan vaativuusluokassa voi lisäksi toimia jo työsuhteessa oleva ammattiin vastavalmistunut työntekijä 4 kk ajan työsuhteen alusta tai uutena työntekijänä palkattu 4 kk ajan työsuhteen alkamisesta.

C. HEKO-TAULUKKO JA HEKO-PISTEYTYS

Heko-pisteet ja sitä kautta henkilökohtainen palkanosuus voi nousta tai laskea työntekijän suoriutumisen perusteella.

Mahdollinen henkilökohtaisen palkanosuuden muutos tapahtuu seuraavan kuukauden alusta alkaen, kun työntekijälle on käyty läpi heko-pisteiden muutos ja sen perusteet.

Selite	Suorituksessa on puutteita ja vaatii kehittämistä / suoritus on selkeästi alle yhtiön keskiarvon	Suoritus alittaa tavoitetasoa/on alle yhtiön keskiarvon ja edellyttää kehittämistä.	Suoritus on hyvää/yhtiön keskiarvon mu-kaista/tavoitetasoa mu-kaista	Suoritus ylittää tavoitetasoa ja on yli yhtiön keskiarvon.	Suoritus on ensiluokkaista/koko verkoston parhaimmistoa.
Mekaanikko					
Työn laatu	1p	2p	3p	4p	5p
Työmyynti	1p	2p	3p	4p	5p
Työturvallisuus ja työyhteisön hyvinvointi	1p	2p	3p	4p	5p
Huoltoesihenkilö, työnjohto					
Asiakaspalvelu/yhteydenpito	1p	2p	3p	4p	5p

Esihenkilötaidot, työturvallisuus ja prosessin läpimeno	1p	2p	3p	4p	5p
Asiakashankinta/myynti	1p	2p	3p	4p	5p
Huoltoesihenkilö, varaosat					
Asiakaspalvelu/yhteydenpito	1p	2p	3p	4p	5p
Varaston hallinta sekä ammattitaito ja osaaminen	1p	2p	3p	4p	5p
Prosessi ja läpimeno	1p	2p	3p	4p	5p

Hekoa määriteltäessä arvioidaan seuraavia asioita:

Mekaanikko:

Arvioitava osa-alue	Arvioitavat asiat
Työn laatu	Työnteon yleinen laatu, viestintä ja kommunikointi työnjohdon kanssa (työn muutokset ja aikataulumuutokset), lisäkorjausten havainnointi ja niistä ilmoittaminen, tekstirivien laatu ja kattavuus sovitun korjaamoprosessin ja toimintaohjeiden noudattaminen, pientarvikkeiden myynti, korjausohjeiden itsenäinen etsiminen
Työmyynti	Kokonaistyömyynti määrä vuoden aikana
Työturvallisuus ja työyhteisön hyvinvointi	Yleinen asenne, suojavarusteiden käyttö ja turvallisten työtapojen noudattaminen, siisteyden yleinen ylläpito ja omien jälkien ja korjauspaikan siivoaminen, vaikutus työilmapiiriin, työkavereiden kohtelu

Huoltoesihenkilö, työnjohto:

Arvioitava osa-alue	Arvioitavat asiat
Asiakaspalvelu/yhteydenpito	Asiakkaiden huomiointi ja tervehdintä, asiakkaiden tiedottaminen aktiivisesti työn etenemisestä, muutoksista ja mahdollisista lisäkorjaustarpeista, valmiiden töiden läpikäynti asiakkaiden kanssa, puhelinvastaus%, työpisteen siisteys

Esihenkilötaidot, prosessien läpimeno ja työturvallisuus	Sovitun korjaamoprosessin ja toimintaohjeiden noudattaminen, työturvallisuusohjeiden noudattaminen ja laiminlyönteihin puuttuminen, yleinen työturvallisuuden edistäminen, kalenterin hallinta ja töiden aktiivinen järjestely (ns. välitöiden ottaminen), sisäinen kommunikointi varaosaennakkoinnin mahdollistaminen, vaikutus työilmapiiriin, työkavereiden kohtelu, mekaanikkojen ja kollegoiden tukeminen ja hallin tilanteen aktiivinen seuraaminen
Asiakashankinta ja myynti	Laskutuksen ajantasaisuus, laskutustehokkuus ja muut tunnusluvut, asiakasvastuut ja niistä suoriutuminen, katsastusosoitusten tekeminen ja muu asiakashankinta, lisätöiden tarjoaminen asiakaspalvelutilanteissa, tarjouslaskelmien tekeminen, valmiiden töiden läpikäyminen mekaanikoiden kanssa

Huoltoesihenkilö, varaosat:

Arvioitava osa-alue	Arvioitavat asiat
Asiakaspalvelu/yhteydenpito	Asiakkaiden huomiointi ja tervehdintä, työnjohdon tai asiakkaiden aktiivinen tiedottaminen varaosien saatavuudesta ja toimitusaikamuutoksista, kommunikointi toimittajien kanssa, varaosien toimitusaikojen seuraaminen, eri vaihtoehtojen aktiivinen etsiminen toimitusaikojen nopeuttamiseksi, valmiiden töiden läpikäynti sen varmistamiseksi, että kaikki käytetyt osat on myyty työlle
Varastonhallinta, ammattitaito ja osaaminen	Varaston siisteyden ja tuotteiden tunnistettavuuden ylläpito, käyttämättä jääneiden osien palautus, inventointiin osallistuminen, ennakoitihyllyn ylläpito, varaosaohjelmien käyttäminen, kyky osallistua sekä kevyen että raskaan varaosamyyntiin
Prosessit, työyhteisön hyvinvointi ja työturvallisuus	Sovittujen prosessien ja toimintamallien noudattaminen, ennakkoinnin varmistaminen aktiivisesti ja ennakoitikeräilyyn osallistuminen, vaikutus työilmapiiriin ja työkavereiden kohtelu, työturvallisuusohjeiden noudattaminen ja laiminlyönteihin puuttuminen, yleinen työturvallisuuden edistäminen

D. HEKO-TAULUKKO JA HEKO-PISTEYTYYS

Pistemäärä	heko %
hekoa ei määritetty	0 %
3	5 %
4-5	10 %
6-7	15 %
8-9	20 %
10-11	25 %
12-13	30 %
14	35 %
15	40 %

E. MEKAANIKON TYÖMYYNTEIN PERUSTUVA PALKANOSA

Palkkioiden laskennassa palkkiomyyntiin lasketaan muu työmyynti lukuun ottamatta sisäisiä töitä.

Osapuolet muuttavat taulukon työmyynnin eurorajoja ja/tai palkkioeuroja Raskoneen asiakashintojen muuttuessa.

Taulukko 1.1.2024 alkaen

Työmyynti €/kk minimi	Työmyynti €/kk maksimi	Palkkio (€)
11 000	12 599,99	50
12 600	14 199,99	200
14 200	15 699,99	350
15 700	17 299,99	500
17 300		650

17 300 euroa ylittäviltä osin 4,0 %

Soveltamisohje:

Mekaanikon palkkiomyyntiin laskettava työmyynti on kuukauden aikana 18.800 euroa. Koska mekaanikon palkkiotyömyynti ylittää 17.300 euroa 1.500 eurolla, on mekaanikon työmyynnistä kertyvä palkanosa: 650 euroa + $(0,04 * 1.500 \text{ euroa}) = 710 \text{ euroa}$.

F. MARKKINARAHA

Työntekijälle voidaan maksaa markkinarahaa. Työnantaja voi omalla päätöksellään nostaa, laskea tai poistaa markkinarahan työntekijältä.

Soveltamisohje:

Mekaanikko:

Mekaanikon työtehtävät koostuvat pääosin ”vaativan tason” mukaisista työtehtävistä. Mekaanikon peruspalkka on tällöin 2.153 euroa.

HEKO-arvioinnissa työntekijä saa 10 pistettä, jolloin mekaanikon HEKO on 15 %. Mekaanikon palkkataulukon mukainen palkka on tällöin 2.476 euroa.

Mekaanikolla maksetaan lisäksi markkinarahaa 100 euroa.

Mekaanikon kuukausipalkka on tällöin yhteensä 2.476 euroa +100 euroa = 2.576 euroa. Tämän lisäksi mekaanikolla on mahdollisuus saada työmyyntiin perustuvaa palkanosaa tämän liitteen kohdan E mukaisesti, mikäli mekaanikko on työmyyntiin perustuvan palkanosan piirissä.

Toimihenkilö:

Toimihenkilön työtehtävät koostuvat pääosin ”erityisvaativan” mukaisista työtehtävistä. Toimihenkilön peruspalkka on tällöin 2.357 euroa. HEKO-arvioinnissa työntekijä saa 14 pistettä, jolloin toimihenkilön HEKO on 25 %. Toimihenkilön palkkataulukon mukainen palkka on tällöin 2.949 euroa.

Toimihenkilölle maksetaan lisäksi markkinarahaa 350 euroa.

Toimihenkilön kuukausipalkka on tällöin yhteensä 2.949 euroa + 350 euroa = 3.299 euroa.

LIITE 2: JOUSTOPANKKISOPIMUS

1. Joustopankin tavoitteena on mm. ohjata työssäoloaika ensisijaisesti korjaamon kuormituksen mukaisesti ja parantaa asiakaspalvelua, sekä huomioida työntekijän yksilölliset tarpeet. Lisäksi joustopankin tavoitteena edistää työntekijöiden työn ja vapaa-ajan mahdollisimman joustavaa yhteensovittamista.
2. Sopimus on Raskone Oy:n ja JHL:n välinen. Sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden (6) kuukauden irtisanomisajalla.
3. Tehdyt joustotunnit viedään joustopankkiin tunti tunnista -periaatteella.
4. Joustotyön tekeminen on vapaaehtoista ja samoin joustovapaan pitäminen. Työntekijän tulee ilmoittaa esimiehelle vähintään kahta viikkoa ennen suunnittelemansa joustovapaan pitämisaikakohta. Joustovapaata voidaan pitää kerralla maksimissaan 3 työpäivää, ellei paikallisesti toisin sovita.
5. Joustotyön tekeminen pitää sopia työntekijän ja esimiehen kanssa tapauskohtaisesti.
6. Joustotyösaldo voi olla enintään +40 tuntia ja vähintään -20 tuntia. Mikäli joustopankin saldot ei ole edellä mainittujen rajojen sisällä tilikauden päätyttyä, maksetaan/peritään saldot nolliin seuraavan/seuraavien palkanmaksun yhteydessä.
7. Joustopankin toteutumista seurataan sopimusosapuolten välillä.

LIITE 3: ULKOTYÖLISÄÄ KOSKEVAT MÄÄRITTELYT

Ulkotyölisää maksetaan työskenneltäessä ulkona tai ulkotyöolosuhteissa (mm. lämmittämättömissä tiloissa työskentely) 1.11. - 30.4. väliseltä ajalta.

- ei koske ajoneuvojen hakua halliin
- jarrusovitus kylmässä hallissa tai ulkona on ulkotyötä
- työskentely lämpimissä lossien ja lauttojen ruumassa ei ole ulkotyötä
- jos lähdetään huoltoautolla työkohteeseen, ulkotyö alkaa siitä, kun työskentely alkaa ulkona, ei koske siirtymistä huoltoautolla työkohteeseen

LIITE 4: SOPIMUSMÄÄRÄYKSET MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA

Soveltamisala

1 §

Nämä sopimusmääräykset koskevat kotimaassa tapahtuneista muutoista suoritettavaa korvausta.

Muuttokustannukset korvataan työntekijälle, joka yrityksen tai sen osan siirtämisen taikka uudelleen järjestelyn johdosta joutuu muuttamaan toiselle paikkakunnalle.

Yleistä

2 §

Muuttokustannuksina korvataan:

- 1) työntekijän ja hänen perheenjäsentensä matkustamiskustannukset muuttomatkalta matkakustannusten korvaamisesta tehdyn sopimuksen mukaisesti,
- 2) tavanomaisen koti-irtaimiston kuljetuksesta aiheutuneet välttämättömät, kohtuulliset ja kuljetukseen välittömästi liittyvät kustannukset,
- 3) muuttoraha korvauksena muista tarpeellisista muutosta aiheutuneista kustannuksista,
- 4) työntekijälle voidaan suorittaa myös muuta tarpeellista muuttoon liittyvää korvausta työnantajan harkinnan mukaan.

Muuttoraha

3 §

Muuttoraha suoritetaan korvauksena muutosta aiheutuneista tarpeellisista kustannuksista.

Muuttorahan suuruus määräytyy muuttavien henkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

Muuttavien henkilöiden lukumäärän ollessa yksi suoritetaan muuttorahaa 1513,69 euroa, sen ollessa kaksi 1850,07 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän 2186,44 euroa.

Jos siirto kohdistuu kumpaankin aviopuolisoon samanaikaisesti, suoritetaan muuttoraha vain toiselle. Jos siirtymisajankohtien välinen aika kuitenkin on vähintään kuusi kuukautta, suoritetaan lisäksi toiselle aviopuolisolle 50 % muuttorahasta.

Erityissäännöksiä

4 §

Jos työnantaja järjestää maksuttoman henkilöiden tai muuttotavaran kuljetuksen, on sitä käytettävä, mikäli se muuttotapaan, matkan pituuteen tai muuttoon käytettävään aikaan nähden täyttää yleiset kohtuulliset vaatimukset.

5 §

Lasku näissä sopimusmääräyksissä tarkoitettua korvauksesta on, jollei pätevää es-tettä ole, annettava työnantajalle viimeistään kahden kuukauden kuluttua muutosta tai matkan suorittamisesta.

Laskuun on liitettävä kuitit ja muu luotettava selvitys aiheutuneista kustannuksista.

LIITE 5: SOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA

1 § Soveltamisala ja korvausten toissijaisuus

Tätä sopimusta sovelletaan työntekijöiden kotimaassa ja ulkomailla tekemien matkojen matkakustannusten korvaamiseen, jollei yrityskohtaisesti ole toisin sovittu.

Työntekijälle, jolla on oikeus saada tehtävän suorittamisesta matkakustannusten korvauksia tehtävän suorittamista pyytäneeltä toimeksiantajalta, suoriteta matkakustannusten korvauksia matkamääräyksen antaneen yrityksen varoista vain siltä osin kuin toimeksiantajan maksamat korvaukset ovat näiden määräysten mukaisia korvauksia pienemmät.

2 § Matkakustannukset

Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita asianomaisella on ollut matkan johdosta.

Työntekijälle maksetaan matkasta näiden sopimusmääräysten mukaisesti matkakustannusten korvauksena matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, majoittumis- tai hotellikorvausta ja yömatkarahaa sekä oppikurssien ajalta kurssipäivärahaa. Lisäksi maksetaan eräitä erilliskorvauksia.

3 § Matkan käsite

Matkakustannusten korvaukseen oikeuttavaksi matkaksi katsotaan sellainen matka, jonka työntekijä esimiehen määräyksestä tekee työtehtävien hoitamista varten työpaikan ulkopuolelle.

Tässä sopimuksessa tarkoitettuna matkana ei pidetä matkaa asianomaisen asunnolta tai sitä vastaavalta paikalta (jäljempänä asunto) työpaikalle ja takaisin.

Työpaikalla tarkoitetaan asianomaisen kiinteää toimipaikkaa, jossa hän työskentelee, tai mikäli hänellä ei työn luonteen vuoksi ole kiinteää toimipaikkaa, sitä vastaavaa paikkaa.

4 § Matkavuorokausi sekä matkan alkaminen ja päättyminen

Matkavuorokausi on matkan alkamisesta tai edellisen matkavuorokauden päättymisestä alkava 24 tuntia kestävä ajanjakso. Se alkaa henkilön lähtemisestä työpaikastaan tai asunnostaan ja päättyy hänen palaamiseensa työpaikkaansa tai asuntoonsa.

Matkan ei kuitenkaan ole katsottava vielä päättyneen, kun asianomainen palaa työpaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa, lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa matkaansa.

5 § Matkan tekotapa

Matka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin huomioon ottaen matkan ja asianomaisen hoidettavaksi määrättyjen tehtävien tarkoituksenmukaisen ja turvallisen suorittamisen on mahdollista. Matkan kokonaiskustannuksia arvioitaessa on otettava huomioon paitsi matkustamiskustannusten korvaus, päiväraha, majoittumis- tai hotellikorvaus, työntekijän mahdollinen matkaajan palkka ja muut matkakustannusten korvaukset, myös kulkuneuvon käyttämisellä mahdollisesti saavutettu ajan säästö.

Matkasta ei suoriteta korvausta enempää kuin mitä olisi ollut maksettava, jos matka olisi tehty 1 momentissa tarkoitettulla edullisimmalla tavalla.

6 § Korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä

Työntekijän omalla tai hallitsemallaan kulkuneuvolla tekemästä matkasta suoritetaan matkustamiskustannusten korvausta seuraavasti:

Autolla:

Kunkin 1.1. alkavan vuoden mittaisen ajokilometrien laskentakauden 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä 1.1. – 31.12.2024 väliseltä ajalta 57 senttiä kilometriltä ja seuraavilta kilometreiltä 50 senttiä kilometriltä.

Edellä mainitut kilometrikorvaukset suoritetaan korotettuina seuraavissa tapauksissa:

- 1) 10 senttiä silloin kun tehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä ja 15 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä sekä 29 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää taukotuvan tai vastaavan kuljettamista autoon kiinnitettynä, ja
- 2) 4 senttiä silloin, kun
 - a) asianomainen joutuu kuljettamaan autossaan koneita tai laitteita, joiden paino ylittää 80 kiloa tai joiden koko on suuri,
 - b) asianomainen on tehtävien vuoksi joutunut autossaan kuljettamaan koira, tai
- 3) 12 senttiä silloin, kun tehtävien hoito edellyttää liikkumista autolla metsäautotiellä tai muulta liikenteeltä suljetulla tierakennustyömaalla, kyseisten kilometrien osalta, sekä
- 4) 4 senttiä henkilöltä silloin, kun asianomainen kuljettaa muita henkilöitä, joiden kuljetus on hänen työnantajansa asiana.

1.1.–31.12.2024

Moottoripyörällä:

44 senttiä/5000 ensimmäistä km ja 40 senttiä/seuraavat km:t

Moottoriveneellä:

alle 50 hv/ 100 senttiä/km ja yli 50 hv/145 senttiä/km

Moottorikelkalla:

138 senttiä/km

Mönkijällä:

130 senttiä/km

Mopolla:

23 senttiä/km

Muulla tavalla:

14 senttiä/km

Ajokilometrien laskentakausi vaihtuu kalenterivuoden vaihtuessa.

Milloin ulkomaanmatkalla oleva on matkan tarkoituksesta tai erityisistä syistä johtuen oikeutettu käyttämään matkalla omaa autoa, suoritetaan korvaus tämän pykälän mukaisesti.

Jos työntekijä, jolla on verohallituksen luontoisetujen laskentaperusteita koskevassa päätöksessä tarkoitettu auton käyttöetu, käyttää tällaista autoa työmatkan suorittamiseen ja maksaa itse tästä matkasta aiheutuvat polttoainekulut, hänelle korvattavien polttoainekulujen enimmäismäärä on 13 senttiä kilometriltä.

7 § Muut matkustamiskustannusten korvaukset

Asianomaiselle maksetaan korvaus matkalipusta sekä hänen suorittamistaan paikka ja makuupaikkalipuista, välttämättömistä työvälineiden kuljettamisesta aiheutuneista rahtimaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista.

Taksin sekä tilaus tai vuokra-ajoneuvon käytöstä aiheutuva kustannus voidaan korvata, jos sen käyttö on perusteltua ottaen huomioon 5 §:n edellytykset.

Lentokentällä, rautatieasemalta ja hotellimajoituksen yhteydessä perittävä auton seisontapaikkamaksu korvataan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin matkaa kohti.

8 § Eräät erilliskorvaukset

Työmatkasta aiheutuvina kuluina korvataan edellä mainittujen lisäksi tositteiden mukaisesti seuraavat kulut:

- 1) lentokenttävero,
- 2) ulkomaanmatkoilla passi ja viisumimaksut sekä välttämättömät lääke- ja rokotusmaksut,
- 3) ulkomaanmatkoilla matkatavaravakuutuksen vakuutusmaksu enintään 1600 euroa vakuutusmäärästä sekä enintään 31 päivää kestävästä matkaa varten otetun kertamatkustajavakuutuksen vakuutusmaksu siltä osin kuin se oikeuttaa matkasairaudesta, tapaturmasta tai matkan peruuntumisesta tai keskeytymisestä aiheutuviin kulukorvauksiin, tai koko vuoden ajaksi otetun matkustajavakuutuksen enintään 50 euron vakuutusmaksu,
- 4) välttämättömät matkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin ja telekopiokulut asiallisin perusteluin,
- 5) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra sekä
- 6) muut pakolliset edellisiin verrattavat maksut.

9 § Päivärahan edellytyksenä olevan matkan pituus

Päivärahaa voidaan maksaa, kun matka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle työntekijän asunnosta tai työpaikasta, mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö asunnosta vai työpaikasta ja paluu vastaavasti asuntoon vai työpaikkaan.

10 § Osapäivärahan ja kokopäivärahan tuntirajat

Osapäiväraha maksetaan, kun matka on kestänyt yli 6 tuntia.

Kokopäiväraha maksetaan, kun matka on kestänyt yli 10 tuntia.

Kun matka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ajan ja matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäivärahaan, ja yli kuudella tunnilla, se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

11 § Päivärahojen suuruus

Päiväraha maksetaan

- 1) osapäivärahana 1.1.–31.12.2024 väliseltä ajalta 24 euroa jokaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty 10 §:n 1 momentissa mainitut vähimmäisajat, ja
- 2) kokopäivärahana 1.1.–31.12.2024 väliseltä ajalta 51 euroa jokaiselta päivärahaa oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty 10 §:n 2 momentissa mainittu vähimmäisaika.

12 § Päiväraha ulkomaanmatkoilla

Työntekijällä on oikeus sitä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan tai alueen mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt tai jonne se Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu.

Mikäli matkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti. Jos matka on kuitenkin kestänyt yli 15 tuntia ja siitä ajasta on työtehtävien hoidon tai muun pätevän syyn vuoksi oleskeltu yli viisi tuntia ulkomaan alueella, on asianomaisella oikeus kyseistä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan.

Jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, on asianomaisella oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 35 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, ja jos yli kymmenellä tunnilla, hänellä on oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 65 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta. Edellä tarkoitettuna (65 %:n mukaisesti korvattuna) täyden matkavuorokauden päätyttyä kotimaassa määräytyvät sen jälkeen alkavilta matkavuorokausilta päivärahat kotimaan korvausten mukaisesti.

Laivaseminaareista sekä kokous ja koulutusristeilyistä suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti.

Päivärahan määrät matkavuorokaudelta kutakin maata tai aluetta varten 1.1.–31.12.2024 välisenä aikana ovat tämän sopimuksen liitteenä.

13 § Maksuttomien aterioiden vaikutus päivärahoihin

Milloin työntekijä on jonakin matkavuorokautena saanut tai hänellä olisi ollut mahdollisuus saada maksuton tai matkalipun tahi hotellihuoneen hintaan sisältynyt ateria tai ateriat, maksetaan päiväraha tai osapäiväraha kyseiseltä matkavuorokaudelta 50 %:lla alennettuna.

Kotimaan kokopäivärahan ja ulkomaan päivärahan alentamisen edellytyksenä on se, että asianomainen on syönyt tai hänellä olisi ollut mahdollisuus syödä kaksi ateriaa. Osapäivärahan alentamisen edellytyksenä on vastaavasti yhden aterian saaminen.

14 § Ateriakorvaus

Milloin kotimaassa tehdystä matkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, mutta työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan tavanomaisen ruokailupaikkansa ulkopuolella vähintään 10 kilometrin etäisyydellä työpaikastaan tahi asunnostaan ja matka on kestänyt yli 4 tuntia, maksetaan hänelle ateriakorvausta yksi neljäsosa 11 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuna kokopäivärahan määrästä.

15 § Majoittumis- ja hotellikorvaus

Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitettävän majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti. Milloin majoittumismaksuun sisältyy aterioita, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.

Ulkomaanmatkoilla hotellikorvaus käsittää huoneen perushinnan, mahdolliset verot ja maakohtaisen käytännön mukaisesti kiinteästi perittävät palvelusrahdat.

Milloin työnantaja järjestää majoituksen, sitä on käytettävä, mikäli se täyttää kohtuulliset vaatimukset. Mikäli työntekijä ei käytä työnantajan tarjoamaa majoitusta, korvausta maksetaan vain se määrä, minkä työnantaja olisi perinyt majoituksesta järjestämässään majoituspaikassa.

Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että asianomainen on ollut majoittumispaikkakunnalla klo 21.00–07.00 välisenä aikana vähintään neljä tuntia tai on ollut matkalla tahi työtehtäviä hoitamassa muualla kuin kotipaikkakunnallaan sanottuna aikana tämän ajan ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

Milloin paikallisista olosuhteista johtuvat erityiset syyt sitä edellyttävät, voidaan ulkomailla edellä mainituista kellonajoista riippumatta maksaa korvaus hotellihuoneen käytöstä myös muuna aikana.

16 § Yömatkaraha

Yömatkarahaa maksetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty yli kymmenen tuntia ja josta ajasta vähintään neljä tuntia on ollut kello 21.00–7.00 välisenä aikana ja jonka aikana asianomaisella olisi ollut oikeus majoittua työnantajan kustannuksella, mutta hän ei ole tehnyt niin.

Yömatkarahan suuruus on 16 euroa vuorokaudelta.

Yömatkarahaa ei makseta, jos asianomaiselle suoritetaan majoittumis- tai hotellikorvausta tai hän saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hyttipaikasta taikka matka tapahtuu työnantajan käytettävänä olevalla laivalla tai junassa, jossa matkustajalla on tilaisuus asua tahi milloin asianomaisella ei muutoin ole työnantajan järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia.

17 § Oppikurssilaisille suoritettavat korvaukset

Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan työpaikan ulkopuolella pidettäville työnantajan järjestämille tahi sen muutoin osoittamille oppikursseille määrättyä työntekijää, suoritetaan matkakustannusten korvausta matkoista kursseille ja takaisin 6,7 ja 9–13 sekä 15 §:n mukaisesti.

Enintään 21 vuorokautta kestävältä oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) suoritetaan kurssiajalta päivärahaa tai ateriakorvausta sekä majoittumis- tai hotellikorvausta tai yömatkarahaa 9–16 §:n mukaisesti.

Yli 21 päivää kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) suoritetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 9 ja 10 §:ssä on päivärahan

saamisen osalta ja 14 §:ssä ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu, kurssipäivärahaa seuraavasti:

- 1) 1–21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suuruinen, ja
- 2) sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajalta suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 75 % kokotai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.

Milloin oppikursseille osallistuvalla on järjestetty mahdollisuus maksuttomaan ruokailuun, vähennetään kurssipäivärahasta 50 %. Jos työnantaja on järjestänyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään kurssipäivärahasta lisäksi 25 %. Kasarmi, leiri tai muissa vastaavissa olosuhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 %:n vähennystä kuitenkaan suoriteta.

Niiltä päiviltä, joilta oppikurssilainen on oikeutettu kurssipäivärahaan ja työnantaja on järjestänyt kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, ei suoriteta majoittumiskorvausta eikä yömatkarahtia.

Kun kurssit jakautuvat osiin ja niiden välinen aika ylittää 12 vuorokautta, pidetään osia eri kursseina.

Ulkomailla pidettävän oppikurssin ajalta maksettavia päivärahoja alennetaan edellä mainittuja periaatteita noudattaen, ellei asianomaisen suostumuksella ole määrätty maksettavaksi alempia päivärahoja.

18 § Työntekijöiden matkaajan palkka

Matkapäiviltä maksetaan palkka siltä matkaan käytetyltä ajalta, jolta työntekijä matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa kuitenkin enintään niin pitkältä ajalta, että hän saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Matkaaikaa ei lueta työaikaan.

Sunnuntai ja pyhäpäivänä sekä muuna työntekijän työtuntijärjestelmän edellyttämänä vapaapäivänä suoritetusta matkasta maksetaan matkaajan palkka asianomaisen säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään kahdeksalta tunnilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.

19 § Ennakko

Työnantaja voi maksaa ennakkoa tarvittaessa.

Työmatkasta aiheutuvien kustannusten maksamista varten käytetään työnantajan maksuaikakorttia. Ennakkoa matkustamiskustannuksista tai majoittumis- ja hotellikorvauksista on oikeus saada vain, mikäli työntekijän käyttöön ei ole luovutettu työnantajan maksuaikakorttia tai kohdemaassa ei voi maksaa maksukortilla.

Alle 24 tuntia kestävältä työmatkalta voidaan ennakko jättää päivärahan osalta suorittamatta.

Ennakko maksetaan työntekijän pankkitilille.

20 § Matkalasku ja tositteet

Matkan kustannuksista on haettava korvausta matkalaskulla, joka on toimitettava työnantajalle kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä uhalla, että oikeus korvaukseen ja mahdollisesti maksettuun ennakkoon muutoin menetetään.

Erityisestä syystä voi työnantaja määrätä, että korvausta on haettava edellä mainittua lyhyemmänkin kohtuullisen ajan kuluessa.

Työnantaja voi tarvittaessa maksaa korvauksen, vaikka korvausta ei ole haettu määräajassa. Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

LIITE 6: YLEISSOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA TYÖPAIKOILLA, LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTUIEN SEKÄ – ASIAMIESTEN ASEMASTA, TIEDOTTAMISESTA, KOULUTUKSESTA JA ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖSTÄ

SISÄLLYS

YLEISSOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA TYÖPAIKOILLA, LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTUIEN SEKÄ – ASIAMIESTEN ASEMASTA, TIEDOTTAMISESTA, KOULUTUKSESTA JA ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖSTÄ	54
1 YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	54
Soveltamisala	54
Soveltamisalan rajoitus	54
Osapuolten oikeus tutustua työpaikkoihin	54
Ennakkoilmoitus työtaisteluista	55
Organisaatio yms. muutokset	55
Lakiviittaukset	55
2 YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA	55
Kehittämistoiminta	55
Yhteistoiminnan toteuttaminen	55
Tyky-toiminta	56
3 YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT	56
3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset	56
Yrityksen luottamusmiesjärjestelmä	56
Luottamusmies	56
Valitseminen	57
Tehtävät	57
Luottamusmiehen tehtävät erimielisyyksiä ratkaistaessa	57
3.2 Työsuojelua koskevat määräykset	57
Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu	58
Työsuojeluasiamies	58
Työsuojelutoimikunta	58
3.3 Ilmoitukset	58
4 LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	59
4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen	59
Vapautus	59
Ansionmenetyksen korvaaminen	59
4.2 Asema	60
Työsuhde	60

Toimitilat	60
Palkka ja siirtosuoja	60
Ammattitaidon ylläpitäminen	60
Liikkeen luovutus	60
4.3 Työsuhdeturva	61
Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet	61
Yksilösuoja	61
Ehdokassuoja	61
Jälkisuoja	61
Korvaukset	62
4.4 Varamiehet	62
5 TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET	62
Palkkatilasto ja henkilöstötiedot	62
Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta	62
Työaikakirjanpito	63
Tietojen luottamuksellisuus	63
Säädökset	63
Yritystä koskevat tiedot	63
Salassapitovelvollisuus	63
6 HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN	63
7 KOULUTUS	64
7.1 Työnantajan antama tai hankkima ammatillinen tai muu koulutus ja yhteinen koulutus	64
7.1.1 Korvaukset työnantajan antaman tai hankkiman ammatillisen tai muun koulutuksen ja yhteisen koulutuksen osalta	64
7.2 Ay-koulutus ja ilmoitusajat	65
7.2.1 Korvaukset Ay-koulutuksen osalta	65
7.2.2 Ay-koulutuksen vaikutus sosiaalsiin etuihin	66
8 SUOSITUS JA KANNANOTTO TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAN OPPIMISEN EDISTÄMISEKSI	66
9 ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	66
9.1 Yleistä	66
9.2 Alihankinta	66
9.3 Vuokratyövoima	67
Vuokratyön käyttö	67
Soveltamisohje	67

Tiedonsaanti	67
10 SOPIMUKSEN SITOVUUS.....	67
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS	68
I YLEISET MÄÄRÄYKSET	68
1 § Yleinen soveltamisala.....	68
2 § Irtisanomisen perusteet	69
3 § Irtisanomisajat (koskee myös virkasuhteisia henkilöitä)	70
4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen.....	71
5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen	72
6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen.....	72
II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ.....	72
7 § Soveltamisala	72
8 § Irtisanomisen toimittaminen.....	72
9 § Työntekijän kuuleminen.....	72
10 § Tuomioistuinkäsittely	72
11 § Välimiesmenettely	73
12 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.....	73
13 § Korvauksen määrä	73
III LOMAUTUS	74
14 § Lomauttaminen.....	74
15 § Ennakkoselvitys.....	74
16 § Lomautusilmoitus	74
IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	77
17 § Työvoiman vähentämisjärjestys	77
18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle	78
19 § Takaisinottaminen (muuttunut 2018).....	78
20 § Seuraamusjärjestelmä.....	78
21 § Voimaantulomääräys.....	79

YLEISSOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA TYÖPAIKOILLA, LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTUIEN SEKÄ – ASIAMIESTEN ASEMESTA, TIEDOTTAMISESTA, KOULUTUKSESTA JA ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖSTÄ

1 YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan PALTA ry:n sekä JHL ry:n välisen Raskone Oy:n työehtosopimuksen lisänä.

Tässä sopimuksessa työntekijällä tarkoitetaan työsopimussuhteista työntekijää tai toimihenkilöä ellei erikseen ole toisin mainittu.

Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa PALTA ry:n jäsenyrityksen toimintayksikköä tai jäsenyrityksen määrittelemää muuta yksikköä.

Soveltamisalan rajoitus

Tämän sopimuksen työsuojelua ja yhteistoimintaa koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun yrityksessä työskentelee säännöllisesti yhteensä vähintään 20 työntekijää. Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun työntekijöiden lukumäärä on yhteensä vähintään 10.

Tämän sopimuskohtan soveltamisalarajoitus ei koske luottamusmiestoimintaa koskevia määräyksiä.

Perusoikeudet

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yritysten henkilöstöllä on oikeus valita edustajia edustamaan heitä yritysten sisällä käsiteltävissä asioissa. Edustajien valinta-oikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa ja tässä sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten oikeus tutustua työpaikkoihin

Työehtosopimusosapuolten nimeämillä edustajilla on siitä työnantajan kanssa erikseen sovittaessa oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin edustamiensa jäsenten työpaikoilla.

Ennakoilmoitus 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.

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia, jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikavälein tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seurantajärjestelmistä ja tunnusluvuista sovitaan paikallisesti.

Työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulee tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti voida osallistua työorganisaatioiden, teknologian, työolosuhteiden ja työtehtävien kehittämiseen ja muutoksen toteuttamiseen.

Kehittämistoiminnan ja siihen mahdollisesti sisältyvän uuden teknologian soveltamisen yhteydessä tulee toimia mielekkään, vaihtelevan ja kehittävän työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan työntekijälle mahdollisuus kehittyä työssään ja lisätä valmiuksiaan uusiin työtehtäviin.

Suoritettavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle.

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa.

Ellei toisin sovita, yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta on perustettava yritykseen tai sen osaan silloin kun henkilöstön määrä on yli 200, mikäli kaikki henkilöstöryhmät sitä haluavat.

Yhteistoiminnassa on pyrittävä osapuolten väliseen yhteisymmärrykseen. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät.

Paikallisesti voidaan sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee muun muassa kehittämistoimintaan sisältyviä asioita. Yhteiselin voi korvata erilliset yhteistoiminta ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojeluvalvontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

Mikäli työnantaja käyttää yrityksen kehittämistoiminnassa hyväkseen ulkopuolisen konsultin tarjoamia palveluita, vastaa työnantaja siitä, että konsulttiyrityksen toiminta on tämän sopimuksen mukaista.

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelun, toteuttamisen ja seurannan yhteydessä seurataan yrityksen palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja laaditaan tarvittaessa ohjeet työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikkö ja valtuutettu osallistuvat työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. He osallistuvat myös suunnitelman toteuttamiseen ja seurantaan.

3 YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Yrityksen luottamusmiesjärjestelmä

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on työnantajan ja työntekijöiden välisten neuvottelu ja yhteistoimintasuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen.

Luottamusmiesten lukumäärästä, sijoituksesta ja muista valintaan liittyvistä yksityiskohdista sovitaan yrityksen ja asianomaisen sopimusosapuolen rekisteröityjen alayhdistysten välillä. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovittu toimialue on kooltaan tarkoituksenmukainen ja kattavuudeltaan sellainen, että se edistää neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. yrityksen koko, henkilökunnan ja alayhdistysten jäsenten lukumäärä sekä yrityksessä suoritettavien tehtävien laatu ja laajuus.

Työpaikalla voidaan sopia siitä, että luottamusmies hoitaa työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

Luottamusmies

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, pääluottamusmiestä, alueluottamusmiestä tai luottamusmiestä, jonka

asianomainen sopimusosapuolen rekisteröity alayhdistys tai sopimusosapuoli on valinnut edustajakseen hoitamaan tässä sopimuksessa tarkoitettuja tehtäviä.

Mikäli yrityksen henkilöstöryhmää varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tässä sopimuksessa tarkoitettu pääluottamusmies.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yrityksen työntekijä ja perehtynyt toimialueensa olosuhteisiin.

Valitseminen

Luottamusmiehen valitsemista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on asianomaisen työpaikan työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa nimetyille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

Luottamusmies toimii yhdistyksen ja työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista, työrauhan turvaamista ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Luottamusmiehen tehtävät erimielisyyksiä ratkaistaessa

Työntekijän tulee selvittää työsuhteeseensa liittyvä asia esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, hän voi saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

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

Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu

Työsuojelupäällikön tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti. Lisäksi 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. Työsuojeluvaramieheksi hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Työsuojeluasiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 neljännessä kappaleessa on luottamusmiehen valinnasta sovittu. Lisäksi on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan.

Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen.

Työsuojelutoimikunta

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.

3.3 Ilmoitukset

Työpaikalla toimivan sopimusosapuolen rekisteröidyn alayhdistyksen tai vastaavan on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta luottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä. Vastaavan ilmoituksen siitä, milloin varaluottamusmies toimii luottamusmiehen sijaisena, voi antaa myös luottamusmies. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulla luottamusmiehellä kuin pääluottamusmiehellä, työsuojeluasiamiehellä sekä muilla yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuvilla henkilöstön edustajilla on oikeus saada tilapäisesti vapautus työstä.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiamiehen ajankäytöstä on keskusteltava henkilön tullessa valituksi tehtävään.

Järjestettäessä edellä tarkoitettua vapautusta tulee ottaa huomioon muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärä, tuotannon ja toiminnan luonne sekä tehtävien määrä.

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

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

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 sovituisissa tehtävissä.

Jos luottamusmies, 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.

Tässä sopimuksessa tarkoitetun henkilöstön edustajan ansionmenetyksen korvaus toteutetaan siten, että kuukausipalkkainen työntekijä saa sen ansion, jonka hän olisi saanut työssä ollessaan. Tuntipalkkaisen työntekijän osalta laskennassa käytettävä keskituntiansio määräytyy edellisen päättyneen tilikauden keskituntiansion mukaisesti, ellei yrityskohtaisesti ole sovittu ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla.

Mikäli henkilöstön edustaja hänen tehtäviensä laajuuteen nähden kokonaan vapautetaan varsinaisista palvelussuhteeseen kuuluvista tehtävistään, korvataan ansionmenetyks edellisessä kappaleessa todetun mukaisesti taikka palkkaus todetaan kussakin tapauksessa erikseen.

4.2 Asema

Työsuhde

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muu henkilöstön edustaja on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäväänsä 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.

Toimitilat

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai 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.

Jos pääluottamusmieheksi tai 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.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta.

Liikkeen luovutus

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Muu luottamusmies kuin pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsopimuslain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Yksilösuoja

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

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmieheshdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuuttuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.

4.4 Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja varaluottamusmieheen sekä työsuojeluvaravaltuutettuun sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

5 TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto ja henkilöstötiedot

Kerran vuodessa EK:n toimihenkilötilaston valmistuttua annetaan pääluottamusmiehelle palkkatilastotietoina kirjallisesti ne palkkaerittelyt, jotka tilastosta tehdään. Luottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kuutta henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Tämän sopimuksen mukaisesti luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa työntekijöiden suku ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä yrityksen toimintayksiköstä tai sitä vastaavasta. Pyydettyessä on luottamusmiehelle annettava tieto uusista työntekijöistä.

Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis ja palkanlaskentajärjestelmiin.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Työnantajan tulee tiedottaa suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille luottamusmiehille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kesto-aika. Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus antaa asiasta lausunto, ellei olosuhteista tai muista seikoista muuta johdu.

Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot hänen toimialueellaan toimivasta ulkopuolisesta työvoimasta ja yrityksen tiloissa toimivista alihankkijoista.

Työaikakirjanpito

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa työntekijöiden osalta hätä ja ylitöistä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.

Tietojen luottamuksellisuus

Luottamusmies saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muiden yritysten luottamushenkilöille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tarkoitetut tiedot.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 10 §:n 1 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike tai ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

6 HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan tämän sopimuksen osapuolen rekisteröidyllä alayhdistyksellä on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkinaasioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Tämän sopimuksen tarkoittamalla henkilöstöryhmällä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia, työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedotteita. Tiedotteessa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedotteiden julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Kokousilmoitusten tai tiedotteiden julkaisemiseen voidaan käyttää myös sähköpostia. Sähköpostiviestin ja ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

7 KOULUTUS

7.1 Työnantajan antama tai hankkima ammatillinen tai muu koulutus ja yhteinen koulutus

Työnantajan antamalla tai hankkimalla ammatillisella koulutuksella tarkoitetaan sellaista koulutusta, jota työnantaja antaa työntekijälle tai sellaista työntekijän ammattiin liittyvää koulutusta, johon työnantaja lähettää työntekijän. Myös muu koulutus kuin edellä tarkoitettu ammatillinen koulutus voi olla tässä momentissa tarkoitettua koulutusta, jota työnantaja antaa tai johon työnantaja lähettää työntekijän.

Yhteisellä koulutuksella tarkoitetaan työpaikan yhteistoimintaa edistävää koulutusta, jonka järjestävät työnantaja ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. 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.

Ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista todetaan, että kysymyksessä on tämän kohdan mukainen työnantajan antama tai hankkima koulutus.

7.1.1 Korvaukset työnantajan antaman tai hankkiman ammatillisen tai muun koulutuksen ja yhteisen koulutuksen osalta

Edellä kohdassa 7.1. tarkoitettun koulutuksen osalta työntekijälle korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset sekä säännöllisen työajan ansionmenetys siten kuin asianomaisessa työehtosopimuksessa on sovittu poissaoloajan palkan määräytymisestä. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan kurssimaksuja ja kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista. Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan myös matkustamiskustannuksia sekä kurssin ajalta suoritettavia majoittumiskustannusten ja ruokailukustannusten korvauksia. Kurssin ajalta maksetaan päivärahaa siten kuin matkakustannusten korvaamisesta on sovittu.

Säännöllisen työajan ansionmenetyks korvataan sekä kurssi että matkaajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta.

7.2 Ay-koulutus ja ilmoitusajat

Työntekijöille annetaan tilaisuus osallistua kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille, milloin se käy päinsä aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva 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.

7.2.1 Korvaukset Ay-koulutuksen osalta

Järjestöjen sopimalle työnantajan tuen piiriin kuuluvalla kurssille osallistuvalla alueluottamusmiehelle, pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle, ja heidän varamiehilleen, työsuojeluvaltuutetulle, erityisvaltuutetulle ja heidän varamiehilleen, työsuojeluasiamiehelle, työsuojelutoimikunnan, ja keskustoimikunnan jäsenille ja yhteistoimintaelinten jäsenille heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta työnantaja maksaa korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä tarkoitettujen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pidemmän kurssin osalta on 32 € opetusohjelman mukaista kurssipäivää kohden. Yhden päivän mittaisesta koulutustilaisuudesta ateriakorvausta maksetaan puolet ateriakorvauksen koko määrästä

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

7.2.2 Ay-koulutuksen vaikutus sosiaalisiin etuihin

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

8 SUOSITUS JA KANNANOTTO TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAN OPPIMISEN EDISTÄMISEKSI

Järjestöt toteavat, ettei koulutuksen edellyttämän työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestämisellä, harjoittelulla tai työkokemuksen hankkimisella korvata yrityksen henkilöstöä. Niillä ei myöskään ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin. Nämä on tarpeellista paikallisesti yhteisesti todeta, joko ennen työssäoppimisjaksojen tai työharjoittelun järjestämistä taikka yhteistoimintalain tarkoittaman koulutus ja henkilöstösuunnitelman käsittelyn yhteydessä.

Järjestöt katsovat, että työsopimuslain ja voimassaolevien sopimusten työvoiman vähentämistä, lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai takaisinottoa koskevat määräykset eivät ole esteenä edellä mainittujen työpaikalla tapahtuvien oppimis- ja harjoittelupaikkojen tarjoamiselle, sikäli kun edellisessä kappaleessa olevaa menettelytapaa on noudatettu.

9 ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

9.1 Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa, hankinta, urakka, vuokraus, toimeksianto, työnteko jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

9.2 Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin, ja ellei se ole mahdollista, kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkka-eduin.

9.3 Vuokratyövoima

Vuokratyön käyttö

Yritys teettää päätoimialansa normaalit työt pääasiassa omilla työntekijöillään. Mikäli vuokratyövoimaa käytetään esim. tuotantohuippujen tasaamisen, työn kiireellisyyden, työn rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muun vastaavan syyn vuoksi, on työpaikalla huolehdittava vuokratyöntekijöiden suojelusta ja vuokratyön asianmukaisista puitteista.

Soveltamisohje

Mikäli työntekijän vuokrannut yritys ei ole sidottu mihinkään työehtosopimukseen, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Käyttäjäyrityksen on tarjottava vuokratyöntekijöille mahdollisuus käyttää muita kuin työsuhde-etuihin kuuluvia palveluita ja järjestelyitä, joita se tarjoaa omille työntekijöilleen (esimerkiksi ruokalapalvelut ja kuljetusjärjestelyt), jollei erillinen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä.

Tiedonsaanti

Vuokratyöntekijöiden vähimmäissuojan turvaamiseksi vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettäessä antaa pääluottamusmiehelle tieto vuokratyöntekijään sovellettavasta työehtosopimuksesta ja vuokratyöntekijän työaikamuodosta. Jos sovellettavana on pääluottamusmiehen edustama työehtosopimus, annetaan pyynnöstä tieto myös vuokratyöntekijöiden tehtäväryhmän mukaisesta palkkaryhmästä.

10 SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus tulee voimaan 1. tammikuuta 2012 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Tämän sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat PALTA ry:n jäsenyritykset voivat työehtosopimuksin sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvaa koskevia sopimusmääräyksiä. Toisin sovittaessa on siitä ilmoitettava tämän sopimuksen osapuolille.

Helsingissä 11 päivänä marraskuuta 2011

LIITE 7: IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan PALTA ry:n sekä JHL ry:n välisen Raskone Oy:n työehtosopimuksen lisänä.

Tässä sopimuksessa työntekijällä tarkoitetaan työsopimussuhteista työntekijää tai toimihenkilöä.

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

Sopimuksen 1 § merkitsee, että virkasuhteisiin henkilöihin sovelletaan virkamieslain määräyksiä kuitenkin siten, että irtisanomisajat määräytyvät tämän sopimuksen 3 §:n mukaisesti.

Sopimus ei 1 §:ssä nimenomaisesti mainittujen tapausten lisäksi koske myöskään:

Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.

Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia.

Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.

Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella.

Työsopimuslain 7:5 ja 7:7 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

Edellä tarkoitettuja sopimuksen ulkopuolelle jääviä tapauksia koskevat riidat käsitellään työsopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

Työsopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työsopimuslain 9:1 – 2 §:n ja 9:4 – 5 §:n menettelytapasäännöksiä.

Sopimuksen I, III ja IV luvun menettelytapamääräyksiä noudatetaan kuitenkin myös irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

2 § Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Soveltamisohje

Määräys vastaa työsopimuslain 7:1 – 2 §:ää, joissa on määritelty työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.

Työsopimuslain 7:2.2 §:ssä on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

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.

Asiallinen ja painava syy –käsitteen sisältöä on edellä pyritty täsmentämään luettelomalla eräitä esimerkkejä sellaisista tapauksista, joissa työsuhteen päättäminen irtisanomalla voi sopimuksen mukaan olla sallittua.

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteiden asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteiden riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla.

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista.

Työsopimuksen irtisanomisperusteiden sisältöä on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksen (HE 157/2000) perusteluissa.

3 § Irtisanomisajat (koskee myös virkasuhteisia henkilöitä)

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä Irtisanomisaika

1. enintään vuoden 14 päivää
2. yli vuoden mutta enintään 4 vuotta 1 kuukausi
3. yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta 2 kuukautta
4. yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta 4 kuukautta
5. yli 12 vuotta 6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä Irtisanomisaika

1. enintään 5 vuotta 14 päivää
2. yli 5 vuotta 1 kuukausi

Soveltamisohje

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 vanhempainloma sekä hoitovapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa ei 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 (452/1950) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kesto aikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (1438/2007) olevia määräaikojen laskemissääntöjä noudatetaan vaikiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Irtisanomissuojasopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

1. Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn päivän jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkki 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan loppupäivänä.

Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joulukuun tai juhannusaatoksi tai arki-lauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

Tapauksissa, joissa työntekijän työsopimus on irtisanottu taloudellisista ja tuotannollisista syistä ja joissa työtä on tarjolla vielä irtisanomisajan kulumisen jälkeen, voidaan työntekijän kanssa solmia jäljellä olevan työn teettämistä koskeva määräaikainen työsopimus.

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

Soveltamisohje

Sopimuskohdan tarkoittamissa rikkomustapauksissa on kysymys toisen sopimuspuolen laiminlyönnistä. Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa alakohtaisen työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräysten mukaisesti.

Tässä yhteydessä ei ole puututtu sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä työsuhteen kestäessä joutuu olemaan vailla työtä. Tällöin noudatetaan alakohtaisia työehtosopimusmääräyksiä tai käytäntöä.

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta 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.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaimiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 § Soveltamisala

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuvassa irtisanomisessa tämän luvun määräyksiä.

8 § Irtisanomisen toimittaminen

Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

9 § Työntekijän kuuleminen

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Soveltamisohje

Sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetaan avustajalla esimerkiksi työntekijän omaa luottamusmiestä tai työtoveria.

10 § Tuomioistuinkäsittely

Jollei työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja tai työntekijäliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

11 § Välimiesmenettely

Työsopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys voidaan työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

12 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammittiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain 12:3 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

Soveltamisohje

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaedusta. Vähennyksen määrä on pääsääntöisesti 75 prosenttia ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta, 80 prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaisuudessaan. Korvauksesta voidaan tehdä edellä mainittua pienempi vähennys tai jättää vähennys kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta työsopimuksen perusteetonta irtisanomista koskevassa asiassa tehdään sopimus, myös sovitusta korvauksesta on tehtävä vähennys siten kuin edellisessä kappaleessa on sovittu.

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään työsopimuslain 13:5 §:ssä.

Soveltamisohje

Sopimus ei koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaisesti. Sopimuksella ei ole rajattu lomautuksen kestoaikaa.

15 § Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun kuin työsopimuslain, muun sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai luottamusmiehen kanssa.

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 14 §:n 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

Edellä 14 §:n 1 – 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa

työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

Työsopimuslain 2:12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy lain mukaisesti. Tällöin työnantaja ei ole velvollinen antamaan erillistä lomautusilmoitusta palkanmaksun lakatessa.

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

Sopimuksen mukaan lomautus voi tapahtua joko toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen säilyessä muutoin voimassa.

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoa työnsopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työnsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä irtisanoo työnsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työnsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Tapauksissa, joissa työn vähyyden vuoksi irtisanottu työntekijä tällaisen syyn johdosta lomautetaan irtisanomisaikana, määräytyy työnantajan palkanmaksuvelvollisuus samojen periaatteiden mukaisesti.

Erorahan saamisen edellytysten katsotaan näissä tapauksissa alkavan sinä päivänä, jona työsuhde päättyy.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4.2011 lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2011 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2011.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto-aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

Lomautus ja lyhennetty työaika

Lomauttamismenettelyyn liittyvät määräykset koskevat sekä varsinaista lomautusta (työnteon keskeyttäminen kokonaan) että ns. kollektiivista siirtymistä lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä ennakkoselvityksestä ja lomautusilmoitustajasta noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu.

Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä työtuntijärjestelmän muuttamisesta. Näissä tapauksissa on kysymyksessä yleensä työaikajärjestelyt alalla tai yrityksessä noudatetun työajan puitteissa, eivätkä nämä tapaukset ole rinnastettavissa lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

Mikäli työehtosopimuksessa on määrätty lyhennettyyn työaikaan siirtymisessä noudatettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällainen sopimusmääräys keskusjärjestöjen välisen sopimuksen määräykset.

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuulliseksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Työvoiman vähentämisjärjestyksestä voidaan sopia yrityskohtaisesti samanaikaisesti yt-neuvottelujen kanssa.

Sovittaessa irtisanomisjärjestyksestä on kiinnitettävä huomiota mm. tässä momentissa todettuihin seikkoihin. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään

menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Tässä tarkoitettu yrityskohtainen sopimus ei ole tämän työehtosopimuksen osa. Yrityskohtaisen sopimuksen tulkintaa ja noudattamista koskevista riidoista noudatetaan 2 vuoden kanna-aikaa työsuhteen päättymisestä lukien.

Soveltamisohje

Määräyksellä ei ole kumottu 11.11.2011 tehdyn PALTA ry:n sekä JHL ry:n, Pardia ry:n ja YTN ry:n yleissopimuksen määräyksiä. Näin ollen mainitussa sopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos työnantajalla on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

19 § Takaisinottaminen (muuttunut 2018)

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä työsopimuslain takaisinottovelvollisuuden aikana työsuhteen päättymisen jälkeen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Työnantajan työsopimuslain mukaisen takaisinottovelvollisuuden pituus määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaan.

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhön osoitukset.

20 § Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain

7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.2012 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 11. päivänä marraskuuta 2011

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

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



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sörnäisten rantatie 23
PL 101, 00531 HELSINKI
Puhelin: 010 77031
www.jhl.fi