

Finavia Oyj
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
Ammattiliitto Pro ry
Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

NEUVOTTELUTULOSPÖYTÄKIRJA

FINAVIA OYJ:N TYÖEHTOSOPIMUS

Uusitaan Finavia Oyj:n työehtosopimus, jonka osana noudatetaan Paltan erityisalojen työehtosopimusta (EPA-TES), sopimuskaudelle 2023 – 2025 seuraavasti:

1. Sopimuskausi

Siitä alkaen, kun tämä neuvottelutulos on EPA-TES:sta koskevan neuvottelutuloksen lisäksi hyväksytty asianomaisten liittojen hallinnoissa, Finavia Oyj:n työehtosopimus on voimassa kuten 21.4.2023 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti uusittu Paltan erityisalojen työehtosopimus (liite).

2. Sopimuskauden palkantarkistukset

Todetaan, että sopimuskauden palkantarkistuksista sovittiin paikallisesti seuraavasti.

Vuosi 2023

1.6.2023

- palkkoja korotetaan 3,5 % suuruisella yleiskorotuksella
- palkkataulukot korottuvat 3,5 % 1.6.2023 alkaen
- euromääräisiä työehtosopimuksessa sovittuja lisiä korotetaan 1.6.2023 lukien 3,5 %:lla

Vuosi 2024

1.6.2024

- palkkoja korotetaan 2,00 % suuruisella yleiskorotuksella, josta vähennetään EPA-pääpöydässä sovitun perhevapaaudistuksen johdosta syntyneet kustannusvaikutukset -0,04 % (korotus 1,96 %) ja 0,5 % suuruisella yrityskohtaisella erällä, josta vähennetään EPA-pääpöydässä perhevapaaudistuksen johdosta syntyneet kustannusvaikutukset -0,06 % (korotus 0,44 %)
- palkkataulukot korottuvat 1,96 % 1.6.2024 alkaen
- euromääräisiä työehtosopimuksessa sovittuja lisiä korotetaan 1.6.2024 lukien 1,96 %:lla

Yrityserän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaista Palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksessä ja oikaista mahdollisia palkkavinoumia. Työntekijöiden ammattitaito ja työssä suoriutuminen ovat ohjaavia tekijöitä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityserän euromäärä lasketaan asianomaisen työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden tammikuun 2024 peruspalkoista, joita ovat sellaiset kuukausi- ja tuntipalkat palkanosineen, joita muutoin korotettaisiin yleiskorotuksella. Työnantaja ilmoittaa päaluottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän.

Yrityskohtaisen erän käyttö- ja jakoperusteista neuvotellaan päaluottamusmiehen kanssa yhteisymmärrykseen pyrkien 15.6.2024 mennessä. Työnantaja selvittää päaluottamusmiehelle yrityskohtaisen erän kokonaisuromäärän sekä yksittäisten korotusten euromäärät vaativuusluokittain.

3. Paltan erityisalojen työehtosopimuksen (EPA-TES) tekstit

EPA-TES:sta noudatetaan sopimuskaudella 2023 – 2025 sellaisena kuin se uusittiin 21.4.2023 saavutetulla neuvottelutuloksella, kuitenkin edelleen noudattaen niitä poikkeuksia, joita aiemminkin on noudatettu.

4. Finavia Oyj:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Ammattiliitto Pro ry:n sekä Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n välillä paikallisesti sovitut työehtosopimuksen tekstit

4.1. Tankkausperusteet

Muutetaan tankkauspalkkio verkostolentoasemilla tes-tekstin litramäärärajaa seuraavasti:

Sellaisella verkostolentoasemalla, jossa tankkausten määrä nousee yhteen miljoonaan seitsemäänsataanviiteenkymmeneentuhanteen (1 750 000) litraan vuodessa / lentoasema, maksetaan tankkaustyöstä palkkio, joka on 1,5 % lentoaseman saamasta tankkaustuotosta.

Poistetaan teksti:

Palkkiota ei kuitenkaan makseta vastuutehtävässä olevalle (tankkausvastaava), jonka tehtävän vaativuudessa ja henkilökohtaisessa palkassa tankkaustehtävä vastuineen on jo otettu huomioon.

4.2. Vapaapäivänä matkustaminen

Lisätään vapaapäivänä matkustamisesta koskevaan työehtosopimusmääräykseen teksti:

Työntekijä voi halutessaan siirtää vapaapäivänä matkustamisesta matka-ajalta syntyneet tunnit enintään kahdeksalta tunnilta työaikapankkiin.

4.3. Työssä tarvittavien kelpoisuuksien kouluttaminen ennen työsuhteen alkua

Työnantaja voi järjestää työsuhteessa tarvittavien kelpoisuuksien ja/tai muiden tehtävän suorittamiseksi vaadittavien osaamisten koulutuksen ennen työsuhteen alkua. Koulutuksesta, joka suoritetaan ennen työsuhteen alkamista, työntekijälle maksetaan yksinkertainen tuntikorvaus koulutukseen käytetyltä ajalta. Korvaus saadaan jakamalla tehtävän vaativuusluokan alarajan mukainen palkka 163:lla.

4.4. Luottamusmiespäivät

Luottamusmiehen osallistuessa työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänään PALTA ry:n hyväksymiin työehtosopimuksen sopijajärjestön järjestämiin luottamusmiespäiviin työnantaja korvaa työntekijälle

yksinkertaisena tuntikorvauksena keskimääräistä päivittäistä työaikaa vastaavan ajan. Korvausta maksetaan kahdelta ensimmäiseltä luottamusmiespäivältä.

Korvausta maksetaan joko luottamusmiehelle tai tämän varamiehille, ei molemmille samanaikaisesti.

4.5. Jaksotyö

Lisätään teksti:

Jos jaksotyössä vapaapäivä muuttuu työnantajan toiveesta työpäiväksi, saa työntekijä siirtää tehdyt tunnit heti työaikapankkiin. Työntekijän näin ilmoittaessa tunteja ei oteta huomioon lisä- ja ylityötä laskettaessa.

5 Muut sovitut asiat

5.1 Työryhmä palkkausjärjestelmän kehittämiseksi

Osapuolet sopivat perustavansa työryhmän palkkausjärjestelmän kehittämiseksi. Työryhmässä tarkastellaan ainakin mahdollisuuksia muuttaa palkkausjärjestelmän painopistettä siten, että lisien osuutta pienennetään ja peruspalkan osuutta kasvatetaan. Lisäksi tarkastellaan lisärakennetta ja mahdollisuutta muuttaa olosuhteelliset europohjaisiksi nykyisen prosenttiperusteisuuden sijaan. Työryhmässä keskustellaan myös mahdollisuuksista luopua työehtosopimuksessa nyt sovitusta vuosiloma- ja sairausaikalisistä yleisen työmarkkinakäytännön mukaisesti.

Työehtosopimuksen osapuolina olevat liitot voivat hyväksyä työryhmässä sovitut muutokset tulemaan voimaan kesken sopimuskauden.

5.2 Yhteinen tiedottaminen palkankorotuksista

Osapuolet sopivat, että henkilöstölle tiedotetaan palkkojen korotuksesta yhdenmukaisella tavalla. Osana henkilöstön kokonaispalkitsemista henkilöstölle tiedotetaan työehtosopimuksessa sovitun palkkaratkaisun lisäksi vuosille 2021-2022 vahvistetun kannustinpalkkiojärjestelmän perusteella maksuun menevästä palkkiosummasta ja sen kokonaisvaikutuksesta työntekijän vuoden 2023 palkkaan.

Vantaalla 23.huhtikuuta 2023

Allekirjoitukset

FINAVIA

Kaarina Soikkanen
Henkilöstöjohtaja

Hanna Skurnik-Järvinen
VP, HR

Henkilöstöjärjestöjen edustajat

JHL ry

Pääluottamusmies Jouko Sarkkinen

Jussi Päiviö

PRO ry

Pääluottamusmies Risto Parviainen

Ari Komulainen

YTN – Finavian insinöörit ja tekniset

Pääluottamusmies Johanna Kara

Pia Hiltunen

FINAVIAN TYÖEHTOSOPIMUS 1.3.2023 – 28.2.2025

I YLEISTÄ

1 § Soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan kaikkiin Finavia Oyj:n palveluksessa oleviin työntekijöihin ja toimihenkilöihin pois lukien johto- tai päällikkötehtävät tai näihin rinnastettavat henkilöt (työnantajatehtävissä työskentelevät).

Soveltamisohje:

Finavia Oyj:ssä lentoaseman pitäjän tehtäviin kuuluvat mm. käyttö-, ylläpito- ja maapalvelutehtävät, palo- ja pelastustehtävät, monimuotoiset lentoaseman asiakaspalvelu- ja -turvatehtävät sekä hallinnolliset ja tekniset toimihenkilötehtävät.

Työntekijällä tarkoitetaan jatkossa tässä sopimuksessa kaikkia soveltamisalan piiriin kuuluvia työntekijöitä ja toimihenkilöitä, ellei kyseisessä kohdassa toisin mainita.

2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

Tämän paikallisen työehtosopimuksen osana noudatetaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Palkansaajajärjestö Pro ry:n ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n välillä solmittua yleistä työehtosopimusta liitteineen (pl. työaika koskevat määräykset sekä vuosilomia koskevista määräyksistä ns. C-taulukko) sekä kulloinkin voimassa olevia yleisiä sopimuksia ja irtisanomissuojasopimusta.

3 § Paikalliset Finavia Oyj:n ja Finavian henkilöstöjärjestöjen välillä sovitut yhteiset työehtosopimusmääräykset

- Työaikasopimus (LIITE 1)
- Finaviaa koskeva työehtosopimus työaikapankista (LIITE 2)
- 15 vuoden palvelukseen oikeuttava aika aiemmin tarvittaessa töihin kutsuttavana työskennelleen työntekijän osalta (LIITE 3)
- Matkakustannukset työntekijävaihdossa (LIITE 4)
- Paikallinen sopimus Helsinki-Vantaan lentoaseman Pelastusorganisaatiossa työskentelevien palomiesten ja vuoromestareiden työajasta ja vuosilomien, palkallisten ja palkattomien vapaiden käsittelystä sekä palkkauksesta 1.1.2018 lukien (LIITE 5)
- Vuosiloma ja lomarahat pl. vuosilomia koskeva ns. C-taulukko (LIITE 6)

4 § Työntekijän yleiset velvollisuudet

Työntekijän tulee valvoa työssään työnantajan taloudellisia ja muita etuja.

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

Työntekijä ei saa ilman työnantajan suostumusta pitää sellaista sivutointa tai harjoittaa sellaista ammattia, elinkeinoa tai liikettä, josta on haittaa työsuhteen ehtojen täyttämiseksi.

Työntekijä ei saa ryhtyä sellaisiin liikeyrityksiin, jotka ovat hankkijoina, urakoitsijoina tai muutoin Finaviaan liikesuhteessa siten, että työntekijä työsuhteensa perusteella voi hankkia itselleen välittömästi tai välillisesti taloudellista hyötyä.

Työntekijä on velvollinen asianomaisen esihenkilön määräyksestä suorittamaan tilapäisesti muitakin kuin toimialaansa kuuluvia tehtäviä.

Työpaikalla ei saa olla alkoholin tai muiden huumaavien aineiden vaikutuksen alaisena.

Työntekijä on velvollinen käyttämään työasua Finaviassa voimassa olevien säännösten mukaisesti. Mikäli Finaviassa noudatettavan käytännön mukaisesti työntekijä on velvollinen käyttämään työasua, maksaa Finavia työasun hankkimisesta työntekijälle aiheutuvat kustannukset.

Työntekijällä on oikeus saada tarvittaessa käyttöönsä tarkoituksenmukainen suojavaatetus tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi ja milloin se on työn laatu ja työolosuhteet huomioon ottaen välttämätöntä. Työnantaja huolehtii suojavaatteiden pesusta ja muusta huollosta.

5 § Työsuhteen purkaminen

Työnantajan on ilmoitettava työsopimuksen purkamisesta luottamusmiehelle.

II PALKKAUSJÄRJESTELMÄ, PALKANMAKSU JA ERILLISET LISÄT

Palkkausjärjestelmä ja palkkaus

1. Soveltamisala

Palkkausjärjestelmää sovelletaan kaikkiin Finavian palveluksessa koko- tai osa-aikaisessa työsuhteessa oleviin työntekijöihin (pl. harjoittelijat ja oppisopimusharjoittelijat).

2. Palkkausjärjestelmä

Työntekijöiden palkat määräytyvät tähän sopimukseen erikseen liitettävän palkkaliitteen perusteella. Kussakin vaativuusluokassa palkka määräytyy toisaalta tehtävien vaativuuden ja vastuullisuuden sekä toisaalta työn tuloksellisuuden ja työntekijän pätevyyden ja kokemuksen sekä henkilökohtaisen työsuorituksen mukaan.

3. Tehtävän vaativuuden arviointi

Työntekijän tehtävän vaativuus arvioidaan Palkkavaaka-arviointijärjestelmän periaatteiden mukaisesti viitetehtäviä ja palkkausjärjestelmän soveltamisohjeita sekä jo arvioitujen tehtävien vaativuuden vertailua apuna käyttäen. Arvioinnin jälkeen tehtävä sijoitetaan vaativuusryhmittelyn mukaiseen vaativuusryhmään.

4. Uuden tehtävän/viitetehtävän vaativuuden arviointi

Jos tehtävää/viitetehtävää ei ole aiemmin vaativuusarvioitu, vaativuuden arviointi tehdään HR:ssä vaativuudenarviointityöryhmässä ennen työsopimuksen tekemistä. Arviointiryhmään osallistuvat liiketoiminnan edustaja, HR:n edustaja ja järjestön edustajana pääluottamusmies sekä palkkavaaka-asiantuntija. Arviointityöryhmä kokoontuu tarvittaessa kerran kuukaudessa. Esihenkilöiden tulee toimittaa uusien tehtävien tehtäväkuvaukset ajoissa HR-yksikköön.

5. Vaativuuden arviointi tehtävän muuttuessa

Esihenkilö huolehtii siitä, että tehtävien vaativuutta arvioidaan vähintään kerran vuodessa käytävien kehityskeskustelujen yhteydessä ja aina silloin, kun yksittäisen tehtävän sisältöä muutetaan tai se on muuttunut olennaisesti. Esihenkilö tekee tarvittaessa esityksen vaativuusluokkamuutoksesta. Vaativuusluokka ilmoitetaan työntekijälle palkkalaskelmassa.

Työntekijä tai luottamusmies voi myös tehdä aloitteen vaativuusarvioinnin suorittamisesta.

Jos henkilön pääasiallinen tehtävä on muu kuin asiakaspalvelu- ja/tai turvatarkastustehtävä, ja jos työntekijällä on voimassa olevat turvatarkastus kelpoisuusosiot (vähintään kuvantulkinta) ja hän tekee turvatarkastustehtäviä, maksetaan hänelle 50 euron suuruinen korvaus osana kokonaispalkkaa. Jos työntekijä menettää kelpoisuutensa, em. korvaus vähennetään hänen palkastaan. Lisää ei makseta työnjohto- tai päällikkötasolle, elleivät nämä työskentele vuoroissa.

6. Henkilökohtaisen suorituksen arviointi

Työntekijän henkilökohtaista työsuoritusta arvioidaan vähintään kerran vuodessa esihenkilön ja työntekijän välisissä arviointikeskusteluissa. Henkilökohtaista työsuoritusta arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän aikaansaavuus ja työn laatu, monipuolisuus ja käytettävyys sekä henkilön yhteistyötaidot, aktiivisuus ja kehittämisote. Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin kohteena on työntekijän selviytyminen työstä ja asetetuista tavoitteista.

Esihenkilö kertoo henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin tuloksen ja perusteet työntekijälle. Jos esihenkilö arvioi työntekijä suorituksen C-tasoa matalammaksi, esihenkilö ja työntekijä sopivat toimenpiteistä C-tason saavuttamiseksi.

Arvioinnin perusteella esihenkilö tekee tarvittaessa esityksen työntekijän henkilökohtaisen palkanosan tarkistamiseksi seuraavan järjestelyvara/ työnantajarahakierroksen yhteydessä.

7. Henkilökohtainen kokonaispalkka ja sen määräytyminen

Työntekijän henkilökohtainen kokonaispalkka muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvas- ta palkanosasta (palkkataulukon alaraja) ja työntekijän työsuoritukseen perustuvasta palkanosasta. Henkilökohtaisen suorituksen perustuva palkanosa voi olla enintään 50 % palkkataulukon alarajan palkasta laskettuna. Henkilökohtainen kokonaispalkka määräytyy tehtävän vaativuusryhmän palkkarajojen puitteissa.

Työntekijän henkilökohtaista työsuoritusta arvioidaan vähintään kerran vuodessa esihenkilön ja työntekijän välisissä arviointikeskusteluissa. Henkilökohtaista työsuoritusta arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän 1) ammatillinen osaaminen ja kehittäminen (painoarvo 50 %) 2) vuorovaikutustaidot (painoarvo 25 %) 3) suhtautuminen omaan työhön, toiminnan kehittä-

täminen ja uudistumisvalmius (painoarvo 25 %). Esihenkilöä koskevassa arvioinnissa kaikkien arviointitekijöiden painoarvo on sama 33,33 %.

Takuupalkka

Jos työntekijä on ollut Finavian palveluksessa keskeytyksettä viisi (5) vuotta pois lukien palkattomat kalenterikuukaudet, ja hänen suoritusarvionsa on vähintään tasolla C, B, B, mutta hänen henkilökohtaisesta suorituksestaan maksettava osuus on alle 19% (palkkapositio 119), henkilön palkka korotetaan seuraavan palkantarkastuskierroksen yhteydessä takuupalkkatasolle eli palkkapositioon 119. Henkilökohtaisen suoritusosan nostaminen 19 prosenttiin edellyttää, että suoritusarviointimittareista nimenomaan henkilön ammatillinen osaamisen on vähintään tasolla C (= normaalisuorittaja) ja että palkankorotuskierroksella on jaettavana järjestelyvaroja tai työnantajarahaa.

Soveltamisohje:

Työnantaja korottaa henkilön palkkaa takuupalkkatasolle seuraavan työehtosopimuksessa sovitun palkantarkastuskierroksen yhteydessä, jos Finavian voittopalkkiojärjestelmälle asetettu taloudellinen kynnysehto toteutuu.

Jos henkilöllä on täyttynyt takuupalkkaehdot edellisessä tehtävässä, mutta hän siirtyy uuteen tehtävään, maksetaan hänelle uudessa tehtävässä vähintään takuupalkkatason mukainen palkka. Poikkeuksena on tilanne, jossa uuteen tehtävään siirtyminen edellyttää koulutusta, jolloin takuupalkka taataan vasta koulutuksen ja pätevyyden saamisen jälkeen.

Korotuksia ei kohdenneta sellaiselle työntekijälle, joka on palkattomalla vapaalla silloin, kun järjestelyvarojen tai työnantajarahalla jakamisesta päätetään ja jaetaan. Tällaiselle henkilölle takuupalkka maksetaan työnantajarahalla seuraavan suoritusarvioinnin tekemisen jälkeen, mikäli maksamisen edellytykset täyttyvät.

Erillinen kirjaus:

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että suoritusarvioinnin uudistuksella on tarkoitus parantaa ja yhdenmukaistaa arviointikriteeristöä. Jos muutos aiheuttaa normaalisuorittajien (C, B, B) määrän selvän vähenemisen, sitoutuvat osapuolet korjaamaan takuupalkkakriteeristöä siten, että takuupalkan saajien määrä pysyy samalla tasolla kuin aiemmin.

8. Tilapäinen siirtyminen vaativampaan tehtävään

Tehtävän vaativuutta arvioitaessa on otettu huomioon vuosiloma- ja lyhyet sairauslomasijaosuudet. Jos työntekijä muissa kuin em. tapauksissa siirtyy määräajaksi oleellisesti vaativampaan tehtävään, määritetään hänen vaativuusryhmänsä ja tehdään määräaikainen palkkauksen muutos.

Työnantaja takaa näissä tilanteissa vähintään sijaistettavan tehtävän takuupalkan suuruisen palkan (mikäli sijainen on ollut Finavian palveluksessa vähintään viiden vuoden ajan) Palkkapositio vaihteluväli voi näin ollen normaalitilanteessa olla 119-125. Alle viiden vuoden työsuhteissa noudatetaan palkkausjärjestelmän yleisiä periaatteita. Arvioitaessa sijaisen oikeaa palkkaa otetaan huomioon yksikön yleinen palkkataso vastaavissa tehtävissä mukaan lukien sijaistettavan henkilön palkka. Jos ylittämiseksi on erityisiä syitä (esim. sijaisella erityistä osaamista), palkkapositio voi myös ylittää position 125.

Mikäli henkilö sijaistaa oman toimensa ohella pitkäaikaista sijaisuutta, voidaan hänelle maksaa tältä ajalta erikseen sovittava lisäpalkkio.

9. Palkkavaakakoordinaatio ja sen tehtävät

Koordinaatiotyöryhmä muodostuu HR:n ja liiketoimintojen edustajista sekä Finaviassa toimivien järjestöjen edustajista. Se voi käyttää apunaan asiantuntijoita. Koordinaatiotyöryhmä kokoontuu tarvittaessa, joko työnantajan tai järjestön niin pyytäessä kuitenkin vähintään 2 kertaa kalenterivuodessa. Tehtävänä työryhmällä on mm. käsitellä vaatavuusluokitusta koskevat erimielisyydet ja ylläpitää ja valvoa yritysyttenäisyyttä tehtävien vaatavuuden osalta. Työryhmän tehtävänä on myös saatavan tilastotiedon analysoiminen sekä sopimuskohtaisten palkkojen kehityksen analysoiminen

10. Palkkaerimielisyyksien selvittäminen

Tarvittaessa työntekijä ja työntekijän pyynnöstä luottamusmies voi neuvotella esihenkilön tai palkkausasiassa ratkaisovaltaa käyttävän muun työnantajan edustajan kanssa vaatavuusluokasta/työntekijän henkilökohtaisen kokonaispalkan määrästä.

Jos yksimielisyyteen tehtävän vaatavuusryhmän määrittämisestä ei päästä tai jos on syntynyt erimielisyys palkkausjärjestelmän soveltamisen periaatteista, noudatetaan työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiä.

Palkkataulukko 1.6.2023 alkaen

Vaativuus- luokat	Positio 100	Positio 119	Positio 150
4	1912	2276	2868
5	2037	2425	3056
6	2171	2584	3257
7	2319	2759	3478
8	2474	2944	3711
9	2640	3141	3959
10	2867	3412	4301
11	3233	3847	4850
12	3480	4141	5220
13	3753	4466	5629
14	4202	5001	6303

Ns. kesätyöntekijöiden, oppisopimusharjoittelijoiden ja muiden harjoittelijoiden sekä ulkopuolisella rahoituksella palkattujen työntekijöiden palkka määräytyy erikseen annettujen ohjeiden mukaisesti.

Kokeneet ja ammattitaitoiset kausityöntekijät sijoitetaan kuitenkin palkkaliitteen mukaiseen palkkaryhmään.

Palkanmaksu

1. Palkkaperusteet

Palkat määräytyvät kuukausipalkkoina paitsi, milloin erikseen sovitaan työ tehtäväksi tuntipalkalla.

Projekti/suorituspalkasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kanssa kussakin tapauksessa erikseen.

Työsuhteen päättyessä henkilökohtainen palkka, mahdolliset olosuhdelisät ja muut työsuhteen päättämiseen liittyvät maksut ja korvaukset maksetaan työsuhteen päättymistä seuraavana mahdollisena palkanmaksupäivänä.

2. Osakuukauden palkka/Palkattomat poissaolot /Työpäivän palkan jakaja

Kuukausipalkkaisen työntekijän osakuukauden palkkaa laskettaessa tai vähennettäessä palkkaa palkattoman poissaolon ajalta saadaan jakamalla kuukausipalkka 21,5:llä.

Kuukausipalkkaisen työntekijän osakuukauden palkka lasketaan 1.1.2022 lukien seuraavasti:

- kertomalla päiväpalkka palkkaan oikeuttavilla päivillä, jos niitä on alle 13

- vähentämällä kuukausipalkasta poissa olneiden työpäivien palkka, jos palkkaan oikeuttavia päiviä on vähintään 13.

Esimerkki:

Työntekijän kuukausipalkka on 1935 euroa.

- Kuukauden aikana työntekijälle kertyy 9 palkkaan oikeuttavaa päivää. Työpäivän palkka: 1935 euroa / 21,5 = 90 euroa. Palkkaa maksetaan: 9 x 90 euroa = 810 euroa*
- Työntekijä on kuukauden aikana palkattomasti poissa työstä 8 työpäivää. Palkkaan oikeutettavia työpäiviä on 14. Työpäivän palkka: 1935 euroa / 21,5 = 90 euroa. Poissa olneiden työpäivien palkka: 8 x 90 euroa = 720 euroa. Palkkaa maksetaan: 1935 euroa – 720 euroa = 1215 euroa*

3. Työntekijän sairausajan palkan perusteet

Viikko- ja kuukausipalkkaisen työntekijän 10 §:n mukaista palkkaa ei vähennetä sairausloman ajalta siltä osin, kun hänellä on oikeus täyteen palkkaan.

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän palkka säännöllisen työajan työtunneilta määräytyy edellisen päättäneen tilikauden keskituntiansion mukaisesti.

Viikko- ja kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kutakin sairauslomapäivää kohden 1/365 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksetuista tai maksettavaksi erääntyneistä, vuosilomamääräysten mukaiseen vuosilomalisään oikeuttavien palkanlisien ja lisäpalkkojen yhteismäärästä.

Erilliset korvaukset ja lisät

1. Likaisentyön lisä

Työntekijän suorittaessa raskasöljypumppujen avausta, huoltoa, viemäreiden avausta, lika- ja öljynerotuskaivojen tyhjennystä, kattiloiden, lämmönvaihtimien ja öljysäiliöiden sisäpuolista puhdistusta, päällystettyjen alueiden bitumipaikkausta sekä sulatuskemikaalien käsittelyä tai likaisuudeltaan näihin verrattavia muita töitä, maksetaan hänelle tältä ajalta likaisentyönlisää.

Likaisentyönlisää suoritetaan myös siivoojille suursiivouksen ajalta.

Likaisentyönlisää ei kuitenkaan suoriteta erikoisammattimiehen (lvi-, kone- ja sähköasentaja) nimikkeellä tilapäisesti tai vakinaisesti työskentelevälle työntekijälle.

Likaisentyönlisän suuruus on 28 senttiä tunnilta.

2. Koulutuskorvaus

Koulutuskorvausta maksetaan työnantajan määrittelemille, erikseen nimetyille kouluttajille, joiden tehtävään kuuluu koulutuksen suunnittelu, valmistelu ja läpivienti. Korvausta maksetaan kelpoisuuksien saamiseksi tai ylläpitämiseksi annetuista koulutuksista. Kouluttamiseen käytetyltä työajalta kouluttajalle maksetaan koulutuskorvauksena 40 % perustuntipalkasta / koulutustunti. Lisäksi kouluttajan on huolehdittava siitä, että koulutukset ovat asianmukaisesti raportoituina vaadittuihin järjestelmiin.

Koulutuskorvausta maksetaan samoin perustein myös liiketoimintojen, konsernipalveluiden sekä esikunnan asiantuntijoille, kun he antavat perus-, jatko- tai kertauskoulutusta ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi.

Koulutuskorvausta ei makseta:

- 1) henkilölle, jonka perustehtävään kuuluu kouluttaminen ja jonka tehtävän vaativuudessa koulutustehtävä on otettu huomioon tai
- 2) henkilölle, jolle suoritetaan erillistä lisää koulutustehtävästä.

Tehtävään tai uuteen tietojärjestelmään perehdyttämisestä ja kouluttamisesta ei myöskään makseta koulutuskorvausta.

3. Ylempien toimihenkilöiden lisä/ylityökorvaukset

Työehtosopimuksen mukaisia ylityökorvauksia maksetaan toimihenkilölle, joka on sijoitettu uudessa palkkausjärjestelmässä vaativuusluokkaan 12 tai sen alle.

Työaikalain piiriin kuuluvalle ylemmälle toimihenkilölle, joka on sijoitettu palkkausjärjestelmässä vaativuusluokkaan 13 ja 14 maksetaan työaikakorvauksia työaikasopimuksen 31 §:n mukaisesti.

4. Tankkauspalkkio verkostolentoasemilla

Tankkaustehtävä on tehtävä, joka kuuluu Finavian työehtosopimuksen kunnossapidon työntekijöiden perustehtäviin. Sellaisella verkostolentoasemalla, jossa tankkausten määrä nousee yhteen miljoonaan seitsemäänsataanviiteenkymmeneentuhanteen (1 750 000) litraan vuodessa / lentoasema, maksetaan tankkaustyöstä palkkio, joka on 1,5 % lentoaseman saamasta tankkaustuotosta.

Tämä palkkio jaetaan ao. vuoden aikana vakituisesti tankkaustehtäviä tehneiden kesken ja palkkio tulee maksuun viimeistään tammikuun viimeisen päivän palkanmaksun yhteydessä. Palkkion jyvitysperiaatteista sovitaan paikallisesti lentoaseman päällikön tai päällikön määrämän työnantajan edustajan ja luottamusmiehen kesken.

III MUUT MÄÄRÄYKSET

1. Luottamusmiesmääräykset

Luottamusmiestoiminnan järjestämisestä sovitaan työnantajan ja työntekijäjärjestöjen välillä.

Luottamusmiehelle annettavat tilastotiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisin väliajoin tietoja jäsenistönsä ansiotasosta, palkkausperusteista ja palkkakehityksestä erikseen sovittavalla tavalla ryhmiteltynä. Tulosteiden tulee olla saatavissa työehtosopimuksittain, nimikkeittäin ja vaativuusryhmittäin.

Luottamusmiehellä on oikeus saada edustamiensa työntekijöiden vaativuusryhmistä tiedot työehtosopimuksittain ja nimikkeittäin.

Henkilökohtainen palkka, vaativuusluokka ja suoritusarviointiluku luovutetaan pääluottamusmiehelle kerran vuodessa, mikäli henkilö ei erikseen kiellä tietojen luovuttamista. Pääluottamusmies vastaa käytäntöjen tiedottamisesta jäsenistölle.

2. Luottamusmiespäiville osallistuminen vapaapäivinä

Luottamusmiehen osallistuessa työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänään PALTA ry:n hyväksymiin työehtosopimuksen sopijajärjestön järjestämiin luottamusmiespäiviin työnantaja korvaa työntekijälle yksinkertaisena tuntikorvauksena keskimääräistä päivittäistä työaikaan vastaavan ajan. Korvausta maksetaan kahdelta ensimmäiseltä luottamusmiespäivältä.

Korvausta maksetaan joko luottamusmiehelle tai tämän varamiehille, ei molemmille samanaikaisesti.

3. Tilastoyhteistyö

Finavia toimittaa vuosittain anonyymeinä tilastoja, mistä ilmenee järjestöittäin vaativuusluokka ja positio sekä palkkatasosta ja palkkakehityksestä vaativuusluokittain järjestöittäin kokonais- ja identtisellä aineistolla.

4. Työssä tarvittavien kelpoisuuksien kouluttaminen ennen työsuhteen alkua

Työnantaja voi järjestää työsuhteessa tarvittavien kelpoisuuksien ja/tai muiden tehtävän suorittamiseksi vaadittavien osaamisten koulutuksen ennen työsuhteen alkua.

Koulutuksesta, joka suoritetaan ennen työsuhteen alkamista, työntekijälle maksetaan yksinkertainen tuntikorvaus koulutukseen käytetyltä ajalta. Korvaus saadaan jakamalla tehtävän vaativuusluokan alarajan mukainen palkka 163:lla.

5. Vapaapäivänä matkustaminen

Työntekijä voi halutessaan siirtää vapaapäivänä matkustamisesta matka-ajalta syntyneet tunnit enintään kahdeksalta tunnilta työaikapankkiin.

6. AY-kokoukset

Sopijajärjestöillä/paikallisella osastolla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työnantajan osoittamassa kokouspaikassa, joka on joko työpaikalla tai sen läheisyydessä sijaitsevissa tarkoitukseen soveltuvissa työnantajan hallinnassa olevissa tiloissa edellyttäen, että kokouksen pitämisestä on työnantajan kanssa sovittu.

Pidettävän kokouksen kulusta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokouksen järjestäjät.

Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen ao. järjestön työntekijöitä sekä keskusjärjestön edustajia.

7. Asiamiehet

Tämän työehtosopimuksen osapuolena olevan järjestön asiamiehillä on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskevissa asioissa käydä työajalla työpaikoilla ilmoitettuaan käynnistä asianomaisen tulosyksikön johdolle. Asiamiesten nimet on kirjallisesti ilmoitettava Finavialle.

Asiamiehillä on oikeus saada työpaikan johdolta ne asiatiedot, jotka ovat heille tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.

8. Erimielisyyksien ratkaiseminen

Jokaisen työntekijän tulee häntä itseään koskevassa työasiassa ensin kääntyä esihenkilön puoleen joko itse tai luottamusmiehen kanssa/välityksellä.

Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään kaikkea viivytystä välttämällä selvittämään ensi sijassa lähimmän esihenkilön ja ylempien esihenkilöiden kanssa ja sen jälkeen lentoaseman/yksikön päällikön ja luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla.

Pääluottamusmies neuvottelee Finavian kanssa.

Ellei neuvottelussa päästä yksimielisyyteen, asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa lyhyesti mainitaan erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta. Tämän jälkeen asia voidaan saattaa Finavian ja allekirjoittajajärjestön kesken selvitettäväksi. Mikäli asiassa ei päästä yksimielisyyteen, voidaan asia saattaa Palveluajojen työnantajat PALTA ry:n ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n, Palkansaajajärjestö Pro ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n kesken ratkaistavaksi.

Jommankumman sopimuspuolen esittäessä asiasta neuvotteluja, ne on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

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

LIITE 1 TYÖAIKA

SISÄLLYSLUETTELO

TYÖAIKA.....	1
1 § Säännöllinen työaika.....	1
2 § Keskimääräinen säännöllinen työaika.....	1
3 § Vuorokautisen työajan pidentäminen	2
4 § Liukuva työaika	3
5 § Liukuva työaika työaikakorvausten laskennassa	3
6 § Työajaksi laskeminen	3
7 § Työvuoroluettelo ja työajat.....	5
LEPOAJAT	7
8 § Päivittäinen lepoaika.....	7
9 § Vuorokautinen lepoaika	8
10 § Viikkolepo.....	9
VUOROTYÖ JA ILTA- JA YÖTYÖ	10
11 § Iltatyölisä	10
11.1§ Iltatyölisän maksaminen ylityötilanteessa jaksotyössä	10
12 § Yötyölisä	10
12.1§ Yötyölisän maksaminen ylityötilanteessa jaksotyössä	10
13 § Vuorotyön käsite.....	10
14 § Iltavuorolisä	11
15 § Yövuorolisä	11
16 § Lauantaityökorvaus.....	12
17 § Sunnuntaityökorvaus	12
18 § Aattopäivänlisä	12
19 § Arkipyhäviikot	13
LISÄTYÖ	14
20 § Lisätyön käsite	14
21 § Lisätyökorvaus	14
22 § Lisätyökorvaus ja arkipyhäviikot.....	14
23 § Lisätyökorvauksen laskentaa koskevia määräyksiä	15
24 § Tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevat korvausjärjestelyt	15
YLITYÖ	16
25 § Ylityön käsite.....	16
26 § Ylityökorvaus	18
27 § Ylityökorvaus ja arkipyhäviikot.....	18
28 § Hälytysluonteinen työ.....	18
29 § Perustuntipalkka	20
30 § Pyörityssäännöt.....	20
31 § Eräiden ylempien toimihenkilöiden työaikakorvaukset	20
32 § Varallaolo.....	21

1 § Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika työaikalain 6 §:n mukaisessa toimistotyössä on 7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa ja 36 tuntia 15 minuuttia viikossa.

Säännöllinen työaika työaikalain 6 §:n mukaisissa töissä on a) tasapituisia työpäiviä käytettäessä 7 tuntia 39 minuuttia ja b) yhtenä päivänä lyhyempää työaikaa käytettäessä yhtenä vuorokautena 6 tuntia 15 minuuttia ja muina vuorokausina 8 tuntia. Työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä säännöllinen työaika viikossa on 38 tuntia 15 minuuttia.

Säännöllinen työaika työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä on 114 tuntia 45 minuuttia kolmen viikon työjaksossa tai **76 tuntia** 30 minuuttia kahden viikon työjaksossa.

Lentoaseman kunnossapidon käyttö- ja ylläpidon tehtävissä työskentelevillä (perinteinen kunnossapitotyö) noudatetaan TAL 6 §:n mukaista työaikaa.

Säännöllisen työajan järjestelyt

Ennen kuin keskimääräinen työaika voidaan ottaa käyttöön, on siitä ilmoitettava työntekijöille ja tasoittumissuunnitelma asetettava heidän nähtäväkseen vähintään seitsemän (7) päivää aikaisemmin.

Luottamusmiehelle on vastaavasti vähintään 10 päivää ennen keskimääräisen työajan käyttöönottoa varattava tilaisuus tarkastaa tasoittumissuunnitelma. Luottamusmiehellä on oikeus antaa tasoittumissuunnitelmasta lausunto välittömästi tarkastuksen jälkeen.

2 § Keskimääräinen säännöllinen työaika

1. Työaikalain 6 §:n mukaisessa toimistotyössä viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se on keskimäärin 36 tuntia 15 minuuttia enintään 27 viikon pituisena tasoittumisjaksona,
2. muussa työaikalain 6 §:n mukaisessa päivä- ja vuorotyössä keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa enintään 27 viikon pituisena tasoittumisjaksona ja
3. työaikalain 6 §:n mukaisessa keskeytymättömässä kolmivuorotyössä keskimäärin 36 tuntia enintään 52 viikon pituisena tasoittumisjaksona,

Säännöllinen viikoittainen työaika ei saa kuitenkaan ylittää 50 tuntia viikossa, ellei paikallisesti toisin sovita tai kyse ole matkailulentoasemasta (Kittilä, Ivalo, Kuusamo, Rovaniemi ja Enontekiö).

Soveltamisohje:

Viikoittainen enimmäistyöaika koskee työnantajan ennalta suunniteltua työvuoroluetteloa sekä työntekijöiden suorittamia vuoronvaihtoja. Enimmäistyöaika ei kuitenkaan koske laissa tai työehtosopimuksessa määriteltyjä ennalta arvaamattomia ja pakottavia tilanteita, joissa vuoroja joudutaan töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä muuttamaan.

Työaikajärjestelmät, jotka ovat olleet käytössä lentoasemilla ennen 15.11.2011 jäävät sellaisenaan voimaan, vaikka niissä ylittyisi pykälän alussa mainittu 50 tunnin sääntö.

4. työaikalain 7 §:n mukainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on kolmen viikon ajanjakson aikana keskimäärin 114 tuntia 45 minuuttia tai kahden viikon ajanjakson aikana keskimäärin 76 tuntia 30 minuuttia enintään 27 viikon pituisena tasoittumisjaksona, edellyttäen, että yllä olevissa kohdissa (1-3) laaditaan työtä varten ennakolta työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen tai jaksottainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuihin keskimääriin.
5. Säännöllinen työaika työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä saadaan työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen estämiseksi järjestää myös siten, että työaika on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana enintään 229 tuntia 30 minuuttia.

Säännöllinen työaika ei saa 4 ja 5 kohdan mukaisissa työaikajärjestelyissä yhdenkään kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 120 tuntia tai yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 80 tuntia.

6. Tasoittumisjakso ja työvuoroluettelo

1. Keskimääräisen säännöllisen työajan tasoittumisjakson pituus on määriteltävä etukäteen. Samalla määritellään työajan tasoittumisjakson alkamis- ja päättymisajankohdat. Keskimääräisen työajan on tasoitettava tasoittumisjakson loppuun mennessä. Mikäli jostain syystä näin ei tapahdu, ei puuttuvia tunteja voi siirtää seuraavalle tasoittumisjaksolle. Mikäli työntekijä on tehnyt tasoittumisjakson aikana enemmän kuin keskimääräisen viikko- tai 3-viikkoisjakson työajan, korvataan ylimenevät tunnit kuten lisä- ja ylityöstä on sovittu.

2. Vahvistetulla listalla tarkoitetaan vähintään kolmeksi viikoksi kerrallaan tasoittumisjakson sisällä julkaistavaa työvuoroluetteloa. Työnantajan hyväksymät vuoronvaihdot tulee tehdä takaisin saman tasoittumisjakson aikana.

3. Rovaniemen, Kittilän ja Ivalon lentoasemalla voidaan sekä jaksot- että vuorotyössä työvuoroluettelo vahvistaa 1. joulukuuta – 6. tammikuuta välisenä ajanjaksona kahdeksi viikoksi kerrallaan.

7. Siirtyminen toiseen työaikamuotoon tai työsuhteen päätyminen kesken tasoitusjakson

Siirryttäessä keskeytymättömästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikamuotoon tai työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan niiden tuntien, jotka ylittävät keskimäärin 36 tuntia/viikko korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla ylityökorvaukset.

3 § Vuorokautisen työajan pidentäminen

Työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan pidentää

1. enintään 9 tuntiin siten, että säännöllinen työaika tasoittumisjakson aikana tasoittuu sopimuksen mukaiseen viikkotyöaikaan.

Soveltamisohje:

Tätä mahdollisuutta ei käytetä keskeyttömän kolmivuorotyön vähentämiseen. Työnantaja tekee neljännesvuosittain koosteen vuorosuunnitteluyksiköistä, jotka käyttävät 9 tunnin työvuoroja.

Työajan pidentämisestä ja työvuoron alkamis- ja päättymisaajoista neuvoteltava yt-menettelyssä paikallisen luottamusmiehen kanssa vähintään 3 viikkoa ennen uuden vuoron käyttöönottoa.

2. enintään 10 tuntiin, jos viikoittainen säännöllinen työaika enintään kuuden viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu sopimuksen mukaiseen viikkotyöaikaan.
3. paikallisesti sopien enintään 12 tuntiin muussa kuin TAL 6 §:n mukaisessa toimistotyössä, jos viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu kuuden viikon tai jonain muuna paikallisesti sovittuna ajanjaksona sopimuksen mukaiseen viikkotyöaikaan. Tasoitusjakso voi kuitenkin olla enintään 27 viikkoa.

4 § Liukuva työaika

Niillä työpaikoilla, joissa sovelletaan työaikalain 12 §:ssä tarkoitettua liukuvaa työaikaa, säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan lyhentää tai pidentää enintään kolme tuntia. Enimmäiskertymä saa tällöin olla enintään 60 tuntia ja tehdyn viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tasoittua työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan pituiseksi enintään kalenterivuoden aikana.

Toimistotyössä liukuvan työajan käytöstä sovitaan yksikkökohtaisesti ja käyttöönotto edellyttää seurantajärjestelmää. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja lepoaikojen sijoittamisesta. Työnantaja tekee päätöksen liukuvan työajan käyttöönotosta.

5 § Liukuva työaika työaikakorvausten laskennassa

Jos työntekijä noudattaa liukuvaa työaikaa, ei hänen omasta aloitteestaan liukumarajojen puitteissa työskentelemäänsä aikaa oteta mukaan laskettaessa korvauksiin tai lisiin oikeuttavaa aikaa. Työskentely tällaisena liukuma-aikana otetaan huomioon laskettaessa korvauksiin ja lisiin oikeuttavaa aikaa vain, jos työskentely perustuu asianmukaiseen määräykseen.

6 § Työajaksi laskeminen

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vuosiloman, sairauden, raskauden tai synnytyksen vuoksi, pidetään poissaoloaikaa työssäolon veroisena aikana viikoittaista tai työjakson säännöllistä työaikaa laskettaessa. Työssäolon veroisena pidetään tällöin vahvistetun työvuoroluettelon mukaista työaikaa.

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.

Terveystarkastuksia ja lääkärissä käyntejä ei lueta työajaksi mutta työnantaja voi antaa palkallista vapautusta työstä tarkastusten ja lääkärissäkäynnin ajaksi.

Palo- ja pelastusohjeen edellyttämään kuntotestiin vapaa-aikanaan käyttämän aika korvataan vastaavana vapaana tai yksinkertaisena tuntikorvauksena. Korvattavaa aikaa ei kuitenkaan lueta työajaksi

Koulutusaikaa ei pääsääntöisesti lueta lakisääteiseksi työajaksi eikä aikaa oteta huomioon lisä- ja ylityötä laskettaessa.

Soveltamisohje:

Työnantajan edellyttämä, työntekijälle pakollinen koulutus, joka on välttämätön työtehtävien hoitamiseksi, luetaan työajaksi.

Esimerkiksi lentoasemien palo- ja pelastuskoulutus, uusien koneiden ja laitteiden käyttökoulutus sekä eläinten torjuntaan tarvittava koulutus luetaan työajaksi. Turvatarkastustehtävän edellyttämä turvatarkastuksen peruskoulutus luetaan työajaksi.

1. Lomapäivän laskennallinen pituus vuorolistassa

- Viikkotyöaika jaetaan viidellä
- Jaksotyöaika (kolmeviikkoisjakso) jaetaan 15:lla

2. Sairaspäivän laskennallinen pituus vuorolistassa

säännöllistä viikon / jakson työaikaan tai lisä- ja ylityötä laskettaessa saadaan seuraavasti

a) Suunnitelmassa:

- Viikkotyöaika jaetaan viidellä
- Jaksotyöaika (kolmeviikkoisjakso) jaetaan 15:llä. Jos henkilö on sairaana koko kalenteriviikon, lasketaan säännölliseen työaikaan 5x laskennallinen sairauspäivän pituus.

b) Vahvistetussa listassa:

- sairauspäivältä työaikaan lasketaan listan mukainen työvuoron pituus

3. Koulutuspäivän/matkapäivän laskennallinen pituus vuorolistassa saadaan seuraavasti

- Viikkotyöaika jaetaan viidellä
- Jaksotyöaika (kolmeviikkoisjakso) jaetaan 15:llä.

Mikäli koulutuspäivän sisältävällä viikolla tai jaksossa joudutaan ylimääräiseen työhön, korvataan koulutusaikaa vastaava ylimääräinen työ kuten lisätyö.

Mikäli koulutus katsotaan työajaksi, aiheuttaa mahdollinen ylimääräinen päivittäinen/viikottainen/jaksottainen työ lisä- tai ylityötä työehtosopimuksen työaikasäännösten mukaisesti.

4. Jos on myönnetty työstä vapautusta muun kuin edellä mainittujen syiden takia, lasketaan työaikaan työpäivän laskennallinen pituus / päivä seuraavasti:

- Viikkotyöaika jaetaan viidellä
- Jaksotyöaika (kolmeviikkoisjakso) jaetaan 15:llä.

Nämä tunnit eivät ole työaika lisä- ja ylityötä laskettaessa.

7 § Työvuoroluettelo ja työajat

Työvuorot

1. Työvuoroa ei saa tarpeettomasti jakaa useampaan osaan, vaan se on työn vaatimukset ja muut paikalliset olosuhteet huomioon ottaen koetettava saada mahdollisimman yhdenjaksoiseksi.
2. Työntekijälle maksetaan 33,53 euron suuruinen korvaus työvuorosta, joka on jaettu kahteen tai kolmeen osaan.

Soveltamisohje:

Pätkävuorokorvaus maksetaan vain, jos vuorojen pätkiminen johtuu työnantajasta. Mikäli työntekijä toivoo itse pätkävuoroja ja työnantaja siihen suostuu, ei korvausta makseta.

TAL 6 §:n mukaista työtä tai TAL 7 §:n mukaista työtä tekevän työntekijän työvuoro on jaettu kahteen tai useampaan osaan. Jos työntekijä jää työnantajan pyynnöstä töihin ensimmäisen työvuoropätkän jälkeen, maksetaan hänelle riippumatta tehdyn ylimääräisen työn pituudesta aina pätkävuorokorvaus sekä tehty ylimääräinen työ työehtosopimuksen mukaisesti lisä- tai ylityönä.

3. Työaikalain 6 §:n mukaisessa vuorotyössä tulee työvuorojen vaihtua säännöllisesti ja muuttua viikoittain. Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin niin sovitaan pitää työssä tilapäisesti myös samassa vuorossa.
4. Tilapäisestä vuorotyöhön siirtymisestä on työntekijälle ilmoitettava viimeistään hänen edellisen työvuoronsa aikana.
5. Työaikamuodosta toiseen siirtymisestä on työntekijälle ilmoitettava ja työvuoroluettelo asetettava hänen nähtäväkseen viimeistään 7 vrk ennen siirtymisajankohtaa.

Työvuoroluettelo

Vuoronvaihtokorvaus

1. Vahvistetun työvuoroluettelon mukaisia työvuoroja voidaan muuttaa työntekijän suostuksella.

2. Työvuoroluettelon mukaisia vahvistettuja työvuoroja voidaan muuttaa myös töiden järjestykseen liittyvästä *painavasta syystä*, jolloin muutoksesta on ilmoitettava ennen edellisen työvuoron päättymistä (ilmoitus viimeistään 24 tuntia ennen työn alkua) ja jolloin vuoronvaihtokorvaus maksetaan työntekijälle ensimmäisestä muutetusta vuorosta.

Painava syy on esimerkiksi äkilliset sairaustapaukset tai muut sellaiset ennalta arvaamattomat syyt, jotka eivät ole olleet tiedossa työvuoroluetteloita laadittaessa. Työntekijä on velvollinen tulemaan töihin.

Painavia syitä ei voi olla työyksikön kokoukset tai koulutustilaisuudet

3. Jos työntekijän työvuoro työnantajan aloitteesta vaihdetaan vahvistetulla työvuorolistalla sellaiseksi työvuorolistalla olevaksi työvuoroksi, jonka alkamis- ja/tai päättymisaika poikkeaa alkuperäisestä vuorosta vähintään 45 minuuttia, on työntekijä oikeutettu saamaan vuoronvaihtokorvauksen. Vuoronvaihtokorvaus on 1h peruspalkkaa vastaava korvaus.

Soveltamisohje:

Vuoronvaihdosta ei ole kysymys silloin, kun vahvistetun vuorolistan mukaista työvuoroa pidennetään eikä vuorolistalla ole työvuoroa, joka alkamis- ja päättymisaikojtaan vastaa tehtyä työaikaa. Vuoronvaihdosta ei ole kysymys myöskään silloin, kun työntekijälle vaihdettu työvuoro aiheuttaa säännöllisen työajan ylittymisen tasoitusjaksossa. Näissä tilanteissa on kysymys työehtosopimuksen mukaisesta lisä- tai ylityöstä, jolloin vuoronvaihtokorvausta ei makseta.

4. Vahvistetun työvuorolistan mukaista vapaapäivän paikkaa muutetaan työnantajan aloitteesta: Jos vuorolistaa muutetaan työnantajan aloitteesta niin, että vapaapäivä muuttuu työpäiväksi, työntekijälle maksetaan 39,12 euron suuruinen korvaus. Lisäksi annetaan kokonainen vapaapäivä viimeistään tasoittumisjakson loppuun mennessä.

Vahvistetun vuorolistan muutoksesta on kysymys silloin, kun työvuoromuutos ei aiheuta työehtosopimuksen mukaista lisä- eikä ylityötä.

Luottamusmiehelle on vähintään 10 päivää ennen työvuoroluettelon suunniteltua voimaantuloa varattava tilaisuus tutustua työvuoroluetteloehdotukseen ja antaa siitä lausuntonsa välittömästi sen jälkeen.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon viimeistään 7 vrk ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista,

Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

1. Päivätyössä työvuorokausi alkaa klo 06.00, 2-vuorotyössä klo 00.00 ja kolmivuorotyössä silloin, kun työntekijän on säännönmukaisesti saavuttava työhönsä.

Soveltamisohje:

Ns. päivätyössä päivätyön aikaisin alkamisajankohta on klo 06.00.

2. Jaksotyössä työvuorokausi alkaa klo 00.00. Työvuorolistan kolmeviikkoisjakson viimeisen sunnuntain yövuoron tunnit lasketaan kuitenkin sen työvuorokauden tunneiksi, jona yövuoro on alkanut.
3. Työviikko alkaa maanantaina.

PAIKALLINEN SOPIMINEN

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työnantajan edustajan ja sopijajärjestöjen luottamusmiesten välistä kirjallista sopimusta työehtosopimuksessa erikseen paikallisesti sovittavaksi sovitusta asioista.

Paikallisen sopimuksen voi tehdä:

- vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään 12 tuntiin (työaikasopimuksen 3 § 2 kohta)
- viikoittaisen työajan 50 tunnin maksimin ylittämisestä (työaikasopimuksen 2 §)
- jaksotyössä sopia työaikajärjestelystä, jossa säännöllinen työaika ei yhdenkään kolmen viikon ajanjakson aikana saa ylittää 128 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88 tuntia (työaikasopimuksen 2 § 4 kohta).

LEPOAJAT

8 § Päivittäinen lepoaika

Päivittäinen lepoaika, 1 tunti, on annettava, jos vuorokautinen työaika ylittää 6 tuntia.

Yhden tunnin lepoaika voidaan tarvittaessa lyhentää 30 minuutiksi.

Tämän lisäksi on työntekijälle annettava kaksi 12 minuutin pituista kahvitaukoa, yksi aamupäivällä ja yksi iltapäivällä.

Vuoro- ja jaksotyössä lepoaika on puoli tuntia.

Yöaikana sekä vuoro- ja jaksotyössä voidaan ruokailu järjestää tapahtuvaksi työn lomassa.

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

Ylityötä teetettäessä annetaan työntekijälle säännöllisen työajan päätyttyä 15 minuutin pituinen tauko työajan kuluessa sekä sopivin vähintään 4 tunnin välein tilaisuus taukoon. Jos työntekijällä ei ole oikeutta poistua työpaikalta, nämä ajat luetaan työaikaan.

9 § Vuorokautinen lepoaika

Pääsääntö

Työntekijälle on annettava TAL 6 §:n mukaisessa työssä vähintään 11 tunnin sekä TAL 7 §:n mukaisessa työssä vähintään 9 tunnin pituinen lepoaika jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana.

Vuorokautista lepoaikaa koskevat määräykset eivät koske varallaoloaikana tehtävää työtä.

Tilapäinen vuorokausilevosta poikkeaminen

Työaikalain 25 §:n mukaista vuorokausilepoaikaa voidaan tilapäisesti lyhentää seitsemään (7) tuntiin työntekijän suostumuksella.

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä voidaan siitä, mitä vuorokausilevosta on sovittu poiketa tilapäisesti. Tilapäinen vuorokausilevosta poikkeaminen on mahdollista seuraavissa tapauksissa:

- vuoro muuttuu, esim. iltavuorosta tullaan aamuvuoroon,
- jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa,
- työ- ja asuinpaikka ovat kaukana toisistaan,
- kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi,
- tapaturman tai tapaturmavaaran yhteydessä,
- turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa omaisuuden tai henkilöiden suojelemista
- työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Vuorokausilevosta voidaan poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana.

Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 5 tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

Jos työntekijän vuorokausilepo on lyhennetty 11 tunnista 9 tuntiin, 7 tuntiin tai 5 tuntiin, työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

Soveltamisohje:

Tilapäinen poikkeaminen voidaan toteuttaa vuorolistan muutoksena. Mikäli vuorokausilevosta poikkeamisen seurauksena syntyy työaikalain mukaista ylityötä, pitää ylityön tekemisestä sopia työntekijän kanssa.

10 § Viikkolepo

Viikoittainen vapaa-aika

Sunnuntain ajaksi, tai jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana, työntekijälle on viikkolepona annettava vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika.

Keskimääräinen viikoittainen vapaa-aika

Vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi viikossa 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi viikossa enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Viikolla, johon sijoittuu 24 tunnin mittainen vapaa, on pyrittävä antamaan viikon aikana toinen vähintään 24 tunnin mittainen vapaa-aika.

Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen

Seuraavissa tapauksissa voidaan 1 momentin määräyksistä poiketa:

1. jos säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia,
2. asianomaisen työaikalain tarkoittamassa hätätyössä,
3. jos työn teknillinen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä,
4. jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön tämän viikkolevon aikana laitoksessa tai yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai
5. milloin se on muussa asianomaisessa työaikalaisissa säädetyssä tapauksessa sallittua.
6. Viikkolevon aikana työhön käytetty aika on korvattava työntekijälle mahdollisimman pian, kuitenkin kolmen (3) kuukauden kuluessa työn tekemisestä lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaikaa vastaavalla ajalla. Saamatta jäänyt viikkolepo voidaan korvata työntekijän suostumuksella peruspalkan suuruisena rahakorvauksena.

Viikkolepokorvaus

Korvaustavasta on ennen työn teettämistä sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Pääsääntö on vapaa-aikana korvaaminen. Rahakorvaus on maksettava, mikäli mahdollista, seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Vapaapäivät

Pääsääntönä pidetään sitä, että työntekijällä 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.

Jos työssä noudatetaan keskimääräistä viikkotyöaika, vapaapäivät ajoitetaan siten, että tasoittumisjaksoon tulee niin monta vapaapäivää, että työaika tasoittumisjakson kuluessa tasoittuu säännölliseen viikkotyöaikaan.

VUOROTYÖ JA ILTA- JA YÖTYÖ

11 § Iltatyölisä

Jos työ on vuoro-, yli, hätä- tai hälytysluonteista työtä, siitä ei makseta iltatyölisää. Kello 18.00-21.00 välisenä säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä tunnilta 15 prosenttia perustuntipalkasta. Jos työ tehdään sunnuntaityönä, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuna kuin muukin palkka.

11.1§ Iltatyölisän maksaminen ylityötilanteessa jaksotyössä

Jaksotyössä 18.00-21.00 välisenä aikana säännöllisen työajan lisäksi tehdystä lisä- tai ylityöstä maksetaan iltatyölisää, kuten **11 § 2 m** momentissa on sovittu. Ylityö ei korota iltatyölisää.

12 § Yötyölisä

Jos työ on vuoro-, yli- hätä- tai hälytysluonteista työtä, siitä ei makseta yötyölisää.

Kello 21.00-06.00 välisenä säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä tunnilta 30 prosenttia perustuntipalkasta. Jos työ tehdään sunnuntaityönä, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuna kuin muukin palkka.

Jos viimeistään klo 04.00 aloitettu työ jatkuu yli kello 06.00, maksetaan yötyölisää myös kello 06.00 jälkeen tehdystä työstä ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoisen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka.

12.1§ Yötyölisän maksaminen ylityötilanteessa jaksotyössä

Jaksotyössä 21.00-06.00 välisenä aikana säännöllisen työajan lisäksi tehdystä lisä- tai ylityöstä maksetaan yötyölisää, kuten **12 § 2 m** momentissa on sovittu. Ylityö ei korota yötyölisää.

13 § Vuorotyön käsite

Vuorotyössä vuorojen on vaihdettava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin.

Soveltamisohje:

*Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdes-
sä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.*

Työvuorojen muuttumisella tarkoitetaan sitä, että työntekijän on tehtävä eri vuoroja ja vuorojen muuttumishetken on oltava ennakolta sovittu.

Poikkeus:

Työntekijälle/toimihenkilölle mikäli hän on vuorotyöntekijän sijaisena, maksetaan vuorotyölisät samojen perusteiden mukaan kuin vuorotyötä tekeväälle. Sijaisuuden pituudella ei ole merkitystä.

Työajan lyhennykseen oikeuttavaksi (36 t) keskeytymättömäksi kolmivuorotyöksi katsotaan työ, jota tehdään keskeytyksettä kaikkina viikon päivinä ja kaikkina vuorokauden aikoina.

Mikäli työnantajan suunnitelma tasoittumisjaksossa tuottaa työntekijälle yövuoroja vähintään 28 % kaikkien tasoitusjakson työvuorojen määrästä, työntekijällä on oikeus 36 tunnin työaikaan.

Soveltamisohje:

Samaa sääntöä sovelletaan myös silloin, kun suunnitelmaan tehdyt työnantajan aloitteesta tehdyt muutokset tuottavat jälkikäteen tarkasteltuna mainitun määrän yövuoroja.

Oikeus 36 tunnin viikkotyöaikaan on myös silloin, kun työtä tehdään kaikkina vuorokauden aikoina kahdessa 12 tunnin työvuorossa, mikäli työehtosopimuksen mukaiset vuorotyön edellytykset täyttyvät.

Soveltamisohje:

Lomat tms. poissaolot eivät vaikuta työajan määräytymiseen. Mikäli 38.15 tuntia tekevä henkilö siirtyy tilapäisesti sijaistamaan 36 tunnin työaikaan tekevä henkilöä ja sijaisuus kestää yhdenjaksoisesti vähintään 3 viikon ajan, hänellä on oikeus 36 tunnin työaikaan.

14 § Iltavuorolisä

Kaksi- ja kolmivuorotyössä maksetaan iltavuorolisänä tunnilta 15 prosenttia perustuntipalkasta. Jos työ tehdään sunnuntai-, yli- tai hätätyönä, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuna kuin muukin palkka.

Poikkeus:

Iltavuorolisää maksetaan myös silloin, kun oman vuoron päätteeksi tehdään kokonainen iltavuorolisään oikeuttava työvuoro.

15 § Yövuorolisä

Kaksi- ja kolmivuorotyössä työstä maksetaan yövuorolisänä tunnilta 30 prosenttia perustuntipalkasta. Jos työ tehdään sunnuntai-, yli- tai hätätyönä, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuna kuin muukin palkka.

Jos aamuvuoro on työaikasopimuksen 7 §:n työvuoroluettelon 1 kohdan perusteella siirretty tilapäisesti alkamaan ennen klo 06.00, maksetaan yövuorolisää, kuitenkin enintään klo 06.00 saakka. Tilapäinen vuoron siirto ei muuta muiden vuorojen maksuperusteita.

Jos aamuvuoro on tilapäisesti siirretty alkamaan viimeistään klo 03.00, maksetaan yövuorolisää koko vuorolta.

Jos työntekijöiden kanssa on sovittu töihin tulosta ennen varsinaisen säännöllisen aamuvuoron alkua, maksetaan yövuorolisää, kuitenkin enintään klo 6.00 saakka (aamuvuoro tehdään vuorolistan mukaisesti).

Poikkeus:

Yövuorolisää ei kuitenkaan makseta, jos ennen klo 06.00 aloitettu työ on yli-, hätä- tai hälytysluonteista työtä.

Yövuorolisää maksetaan myös silloin, kun oman vuoron jatkona tehdään kokonainen yövuorolisään oikeuttava työvuoro.

16 § Lauantaityökorvaus

Työaikalain 6 §:n mukaisessa vuorotyössä ja 7 §:n mukaisessa jaksotyössä maksetaan muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina klo 06.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä lauantaityökorvauksena tunnilta 30 prosenttia perustuntipalkasta. Jos lauantaityökorvaukseen oikeuttava työ on samalla yli- tai hätätyötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan perustuntipalkasta.

Soveltamisohje:

Lauantaityökorvausta maksetaan niille työaikalain 6 §:n alaisille työntekijöille, joiden keskimääräinen säännöllinen työaika ajoittuu myös lauantapäivälle.

Lauantaityökorvausta ei makseta ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityökorvausta eikä myöskään, mikäli muu työvuoro kuin lauantaityövuoro tai osa siitä on sisään teon tai muun siihen rinnastettavan työaikajärjestelyn vuoksi siirretty lauantaiksi.

17 § Sunnuntaityökorvaus

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä kello 00.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvauksena jokaiselta työtunnilta perustuntipalkkaa vastaava korvaus.

Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 18.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä. Jos työ on yli- tai hätätyötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus laskettuna perustuntipalkasta.

18 § Aattopäivänlisä

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- tai jouluaattona klo 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivänlisänä jokaiselta työtunnilta perustuntipalkkaa vastaava lisä. Jos aattopäivänlisiä oikeuttava työ on samalla yli- tai hätätyötä, siitä on lisäksi suoritettava yli-

työkorvaus laskettuna perustuntipalkasta. *Aattopäivänlisää ei makseta ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityökorvausta.*

19 § Arkipyhäviikot

Seuraavat arkipyhät eivät lyhennä asianomaisen viikon tai työjakson työaikaa:

- juhannuspäivä ja
- pyhäinpäivä

sekä lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat

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

Seuraavat arkipyhät lyhentävät asianomaisen viikon tai työjakson työaikaa ja alentavat lisätyökynnystä:

- helatorstai,

poikkeus; ei koske keskeytymätöntä 3-vuorotyötä (36t/vko) tekeviä tai henkilöitä, joiden vuosityöaika on työ sopimuksella sovittu yli 7 t 39 min päivätyöaikaa lyhyemmäksi).

- pitkäperjantai,
- toinen pääsiäispäivä,
- juhannusaatto sekä

muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat

- loppiainen,
- jouluaatto,
- joulupäivä ja
- tapaninpäivä

Jollei edellä mainittuja päiviä ole mahdollista antaa vapaapäiviksi, on vastaava kokonainen vapaapäivä tai vastaava vapaa-aika pyrittävä antamaan jonakin muuna päivänä saman viikon tai työjakson kuluessa.

Seuraavat arkipyhät lyhentävät asianomaisen viikon tai työjakson työaikaa ja alentavat yli-työkynnystä.

Muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva

- uudenvuodenpäivä,
- vapunpäivä,
- itsenäisyyspäivä,

Ellei vapaapäiviä ole voitu antaa, korvataan vapaapäivän/vapaa-ajan menettäminen kuten lisätyötä ja ylityötä koskevissa määräyksissä on sanottu.

LISÄTYÖ

20 § Lisätyön käsite

Lisätyöllä tarkoitetaan tässä sopimuksessa esihenkilön määräyksestä työntekijän suostumuksella yli sovitun säännöllisen vuorokautisen, viikoittaisen, arkipyhäviikon tai jakson työajan tehtyä työtä, sen olematta kuitenkaan ylityötä.

Mikäli jaksotyötä tekevä työntekijä jatkaa työvuoroaan ennen tai jälkeen olemassa olevan työvuoron saman työvuorokauden aikana työnantajan aloitteesta, ylimääräisenä tehtyä työtä ei tasoiteta tasoittumisjakson aikana, vaan se voidaan korvata seuraavan normaalin palkanmaksun yhteydessä tai sovittaessa siirtää työaikapankkiin. Mikäli työntekijä haluaa, voidaan tunnit myös jättää tasoitusjakson saldoon ja mahdollinen lisä- ja ylityö korvata kolmiviikkoisjakson tai tasoitusjakson jälkeen työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

Jos jaksotyössä vapaapäivä muuttuu työnantajan toiveesta työpäiväksi, saa työntekijä siirtää tehdyt tunnit heti työaikapankkiin. Työntekijän näin ilmoittaessa tunteja ei oteta huomioon lisä- ja ylityötä laskettaessa.

21 § Lisätyökorvaus

Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen perustuntipalkka. Lisätyökorvausta ei makseta niiltä työtunneilta, joilta maksetaan ylityökorvausta.

22 § Lisätyökorvaus ja arkipyhäviikot

Jos työviikkoon tai jaksoon sisältyy

- pitkäperjantai,
- toinen pääsiäispäivä,
- juhannusaatto sekä

muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvat

- loppiainen,
- jouluaatto,
- joulupäivä ja
- tapaninpäivä

maksetaan lisätyökorvauksena jokaiselta tunnilta, joka ylittää

1. toimistotyössä 29 tuntia viikossa;
2. muussa työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä 30 tuntia 15 minuuttia; sekä

3. työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä 106 tuntia 45 minuuttia kolmen viikon työjaksossa ja 68 tuntia 30 minuuttia kahden viikon työjaksossa

Soveltamisohje jaksotyössä lisä- ja ylityönlaskemiseen silloin, kun työaika jaksotyössä on järjestetty työaikalaitteen 2§ 5 kohdan mukaisesti:

Esimerkki 1. Säännöllisen työajan, lisä- ja ylityörajan laskeminen tasoittumisjaksossa, jos tasoittumisjakso on 24 viikkoa ja tasoittumisjaksossa on muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja loppiainen (vaikuttavat lisätyörajaan) ja uudenvuoden päivä (vaikuttaa ylityökynnysrajaan). Säännöllinen työaika 24 viikon jaksossa on 918 tuntia, jos jaksoon ei satu yhtään arkipyhää. Koska esimerkissä ajanjaksolle ajoittuu 5 arkipyhää, joista 4 alentaa lisätyökynnystä ja yksi ylityökynnystä, maksaa työnantaja 878 ylittäviltä tunneilta lisätyökorvausta 910 tuntiin asti ja 910 tuntia ylittäviltä tunneilta ylityökorvausta (50%). Lisäksi mikäli työaika ylittää kolmen viikon ajanjakson aikana 120 tuntia, maksetaan 120 tuntia ylittävät tunnit heti 50% ylityönä tai siirretään sovittaessa työaikapankkiin.

Yksinkertainen perustuntipalkka

- Helatorstai

lyhentää kokoaikatyötä tekevien helatorstai viikon tai ao. tasoitusjakson työehtosopimuksen mukaista työaika keskimääräisellä työvuoron pituudella. Ylittäviltä tunneilta maksetaan lisätyökorvauksena yksinkertainen tuntipalkka työehtosopimukseen perustuvaan ylityörajaan saakka.

Milloin viikko tai työjakso sisältää useampia edellä mainittuja päiviä, lisätyökorvauksen perusteena olevaa tuntimäärää alennetaan toimistotyössä 7 tuntia 15 minuuttia ja muussa työaikalain 6 §:n ja 7 §:n mukaisissa töissä 8 tuntia kutakin tällaista päivää kohti.

Lisätyökorvausta maksetaan viikoittaiseen työehtosopimukseen perustuvaan ylityörajaan saakka, joka on

- toimistotyössä 37 tuntia 30 minuuttia,
- muussa työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä 38 tuntia 15 minuuttia sekä
- työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä 114 tuntia 45 minuuttia 3 viikon jaksossa ja 76 tuntia 30 minuuttia 2 viikon jaksossa.

23 § Lisätyökorvauksen laskentaa koskevia määräyksiä

Toimistotyössä sekä muussa työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä ei vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviä lisätyötunteja oteta mukaan laskettaessa viikkolisätyökorvausta.

24 § Tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevat korvausjärjestelyt

Tunti- ja urakkipalkkaiselle kokoaikaiselle työntekijälle maksetaan muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan

- tapaninpäivän ja

- toisen pääsiäispäivän jälkeiseltä lauantaipäivältä mahdollisen työpalkan lisäksi säännöllisen työajan palkkaa vastaava erillinen korvaus keskituntiansion mukaan. Keskituntiansio lasketaan edellisen tilikauden ansion perusteella.

Tunti- ja urakkapalkkaiselle kokoaikaiselle työntekijälle maksetaan muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvalla

- loppiaispäivältä

säännöllisen työajan palkkaa vastaava erillinen korvaus keskituntiansion mukaan. Keskituntiansio lasketaan edellisen tilikauden keskituntiansion perusteella.

Tunti- ja urakkapalkkaisille, työaikalain 6 §:n alaista työtä tekeville työntekijöille maksetaan muussa kuin keskeytymättömässä vuorotyössä

- pääsiäislauantaina ja
- juhannusaattona

tehdyiltä työtunneilta työpalkan lisäksi erillisenä korvauksena 50 % yksinkertaisesta tuntipalkasta edellyttäen, että asianomaisen viikoittainen työaika sanotuilla viikoilla ylittää 30 tuntia 15 minuuttia ja ettei kyseinen työ ole ylityötä.

Tässä pykälässä tarkoitetuilla korvausjärjestelyillä ei muuteta ylityökorvauksen laskentaperusteita.

YLITYÖ

25 § Ylityön käsite

Ylityötä on työ, jota tehdään esihenkilön määräyksestä sopimuksessa sovittujen säännöllisen työajan enimmäismäärien tai työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi ja joka ei ole lisätyötä.

Ylityön enimmäismääriä seurattaessa käytetään tarkasteluajanjaksona kalenterivuotta. Työntekijää saa hänen suostumuksellaan pitää työaikalain mukaisessa ylityössä enintään 250 tuntia kalenterivuoden aikana. Tämän lisäksi työaikalain 19 §:n mukaista lisäylityötä saadaan teettää 80 tuntia kalenterivuodessa.

Vuorokautinen työehtosopimuksen mukainen ylityö

Vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää

- toimistotyöajassa 7 t 30 min mutta ei 8 tuntia
- työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä 7 t 39 min mutta ei 8 tuntia tai 6 t 15 min mutta ei 8 tuntia, jos säännöllisen työajan pituus on muina päivinä 8 t
- työaikalain 6 §:n mukaista keskimääräistä työaika (yleensä vuorotyötä) tehtäessä työtuntilistan säännölliset työtunnit eikä ole lisätyötä.

Kaikki edellä mainittujen työtuntien lisäksi tehdyt tunnit ovat *lakisääteistä vuorokautista ylityötä*.

Viikoittainen työehtosopimuksen mukainen ylityö

Viikoittaista ylityötä on työ, joka ole lisätyötä eikä vuorokautista ylityötä, mutta ylittää

- toimistotyössä 37 t 30 min mutta ei 40 tuntia
- työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä 38 t 15 min mutta ei 40 tuntia
- työaikalain 6 §:n mukaista keskimääräistä työaika tehtäessä työtuntilistan mukaiset säännölliset viikoittaiset työtunnit mutta ei ylitä tasoittumisjakson aikana 40 tuntia viikossa.
- työaikalain 6 §:n mukaisessa keskeytymättömässä kolmivuorotyössä kuukausipalkkaisilla 36 tuntia mutta ei 40 tuntia

Kaikki edellä mainittujen työtuntien lisäksi tehdyt tunnit ovat *lakisääteistä viikoittaista ylityötä*.

Työehtosopimuksen mukainen jaksoylityö

Jaksoylityötä on työ, joka ei ole lisätyötä ja ylittää 114 t 45 min mutta ei 120 tuntia jaksossa.

Tämän yli menevät tunnit ovat *lakisääteistä jaksoylityötä*.

Vain edellä mainitut lakisääteiset ylityöt otetaan huomioon vuotuisia ylityön enimmäismääriä laskettaessa.

Työvuorokauden vaihtuminen ja ylityö

Jos työntekijän suorittama työ työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä jatkuu yhtäjaksoisesti vuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi, kunnes työntekijän säännöllinen työvuoro normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaika laskettaessa. (Tätä säännöstä ei sovelleta kolmivuorotyöhön eikä päivätyöhön.) Tätä sovelletaan 2-vuorotyössä, missä työvuorokausi alkaa 00.00.

Liukuva työaika, ylityö ja varallaolo

Jos henkilö on liukuvassa työajassa ja samaan aikaan varallaolossa, vuorokautinen ylityö määräytyy työaikasopimuksen 25 § mukaisesti. Varallaoloviikon aikana viikoittainen ylityö määräytyy kuitenkin edellä sanotusta poiketen seuraavasti:

Viikoittaista ylityötä on työnantajan aloitteesta vapaapäivänä tehty työ edellyttäen, että työntekijä on samalla viikolla työskennellyt vähintään

- toimistotyöajassa 32 t 15 min
- työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä 34 t 15 min, eikä työ ole vuorokautista ylityötä

26 § Ylityökorvaus

Toimistotyössä sekä muussa työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä maksetaan

1. vuorokautisen ylityökynnyksen ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka; ja
2. viikoittaisen ylityökynnyksen 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.

Työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä maksetaan säännöllisen työajan ylittäviltä 18 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 prosentilla ja seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka.

27 § Ylityökorvaus ja arkipyhäviikot

Viikolla tai työjaksossa, johon sisältyy muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva

- uudenvuodenpäivä,
- vapunpäivä tai
- itsenäisyyspäivä

maksetaan ylityökorvauksena

1) toimistotyössä viikoittaisen säännöllisen työajan 30 tuntia ylittävältä 16 ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla korotettu perustuntipalkka. Viikon seuraavilta työtunneilta maksetaan 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka riippumatta siitä, ylittävätkö ne säännöllisen vuorokautisen työajan vai eivät;

2) muussa työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä viikoittaisen säännöllisen työajan 30 tuntia 15 minuuttia ylittävältä 16 ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla korotettu perustuntipalkka. Viikon seuraavilta työtunneilta maksetaan 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka riippumatta siitä, ylittävätkö ne säännöllisen vuorokautisen työajan vai eivät; sekä

3) Työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä säännöllisen työajan 106 tuntia 45 minuuttia ylittävältä 26 ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla korotettu perustuntipalkka. Seuraavilta työtunneilta maksetaan 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka.

28 § Hälytysluonteinen työ

Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä ennalta arvaamattomasta syystä asianomaisen esihenkilön määräyksestä kutsutaan vapaa-aikanaan tai hänen jo pois-

tuttuaan työpaikalta. Kutsun hälytysluonteiseen työhön pitää tulla yllättäen ja perustua ennalta arvaamattomaan tilanteeseen. Jos työntekijä on määrätty olemaan varalla tai päivystyksessä taikka mikäli hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä tai kun on kyse asianomaisessa työaikalaissa tarkoitetusta hätätyöstä, ei kysymyksessä ole hälytysluonteinen työ.

Jos työaikalain alainen työntekijä kutsutaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle tällaiseen hälytysluonteiseen työhön valmistautumiseen kuluvalta ajalta yhden tunnin palkkaa vastaava korvaus. Sama korvaus suoritetaan työntekijälle hälytysluonteisen työn päätyttyä peseytymiseen yms. kuluvalta ajalta, mikäli työ päättyy aamulla ennen klo 06.00, eikä työntekijä välittömästi jatka varsinaista työtään.

Hälytysluonteisesta työstä maksetaan työaikalain alaiselle työntekijälle työajalta, kuitenkin vähintään yhdeltä tunnilta, palkka mahdollisine ylityökorvauksineen. Jos pykälän soveltamisohjeen edellytykset täyttyvät, maksetaan työajalta heti 100 %:lla korotettu palkka, kuitenkin enintään aamulla klo 06.00 saakka. Hälytysluonteisen työn tunneilta ei makseta ilta- tai yötyökorvausta.

Milloin työntekijä joutuu käyttämään tässä pykälässä sanottuun hälytystyöhön saapuessaan kulkuneuvoa, maksetaan hänelle korvaus tästä aiheutuneista kuluista, kuitenkin enintään niin suurena kuin sanotut kulut ovat työnantajan osoittamaa tai tilanteen edellyttämää kulkuneuvoa käyttäen.

Hälytystyönä tehdyn ylityön korvaamiseen noudatetaan samoja ehtoja kuin työehtosopimuksessa ylitöistä on sovittu.

Soveltamisohje:

Työ on hälytystyötä, jos työntekijä kutsutaan töihin vapaa-aikanaan tai hänen jo poistuttuaan työpaikalta. Kutsun on tullava yllättäen ja sen on perustuttava ennalta arvaamattomaan tilanteeseen. Tilanne katsotaan tällaiseksi, jos työntekijä joutuu lähtemään työhön saman vuorokauden aikana tai viimeistään 24 tunnin kuluessa kutsun saamisesta.

Hälytystyö maksetaan 100%:lla korotettuna, jos kaksi ehtoa täyttyy:

1. Esihenkilö kutsuu työntekijän työhön vapaa-aikana tai työntekijän poistuttua työpaikalta
2. Työntekijä tulee töihin 24 h sisällä kutsun saamisesta vapaapäivänään tai klo 18.00 – 06.00 välisenä aikana.

Jos molemmat ehdot eivät toteudu, korvataan ylimääräinen työ työehtosopimuksen lisä- ja ylityömääräysten mukaisesti.

Esimerkki 1

Päivätyötä tai kaksivuorotyötä tekeväälle työntekijälle soitetaan hänen vapaa-ajallaan klo 18.30 ja kutsuttu töihin seuraavana aamuna klo 04.00 - 07.00 väliseksi ajaksi. Työntekijällä on vahvistetun vuorolistan mukainen työvuoro klo 07.00 - 16.00.

Koska kutsu tulee työntekijällä hänen vapaa-ajallaan ja hänen edellytetään tulevan töihin ennen klo 06.00, maksetaan työntekijälle seuraavasti:

- työhön valmistautumisesta 1 tunnin hälytystyökorvaus
- klo 04.00 -06.00 (2h) välillä tehdystä työstä 100 % korotettu palkka
- klo 06.00 -15.00 välinen aika on säännöllistä työaikaa
- klo 15.00 -16.00 (1h) 50 % on vuorokautista ylityötä

Esimerkki 2

Työntekijä on kolmivuorotyössä tehnyt aamuvuoron (06.00 – 14.00) ja hänelle soitetaan samana iltana klo 19.00 vapaa-ajalle ja kutsutaan töihin seuraavana päivänä klo 12.00 - 14.00 väliseksi ajaksi. Vuorolistan mukainen työvuoro on klo 14.00 - 22.00.

Koska kutsu tulee työntekijällä hänen vapaa-ajallaan ja työntekijän edellytetään tulevan töihin 24 tunnin sisällä kutsun saamisesta, maksetaan työntekijälle seuraavasti:

- *työhön valmistautumisesta 1 tunnin hälytystyökorvaus*
- *klo 12.00 – 20.00 välillä tehty työ on säännöllistä työaikaa ja klo 20.00 – 22.00 (2h) välillä tehty työ on 50 % vuorokautista ylityötä (ei ole 100 %, koska työntekijä ei tule töihin vapaapäivänään eikä yöaikana ennen klo 06.00)*

Esimerkki 3

Työntekijä on kaksivuorotyössä tehnyt aamuvuoron ja hänelle soitetaan samana päivänä klo 17.00 ja pyydetään töihin samana päivänä klo 18.00 -21.00.

- *työhön valmistautumisesta 1 tunnin hälytystyökorvaus*
- *klo 18.00 – 21.00 (3h) 100 % vuorokautista ylityötä (soitettu vapaa-aikana ja tulee töihin klo 18.00 – 06.00 välillä, korvaus 100 %)*
- *1 tunti korvaus ns. pesuraha*

Esimerkki 4

Työntekijä saa kutsun aamulla klo 09.00 vuorolistan mukaisena vapaapäivänään ja hänet pyydetään töihin samana päivänä klo 13.00 - 16.00.

- *työhön valmistautumisesta 1 tunnin hälytystyökorvaus*
- *klo 13.00 -16.00 (3h) välillä tehdystä työstä maksetaan 100 % korotettu palkka (koska työ tehdään vapaapäivänä)*
- *1 tunti korvaus ns. pesuraha*

29 § Perustuntipalkka

Korvausten ja lisien perusteena oleva yksinkertainen tuntipalkka on toimistotyöajassa 1/153 ja muilla työaikalain alaisilla 1/163 kuukausipalkkaisen työntekijän kuukausipalkasta mukaan lukien kuukausittain säännönmukaisesti toistuvat kiinteät lisät.

30 § Pyörityssäännöt

Lisät ja korvaukset maksetaan tehtyjen tuntien ja minuuttien mukaan

31 § Eräiden ylempien toimihenkilöiden työaikakorvaukset

Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan Finaviassa sovellettavassa palkkausjärjestelmässä, jos työntekijä on sijoitettu vähintään vaativuusluokkaan 13.

Tämän pykälän tarkoittamaa lisätyötä on esihenkilön aloitteesta säännöllisen viikoittaisen työajan, osa-aikatyön viikoittaisen työajan tai työaikasopimuksen 20 §:n mukaisen viikoittaisen työajan lisäksi tehty työ.

Lisätyö korvataan ensisijaisesti rahana tai sovittaessa vastaavana vapaana. Rahakorvauksena maksetaan lisätyötunneilta yksinkertainen tuntipalkka tai toimistotyöajassa lisätyön 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa ylittäviltä työtunneilta työaikalain mukainen korvaus. Muissa työaikamuodoissa lisätyö ja ylityö korvataan vastaavasti. Työaikalain mukainen korvaus maksetaan työaikasopimuksen 25 §:ssä määritellyltä säännöllisen työajan ylittävältä työajalta. Rahakorvaus on maksettava viimeistään seuraavan kalenterikuukauden kuluessa. Vapaa-aika annetaan työn tekemistä seuraavien kuuden kalenterikuukauden aikana.

Tämän pykälän mukaisten työaikakorvausten asemesta voidaan suorittaa erillistä euromääräistä kuukausikorvausta, mikäli se erityisestä syystä harkitaan tarkoituksenmukaiseksi. Kuukausikorvauksesta sovitaan määräajaksi kunkin työntekijän kanssa. Sopimusta tehtäessä on arvioitava lisä- ja sunnuntaityön määrä riittävän pitkällä ajanjaksolla ja laskettava tuntimäärää vastaava kuukausikorvaus.

32 § Varallaolo

Vapaamuotoisesta varallaolosta sovitaan työntekijän kanssa erikseen. Ennen sopimuksen tekemistä sopimus annetaan tiedoksi työntekijää edustavalle luottamusmiehelle.

TYÖAIKAPANKKI

LIITE 2

FINAVIAA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAIKAPANKISTA

1§ Työaikapankin tavoite

Työaikapankin tavoitteena on tasata tilapäisten työsuorituksen tekeminen työajan tasoittamiseksi sekä mahdollistaa työntekijälle joustava työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.

2§ Järjestelmän piiriin kuuluvat henkilöstö

Työaikapankkijärjestelmä koskee työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevää henkilöstöä riippumatta siitä, minkä työaikajärjestelmän piiriin he työehtosopimuksensa mukaan kuuluvat. Työaikapankkijärjestelmän käyttö yksittäisen henkilön osalta perustuu vapaaehtoisuuteen.

3§ Työntekijän liittyminen työaikapankkijärjestelmään

Työaikajärjestelyjen, palkkahallinnon sekä palkka- ja työaikakirjanpidon kannalta on välttämätöntä tietää, ketkä kulloinkin ovat järjestelmän piirissä.

Yksittäisen työntekijän kuulumisen työaikapankkijärjestelmän piiriin tulee olla todennettavissa kirjallisesti, sähköisesti tai muulla todennettavissa olevalla tavalla. Tämä edellytys täyttyy, kun työntekijän tiedot ovat Finavian työaikajärjestelmissä, ja, kun työaikapankkikirjanpidosta käy ilmi työntekijän ensimmäinen (ja viimeinen) työaikatapahtuma ja sen ajankohta. Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoonsa työaikapankkinsa saldo.

4§ Työaikapankin osatekijät

Työaikapankin osatekijöinä voidaan käyttää seuraavia eriä:

- Ylityö tai lisätyö. Työaikapankkiin voidaan siirtää työajalta suoritettava perusosa ja ylityökorotusosuus tai vain jompikumpi näistä. Ylityöstä sovittaessa voidaan ylityökorvaus maksaa kokonaisuudessaan palkkana. Siirrettäessä ylityökorotusosuus siirretään pankkiin ylityökorotusprosentin mukaisena.

5§ Työaikapankin enimmäismäärät, enimmäisajanjakso ja vapaiden pitäminen

Työaikapankkiin voi kartuttaa enintään 120 tuntia. Paikallisesti sopimalla yksikön työaikapankin tuntiraja voidaan asettaa myös tätä alemmaksi. Työaikapankkiin tehdyt tunnit annetaan vapaana kokonaisina työpäivinä tai esihenkilön kanssa sovittaessa lyhennyksenä työpäivään, kuitenkin huomioiden lentoliikenne.

Esihenkilö tarkastaa työaikapankin saldon säännöllisesti ja pitää huolta siitä, ettei saldo nouse yli sovitun enimmäismäärän. Työntekijä ja esihenkilö sopivat työaikapankkiin kertyneen saldon käyttämisestä täysien työpäivien osalta, kuitenkin ennen työvuorolistan vahvistamis-

ta. Mikäli vapaan pitämisen ajankohdasta ei päästä sopimukseen, työaikapankkiin karttuneet tunnit korvataan työntekijälle rahana. Mikäli työaikapankin saldo ylittää 50 tuntia, voi työnantaja vaihtoehtoisesti myös suunnitella saldotunnit pidettäväksi seuraavien tasoittumisjaksojen aikana.

6§ Vapaiden ajalta maksettavien ansioiden määräytyminen

Työaikapankkiin perustuvia vapaita pidettäessä määräytyy vapaan ajalta suoritettava palkka vapaan pitämisajankohtana voimassa olevan palkan mukaisesti.

7§ Sairastuminen työaikapankkivapaan aikana

Jos työntekijä sairastuu ennen sovittua työaikapankkivapaata, vapaa siirtyy takaisin työaikapankkiin. Jos työntekijä sairastuu työaikapankkivapaalla, ja sairaus jatkuu yli 7 päivää, sen jälkeiset työaikapankkivapaat siirtyvät takaisin työaikapankkiin.

Soveltamisohje:

Työntekijän on ilmoitettava sairastumisestaan välittömästi esihenkilölle ja toimitettava hänelle lääkärintodistus Finavian normaalien ohjeiden mukaisesti viipymättä ja pyydettyä työaikapankkivapaan siirtämistä. Myös 7 päivää ylittävän osan siirtäminen takaisin työaikapankkiin edellyttää, että työntekijä sitä viipymättä pyytää.

8§ Palkan maksuajankohta pankkivapaan ajalta

Pankkivapaa-ajan palkka maksetaan palkkakauden tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Työaikapankin saldo erääntyy kokonaisuudessaan maksettavaksi viimeistään työsuhteen päättyessä tai työaikapankkia koskevan sopimuksen päättyessä, jollei maksuajankohdasta tai tavasta ole toisin sovittu.

9§ Järjestelmän muuttaminen tai lakkauttaminen

Yhtiössä sovittava työaikapankkijärjestelmä ja sen ylläpito perustuvat sopimukseen, minkä mukaisesti työaikapankkijärjestelmän sisältöä voidaan muuttaa sopimalla.

Jos yksittäisen työntekijän työtehtävissä tai palkkausperusteissa tapahtuu olennainen ja pysyvä muutos, työaikapankkijärjestely voidaan hänen osaltaan purkaa.

10§ Sopimuksen voimassaolo

Tämä työaikapankkisopimus on osa työehtosopimusta.

LIITE 3

TES-VAIKUTTEINEN SOVELTAMISOHJE

15 VUODEN PALVELUKSEEN OIKEUTTAVA AIKA AIEMMIN TARVITTAESSA TÖIHIN KUTSUTTAVANA TYÖSKENNELLEEN TYÖNTEKIJÄN OSALTA

Tämä ohje koskee kuukausipalkkaista työntekijää, joka on aiemmin työskennellyt Finavian palveluksessa tarvittaessa töihin kutsuttavana.

Tarvittaessa töihin kutsuttavana työntekijänä tehnyt tunnit lasketaan yhteen kuukausitasolla. Saatu tuntimäärä jaetaan tehtävässä yleisesti käytössä olevalla päivittäisellä työajalla. Mikäli jaon tulos on vähintään 14 (työpäivää), oikeuttaa kyseinen kuukausi kartuttamaan palvelusta laskettaessa pitkään lomaan oikeuttaa 15 palvelusta.

Esim1. Tehdyt tunnit 88 h (turvatarkastajan jaksotyö 7t 39min / päivä) -> 11,90 ei lasketa mukaan

Esim2. Tehdyt tunnit 110 h (toimistotyöaika 7t 15 min / päivä) -> 15,38 lasketaan mukaan.

Jaon tulos pyöristetään kokonaiseksi työpäiväksi normaalien pyöristyssääntöjen mukaan.

LIITE 4

MATKAKUSTANNUKSET TYÖNTEKIJÄVAIHDOSSA

Finaviassa suunnitellaan käynnistettävän työntekijävaihto vuoden 2016 alusta. Työntekijävaihdon kautta työntekijät pääsevät vapaaehtoisuuden pohjalta siirtymään työskentelemään toiseen yksikköön 3-5 päivän ajaksi. Työntekijävaihto on tarkoitettu siirtymiseksi samaan työhön tai sellaiseen työhön, johon pystyy muutoin osallistumaan. Lisäksi rinnalla käynnistetään ohjelma, jonka puitteissa on mahdollista tutustua toisen työhön yhden päivän ajan. Koska hakeutuminen vaihtoihin perustuu vapaaehtoisuuteen, on Finavian ja henkilöstöjärjestöjen välillä sovittu, ettei ko. vaihdon ajalta makseta siirtyvälle työntekijälle päivärahoja. Työnantaja korvaa matkustamisesta ja majoittumisesta syntyvät kustannukset muutoin työehtosopimuksen ja matkustusohjeen mukaisesti.

LIITE 5 (lisätty työehtosopimukseen 2020)

PAIKALLINEN SOPIMUS HELSINKI-VANTAAN LENTOASEMAN PELASTUSORGANISAATIOSSA TYÖSKENTELEVIEN PALOMIESTEN JA VUOROMESTAREIDEN TYÖAJASTA

I TYÖAIKASOPIMUS

Työaikalain 14 §:n tarkoittama sopimus poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta

1. Työaikasopimuksen soveltamisala

Tällä sopimuksella sovitaan Finavia Oyj Helsinki-Vantaan lentoaseman pelastuspalvelussa toimivien työsopimussuhteisten palomiesten ja vuoromestareiden työajan järjestämisestä. Tämän sopimuksen työaika määräykset koskevat vain operatiivisen pelastustoimen tehtäviä. Työsuhteissa noudatettava työehtosopimus muutoin on Finavia Oyj:tä koskeva työehtosopimus.

Lentoaseman pelastustoiminta perustuu kansainvälisen siviili-ilmailujärjestön ICAO:n määräyksiin ja se on järjestetty lentoliikenteen tarpeiden mukaisesti.

2. Poikkeuksellinen säännöllinen työaika

Työajan tasoittumisjakso on enintään 52 viikkoa ja tämän tasoittumisjakson tuntimäärä on enintään 2200 tuntia sisältäen arkipyhät.

Laskennalliseksi, esim. loma- ja vastaavissa laskennoissa käytettäväksi viikkotyöajaksi on sovittu 43 tuntia 50 minuuttia ja tuntipalkkaa laskettaessa kuukausipalkan jakajaksi arvoa 163.

Tehollinen työaika on 24–25 tunnin palvelusvuoron aikana enintään 12 tuntia.

Työnantajalla on oikeus teettää ja työntekijöillä oikeus vaihtaa oma työvuoro siten, että palvelusvuoron /työvuoron pituus voi olla maksimissaan olla 48 tuntia. Yli 25 tuntia ylittävää palvelusvuoroa työnantaja voi käyttää sairaustapausten aiheuttaman miehistövajauksen paikkaamiseen, tai palo- ja pelastustoiminnan varmistamiseksi äkillisen tapahtuman johdosta, joka ei ole ollut työnantajan tiedossa työvuoroluetteloa vahvistettaessa.

Soveltamisohje 1:

Muutos vahvistettuun listaan alle 24 tuntia ennen työvuoron alkua

Jos työnantaja saa tiedon äkillisestä poissaolosta alle 24 tuntia ennen kyseisen työvuoron alkua, teetetään työvuoro aina ylityönä. Työvuoro täytetään ensisijaisesti vapaaehtoisuuteen perustuen. Jos vapaaehtoista ei löydy, on työnantajalla oikeus määrätä meneillään olevasta työvuorosta työntekijä tekemään kyseinen työvuoro ylityönä. Jos poissaolon pituus on enemmän kuin yksi työvuoro, seuraavat työvuorot täytetään työnantajavaihtoina niin, että

työntekijä saa työvuorosta 37,80 € vaihtokorvauksen sekä korvaavan vapaavuoron erikseen määritellyssä ajankohdassa.

Soveltamisohje 2:

Muutos vahvistettuun listaan enemmän kuin 24 tuntia ennen työvuoron alkua

Jos työnantaja saa tiedon poissaolosta enemmän kuin 24 tuntia ennen kyseisen työvuoron alkua, teetetään työvuoro aina työnantajavaihtona niin, että työntekijä saa työvuorosta 37,80 € vaihtokorvauksen sekä korvaavan vapaavuoron erikseen määritellyssä ajankohdassa. Työvuoro täytetään ensisijaisesti vapaaehtoisuuteen perustuen. Jos vapaaehtoista ei löydy, on työnantajalla oikeus määrätä meneillään olevasta työvuorosta työntekijä tekemään kyseinen työvuoro työnantajavaihtona.

Vuoronvaihtokorvauksia korotetaan liittotasolla sovitun mukaisesti.

3. Työvuorokausi

Työvuorokausi alkaa työntekijän säännöllisen palvelusvuoron alkaessa.

4. Ylityö

4.1 Operatiivisesta ylityöstä, joka tehdään palvelusvuoron lisäksi, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

4.2 Vahvistetun säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työajaksi laskettavasta muusta kuin operatiivisesta työstä maksetaan korvaukset Finavian ja Henkilöstöunioni ry:n välisen työehtosopimuksen mukaan.

4.3 Operatiiviset koulutukset pyritään suorittamaan vuoron aikana.

4.4 Koulutusajalta, terveystarkastukseen käytetty tai tms. ajalta, jota ei työehtosopimuksen mukaan lasketa työajaksi ylityötä laskettaessa (esim. työaikakoulutus), maksetaan yksinkertainen tuntipalkka (lisätyötä).

Soveltamisohje:

Terveystarkastukseen käytetyltä ajalta maksetaan enintään 4 h yksinkertainen tuntipalkka.

4.5 Ylityöt lasketaan jokaisen henkilökohtaisesta palkasta. Henkilökohtainen lisä otetaan huomioon, mikäli siitä on erikseen sovittu.

5. Hälytystyö

Jos työntekijä kutsutaan hälytysluonteiseen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle tällaiseen hälytysluonteiseen työhön valmistautumiseen kuluvalta ajalta yhden tunnin palkkaa vastaava korvaus. Sama korvaus suoritetaan työntekijälle hälytysluonteisen työn päätyttyä peseytymiseen yms. kuluvalta ajalta, mikäli työntekijä ei välittömästi

jatka varsinaista työtään.

6. Voimassaolo

Tämä sopimus astuu voimaan takautuvasti 1.1.2018 alkaen ja on voimassa toistaiseksi, kolmen kuukauden irtisanomisajoin.

Vantaalla 1.6.2018

Allekirjoitukset

PALTA

PARDIA

PAIKALLINEN SOPIMUS HELSINKI-VANTAAN LENTOASEMAN PELASTUSORGANISAATIOSSA TYÖSKENTELEVIEN PALOMIESTEN JA VUOROMESTAREIDEN VUOSILOMIEN, PALKALLISTEN JA PALKATTOMIEN VAPAI DEN KÄSITTELYSTÄ SEKÄ PALKKAUKSESTA

PALKKAUS

7. Palkan muodostaminen

Jokaisen palomiehen ja vuoromestarin kerran kuukaudessa maksettava kokonaispalkka muodostuu henkilökohtaisesta palkasta (vaativuusluokan perustaso+suoritusosa+mahdollinen henkilökohtainen lisä) ja erillisestä olosuhdelisistä muodostetusta keskimääräisestä lisästä, jonka suuruus on kaikille samassa vaativuusluokassa oleville henkilöille samansuuruinen.

Lisän suuruus 1.6.2023 alkaen:

- palomiehellä on 1248,96 euroa
- vuoromestarilla 1631,59 euroa.

Olosuhdelisien kokonaiskorvaus sisältää seuraavat palkkatekijät: ilta- ja yötyölisät, lauantai- ja sunnuntaityökorvaukset, aattopäivänlisä, sairausaikalisät ja vuosilomalisa.

Palkankorotusten toteuttamismalli

Palkankorotukset laitetaan henkilökohtaiseen palkkaan.

Erillistä lisää korotetaan prosenttikorotuksena yleiskorotuksella ja mahdollisella liittoerällä.

VUOSILOMAT, PALKATTOMAT JA PALKALLISET VAPAAT

8. Vuosiloma

Työntekijän vuosilomapäivien pitäminen työvuoroina määräytyy oheisen taulukon mukaisesti. Oheisella taulukolla ei ole tarkoitus muuttaa työehtosopimuksen vuosilomaa

koskevia määräyksiä. Vuosilomataulukon ja vuosilomasäännösten yhteen soveltamisesta, erityisesti sunnuntai ja pyhäpäivien osalta, osapuolet sopivat tarkemmin ennen vuosilomataulukon käyttöönottoa.

Vuosilomapäivän ja sairauspäivän arvona (suunnitellussa työvuorolistassa) käytetään viikkotuntimäärää 43h 50min.

Taulukko A												
Vuosilomapäivät	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25
Työvuorojen lukumäärä, jotka voi pitää lomana	1	1	2	3	3	4	5	6	6	7	8	8

Taulukko B												
Vuosilomapäivät	3	5	7	10	13	16	19	21	24	26	28	30
Työvuorojen lukumäärä, jotka voi pitää lomana	1	2	2	3	4	5	6	7	8	9	9	10

C-taulukko ei ole enää voimassa. Sitä noudatetaan ainoastaan seuraavissa tilanteissa:

- pitkät lomat on ansaittu 15.5.2020 mennessä tai
- ne henkilöt, joilla 15 v palvelusaika täyttyy viimeistään 31.5.2025, lisätään palkallisten lisälomapäivien saajien piiriin sitä mukaa, kun 38 päivän lomiin oikeuttava palvelusaika heidän osaltaan täyttyy.

Taulukko C												
Vuosilomapäivät	3	5	8	10	13	15	22	25	28	31	34	38
Työvuorojen lukumäärä, jotka voi pitää lomana	1	2	3	3	4	5	7	8	9	10	11	13

9. Palokunnan poikkeava kesälomakausi

Kesäaikana jokainen on oikeutettu vuosilomaan, joka on muodostaa vähintään 20 kalenterivuorokauden yhtäjaksoiseen vapaan. Yhtenäinen vuosilomajakso sijoitetaan ajanjaksolle, joka voi alkaa tarkemmin määrittelemättömänä päivänä toukokuun viimeisellä täydellä viikolla ja päättyä tarkemmin määrittelemättömänä päivänä syyskuun ensimmäisellä täydellä viikolla. 20 kalenterivuorokauden laskenta alkaa siitä, kun henkilön suunniteltu säännömukainen työvuoro päättyy. Laskenta päättyy, kun seuraava suunniteltu säännömukainen työvuoro alkaa. (Kun aamulla pääsee töistä, suunnitellaan seuraava vuoro aikaisintaan 20 vuorokauden eli 480 tunnin päähän tästä.)

10. Sairauspäivä

11.1 Poissaolo lääkärintodistuksella

Mikäli henkilöllä on lääkärintodistus, työkyvyttömyysaika merkitään lääkärintodistuksen mukaisesti. Vahvistetussa listassa sairaspäivältä lasketaan työaikaan listan mukainen työvuoron pituus. Suunnitelmassa sairaspäivältä työajaksi lasketaan säännöllisen työajan laskennallinen pituus, joka on poikkeuslupatyöaika jaettuna viidellä.

11.2 Työntekijän poissaolo omalla ilmoituksella

Sairausajaksi merkitään ne kalenteripäivät, jolloin vuoro alkaa ja loppuu. Työnantajalla on kuitenkin oikeus pyytää tarvittaessa lääkärintodistus jokaisesta sairastapauksesta.

11. Lapsi sairaana (tilapäinen hoitovapa)

Työntekijällä on oikeus saada alle 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi/ hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään 4 työpäivää kerrallaan. Kolme ensimmäistä päivää ovat palkallisia poissaolopäiviä ja neljäs päivä on palkaton.

Jos työntekijä on poissa koko 24 tunnin työvuoron, tulkitaan se kolmeksi työpäiväksi, jolle ajalle työstä vapautus myönnetään. Tältä ajalta maksetaan vain henkilökohtainen palkka eikä olosuhdelisien osuutta. Tämä toteutetaan siten, että koko kuukauden erillisestä olosuhdelisäsummasta vähennetään 24 tuntia vastaava osuus.

Työntekijä voi ilmoittaa tulevansa työhön kesken 24 tunnin vuoron tai lähteä kesken työvuoron tilapäiselle hoitovapaalle. Tällöin poissaoloksi merkitään todelliset tunnit ja erillisestä lisästä peritään poissaolotunteja vastaava määrä.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä on poissa lapsen sairauden (tilapäinen hoitovapaa) takia ma-pe klo 06.00-18.00 välisenä aikana, erillisestä lisästä ei pidätetä poissaolotuntia vastaavaa määrää.

Mikäli poissaolo jatkuu vielä yhden 24 tunnin vuoron, on koko vuoro palkatonta poissaoloa, jolle on haettava kirjallisesti palkatonta vapaata. Palkka pidätetään tällöin kokonaispalkasta. Poissaolotunnit lasketaan työaikasaldoon, mutta ei lasketa ylityötä kerryttävään aikaan.

12. Palkaton poissaolo

Mikäli henkilö anoo palkattomaksi vapaaksi yhden työvuoron eli 24 tunnin ajan, pidätetään kokonaispalkasta 24 tunnin osuus. Tuntipalkka saadaan jakamalla kokonaispalkka 163:lla. Henkilö saa suunnitellulta työvuorolta 24 tuntia työaikasaldoon, joten saldo pysyy ennallaan. Henkilö voi olla sovittaessa palkattomalla vapaalla vain osan vuorostaan, jolloin palkka pidätetään näiltä tunneilta. Työaikasaldoon kertyy koko vuoron tunnit. Mikäli palkkaa ei pidätetä, henkilö jää saldon kautta velkaa työnantajalle poissaolotuntien verran.

13. Merkkipäivät (esim. oma 50–60 vuotispäivä, hääpäivä)

Mikäli palkallinen päivä sattuu päivälle, jolloin vahvistetun vuorolistan mukainen työvuoro alkaa, annetaan koko vuoro vapaaksi. Saldoon kertynyttä työaikaa ei lasketa ylityötä kerryttävään aikaan. Tältä ajalta maksetaan vain henkilökohtainen palkka. Erillisestä kuukausittain maksettavasta olosuhdelisäosuudesta vähennetään 24 tuntia vastaava osuus. Poissaolotuntia kohden pidätettävä osuus saadaan jakamalla kuukausittainen olosuhdelisien osuus 163:lla.

14. Muut työehtosopimuksen mukaiset palkalliset vapaat

Jos työntekijä on palkallisella vapaalla koko 24 tunnin työvuoron, tulkitaan se kolmeksi työpäiväksi, jolle ajalle työstä vapautus myönnetään. Tältä ajalta maksetaan vain henkilökohtainen palkka eikä olosuhdelisien osuutta. Tämä toteutetaan siten, että erillisestä kuukausittain maksettavasta olosuhdelisäosuudesta vähennetään 24 tuntia vastaava osuus. Poissaolotuntia kohden pidätettävä osuus saadaan jakamalla kuukausittainen olosuhdelisien osuus 163:lla.

15. Muut ehdot

Työsuhteissa noudatetaan Finavia Oyj:tä koskevaa yleistä työehtosopimusta, pl. työaikaa koskevat ehdot.

16. Jatkuva neuvottelumenettely

Osapuolet tarkastelevat sopimuksen soveltamista ja mahdollisesti esiin tulevia tulkintakysymyksiä jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteiden mukaisesti.

17. Voimassaolo

Tämä sopimus astuu voimaan takautuvasti 1.1.2018 alkaen ja on voimassa toistaiseksi, kolmen kuukauden irtisanomisajoin.

Vantaalla 1.6.2018

18. Allekirjoitukset

FINAVIA

HENKILÖSTÖUNIONI RY

LIITE 6**VUOSILOMA JA LOMARAHHA**

Yleiset säännökset

33 § Soveltamisala

Finavian palveluksessa olevien työntekijöiden vuosilomiin sovelletaan vuosilomalakia (162/2005) osana tätä työehtosopimusta, jollei jäljempänä tässä sopimuksessa ole toisin sovittu.

34 § Määritelmiä

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 4 §:ssä säädetään tässä sopimuksessa

1. lomavuosi on kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy;
2. Vuosilomalain 4 §:n 2) kohdassa tarkoitettu lomakausi on 1.6. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso.
3. Lomapäivä on arkipäivä. Arkipäiväksi ei tätä sopimusta sovellettaessa lueta arkilauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoja, juhannusaattoja, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää.

Vuosiloman pituus**35 § 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.

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

Taulukko B

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

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	7	10	13	16	19	21	24	26	28	30

Mikäli työntekijä saavuttaa ennen palvelussuhteen päättymistä palvelusajat, jotka oikeuttavat tämän pykälän 1 momentissa tarkoitetun taulukon B mukaiseen lomaan, hän saa työsopimussuhteen päättyessä kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta vuosilomaa tai lomakorvausta kuten kyseisessä momentissa on sanottu.

36 § Työssäolon veroinen aika

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 7 §:ssä säädetään, työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1. sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn palkallisen työstä vapautuksen aikana. Mikäli palkallisten sairauslomapäivien määrä ei täytä vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 kohdassa säädettyä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, pidetään lomanmääräytymisvuoden alusta lukien myös palkattomia sairauslomapäiviä työssäolon veroisina päivinä siihen määrään asti, että vuosilomalain määräys toteutuu;
2. reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen tai siviilipalveluslaissa tarkoitetun täydennyspalveluksen takia tai määrättyinä maanpuolustuskurseille, väestönsuojelukoulutukseen tai -palvelukseen tai vapautettuna työstä palvelua varten suomalaisessa valvontajoukossa tai koulutettavana edellä mainittua tai valmiusjoukkoa varten Suomessa tai Punaisen Ristin palveluksessa komennettuna katastrofiaputehtäviin;
3. palkalliseen ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn työstä vapautuksen takia, kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti;
4. kuntoutuksen takia siltä osin kuin sen ajalta on maksettu kuntoutusrahaa.

Työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään myös

1. niitä työpäiviä, joina työntekijä on ollut pois työstä kunnanvaltuuston tai -hallituksen tai valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan kokouksen, asevelvollisuuslaissa (1438/2007) tarkoitetun kutsuntapäivän, 50- tai 60-vuotispäivän, oman häpäivän, läheisen omaisen hautauspäivän taikka perheenjäsenen äkillisen sairastumisen tai kuolemantapauksen vuoksi myönnetyn palkallisen vapautuksen aikana;
2. niitä työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen, liittovaltuustoon, liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten; sekä

3. niitä työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä hänen osallistuessaan työehtosopimukseen osallisen järjestönsä tai sen yläjärjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin, milloin niissä käsitellään työehtosopimusasioita.

37 § Vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan laskeminen

Vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa otetaan huomioon ne kalenterikuukaudet, joiden aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä.

Päätoimiseksi katsotaan sellainen työ, jossa työaika on keskimäärin vähintään 20 tuntia viikossa.

Mikäli päätoimisuuden edellytys ei jonkin osa-aikaisen palvelussuhteen osalta täyty, luetaan osa-aikatyöstä vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi se osuus, joka vastaa osa-aikatyön suhteellista osuutta kyseistä tehtävää vastaavan kokoaikaisen tehtävän säännöllisestä työajasta.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

38 § Vuosilomapalkan maksaminen

Työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

39 § Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä vuosilomalisa

Kuukausipalkkaisella työntekijällä on oikeus saada sovittu palkkansa loman ajalta.

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomakorvaus on pitämättä jäänyttä vuosilomapäivää kohti 1/21 kuukausipalkasta. Vuosilomapalkan määräytyessä tämän pykälän 6 momentin perusteella, on vuosilomakorvaus vuosilomapäivää kohti tällöin vuosilomapalkan määrä jaettu lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittujen lomapäivien lukumäärällä.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkkaa ja lomakorvausta määrittäessä otetaan varsinaisen palkan lisäksi huomioon sellaiset työaikalain mukaan maksettavat lisäpalkat, jotka on sovittu sisällytettäväksi palkkaan tai jotka on sovittu maksettavaksi erillisenä kiinteänä korvauksena.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta vuosilomalisää. Lisän suuruus kutakin vuosilomapäivää kohden on 1/250 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen tai maksettavaksi erääntyneiden jäljempänä tässä pykälässä tarkoitettujen lisäpalkkojen summasta, ilta-, yö- ja vuorotyölisistä, aattopäivänlisistä sekä lauantaiyökorvauksista ja sunnuntaiyö- sekä varallaolokorvauksista, ellei yrityskohtaisesti ole toisin sovittu.

Tässä pykälässä lisäpalkoilla tarkoitetaan sellaisia sopimukseen perustuvia lisäpalkkoja, jotka maksetaan tuotannon määrän, työsuorituksen, erityisten työolosuhteiden tai niihin rinnastettavien seikkojen perusteella työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai joka etukäteen vahvistetun suunnitelman mukaan toistuu säännöllisesti vähintään kerran neljännesvuoden aikana.

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 33 §:n taulukossa A tarkoitetuissa tapauksissa 9 prosenttia, 33 §:n taulukossa B tarkoitetuissa tapauksissa 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 4 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.

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

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

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

Taulukko A

Käytetään, milloin asianomaisella on oikeus tämän työehtosopimuksen 33 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettun taulukon A mukaiseen lomaan lomanmääräytymiskautta kohden.

Lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä	Lomapäivien lukumäärä	Lomapalkka-kerroin	Lomarahakerroin
1	2	16,00	8,00
2	4	31,00	15,50
3	6	51,92	22,25
4	8	64,80	28,80
5	10	86,40	36,00
6	13	108,00	43,20
7	15	130,63	50,80
8	17	145,00	58,00
9	19	160,36	65,60
10	21	183,00	73,20
11	23	199,31	81,20
12	25	241,00	96,40

Taulukko B

Käytetään, milloin asianomaisella on oikeus tämän työehtosopimuksen 33 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetun taulukon B mukaiseen lomaan lomanmääräytymiskukautta kohden.

Lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä	Lomapäivien lukumäärä	Lomapalkka-kerroin	Lomaraha-kerroin
1	3	23,41	11,71
2	5	45,58	18,99
3	7	65,76	29,23
4	10	82,78	35,64
5	13	108,83	46,56
6	16	126,72	53,98
7	19	153,27	65,08
8	21	171,51	72,66
9	24	198,54	83,95
10	26	217,15	91,69
11	28	244,64	103,17
12	30	263,60	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-b olevat lomaoikeutta vastaavat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 38 tuntia 15 minuuttia osamäärällä.

41 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka ja 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.

Vuosiloman antaminen

42 § Vuosiloman antamisajankohta

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

Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakautena, joka on kesäkuun 1 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika.

Se osa ansaitusta lomasta, joka ylittää 20 lomapäivää annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden kesäkuun 1 päivää.

43 § 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 kesäkuun 1 päivää. Lisäksi saadaan sopia 10 lomapäivää ylittävän lomanosan 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.

44 § Vuosilomapäivien kuluminen

Osa-aikatyössä, jossa työtä tehdään muutoin kuin säännöllisesti päivittäin lyhennettynä työaikana, ja työntekijä on lomalla kaikki tasoitusjaksoon sisältyvät työpäivät, kuluu lomapäiviä tasoitusjaksoon sisältyvien lomapäivien kuluttavien arkipäivien lukumäärä.

45 § Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi

Milloin työntekijä vuosilomansa tai sen osan alkaessa on sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön tai erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi työstä vapautettuna, on loma, jos työntekijä sitä pyytää, siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Työntekijällä on vastaava oikeus loman tai sen osan siirtämiseen, mikäli loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että työntekijä loman aikana joutuu sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että hän tulee saamaan työstä vapautusta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata varten.

46 § Vuosiloman säästäminen

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 27 §:ssä on säädetty, noudatetaan vuosiloman säästämiseen mitä tässä pykälässä on sovittu.

Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan 33 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan määräytyvästä vuosilomasta 15 päivää ylittävä osa. Säästövapaa annetaan työnantajan ja työntekijän tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka varsinaisesta vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.

Erinäiset säännökset

45 § Vuosilomaoikeuden siirtämistä koskevat määräykset

Mikäli työntekijä siirtyy Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n (entinen Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat ry) jäsenyrityksestä muun yrityksen palvelukseen taikka palvelussuhteesta toiseen, 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.

46 § Lomaraha

Lomarahaan sovelletaan jäljempänä olevia määräyksiä, jollei yrityskohtaisesti ole toisin sovit-
tu:

Lomarahan määräytyminen

Työntekijälle maksetaan lomaraha niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut edellisenä lomanmääräytymisvuonna.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha määräytyy sen tehtävän mukaan, jossa asianomainen on kesäkuun viimeisenä päivänä. Jos asianomainen 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.

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.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha on tämän sopimuksen 33 §:ssä olevan taulukon A tarkoittamassa tapauksessa 4 prosenttia ja taulukon B tarkoittamassa tapauksessa 5 prosenttia lomarahan maksukuukautta edeltävän kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä.

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

Lomaraha maksetaan heinäkuussa. Jäljempänä 6 ja 7 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha maksetaan siirtymisajankohdan tai palvelussuhteen päättymisajankohdan palkanmaksun yhteydessä.

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

Työntekijälle, joka lähtee suorittamaan varusmies- tai siviilipalvelustaan tai siirtyy siviilikriisinhallintatehtävään taikka suomalaisen valvonta- tai rauhanturvajoukon tahi pohjoismaisen instituutin palvelukseen taikka palvelukseen Yhdistyneissä Kansakunnissa, sen erityisjärjes-

töissä tai muussa sellaisessa hallitusten välisessä kansainvälisessä järjestössä tai yhteistyöelimessä, johon Suomi on virallisesti liittynyt, tai palvelus sellaisessa kansainvälisessä kehitysyhteistyötehtävässä, jossa Suomi on mukana, maksetaan lomarahaa 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 lomanmääräytymiskautta.

Lomarahän vaihtaminen vapaaksi

Työntekijällä on oikeus sovittuaan siitä työnantajan kanssa vaihtaa lomarahaa palkalliseksi vapautukseksi työstä. Palkallista vapaata myönnetään siten, että lomarahasta vähennetään 4,4 prosenttia kuukausipalkasta kutakin vapaana annettavaa työpäivää kohti. Tunti- ja urakka-palkkaisen työntekijän osalta tässä momentissa tarkoitettu kuukausipalkka saadaan kertomalla tämän sopimuksen 38 §:n 1 momentissa tarkoitettu keskituntiansio luvulla 163. Lomarahaa voidaan vaihtaa palkalliseksi vapaaksi myös noudattaen muuta työnantajan kanssa sovittua järjestelmää edellyttäen, että siitä on yrityskohtaisesti sopijapuolten kesken sovittu. Lomarahaa on vaihdettava vapaaksi siten, että vapaata muodostuu täysiä päiviä.

Lomarahaa koskevat erityismääräykset

Yrityskohtaisella työehtosopimuksella voidaan sopia, ettei lomarahaa suoriteta. Lisäksi voidaan sopia lomarahän suorittaminen määräytyväksi yrityksen tuloksen perusteella tai muulla perusteella. Tällöin ei sovelleta tämän pykälän määräyksiä.

TES 319203-04

Finavian ja PRO:n välinen sopimus luottamusmiestoiminnan järjestämisestä Finaviassa

1§

Tämän sopimuksen allekirjoittaneen järjestön rekisteröidyllä jäsenyhdistyksellä Ilmailulaitoksen Henkilöstöyhdistys IHY ry:llä on oikeus asettaa Finavian henkilöstöstä pääluottamusmies ja luottamusmiehiä ja näille varamiehiä seuraavasti:

Pääluottamusmies

Pääluottamusmiehen toimialueena on koko Finavia tytäryhtiöitä lukuun ottamatta. Pääluottamusmies toimii myös oman alueensa (yksikkönsä) luottamusmiehenä.

Luottamusmiehet

Järjestöllä on oikeus asettaa luottamusmies ja tälle varamies Finavian seuraaviin yksiköihin tai alueille. Luottamusmiehen toimialue käsittää mainitun sektorin, yksikön tai alueen:

- Konsernipalvelut ja esikuntatoiminnot:
 - yksi (1) luottamusmies, mukaan lukien sisäiset palveluyksiköt

- Helsinki-Vantaan liiketoiminta:
 - Lentoyhtiöpalvelut:
 - kaksi (2) luottamusmiestä
 - Pelastuspalvelu
 - Kunnossapito
 - Matkustajapalvelut ja kaupalliset palvelut:
 - yksi (1) luottamusmies

- Verkostoliiketoiminta:
 - Keski- ja Itä-Suomen alue sekä Länsi-Suomen alue:
 - kolme (3) luottamusmiestä
 - Pohjois-Suomen ja Lapin alue:
 - yksi (1) luottamusmies

2 §

Edellä mainittujen pääluottamusmiehen ja luottamusmiesten tulee olla Finavian palveluksessa ja perehtyneitä ao. töissä vallitseviin olosuhteisiin.

3§

Luottamustehtävien hoidon vaatimasta ajankäytöstä on sovittava esihenkilön kanssa.

4§

Pääluottamusmiehen ja luottamusmiesten asettamista varten voidaan työpaikoilla suorittaa vaali. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on Ilmailun Henkilöstöyhdistys IHY ry:n jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa kuitenkaan tarpeettomasti häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja -paikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään neljätoista (14) vuorokautta ennen vaalin toimitamista. Työnantaja varaa järjestön nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

5§

PRO:n on ilmoitettava kirjallisesti asetetuista luottamusmiehistä. Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle asetetusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, missä tapauksessa hän toimii pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen sijaisena.

6§

Järjestöllä on oikeus suorittaa täydennysvaalit kesken pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen toimikauden, mikäli siitä työnantajan kanssa erikseen sovitaan.

7§

Pääluottamusmieheksi tai luottamusmieheksi asetettua henkilöä ei aseteta eriarvoiseen asemaan luottamustehtävien hoitamisen takia.

8§

Luottamusmiespalkkioista sovitaan Palta ry:n ja JHL, PRO ja YTN:n ry:n välisessä allekirjoituspöytäkirjassa.

9§

Muilta osin noudatetaan voimassa olevia Palta ry:n ja JHL, PRO ja YTN:n ry:n välisen työehtosopimuksen sekä Finavian ja JHL:n, PRON ja YTN:n välisen yrityskohtaisen työehtosopimusten määräyksiä luottamusmiestoiminnasta.

10§

Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2020 ja on voimassa toistaiseksi kolmen kuukauden irtisanomisajoin.

FINAVIA OYJ

PRO RY

Luottamusmiessopimus Diplomi-insinöörit, Rakennusmestarit, Teknikot, Insinöörit

1 §

Yllä mainituilla järjestöillä on oikeus asettaa Finavian työntekijöistä yksi pääluottamusmies ja varaluottamusmies.

2 §

Pääluottamusmiehen toimialueena on koko Finavia.

3 §

Edellä tarkoitettujen luottamusmiesten tulee olla perehtynyt asianomaisissa töissä vallitseviin olosuhteisiin.

4 §

Luottamustehtävien hoidon vaatimasta ajankäytöstä on sovittava esihenkilön kanssa.

5 §

Luottamusmiesten asettamista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on 1 momentissa tarkoitetuille asianomaisen työpaikan työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa kuitenkaan tarpeettomasti häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa 1 kohdassa tarkoitettun järjestön nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

6 §

Asetetuista luottamusmiehestä on kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Luottamusmiehelle mahdollisesti asetetusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, missä tapauksessa hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

7 §

Finavia Oyj:n taikka pääluottamusmiehen toimialueen toiminnan supistuessa tai laajentuessa tahi organisaatiomuutoksen tai työehtosopimuksen soveltamisalalla tapahtuvien muutosten johdosta voidaan luottamusmiesorganisaatiota tarvittaessa muuttaa osapuolten välisin neuvotteluin tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan yhtiön, lentoasema-alueen tai työpisteen muuttunutta kokoa ja rakennetta.

8 §

Luottamusmiespalkkio

Luottamusmiehelle maksetaan palkkio edustettavien työntekijöiden lukumäärän perusteella.

Luottamusmiespalkkioista sovitaan Palta ry:n ja JHL, PRO ja YTN:n ry:n välisessä työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa.

Milloin luottamusmiehen varamies hoitaa työnantajalle tehdyn ilmoituksen nojalla luottamusmiehen estyneenä ollessa hänen tehtäviään vähintään 2 kalenterikuukauden ajan, maksetaan korvaus ko. kuukauden ajalta luottamusmiehen sijasta hänen varamiehelleen.

9 §

Muilta osin noudatetaan voimassa olevia Palta ry:n ja JHL, PRO ja YTN ry:n työehtosopimuksen sekä Finavian ja JHL:n, PRON ja YTN:n välisen yrityskohtaisen työehtosopimusten määräyksiä luottamusmiestoiminnasta.

10§

Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2020 ja on voimassa toistaiseksi kolmen kuukauden irtisanomisajoin.

FINAVIA

YTN ry

JHL:n työntekijöiden ja toimihenkilöiden luottamusmiessopimukset

1. Allekirjoittaneella järjestöllä on oikeus asettaa yksi pääluottamusmies, joka edustaa allekirjoittaneen järjestön sekä työntekijöitä että toimihenkilöitä. Pääluottamusmies valitaan luottamusmiehistä.
2. Allekirjoittaneen järjestön rekisteröidyillä yhdistyksellä on oikeus asettaa lentoasemien työntekijöistä luottamusmies ja alueelle yksi (1) alueluottamusmies. Alueluottamusmies toimii samalla oman lentoasemansa luottamusmiehenä.

Järjestöllä on oikeus asettaa luottamusmies ja tälle varamies Finavian seuraaviin toimintoihin:

- Verkostoliiketoiminta:
 - o Verkostolentoasemalle luottamusmiehen toimialue käsittää lentoaseman ja alueluottamusmiehen toimialue työnantajan aluejaon mukaisen toimialueen.
 - o Jos edustettavia lentoasemalla on alle 5 pl. Utin lentoasema, jossa edustettavia pitää olla vähintään 3, alueluottamusmies edustaa ao. lentoaseman työntekijöitä.
- Helsinki-Vantaan liiketoiminta:
 - o Yksi alueluottamusmies, joka vastaa pääkaupunkiseudusta ja toimii samalla oman yksikkönsä luottamusmiehenä
 - o 1 toimihenkilöiden luottamusmies, joka edustaa toimihenkilöitä Helsinki-Vantaan lentoasemalla
 - yksi (1) luottamusmies, kunnossapito ja konekorjaamo
 - yksi (1) luottamusmies, ilmailusähkö
 - yksi (1) luottamusmies, laitehuolto
 - yksi (1) luottamusmies, Apron Management
- Konsernitoiminnot
 - yksi (1) toimihenkilöiden luottamusmies mukaan lukien sisäiset palveluyksiköt
 - yksi (1) työntekijöiden luottamusmies kiinteistöyksikköön

3. Edellä tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla perehtynyt asianomaisissa töissä vallitseviin olosuhteisiin.
4. Luottamusmiehen asettamista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on 1 momentissa tarkoitetuille asianomaisen työpaikan työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa kuitenkaan tarpeettomasti häiritä työntekoa. Vaalijaosta ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa 1 momentissa tarkoitetun järjestön taikka sen rekisteröidyn yhdistyksen nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen. Muuten noudatetaan JHL:n kulloinkin voimassa olevaa luottamusmiessääntöä.
5. Asetetuista luottamusmiehistä on allekirjoittaneen järjestön tahi sen asianomaisen yhdistyksen kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Luottamusmiehelle mahdollisesti asetetusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, missä tapauksessa hän toimii luottamusmiehen sijaisena.
6. Luottamusmiehen toimikaudet määräytyvät JHL:n voimassa olevan luottamusmiessäännön mukaan.
7. Järjestön tai yhdistyksen kanssa sovitaan siitä, mihin mainitussa momentissa tarkoitettuun työpiiriin taikka työpisteeseen siinä tarkoitettu luottamusmies valitaan. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut

toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Ellei sopimukseen päästä, asia voidaan alistaa sopimusosapuolten ratkaistavaksi.

8. Edellä tarkoitettuun luottamusmiehen asemaan, tehtäviin ja niiden hoitamiseen sekä tehtävien hoitamisesta aiheutuvan ansionmenetyksen korvaamiseen samoin kuin luottamusmiesten koulutukseen ja heidän toimitiloihinsa nähden noudatetaan allekirjoittaneiden sopijaosapuolten välistä luottamusmiessopimusta.
9. Finavian taikka luottamusmiehen toimialueeksi sovitun alueen taikka työpisteen toiminnan supistuessa tai laajentuessa tahi organisaatiomuutoksen johdosta voidaan luottamusmiesorganisaatiota tarvittaessa muuttaa osapuolten välisin neuvotteluin tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan lentoasema-alueen tai työpisteen muuttunutta kokoa ja rakennetta.
10. Luottamusmiespalkkio

Luottamusmiespalkkiot määräytyvät Palta ry:n ja JHL, PRON ja YTN:n ry:n välisen työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan mukaan.
11. Milloin luottamusmiehen varamies hoitaa työnantajalle tehdyn ilmoituksen nojalla luottamusmiehen esityneenä ollessa hänen tehtäviään vähintään 2 kalenterikuukauden ajan, maksetaan korvaus ko. kuukauden ajalta luottamusmiehen sijasta hänen varamiehelleen.
12. Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2020 ja on voimassa toistaiseksi kolmen kuukauden irtisanomisajoin

SISÄLLYS

YLEISET TYÖEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSET	1
SOVELTAMISALA	1
1 § Soveltamisala	1
TYÖSUHDETTA KOSKEVAT YLEISET MÄÄRÄYKSET	1
2 § Työsuhteen alkaminen	1
LOMAUTTAMINEN JA PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMINEN.....	2
3 § Lomauttaminen ja palvelussuhteen päättäminen	2
TYÖAIKA.....	2
4 § Työaikamääräykset	2
PALKKA JA PALKANMAKSU	15
5 § Oikeus palkkaukseen	15
6 § Palkanmaksu	15
7 § Osa-ajan palkka ja palkaton poissaolo	15
8 § Palkkaus	16
KUSTANNUSTEN KORVAUS	16
9 § Matka- ja muuttokustannusten korvaaminen	16
POISSAOLOT JA TERVEYDENHUOLTO	16
10 § Poissaoloajan palkka	16
SAIRAUSSPOISSAOLOT	16
11 § Oikeus sairauslomaan	16
11 a § Osa-aikainen sairauspoissaolo.....	16
11 b § Korvaava työ	16
12 § Työntekijän palkka sairausloman ajalta	17
13 § Työntekijän sairausajan palkan perusteet	17
14 § Terveystuokulujen korvaus	18
15 § Erinäisiä määräyksiä	19
LAPSEN SYNTYMÄÄN JA HOITON LIITTYVÄT POISSAOLOT	19
16 § Oikeus raskaus-, erityisraskaus-, ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen	19
17 § Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus	20
SAIRAUDEEN SEKÄ LAPSEN SYNTYMÄÄN JA HOITON LIITTYVÄT ERITYISMÄÄRÄYKSET.....	20
18 § Päivärahan siirtyminen työnantajalle	20
19 § Työntekijän vilpillisyys	20
ERÄÄT MUUT POISSAOLOT.....	21
20 § Synnytystä edeltävät hoitokäynnit	21
21 § Poissaolo pakottavista perhesyistä	21
22 § Opintovapaa	21
23 § Palkka opintojen, harjoittelun tai muualla työskentelyn ajalta	21
24 § Merkkipäivät ja lähiomaisiin liittyvät poissaolot	21
25 § Koulutukseen liittyvät korvaukset	22
26 § Maanpuolustus ja kriisivalmennus	22

27 §	AY-kokoukset	22
ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ		22
28 §	Muu poissaolo	22
29 §	Estyminen hakemasta työstävapautusta	22
30 §	Kunnallisen luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiestehtävän hoitaminen	22
VUOSILOMA JA LOMARAHAA		23
31 §	Soveltamisala	23
32 §	Määritelmiä	23
33 §	Vuosiloman pituus	23
34 §	Työssäolon veroinen aika	24
35 §	Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika	25
36 §	Vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan laskeminen	25
37 §	Vuosilomapalkan maksaminen	26
38 §	Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä vuosilomalisa	26
39 §	Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomaraha	27
40 §	Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka ja vapaan ajalta maksettava lomakorvaus	29
41 §	Vuosiloman antamisajankohta	29
42 §	Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen	29
43 §	Vuosilomapäivien kuluminen	30
44 §	Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi	30
45 §	Vuosiloman säästäminen	30
46 §	Vuosilomaoikeuden siirtämistä koskevat määräykset	30
47 §	Lomaraha	31
MUUT MÄÄRÄYKSET		32
48 §	Jäsenmaksujen perintä	32
49 §	Ryhmähenkivakuutus	32
50 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen	33
51 §	Työrauhalauseke	33
52 §	Selviytymislauseke	33
SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO		33
53 §	Sopimuksen voimassaolo	33
LIITE 1:	VIRKASUHTEISIA KOSKEVAT SOPIMUSMÄÄRÄYKSET	34
LIITE 2:	SOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA	36
LIITE 3:	SOPIMUSMÄÄRÄYKSET MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA	51
LIITE 4:	TYÖAIKAPANKKISUOSITUS	53
LIITE 5:	KORVAAVAA TYÖTÄ KOSKEVA SUOSITUS	63
LIITE 6:	YLEISSOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA TYÖPAIKOILLA, LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTUIJEN SEKÄ – ASIAMIESTEN ASEMASTA, TIEDOTTAMISESTA, KOULUTUKSESTA JA ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖSTÄ	4

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
Ammattiliitto Pro ry
Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

4.5.2023

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

PALTAN ERITYISALOJEN TYÖEHTOSOPIMUS

Hyväksytään sopijaosapuolten Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Ammattiliitto Pro ry sekä Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry välillä 21.4.2023 saavutettu neuvottelutulos, joka koskee Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyritysten Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy:n, Metsähallituksen, Finavia Oyj:n, Arctia Meritaito Oy:n, Finnipilot Pilotage Oy:n sekä HAUS Kehittämiskeskus Oy:n yrityskoh-
taisia työehtosopimuksia, ja uusitaan Paltan erityisalojen työehtosopimus seuraavasti:

1. Sopimuskausi

Uusittu Paltan erityisalojen työehtosopimus tulee voimaan 4.5.2023. Siihen asti noudatetaan 28.2.2023 päättyneen työehtosopimuksen määräyksiä.

Jäsenyritystä sitova työehtosopimus syntyy vasta, kun EPA-TES:sta täydentävä, yrityksessä erikseen neuvoteltava yrityskohtainen neuvottelutulos on tämän neuvottelutuloksen lisäksi hyväksytty asianosaisten liittojen hallinnoissa.

Pöytäkirjamerkintä: Sopijaosapuolet suosittelevat, että yrityskohtainen neuvottelutulos ja mahdollinen vuoden 2023 paikallinen palkkaratkaisu neuvotellaan 25.5.2023 mennessä.

Sopimuskausi päättyy 28.2.2025.

Sopimuskausi kuitenkin jatkuu 28.2.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta ole irtisanottu viimeistään 6 viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

2. Sopimuskauden palkantarkistukset

Ensisijaisesti sopimuskauden palkantarkistuksista sovitaan paikallisesti. Paikallisesti voidaan sopia kaikista palkantarkistuksiin liittyvistä asioista kuten toteutustavasta, ajankohdasta ja suuruudesta, taulukkopalkkojen sekä mahdollisten lisien ja euromääräisten korvausten tarkistuksista.

Palkantarkistuksista neuvotellaan luottamusmiehen tai paikallisen henkilöstöjärjestön edustajan kanssa yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla huomioiden. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai paikallisen henkilöstöjärjestön edustajalle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittämisestä hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia, eikä niitä ei saa käyttää muussa tarkoituksessa.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea

Paltan erityisalojen työehtosopimus
4.5.2023 – 28.2.2025

palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, sukupuolten palkkatasa-arvoa ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Jos paikallista sopimusta sopimuskauden palkantarkistuksista ei tehdä vuoden 2023 palkantarkistusten osalta viimeistään 25.5.2023, ja vuoden 2024 osalta viimeistään 15.5.2024, palkkoja tarkistetaan sopimuskauden aikana seuraavalla tavalla:

Vuosi 2023

Työnantaja maksaa 500 euron kertaerän kesäkuun palkanmaksun yhteydessä työntekijälle, jonka työsuhde oli voimassa 1.3.2023 ja on edelleen voimassa maksun ajankohtana. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle maksettavan kertaerän suuruus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

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

1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

- työnantaja toteuttaa 3,5 prosentin yleiskorotuksen,
- euromääräisiä lisiä korotetaan 3,5 prosenttia,
- taulukkopalkkoja korotetaan 3,5 prosenttia ja
- henkilöstön edustajien palkkioita korotetaan 6,0 prosenttia.

Henkilöstön edustajien palkkiot (€) 1.7.2023 lukien

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Pääluottamusmies	Luottamusmies	Työsuojeluvaltuutettu
3 – 30	157	101	75
31 – 100	169	117	89
101 – 200	253	179	136
201 – 400	285	204	152
401 tai enemmän	333	252	175

Mikäli yrityksessä henkilöstön edustajille maksettavat korvaukset ovat vähintään uusien taulukkokorotusten suuruisia, nykyiset palkkiot säilyvät ennallaan.

Vuosi 2024

1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

- työnantaja toteuttaa 1,96 prosentin yleiskorotuksen,
- euromääräisiä lisiä korotetaan 1,96 prosenttia ja
- taulukkopalkkoja korotetaan 1,96 prosenttia.

Yleiskorotuksen lisäksi palkkoja korotetaan 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,44 prosentin yrityserällä, jonka käyttämisestä työnantaja päättää.

Yrityserän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksessä ja oikaista mahdollisia palkkavinoumia. Työntekijöiden ammattitaito ja työssä suoriutuminen ovat ohjaavia tekijöitä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityserän euromäärä lasketaan asianomaisen työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden huhtikuun 2024 peruspalkoista, joita ovat sellaiset kuukausi- ja tuntipalkat palkanosineen, joita muutoin korotettaisiin yleiskorotuksella. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän.

Luottamusmiehellä on oikeus saada selvitys yrityserän kohdentumisesta kohtuullisessa ajassa yrityserän toteuttamisen jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa yrityserän toteuttamisesta. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi, kuinka moni on saanut korotuksen ja keskimääräisen korotuksen suuruus.

3. Työehtosopimuksen tekstimuutokset

3.1. Perhevapaamääräykset

Uusia perhevapaamääräyksiä noudatetaan perhevapaassa, jossa raskausvapaa tai vanhempainvapaa alkaa työehtosopimuksen voimaantulopäivänä tai sen jälkeen ja johon sovelletaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain perhevapaita koskevia säännöksiä. Mikäli raskausvapaa tai vanhempainvapaa alkoi ennen työehtosopimuksen voimaantuloa tai siinä sovelletaan 31.7.2022 voimassa olleita sairausvakuutuslain perhevapaita koskevia säännöksiä, noudatetaan 28.2.2023 päättyneen työehtosopimuksen perhevapaamääräyksiä.

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

17 § Raskausvapaan ja vanhempainvapaan palkallisuus

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

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

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

3.2. TES 47 § Lomaraha palvelussuhteen päättyessä

Lisätään tässä alleviivattu teksti:

Palvelussuhteen päättyessä maksetaan lomaraha kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jotka työntekijä on ansainnut palvelussuhteen päättymishetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa. Palvelussuhteen päättyessä maksettava lomaraha on puolet siitä, mitä se muutoin palvelussuhteen päättyessä olisi, jos palvelussuhde päättyy koeaikapurkuun, työntekijä irtisanoutuu (pois lukien eläkkeelle jääminen) tai työnantaja päättää työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä (pois lukien pysyvästi ja olennaisesti alentunut työkyky syynä). Jos palvelussuhde päättyy siihen, että työnantaja pitää sitä työsopimuslain 8 luvun 3 § 1 momentissa tarkoitetulla tavalla purkautuneena, lomaraha ei makseta palvelussuhteen päättyessä lainkaan.

3.3. Synnytystä edeltävät hoitokäynnit

Ei-synnyttävälle vanhemmalle pyritään järjestämään mahdollisuus osallistua työsopimuslain 4 luvun 8 §:ssä (55/2001) mainittuihin synnytystä edeltäviin lääketieteellisiin tutkimuksiin tarvittaessa ja milloin se työtilanne huomioiden on mahdollista.

Tässä tarkoitettu poissaolo on palkaton.

3.4. Työaikasaldojen hallinta (esim. TES 4 § 6. kohdan loppuun)

Sopijaosapuolet suosittelevat kiinnittämään huomiota liukuvan työajan saldokertymiin.

Liukuvassa työajassa työntekijä voi itse vaikuttaa työpäivän pituuteen tekemällä sovituissa rajoissa pitempää tai lyhyempää työpäivää. Työntekijä huolehtii itse siitä, että työajan saldokertymä ei ylitä sovittuja enimmäismääriä tasoittumisjakson päättyessä.

Jos työajan saldokertymä ylittyy säännönmukaisesti, on suositeltavaa, että esimies ja asianomainen työntekijä kiinnittävät saldokertymän säännönmukaiseen ylittymiseen ja sen mahdollisiin syihin huomiota esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Asiaan on suositeltavaa kiinnittää huomiota myös työnantajan harkitessa mahdollisia työkuvaanmuutoksia.

3.5. Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Poistetaan yliviivattu teksti:

9.2 Alihankinta

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

3.6. 45 § Vuosiloman säästäminen

Lisätään 45 §:n toisen momentin jatkoksi seuraava lause:

Siltä osin kuin vuosiloman säästäminen nostaa säästössä olevan vuosiloman määrän yli 75 päivän, työntekijä voi säästää vuosilomaansa vain työnantajan kanssa sopimalla.

3.7. 52 § Selviytymislauseke

Muutetaan nykyinen määräaikainen selviytymislauseke pysyväksi:

Mikäli sopimuksen piirissä oleva yritys joutuu sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, sopijaosapuolet arvioivat uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yrityksen toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

3.8. LIITE 3: Sopimus muuttokustannusten korvaamisesta

Puolitetaan muuttoraha. Muutetaan 3 § toisen momentin ensimmäisen alakohdan euromäärät seuraavasti:

Muuttoraha

3 §

Muuttavien henkilöiden lukumäärän ollessa yksi suoritetaan muuttorahaa

~~1513,69~~ 756,85 euroa, sen ollessa kaksi ~~1850,07~~ 925,04 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän ~~2186,44~~ 1 093,22 euroa.

4. Sopimuskauden työryhmät

- 13.4.2022 allekirjoituspöytäkirjan kohdassa 3.2 sovittu työhyvinvointityöryhmä jatkaa työtään sopimuskaudella.

- Perustetaan sopijaosapuolten välinen työryhmä, jonka tehtävänä on tarkastella sopimusta matkakustannusten korvaamisesta (liite 2).

Etäyhteyksin 4. päivänä toukokuuta 2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Paltan erityisalojen työehtosopimus
4.5.2023 – 28.2.2025

Tuomas Aarto

Minna Ääri

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Päivi Niemi-Laine

Håkan Ekström

AMMATTILIITTO PRO R

Jorma Malinen

Niko Simola

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Teemu Hankamäki

Pia Hiltunen

YLEISET TYÖEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSET

1) SOVELTAMISALA

a) Soveltamisala

Näitä sopimusmääräyksiä sovelletaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenenä Paltan erityisaloilla olevien jäsenyhteisöjen (jäljempänä yritys) palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteen ehtoihin, siten kuin erillisellä yritys-, yhteisö- tai toimialakohtaisella, työehtosopimusosapuolten välisellä allekirjoituspöytäkirjalla on sovittu.

Näitä sopimusmääräyksiä sovelletaan myös Paltan erityisalojen jäsenyhteisöjen palveluksessa olevan virkasuhteen henkilöstön palvelussuhteen ehtoihin, siten kuin erillisellä yritys-, yhteisö- tai toimialakohtaisella, työehtosopimusosapuolten välisellä allekirjoituspöytäkirjalla on sovittu.

Virkasuhteisia koskevat erityismääräykset ovat sopimuksen liitteessä 1.

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta yrityksen ylimpään johtoon tai näihin rinnastettaviin henkilöihin eikä yksittäisen toimipaikan johtajaan. Sopimus ei myöskään koske yrityksessä työnantajan edustajina työehtosopimusneuvotteluista vastaavia henkilöitä.

Tämän sopimuksen piirissä olevista virkamiehistä sekä työsuhteisista työntekijöistä tai toimihenkilöistä käytetään jäljempänä yhteisesti nimitystä työntekijä, ellei erikseen ole toisin mainittu.

2) TYÖSUHDETTA KOSKEVAT YLEISET MÄÄRÄYKSET

a) Työsuhteen alkaminen

Työsopimus tehdään kirjallisena ottaen huomioon TSL 2:4 §:n määräykset. Työsopimuksesta tulee ilmetä, onko työsuhteesta tarkoitettu olemaan voimassa toistaiseksi vai määräajan. Määräaikaisen työsuhteen osalta on työntekijälle ilmoitettava määräajan pituus joko kalenteriajan mukaan tai muulla olosuhteisiin soveltuvalla tavalla. Työsopimusta tehtäessä voidaan sopia kulloinkin voimassa olevan työsuhtelain mukaisesta koeajasta.

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) LOMAUTTAMINEN JA PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

a) Lomauttaminen ja palvelussuhteen päättyminen

Lomauttamisen sekä irtisanomisen menettelytapojen sekä irtisanomisajan osalta noudatetaan, mitä niistä on sovittu liitteessä 6.

Määräaikainen sopimus päättyy sovitun määräajan päätyttyä ilman irtisanomisaikaa.

4) TYÖAIKA

a) Työaikamääräykset

Soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan tämän sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työaikoihin

toimistotyössä,

viikkotyössä eli työaikalain (872/2019) 3 luvun 5 §:n mukaisessa muussa kuin toimistotyössä ja

jaksotyössä eli työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä.

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 työnantajan asiaksi voida katsoa valvoa siihen käytetyn ajan järjestelyä.

Eräiden työaikasäännösten soveltaminen

Tämän sopimuksen piirissä oleviin työntekijöihin sovelletaan näiden määräysten lisäksi seuraavia työaikalain säännöksiä, joista ei ole erikseen sovittu näillä määräyksillä tai asianomaista jäsenyritystä koskevalla työ- tai virkaehtosopimuksella: 4 § (varallaoloaika), 7 §:n 1 mom. kohdat 1–8 (luettelo jaksotyöaloista), 9 § (moottoriajoneuvon kuljettajan työaika), 34 §:n 7 mom (työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika), 13 § (joustotyöaika), 14 § (työaikapankki), 15 § (lyhennetty työaika), 17 § (työntekijän suostumus), 17 § 5 mom ja 38 § 2 mom (aloittamis- ja lopettamistyö), 19 § (hätätyö), 21 § (yli- ja lisätyökorvaus vapaa-aikana), 22 § (työsopimuksen päättymisen kesken tasoittumisjakson), 8 § (yötyö), 6 § ja 8 § 4 mom. (vuorotyö ja yövuorot jaksotyössä), 24 §:n 1 mom. viimeinen virke ja 3 mom. (päivittäiset lepotauot), 26 § (moottoriajoneuvonkuljettajan vuorokausilepo), 17 §:n 7 mom. (sunnuntaityö), 29 § (työajan tasoittumisjärjestelmä), 30 § (työvuoroluettelo), 39 § 1 mom 4. kohta (poikkeuslupa), 32 § (työaikakirjanpito) ja 9 luvun erinäiset säännökset (kanneaika, säännösten pakottavuus, nähtävänäpito ja rangaistussäännökset).

Tämä 1 a kohta on luonteeltaan informatiivinen viittaus.

Työajaksi luettava aika

Työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

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

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

Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on

- 1) toimistotyössä 7 tuntia 30 minuuttia vuorokaudessa ja 37 tuntia 30 minuuttia viikossa,
- 2) viikkotyössä 6 tuntia 15 minuuttia – 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa sekä
- 3) jaksotyössä 114 tuntia 45 minuuttia kolmen viikon pituisena ajanjaksona tai 76 tuntia 30 minuuttia kahden viikon pituisena ajanjaksona.

Jaksotyössä säännöllinen työaika saadaan työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi järjestää myös siten, että työaika on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana enintään 229 tuntia 30 minuuttia.

Säännöllinen työaika ei saa 2 momentin mukaisissa työaikajärjestelyissä yhdenkään kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 120 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 80 tuntia.

Osaamisen kehittäminen ja työaikamääräyksistä poikkeaminen

Työnantaja voi työehtosopimuksen työaikamääräyksistä poiketen osoittaa työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi kullekin työntekijälle 12 tuntia osaamisen kehittämistä ja 8 tuntia lisätyötä.

Paikallisesti voidaan sopia päaluottamusmiehen kanssa edellä mainittujen tuntimäärien jakautumisesta toisin.

Osaamisen vahvistaminen

Kun työnantajalla on tarvetta varmistaa työntekijän tulevan osaamisen taso, työntekijälle voidaan tarjota työnantajan tarpeiden mukaista ja työntekijän osaamista kehittävä koulutusta.

Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista koulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään edellä mainitun määrän kalenterivuodessa.

Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi.

Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

Koulutus- tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Koulutus- tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä.

Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville, arkipyhäviikon lauantaille tai sunnuntaille.

Työnantajan osoituksella

Työnantaja voi työehtosopimuksen ja työsopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa kullekin työntekijälle kalenterivuoden aikana palkallista työajan lisäystä enintään edellä mainittujen määrien verran.

Työtä osoitetaan perustellun tuotannollisen tarpeen edellyttämässä tilanteissa ja tällöin otetaan huomioon työntekijän henkilökohtaiset työaikat tarpeet. Työtä osoitetaan joko työvuoron alkuun tai loppuun enintään 2 tuntia kerrallaan tai työtä voidaan osoittaa myös kokonaiselle päivälle.

Työaika ei voida osoittaa arkipyhäpäiville, arkipyhäviikon lauantaille tai sunnuntaille.

Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi peruspalkka mahdollisine vuoro- ja olosuhdelisineen.

Työntekijällä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaikamuu-
toksista.

Säännöllisen työajan järjestelyt

Keskimääräinen viikoittainen säännöllinen työaika:

Säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi edellyttäen, että säännöllinen työaika tasoittuu enintään 26 viikon pituisen ajanjakson aikana

- 1) toimistotyössä keskimäärin 37 tunniksi 30 minuutiksi viikossa ja
- 2) viikkotyössä keskimäärin 38 tunniksi 15 minuutiksi viikossa.

Jaksotyössä säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on kolmen viikon ajanjakson aikana keskimäärin 114 tuntia 45 minuuttia tai kahden viikon ajanjakson aikana keskimäärin 76 tuntia 30 minuuttia. Ajanjakso, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu sanottuihin keskimääriin voi olla enintään 27 viikkoa.

Jos säännöllinen työaika on edellä mainituilla tavoilla järjestetty keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu määrättyyn keskimäärään.

Säännöllisen vuorokautisen työajan tilapäinen pidentäminen:

4 pykälän 3 kohdan (säännöllinen työaika) mukainen vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan tilapäisesti pidentää 10 tuntiin edellyttäen, että viikoittainen säännöllinen työaika enintään kolmen viikon pituisen ajanjakson aikana tasoittuu

- 1) toimistotyössä keskimäärin 37 tunniksi 30 minuutiksi ja viikkotyössä keskimäärin 38 tunniksi 15 minuutiksi.

Yrityskohtaisesti sovitaan 4 §:n 4 kohdan mukaisten säännöllisen työajan työaikajärjestelyiden käyttöönosta.

Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

Seuraavat arkipyhät eivät lyhennä työaikaa:

- juhannuspäivä ja
 - pyhäinpäivä sekä
- lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat

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

Työaikaa lyhentäviä arkipyhiä ovat:

- pitkäperjantai,
 - toinen pääsiäispäivä,
 - juhannusaatto,
 - helatorstai sekä
- muuksi päiväksi kuin lauantaiaksi tai sunnuntaiksi sattuvat

- loppiainen,
- jouluaatto,
- joulupäivä,
- tapaninpäivä,

- uudenvuodenpäivä,
- vapunpäivä ja
- itsenäisyyspäivä.

Työaikaa lyhentävät arkipyhät lyhentävät kukin kyseisen viikon tai työjakson työaikaa toimistotyössä 7 tunnilla 30 minuutilla sekä viikko- ja jaksotyössä 8 tunnilla 4 §:n 3 ja 4 kohtien mukaisista tuntimääristä.

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

Mikäli työaikaa ei ole voitu lyhentää, maksetaan kyseisillä viikoilla tai työjaksoilla lisä- ja ylityökorvausta, siten kuin 4 §:n 13–16 kohdissa on sovittu.

Liukuva työaika

Niillä työpaikoilla, joilla on sovittu työaikalain 12 §:n mukaisen liukuvan työajan käytöstä, säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan lyhentää tai pidentää enintään neljä tuntia.

Enimmäiskertymä saa tällöin olla enintään +/- 40 tuntia ja tehdyn viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tasoittua sopimuksen mukaisen säännöllisen työajan pituiseksi enintään 12 kuukauden pituisen jakson aikana.

Sopijaosapuolet suosittelevat kiinnittämään huomiota liukuvan työajan saldokertymiin.

Liukuvassa työajassa työntekijä voi itse vaikuttaa työpäivän pituuteen tekemällä sovituissa rajoissa pitempää tai lyhyempää työpäivää. Työntekijä huolehtii itse siitä, että työajan saldokertymä ei ylitä sovittuja enimmäismääriä tasoittumisjakson päättyessä.

Jos työajan saldokertymä ylittyy säännönmukaisesti, on suositeltavaa, että esimies ja asianomainen työntekijä kiinnittävät saldokertymän säännönmukaiseen ylittymiseen ja sen mahdollisiin syihin huomiota esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Asiaan on suositeltavaa kiinnittää huomiota myös työnantajan harkitessa mahdollisia työkuvanmuutoksia.

Työvuorot, vuorotyö ja työvuoroluettelo

Työvuorot:

Työvuoroa ei saa tarpeettomasti jakaa useampaan osaan, vaan se on työn vaatimukset ja muut paikalliset olosuhteet huomioon ottaen koetettava saada mahdollisimman yhdenjaksoiseksi.

Vuorotyö:

Säännöllinen työaika saadaan järjestää vuorotyöksi. Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin niin sovitaan, pitää työssä tilapäisesti myös samassa vuorossa. Tilapäisestä vuorotyöhön siirtymisestä on työntekijälle ilmoitettava viimeistään hänen edellisen työvuoronsa aikana.

Työaikamuodosta toiseen siirtymisestä on työntekijälle ilmoitettava ja työvuoroluettelo asetettava hänen nähtäväkseen viimeistään 7 vrk ennen siirtymisajankohtaa. Mikäli yrityksessä on käytössä keskimääräinen työaika, tähän työaikamuotoon siirtymisestä on ilmoitettava noudattaen vastaavasti edellä todettuja menettelytapoja.

Työvuoroluettelo:

Työvuoroluettelo saatetaan kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista.

Vahvistetun työvuoroluettelon mukaisia työn alkamis- ja päättymisaikoja voidaan muuttaa työntekijän suostumuksella.

Työn alkamis- ja päättymisaikoja voidaan muuttaa myös töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä, jolloin muutoksesta on ilmoitettava ennen edellisen työvuoron päättymistä.

Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

Työvuorokausi alkaa klo 07.00.

Työviikko alkaa maanantaina.

Jaksotyössä työjaksolla tarkoitetaan maanantaina klo 0.00 alkavaa ja kolmantena/toisena seuraavana sunnuntaina klo 24.00 päättyvää ajanjaksoa.

Päivittäinen lepotauko

Työntekijälle on varattava tunnin kestävä päivittäinen lepotauko, jos vuorokautinen työaika ylittää 6 tuntia.

Yhden tunnin lepotauko voidaan tarvittaessa lyhentää 30 minuutiksi.

Yöaikana sekä vuoro- ja jaksotyössä voidaan järjestää tilaisuus aterioida työn aikana.

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

Ylityötä teetettäessä annetaan työntekijälle heti säännöllisen työajan päätyttyä 15 minuutin pituinen tauko, joka luetaan työaikaan sekä sopivin, vähintään 4 tunnin välein, tilaisuus taukoon. Jos työntekijällä ei ole oikeutta poistua työpaikalta, tämä aika luetaan työaikaan.

Vuorokautinen lepoaika (vuorokausilepo)

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä

työtä lukuun ottamatta. Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin.

Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää, vuorokausilepoaika voidaan sopimalla tilapäisesti lyhentää seitsemään (7) tuntiin työntekijän suostumuksella. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Työntekijän lepoaika on mahdollista lyhentää viiteen (5) tuntiin työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen sitä edellyttäessä työnantajan päätöksellä työaikalain 25 §:n 3 momentin perusteella seuraavissa tapauksissa:

- jos kyse on vuorotyöstä ja työntekijä vaihtaa työvuoroa
 - jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa,
 - jos työpaikka ja asuinpaikka tai työntekijän eri työpaikat ovat kaukana toisistaan,
 - kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi,
 - tapaturman tai tapaturmavaaran yhteydessä,
 - turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojaamiseksi
 - työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.
- Edellä tarkoitetuilla perusteilla vuorokausilevosta voidaan poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan. Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 5 tuntia.

Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

Liukuvaa työaika tai joustotyöaika sovellettaessa vuorokausilepo saadaan työntekijän aloitteesta lyhentää seitsemään (7) tuntiin.

Viikkolepo

Viikoittainen vapaa-aika:

Sunnuntain ajaksi, tai jollei se ole mahdollista, muuna seitsemän päivän (viikon) aikana, työntekijälle on viikkolepona annettava vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika.

Viikkolepo voidaan antaa kahdella 7 päivän ajanjaksolla (viikkojen vaihteessa) siten, että se sijoittuu osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon niin, että enin osa viikkolevosta sijoittuu sen viikon puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

Keskimääräinen viikoittainen vapaa-aika:

Vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi viikossa 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen:

Vapaa-ajan antamista koskevista määräyksistä voidaan poiketa seuraavissa tapauksissa:

1) jos säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia, työaikalain 21 §:ssä mainitussa hätätyössä,

jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, tai

jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.

Viikkolepokorvaus:

Työntekijälle on korvattava edellä 3 ja 4 alakohdissa tarkoitettuun työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut edellä tässä pykälässä tarkoitettua vapaa-aikaa. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei siitä työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös peruspalkan suuruisena rahakorvauksena.

Korvaustavasta on ennen työn teettämistä sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Rahakorvaus on maksettava, mikäli mahdollista, seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Vapaapäivät:

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.

JHL ry:n osalta noudatetaan lisäksi seuraavaa:

Jollei viikkolevon yhteyteen järjestettyyn yhdenjaksoiseen vapaa-aikaan sisälly kahta kokonaista kalenterivuorokautta, vapaa-ajan pituuden tulee olla vähintään 54 tuntia.

Lisä- ja ylityö

Ylityötä on 3 tai 4 kohdan mukaisen säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen taikka jaksottaisen työajan lisäksi esimiehen määräyksestä tehty työ.

Lisätyötä on esimiehen määräyksestä arkipyhäviikkojen 5 kohdan mukaisten viikoittaisten työaikojen lisäksi tehty työ, siltä osin kuin se ei ole ylityötä.

Edellä 1 momentissa sanotusta poiketen muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, itsenäisyyspäivän tai vapunpäivän sisältävällä viikolla tai tyøjaksossa ylityötä on toimistotyössä 30 tunnin lisäksi ja viikkotyössä 30 tunnin 15 minuutin lisäksi sekä jaksotyössä kolmen viikon pituisena ajanjaksona 106 tunnin 45 minuutin lisäksi tai kahden viikon pituisena ajanjaksona 68 tunnin 30 minuutin lisäksi tehty työ.

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vuosiloman, sairauden, raskauden tai synnytyksen taikka työaikapankkivapaan vuoksi, pidetään poissaoloaikaa työssäolon veroisena aikana viikoittaista tai tyøjakson säännöllistä työaikaa laskettaessa. Työssäolon veroisena pidetään tällöin vahvistetun työtuntijärjestelmän mukaista työaikaa.

Työajan enimmäismäärä

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa enintään 12 kuukauden pituisen seurantajakson aikana.

Ylityökorvaus

Toimistotyössä sekä viikkotyössä maksetaan

- 1) vuorokautisen ylityön kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka; ja viikoittaisen ylityön kahdeksalta ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 prosentilla ja viikon kaikilta seuraavilta työtunneilta, vaikka ne olisivat myös vuorokautista ylityötä, 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka.

Vuorokautisen ylityön työtunteja ei oteta mukaan laskettaessa 2 kohdassa tarkoitettua viikoittaista ylityökorvausta.

Jaksotyössä maksetaan ylityön 18 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 prosentilla ja seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka.

Edellä 1 momentin 2 kohdassa ja 3 momentissa sanotusta poiketen muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, itsenäisyyspäivän tai vapunpäivän sisältävällä viikolla tai tyøjaksossa maksetaan toimistotyössä ja viikkotyössä viikoittaisen ylityön 16 ja jaksotyössä ylityön 26 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 prosentilla korotettu perustuntipalkka.

Lisätyökorvaus arkipyhäviikolla

Toimisto-, viikko- ja jaksotyössä maksetaan lisätyötunneilta korvauksena perustuntipalkka.

Lisätyökorvausta ei makseta niiltä työtunneilta, joilta maksetaan ylityökorvausta.

Toimisto- ja viikkotyössä ei vuorokautisia ylityötunteja oteta mukaan laskettaessa lisätyökorvausta.

Yli- ja lisätyökorvaus vapaa-aikana

Yli- ja lisätyökorvaus voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana.

Sopiminen yli- ja lisätyökorvausvapaiden yhdistämisestä säästövapaaseen

Sopiessaan 43 §:ssä tarkoitetusta säästövapaasta työnantaja ja työntekijä voivat sopia tämän pykälän 13, 14 ja 18 kohdan mukaisen, kulumassa olevalta ja sitä seuraavilta viideltä kalenterivuodelta kertyvän lisä- ja ylityöperusteisen vapaan yhdistämisestä säästövapaaseen.

Eräiden ylempien toimihenkilöiden työaikakorvaukset

Liikelaitoksissa noudatettavista eräitä ylempiä johtavassa asemassa olevia työntekijöitä koskevista työaikakorvauksista sovitaan yrityskohtaisesti.

Perustuntipalkka ja kuukausipalkanjakajat

Korvausten ja lisien perusteena oleva perustuntipalkka on toimistotyössä 1/160 sekä viikko- ja jaksotyössä 1/163 kuukausipalkkaisen työntekijän kuukausipalkasta, mukaan lukien kuukausittain säännönmukaisesti toistuvat kiinteät lisät.

Tuntipalkkaisen työntekijän perustuntipalkkana pidetään hänen yksinkertaista tuntipalkkaansa.

Iltatyölisä

Jos työ on vuoro-, yli-, hätä- tai hälytysluonteista työtä, siitä ei makseta iltatyölisää.

Kello 18.00–21.00 välisenä säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä tunnilta 15 prosenttia perustuntipalkasta. Jos työ tehdään sunnuntaityönä, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka.

Jos työ on ylityötä tai hätätyötä ja se tehdään välittömästi iltatyölisään oikeuttavan säännöllisen työajan jälkeen, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka.

Huomautus:

Virkasuhteisen henkilön osalta katso liite 1.

Yötyölisä

Jos työ on vuoro-, yli-, hätä- tai hälytysluonteista työtä, siitä ei makseta yötyölisää.

Kello 21.00–06.00 välisenä säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä tunnilta 30 prosenttia perustuntipalkasta. Jos työ tehdään sunnuntaityönä, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka.

Jos työ on ylityötä tai hätätyötä ja se tehdään välittömästi yötyöliisään oikeuttavan säännöllisen työajan jälkeen, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka.

Jos viimeistään klo 04.00 aloitettu työ jatkuu yli kello 06.00, maksetaan yötyölisää myös kello 06.00 jälkeen tehdystä työstä ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka.

Huomautus:

Virkasuhteisen henkilön osalta katso liite 1.

Työsuhteisten iltavuorolisä

Kaksi- ja kolmivuorotyössä maksetaan iltavuorolisänä tunnilta 15 prosenttia perustuntipalkasta.

Jos työ tehdään sunnuntai-, yli- tai hätätyönä, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka.

Työsuhteisten yövuorolisä

Kaksi- ja kolmivuorotyössä työstä maksetaan yövuorolisänä tunnilta 30 prosenttia perustuntipalkasta.

Jos työ tehdään sunnuntai-, yli- tai hätätyönä, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka.

Lauantaityökorvaus

Jaksotyössä maksetaan muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina klo 06.00–18.00 välisenä aikana tehdystä työstä lauantaityökorvauksena tunnilta 25 prosenttia perustuntipalkasta. Jos lauantaityökorvaukseen oikeuttava työ on samalla yli- tai hätätyötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus laskettuna perustuntipalkasta.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua lauantaityökorvausta voidaan suorittaa myös niille viikkotyöajan alaisille työntekijöille, jotka noudattavat jaksotyöaikaan rinnastettavaa työaika.

Lauantaityökorvausta ei makseta ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityö- tai aatopäiväkorvausta eikä myöskään, mikäli muu työvuoro kuin lauantaitövuoro tai osa siitä on sisäänteon tai muun siihen rinnastettavan työaikajärjestelyn vuoksi siirretty lauantaiksi.

Sunnuntaityökorvaus

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

Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 18.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä. Jos työ on yli- tai hätätyötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus laskettuna perustuntipalkasta.

Aatopäivänlisä

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- tai jouluaattona klo 00.00–18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aatopäivänlisänä tunnilta perustuntipalkkaa vastaava lisä. Jos aatopäivänlisään oikeuttava työ on samalla yli- tai hätätyötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus laskettuna perustuntipalkasta.

Hälytysluonteinen työ

Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä ennalta arvaamattomasta syystä asianomaisen esimiehen määräyksestä kutsutaan vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta. Kutsun hälytysluonteiseen työhön pitää tulla yllättäen ja perustua ennalta arvaamattomaan tilanteeseen. Jos työntekijä on määrätty olemaan varalla tai päivystyksessä tai jos hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä tai kun kysymyksessä on työaikalain 21 §:ssä tarkoitettu hätätyö, ei kysymyksessä ole hälytysluonteinen työ.

Jos viikko- tai jaksotyöajan alainen työsuhteinen työntekijä kutsutaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle tällaiseen hälytysluonteiseen työhön valmistautumiseen kuluvalta ajalta yhden tunnin palkkaa vastaava korvaus. Sama korvaus suoritetaan työntekijälle hälytysluonteisen työn päätyttyä peseytymiseen yms. kuluvalta ajalta, mikäli työ päättyy aamulla ennen klo 06.00, eikä työntekijä välittömästi jatka varsinaista työtään.

Hälytysluonteisesta työstä maksetaan viikko- ja jaksotyöajan alaiselle työsuhteiselle työntekijälle työajalta, kuitenkin vähintään yhdeltä tunnilta, palkka mahdollisine ylityökorvauksineen. Jos kutsu työhön annetaan klo 18.00–06.00 välisenä aikana tai työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänä, maksetaan työajalta heti 100 %:lla korotettu palkka, kuitenkin enintään aamulla klo 06.00 saakka. Hälytysluonteisen työn tunneilta ei makseta iltai- tai yötyökorvausta.

Huomautus:

Virkasuhteisen henkilön osalta katso liite 1.

Liukuva työaika työaikakorvausten laskennassa

Jos työntekijä noudattaa liukuvaa työaikaa, ei hänen omasta aloitteestaan liukumarajojen puitteissa yrityksen aukioloajan ulkopuolella tai virkistystaukoa lyhentäen työskentelemäänsä aikaa oteta mukaan laskettaessa korvauksiin tai lisiin oikeuttavaa aikaa. Työskentely tällaisena liukuma-aikana otetaan huomioon laskettaessa korvauksiin ja lisiin oikeuttavaa aikaa vain, jos työskentely perustuu asianmukaiseen määräykseen.

Eräät työsuhteisia tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevat korvausjärjestelyt

Viikko- ja jaksotyössä tunti- ja urakkapalkkaiselle työntekijälle maksetaan mahdollisen työpalkan lisäksi säännöllistä työaikaa vastaava keskituntiansion mukainen erillinen korvaus helatorstailta, toisen pääsiäispäivän ja muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan tapaninpäivän jälkeiseltä lauantapäivältä sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvalla loppiaispäivältä.

Keskituntiansio lasketaan edellisen tilikauden perusteella, ellei yrityskohtaisesti ole keskituntiansion laskemisesta toisin sovittu.

Viikkotyössä muulle kuin keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekeväälle maksetaan työpalkan lisäksi erillisenä korvauksena 50 % yksinkertaisesta tuntipalkasta pääsiäislauantaina ja juhannusaattona tehdystä työstä, joka ei ole ylityötä, edellyttäen, että asianomaisen viikoittainen työaika ylittää tällöin 30 tuntia 15 minuuttia.

Tässä pykälässä tarkoitetuilla korvausjärjestelyillä ei muuteta ylityökorvauksen laskentaperusteita.

Varallaolo

Varallaolo määräytyy työaikalain mukaan.

Työaikapankki

Yrityksissä voidaan joko ottaa käyttöön työaikalain 14 §:n mukainen työaikapankki tai noudattaa liitteenä 4 olevaa työaikapankkisuositusta ja ohjeita työaikapankkijärjestelmästä.

Joustotyöaika

Työaikalain 4 luvun 13 §:n mukaisessa joustotyöajassa tasoittumisjakson pituus on enintään 26 viikkoa.

2) PALKKA JA PALKKANMAKSU

a) Oikeus palkkaukseen

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

Palvelussuhteen jatkuessa palkkauksen perusteissa tapahtuvat muutokset toteutetaan seuraavan kalenterikuukauden tai muun palkanmaksukauden alusta lukien.

Työntekijälle ei makseta palkkaa sen kalenterikuukauden jälkeiseltä ajalta, jonka alusta hänelle maksetaan häntä koskevan eläkelain mukainen työkyvyttömyyseläke.

Oppisopimussuhteessa olevien sekä muiden harjoittelijoiden ja työllistämistuella palkattujen palkka määritellään yrityskohtaisesti.

b) Palkanmaksu

Kuukausipalkkaiselle työsuhteiselle työntekijälle palkka maksetaan kerran kuukaudessa kuukauden viimeisenä päivänä ja tunti- ja urakkapalkkaiselle kaksi kertaa kuukaudessa kuukauden viimeisenä päivänä ja seuraavan kuukauden 15. päivänä jälkikäteen.

Huomautus:

Virkasuhteisen henkilön osalta katso liite 1.

Palkkiot, lisät ja korvaukset, jotka on sidottu määrättyihin laskentakausiin, maksetaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun etuuden laskentakausi on päättynyt, kuitenkin viimeistään laskentakauden päättymistä seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamaan rahalaitokseen.

Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä.

c) Osa-ajan palkka ja palkaton poissaolo

Laskettaessa kuukausipalkkaisen työntekijän osa-ajan palkkaa tai vähennettäessä palkkaa palkattoman poissaolon ajalta, lasketaan työpäivän ja työtuntien palkka jakamalla kuukausipalkka kyseisessä kuukaudessa olevien työpäivien tai työtuntien lukumäärällä, ellei yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa toisin sovita. Työosuudelle kohdistuva palkka lasketaan näin saadun tunti- tai päiväpalkan perusteella.

Tuntipalkkaisen työntekijän osalta maksetaan vajaan kalenterikuukauden palkka tehtyjen työtuntien perusteella.

d) Palkkaus

Yrityksissä voidaan soveltaa kannustavaa palkkausjärjestelmää, joka muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta palkanosasta sekä työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta.

Palkkausjärjestelmään voi kuulua myös yrityskohtaisesti päätettävä tulospalkkaus.

Yrityksissä sovellettava yrityskohtainen palkkausjärjestelmä ja palkkausperusteet sovitaan yrityksissä erikseen.

3) KUSTANNUSTEN KORVAUS

a) Matka- ja muuttokustannusten korvaaminen

Matkakustannusten korvaamisesta ja muuttokustannusten korvaamisesta tehdyt sopimukset ovat erillisinä liitteinä 2 ja 3.

4) POISSAOLOT JA TERVEYDENHUOLTO

a) Poissaoloajan palkka

Työntekijälle poissaoloajalta maksettava palkka määräytyy tämän pykälän mukaisesti, ellei jonkin virkavapauden tai työstä vapautuksen osalta ole toisin sovittu.

Kuukausipalkkaisen työntekijän palkka määräytyy sovitun henkilökohtaisen kuukausipalkan ja muiden säännönmukaisesti toistuvien kiinteiden lisien mukaisesti.

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

5) SAIRAUSPOISSAOLOT

a) Oikeus sairauslomaan

Työntekijällä on oikeus saada sairausloma, jos hän on todistetusta sairaudesta, viasta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta tehtäviään.

i) Osa-aikainen sairauspoissaolo

Tämän sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden osa-aikaisesta sairauspoissaolosta on voimassa mitä työsopimuslain 2 luvun 11 a §:ssä säädetään.

ii) Korvaava työ

Korvaavalla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä omia tavanomaisia työtehtäviään, mutta kykenee väliaikaisesti tekemään jotakin muuta työnantajalla tarjolla olevaa

työtä omaa terveystään tai toipumistaan vaarantamatta. Korvaava työ voi olla myös perehdyttämistä, toisen henkilön opastusta tai oman työn kannalta tarpeellista koulutusta eli sellaista, joka on ammattitaitoa ylläpitävää ja kehittävää.

Korvaava työ perustuu osapuolten sopimukseen.

Käytettäessä mahdollisuutta korvaavaan työhön, tulee yrityksessä ottaa huomioon liitteenä 5 oleva suositus korvaavan työn käytön yhteydessä huomioitavaista asioista ja noudatettavista menettelytavoista.

b) Työntekijän 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 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

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

Jos työkyvyttömyys saman sairauden vuoksi alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa viimeisestä sairausajan päivästä, työntekijällä ei ole oikeutta uuteen 1 momentin mukaiseen sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka suoritetaan yhteensä enintään 1 momentissa mainitulta ajanjaksolta. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu Kelan tekemän ratkaisun perusteella.

c) Työntekijän sairausajan palkan perusteet

Viikko- ja kuukausipalkkaisen työntekijän 10 §:n mukaista palkkaa ei vähennetä sairausloman ajalta siltä osin kun hänellä on oikeus täyteen palkkaan.

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

Viikko- ja kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kutakin sairauslomapäivää kohden 1/254 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksetuista tai maksettavaksi erääntyneistä, vuosilomamääräysten mukaiseen vuosilomalisiin oikeuttavien palkanlisien ja lisäpalkkojen yhteismäärästä.

d) Terveysthuoltokulujen korvaus

Yleistä

Työntekijällä on oikeus saada sinä aikana, jona työsuhte on voimassa sairauden perusteella sairaanhoitoa työnantajan osoittamalta palvelujen tuottajalta tai poikkeustapauksessa muulta palvelujen tuottajalta.

Etuudet annetaan palkallisen loman aikana ja palkattomankin loman siltä ajalta, jolta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista erityisraskaus-, raskaus-, tai vanhempainrahaa. Myös siltä ajalta, jolta työntekijä saa kuntoutustukea ja hänen siis voidaan odottaa palaavan yrityksen palvelukseen, etuudet annetaan työnantajan kanssa sovitun kuntoutussuunnitelman edellyttämällä tavalla. Lomautusaikana etuudet annetaan vain siinä tapauksessa, että sairaus on alkanut ennen lomautusilmoituksen antamista.

Korvattavuuden yleiset edellytykset

Sairaanhoidon kustannuksista suoritetaan korvausta vain siltä osin, minkä suoritettu tutkimus tai annettu hoito tarpeettomia kustannuksia välttämällä, työntekijän terveydentilaa kuitenkaan vaarantamatta, olisi tullut hänelle maksamaan. Sairaanhoitopalvelut hankitaan työnantajan osoittamalta palvelujen tuottajalta.

Sairaanhoito

Työnantajan kustannettavaan sairaanhoitoon kuuluu:

- 1) Yleislääkäritasoinen avosairaanhoito, joka käsittää lääkärin antaman hoidon, hänen suorittamansa mahdollisen sairauden toteamiseksi tai hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen tutkimuksen sekä hänen määräämänsä tarvittavat laboratorio- ja röntgentutkimukset, radiologiset tutkimukset ja muut vastaavat tutkimukset.

Erikoislääkärin tutkimus sillä edellytyksellä, että erikoislääkäri toimii työpaikan työterveyslääkärin toimeksiannosta lausunnon antajana työntekijän sairauden toteamiseksi ja hoidon määrittelemiseksi hoitovastuun säilyessä työterveyslääkärillä.

Työterveyslääkärin määräämä fysikaalinen hoito ja siihen liittyvä tarpeellinen esikäsitteily, mikäli hoidon antaa fysioterapeutti tai hoito annetaan fysikaalista hoitoa antamaan hyväksytyssä lääketieteellisessä hoitolaitoksessa.

Lääkärin todistuksen tai lausunnon laatiminen sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden osoittamiseksi, sairausvakuutuslain nojalla kokonaan korvattavien lääkkeiden saamiseksi, kuntoutuksen tarpeellisuuden osoittamiseksi sekä työkyvyttömyyseläkkeen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen hakemiseksi.

Sairaanhoito täydentää lakisääteistä ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa ja muuta terveydenhoitoa ja on osa kokonaisvaltaista työpaikkaterveydenhuoltoa. Työterveyshuollossa ja sairaanhoidossa käytetään osittain samoja tutkimuksia ja toimenpiteitä. Vaikka tutkimus tai toimenpide ei edellä olevan mukaisesti kuuluisikaan työnantajan kustannettavaan sairaanhoitoon, sen mak-

saminen työnantajan toimesta voi silti olla perusteltua sen vuoksi, että se sisältyy työnantajan järjestämään työkykyä ylläpitävään toimintaan. Jos toimenpide kuuluu lakisääteiseen työterveyshuoltoon, työnantajan on maksettava sen kustannukset lain perusteella.

a) Erinäisiä määräyksiä

Mitä edellä 12–13 §:ssä on todettu, sovelletaan myös, milloin työntekijän ei voida 11 §:ssä tarkoitetusta syystä sallia hoitaa hänen palvelussuhteeseensa kuuluvia tehtäviä taikka milloin työntekijä on tartuntatautilain (583/86) 16 §:n mukaisesti määrätty olemaan poissa ansiotyöstä tai sanotun lain 17 §:n nojalla eristetty, sekä tapauksessa, jolloin päihdeongelmainen työntekijä on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshuoltoon sovittuaan tällaisesta hoidosta työnantajan kanssa.

2) LAPSEN SYNTYMÄÄN JA HOITOON LIITTYVÄT POISSAOLOT

a) 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 työehtosopimuksissa.

17 § Raskausvapaan ja vanhempainvapaan palkallisuus

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

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

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

b) 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 (TSL 4:6 § enint. 4 työpö.), kuitenkin enintään kolmelta työpäivältä, 13 §:n 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 toimihenkilön 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 paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.

3) SAIRAUTEEN SEKÄ LAPSEN SYNTYMÄÄN JA HOITON LIITTYVÄT ERITYISMÄÄRÄYKSET

a) Päivärahan siirtyminen työnantajalle

Työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä-, raskaus- tai vanhempainrahaan siirtyy sairausloman, raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta työnantajalle siltä osin kuin päivä-, raskaus- tai vanhempainrahan määrä ei ylitä hänen samalta ajalta samaansa palkan määrää.

Työntekijä, jolle maksetaan tämän sopimuksen mukaisesti palkkaa sairausloman, raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta, on velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain mukaan työnantajalle suoritettavan päivä-, raskaus- tai vanhempainrahan hakemista varten.

Jos työntekijä laiminlyö edellisessä momentissa tarkoitettujen määräysten ja ohjeiden noudattamisen, voidaan hänelle maksaa sairausloman, raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta palkkaa vähennettynä sairausvakuutuslain mukaisen päivä-, raskaus- tai vanhempainrahan määrällä.

Tässä pykälässä olevia määräyksiä sovelletaan myös 15 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa.

b) Työntekijän vilpillisyys

Jos työntekijä on vilpillisesti tai törkeästi tuottamuksesta ilmoittanut väärin tai salannut jonkin seikan, joka voi vaikuttaa näiden sopimusmääräysten mukaisen etuuden saamiseen tai suuruuteen, taikka 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.

4) ERÄÄT MUUT POISSAOLOT

a) **Synnytystä edeltävät hoitokäynnit**

Ei-synnyttävälle vanhemmalle pyritään järjestämään mahdollisuus osallistua työ sopimuslain 4 luvun 8 §:ssä (55/2001) mainittuihin synnytystä edeltäviin lääketieteellisiin tutkimuksiin tarvittaessa ja milloin se työtilanne huomioiden on mahdollista.

Tässä tarkoitettu poissaolo on palkaton.

b) **Poissaolo pakottavista perhesyistä**

Työntekijällä on pakottavien perhesyiden perusteella oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä siten kuin siitä säädetään työ sopimuslaissa.

c) **Opintovapaa**

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

d) **Palkka opintojen, harjoittelun tai muualla työskentelyn ajalta**

Työntekijälle, jolle on myönnetty vapautusta tehtävistään opintoja, harjoittelua tai muualla työskentelyä varten, voidaan asianomaisen yrityksen harkinnan mukaan maksaa 10 §:n mukainen palkka joko osaksi tai kokonaan tai tehtävistä maksettavien palkkojen erotus, milloin opinnot, harjoittelu tai muualla työskentely ovat omiaan edistämään yrityksen tehtävien suorittamista.

e) **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 10 §:n mukainen palkka.

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

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

Aviopuolisoon verrattavana pidetään työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa. Aviopuolisoon rinnastetaan rekisteröidyn parisuhteen toinen osapuoli.

f) Koulutukseen liittyvät korvaukset

Työnantajan antaman tai hankkiman koulutuksen tai yhteisen koulutuksen sekä Ay-koulutuksen osalta maksettavista korvauksista on määräykset liitteessä 6.

g) Maanpuolustus ja kriisivalmennus

Työntekijälle, joka on kutsuttu reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille tai pelastuslain (379/2011) 10 luvun 67 §:n nojalla väestönsuojelukoulutukseen, maksetaan tämän sopimuksen 10 §:n 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.

h) AY-kokoukset

Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää vapautus työstä kokouksen ajaksi hänen osallistuessaan AKAVA ry:n, Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Toimihenkilökeskujärjestö STTK ry:n sekä Ammattiliitto PRO ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan edustajakokous, valtuusto, hallitus tai sopimus-alaneuvottelukunta, silloin kun niissä käsitellään työ- ja virkaehtosopimusasioita. Poissaoloajalta maksetaan 10 §:n mukaista palkkaa.

5) ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

a) Muu poissaolo

Työntekijälle ei makseta palkkaa tämän sopimuksen perusteella muulta työstävapautusajalta eikä muulta poissaoloajalta.

b) Estyminen hakemasta työstävapautusta

Jos työntekijä on hyväksyttävästä syystä estynyt hakemasta työstävapautusta, hänellä on kuitenkin oikeus palkkaan asianomaista poissaoloa koskevien sopimusmääräysten mukaisesti. Poissaolon syy on ilmoitettava työnantajalle välittömästi esteen poistuttua.

c) Kunnallisen luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiestehtävän hoitaminen

Työntekijälle, joka on estynyt hoitamasta tehtäviään tilapäisesti kunnallisen luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiestehtävän hoitamisen vuoksi, ei tältä ajalta makseta palkkaa.

6) VUOSILOMA JA LOMARAHA

Yleiset säännökset

a) Soveltamisala

Liikelaitosten palveluksessa olevien työntekijöiden vuosilomiin sovelletaan vuosilomalakia (162/2005) osana tätä työehtosopimusta, jollei jäljempänä tässä sopimuksessa ole toisin sovittu.

Osakeyhtiöiden työntekijöiden vuosilomaan sovelletaan osana tätä työehtosopimusta vuosilomalakia (162/2005) sekä lisäksi sitä, mitä osakeyhtiössä työnantajan ja asianomaisten henkilöstöjärjestöjen kesken vuosilomasta ja vuosilomapalkasta on sovittu.

b) Määritelmiä

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 4 §:ssä säädetään tässä sopimuksessa

1) lomavuosi on kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy; vuosilomalain 4 §:n 2) kohdassa tarkoitettu lomakausi on 1.6. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso;

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

Vuosiloman pituus

a) 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. Jos kuitenkin työntekijällä ennen loman alkamista on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 15 vuotta, hän saa vuosilomaa taulukon C mukaan.

Taulukko A

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

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

Taulukko B

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

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	7	10	13	16	19	21	24	26	28	30

Taulukko C

Kun työntekijällä ennen loman alkamista on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 15 vuotta, vuosilomaa ansaitaan kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavan taulukon mukaan.

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	8	10	13	15	22	25	28	31	34	38

Jos työntekijä ennen lomavuoden päättymistä saavuttaa tämän pykälän 1 momentin toisen virkkeen mukaisen pidempään lomaan oikeuttavan palvelusajan, hän saa aikaisemmin pitämästään lomasta huolimatta tästä johtuvan loman pidennyksen. Loman pidennys on pidettävä ennen seuraavan vuoden kesäkuun 1 päivää.

Mikäli työntekijä saavuttaa ennen palvelussuhteen päättymistä palvelusajat, jotka oikeuttavat tämän pykälän 1 momentissa tarkoitettujen taulukoiden B tai C mukaiseen lomaan, hän saa työsuhteen päättyessä kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta vuosilomaa tai lomakorvausta kuten kyseisessä momentissa on sanottu.

b) Työssäolon veroinen aika

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 7 §:ssä säädetään, työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen keskeyttäessä on estynyt tekemästä työtä:

- 1) sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn palkallisen työstä vapautuksen aikana. Mikäli palkallisten sairauslomapäivien määrä ei täytä vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 kohdassa säädettyä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, pidetään lomanmääräytymisvuoden alusta lukien myös palkattomia sairauslomapäiviä työssäolon veroisina päivinä siihen määrään asti, että vuosilomalain määräys toteutuu;

reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen tai siviilipalveluslaissa tarkoitetun täydennyspalveluksen takia tai määrättynä maanpuolustuskursseille, väestönsuojelukoulutukseen tai -palvelukseen tai vapautettuna työs-

tä palvelua varten suomalaisessa valvontajoukossa tai koulutettavana edellä mainittua tai valmiusjoukkoa varten Suomessa tai Punaisen Ristin palveluksessa komennettuna katastrofiaputehtäviin;

palkalliseen ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn työstä vapautuksen takia, kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti;

kuntoutuksen takia siltä osin kuin sen ajalta on maksettu kuntoutusrahaa.

Työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään myös

1) niitä työpäiviä, joina työntekijä on ollut pois työstä kunnanvaltuuston tai -hallituksen tai valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetun vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan kokouksen, asevelvollisuuslaissa (1438/2007) tarkoitetun kutsuntapäivän, 50- tai 60-vuotispäivän, oman hääpäivän, läheisen omaisen hautauspäivän taikka perheenjäsenen äkillisen sairastumisen tai kuolemantapauksen vuoksi myönnetyn palkallisen vapautuksen aikana;

niitä työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen, liittovaltuustoon, liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten; sekä

niitä työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä hänen osallisuudessaan työehtosopimukseen osallisen järjestönsä tai sen yläjärjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin, milloin niissä käsitellään työehtosopimusasioita.

a) Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika

Tämän sopimuksen 33 §:n 1 momentin toisessa virkkeessä edellytettyä 15 vuoden palvelusaikaa laskettaessa otetaan huomioon tässä pykälässä mainitut ajat.

Vuosilomaan oikeuttavaa on seuraava päätoiminen palvelusaika:

1) nykyisen työnantajan palvelus;

palvelus muun työnantajan palveluksessa tehtävissä, joista on olennaista hyötyä työntekijän tehtävien suorittamisessa, kuitenkin yhteensä enintään 8 vuotta;

varusmiespalvelus ja aseellisesta palveluksesta vapautettuna suoritettu aseeton palvelus sekä siviilipalvelusaika, siltä osin kuin se ei ylitä 240 päivän palvelusaikaa;

ajat, jotka on mainittu tämän sopimuksen 34 §:ssä sekä myös muut kuin 34 §:ssä tarkoitetut työstä vapautukset, jos kyseessä olevalta ajalta on suoritettu palkkaa.

a) Vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan laskeminen

Vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa otetaan huomioon ne kalenterikuukaudet, joiden aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä.

Päätoimiseksi katsotaan sellainen työ, jossa työaika on keskimäärin vähintään 20 tuntia viikossa.

Mikäli päätoimisuuden edellytys ei jonkin osa-aikaisen palvelussuhteen osalta täyty, luetaan osa-aikatyöstä vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi se osuus, joka vastaa osa-aikatyön suhteellista osuutta kyseistä tehtävää vastaavan kokonaisajan tehtävän säännöllisestä työajasta.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

b) Vuosilomapalkan maksaminen

Työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

c) Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä vuosilomalisa

Kuukausipalkkaisella työntekijällä on oikeus saada sovittu palkkansa loman ajalta.

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomakorvaus on pitämättä jäänyttä vuosilomapäivää kohti 1/21 kuukausipalkasta. Vuosilomapalkan määräytyessä tämän pykälän 6 momentin perusteella, on vuosilomakorvaus vuosilomapäivää kohti tällöin vuosilomapalkan määrä jaettuna lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittujen lomapäivien lukumäärällä.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkkaa ja lomakorvausta määrättäessä otetaan varsinaisen palkan lisäksi huomioon sellaiset työaikalain mukaan maksettavat lisäpalkat, jotka on sovittu sisällytettäväksi palkkaan tai jotka on sovittu maksettavaksi erillisenä kiinteänä korvauksena.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta vuosilomalisää. Lisän suuruus kutakin vuosilomapäivää kohden on 1/250 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen tai maksettavaksi eräänntyneiden jäljempänä tässä pykälässä tarkoitettujen lisäpalkkojen summasta, ilta-, yö- ja vuorotyölisistä, aattopäivänlisistä sekä lauantaityökorvauksista ja sunnuntaityö- sekä varallaolokorvauksista, ellei yrityskohtaisesti ole toisin sovittu.

Tässä pykälässä lisäpalkoilla tarkoitetaan sellaisia sopimukseen perustuvia lisäpalkkoja, jotka maksetaan tuotannon määrän, työsuorituksen, erityisten työolosuhteiden tai niihin rinnastettavien seikkojen perusteella työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai joka etukäteen vahvistetun suunnitelman mukaan toistuu säännöllisesti vähintään kerran neljännesvuoden aikana.

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 33

§:n taulukossa A tarkoitetuissa tapauksissa 9 prosenttia, 33 §:n taulukossa B tarkoitetuissa tapauksissa 13 prosenttia ja 33 §:n taulukossa C tarkoitetuissa tapauksissa 16 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi eräänntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Vuosilomalisää koskevaa tämän pykälän 4 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.

d) Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomarahaa

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

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomarahaa saadaan alla olevia taulukoi-
ta 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 33 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettun taulukon A mukaiseen lomaan lomanmääräytymiskuukautta kohden.

Lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä	Lomapäivien lukumäärä	Lomapalkka-kerroin	Lomarahakerroin
1	2	16,00	8,00
2	4	31,00	15,50
3	6	51,92	22,25
4	8	64,80	28,80
5	10	86,40	36,00
6	13	108,00	43,20
7	15	130,63	50,80
8	17	145,00	58,00
9	19	160,36	65,60
10	21	183,00	73,20
11	23	199,31	81,20
12	25	241,00	96,40

Paltan erityisalojen työehtosopimus
4.5.2023 – 28.2.2025

Taulukko B

Käytetään, milloin asianomaisella on oikeus tämän työehtosopimuksen 33 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetun taulukon B mukaiseen lomaan lomanmääräytymiskuukautta kohden.

Lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä	Lomapäivien lukumäärä	Lomapalkka-kerroin	Lomaraha-kerroin
1	3	23,41	11,71
2	5	45,58	18,99
3	7	65,76	29,23
4	10	82,78	35,64
5	13	108,83	46,56
6	16	126,72	53,98
7	19	153,27	65,08
8	21	171,51	72,66
9	24	198,54	83,95
10	26	217,15	91,69
11	28	244,64	103,17
12	30	263,60	111,06

Taulukko C

Käytetään, milloin asianomaisella on oikeus tämän työehtosopimuksen 33 §:n 1 momentin toisessa virkkeessä tarkoitetun taulukon C mukaiseen lomaan lomanmääräytymiskuukautta kohden.

Lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä	Lomapäivien lukumäärä	Lomapalkka-kerroin	Lomaraha-kerroin
1	3	23,41	11,71
2	5	45,57	22,79
3	8	65,76	32,88
4	10	85,53	42,77
5	13	107,43	53,72
6	15	129,54	64,77
7	22	188,02	75,93
8	25	210,71	87,19
9	28	233,61	98,56
10	31	256,71	110,02
11	34	280,03	121,59
12	38	333,16	133,27

Osa-aikatyötä tekevän tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomarahaa.

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin vastaavaa täyttä työaikaan tehtäessä, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomarahaa 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.

e) Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka ja 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.

Vuosiloman antaminen

f) Vuosiloman antamisajankohta

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

Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakautena, joka on kesäkuun 1 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika.

Se osa ansaitusta lomasta, joka ylittää 20 lomapäivää annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden kesäkuun 1 päivää.

g) 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 kesäkuun 1 päivää. Lisäksi saadaan sopia 10 lomapäivää ylittävän lomanosan 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.

h) Vuosilomapäivien kuluminen

Osa-aikatyössä, jossa työtä tehdään muutoin kuin säännöllisesti päivittäin lyhennettynä työaikana, ja työntekijä on lomalla kaikki tasoitusjaksoon sisältyvät työpäivät, kuuluu lomapäiviä tasoitusjaksoon sisältyvien lomapäivien kuluttavien arkipäivien lukumäärä.

i) Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi

Milloin työntekijä vuosilomansa tai sen osan alkaessa on sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön tai erityisraskaus-, raskaus-, tai vanhempainvapaan vuoksi työstä vapautettuna, on loma, jos työntekijä sitä pyytää, siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Työntekijällä on vastaava oikeus loman tai sen osan siirtämiseen, mikäli loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että työntekijä loman aikana joutuu sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että hän tulee saamaan työstä vapautusta erityisraskaus-, raskaus-, tai vanhempainvapaata varten.

j) Vuosiloman säästäminen

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 27 §:ssä on säädetty, noudatetaan vuosiloman säästämiseen mitä tässä pykälässä on sovittu.

Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan 33 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan määräytyvästä vuosilomasta 15 päivää ylittävä osa ja toisen virkkeen mukaan määräytyvästä vuosilomasta 20 päivää ylittävä osa. Siltä osin kuin vuosiloman säästäminen nostaa säästössä olevan vuosiloman määrän yli 75 päivän, työntekijä voi säästää vuosilomaansa vain työnantajan kanssa sopimalla.

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

Erinäiset säännökset

k) Vuosilomaoikeuden siirtämisestä koskevat määräykset

Mikäli työntekijä siirtyy Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n erityisalojen jäsenyrityksestä muun yrityksen palvelukseen taikka palvelussuhteesta toiseen, eikä hänelle ole suostumuksensa mukaisesti suoritettu lomakorvausta siirtämisestä 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.

I) Lomaraha

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

Lomarahan määräytyminen

Työntekijälle maksetaan lomaraha niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut edellisenä lomanmääräytymisvuonna.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha määräytyy sen tehtävän mukaan, jossa asianomainen on kesäkuun viimeisenä päivänä. Jos asianomainen 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 erottai siirtymähetken tehtävän palkan mukaan.

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.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha on tämän sopimuksen 33 §:ssä olevan taulukon A tarkoittamassa tapauksessa 4 prosenttia, taulukon B tarkoittamassa tapauksessa 5 prosenttia ja taulukon C tarkoittamassa tapauksessa 6 prosenttia lomarahan maksukuukautta edeltävän kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä.

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän, joka sopimuksensa mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kuukaudessa, lomarahasta on määräykset tämän sopimuksen 39 §:ssä.

Lomaraha maksetaan heinäkuussa. Jäljempänä 6 ja 7 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha maksetaan siirtymisajankohdan tai palvelussuhteen päättymisajankohdan palkanmaksun yhteydessä.

Palvelussuhteen päättyessä maksetaan lomaraha kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jotka työntekijä on ansainnut palvelussuhteen päättymishetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomaraha. Palvelussuhteen päättyessä maksettava lomaraha on puolet siitä, mitä se muutoin palvelussuhteen päättyessä olisi, jos palvelussuhde päättyy koeaikapurkuun, työntekijä irtisanoutuu (pois lukien eläkkeelle jääminen) tai työnantaja päättää työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä (pois lukien pysyvästi ja olennaisesti alentunut työkyky syynä). Jos palvelussuhde päättyy siihen, että työnantaja pitää sitä työsopimuslain 8 luvun 3 § 1 momentissa tarkoitettulla tavalla purkautuneena, lomaraha ei makseta palvelussuhteen päättyessä lainkaan.

Työntekijälle, joka lähtee suorittamaan varusmies- tai siviilipalvelustaan tai siirtyy siviilikriisinhallintatehtävään taikka suomalaisen valvonta- tai rauhanturvajoukon tahi pohjoismaisen instituutin palvelukseen taikka palvelukseen Yhdistyneissä Kansakunnissa, sen erityisjärjestöissä tai muussa sellaisessa hal-

litusten välisessä kansainvälisessä järjestössä tai yhteistyöelimessä, johon Suomi on virallisesti liittynyt, tai palvelus sellaisessa kansainvälisessä kehitys-yhteistyötehtävässä, jossa Suomi on mukana, maksetaan lomarahaa kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jotka hän on ansainnut siirtymähetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

Jos työntekijä saavuttaa ennen lomavuoden loppua oikeuden tämän sopimuksen 33 §:n 2 momentin mukaiseen pidempään lomaan, hänellä on oikeus lomarahaan myös näiden päivien osalta.

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

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Työntekijällä on oikeus sovittuaan siitä työnantajan kanssa vaihtaa lomarahaa palkalliseksi vapautukseksi työstä. Palkallista vapaata myönnetään siten, että lomarahasta vähennetään 4,4 prosenttia kuukausipalkasta kutakin vapaana annettavaa työpäivää kohti. Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän osalta tässä momentissa tarkoitettu kuukausipalkka saadaan kertomalla tämän sopimuksen 39 §:n 1 momentissa tarkoitettu keskituntiansio luvulla 163. Lomarahaa voidaan vaihtaa palkalliseksi vapaaksi myös noudattaen muuta työnantajan kanssa sovittua järjestelmää edellyttäen, että siitä on yrityskohtaisesti sopijapuolten kesken sovittu. Lomarahaa on vaihdettava vapaaksi siten, että vapaata muodostuu täysiä päiviä.

Lomarahaa koskevat erityismääräykset

Yrityskohtaisella työehtosopimuksella voidaan sopia, ettei lomarahaa suoriteta. Lisäksi voidaan sopia lomarahan suorittaminen määräytyväksi yrityksen tuloksen perusteella tai muulla perusteella. Tällöin ei sovelleta tämän pykälän määräyksiä.

2) MUUT MÄÄRÄYKSET

a) Jäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, allekirjoittaneen työntekijäyhdistyksen alayhdistyksen jäsenmaksut työntekijältä, hänelle maksettavasta palkasta. Pidätetyt jäsenmaksut työnantaja tilittää yhdistyksen ilmoittamalle pankkitilille.

Yhdistys on velvollinen antamaan kirjallisesti jäsenmaksujen pidättämistä varten tarpeelliset tiedot.

b) Ryhmähenkivakuutus

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

Vakuutuksen sijasta voidaan myöntää 1 momentissa tarkoitettua ryhmähenkivakuutusta vastaava etu Valtiokonttorin toimesta.

c) Erimielisyyksien ratkaiseminen

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.

Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään selvittämään mahdollisimman nopeasti yrityksen ja luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen välillä.

Ellei neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa lyhyesti mainitaan erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta. Tämän jälkeen asia voidaan saattaa työehtosopimuksen osapuolten käsiteltäväksi.

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

d) Työrauhalauseke

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.

e) Selviytymislauseke

Mikäli sopimuksen piirissä oleva yritys joutuu sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudeleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yrityksen toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

3) SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

a) Sopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa 4.5.2023 – 28.2.2025.

Työehtosopimuksen voimassaolo jatkuu 28.2.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota jommaltakummalta puolelta viimeistään 6 viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

LIITE 1: VIRKASUHTEISIA KOSKEVAT SOPIMUSMÄÄRÄYKSET

Virkasuhteisten iltatyökorvaus

Työehtosopimuksen 4 § 20 kohdan sijasta virkasuhteisen henkilön osalta noudatetaan seuraavaa:

Kello 18.00–21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyökorvauksena tunnilta 15 prosenttia perustuntipalkasta.

Virkasuhteisten yötyökorvaus

Työehtosopimuksen 4 § 21 kohdan sijasta virkasuhteisen henkilön osalta noudatetaan seuraavaa:

Kello 21.00–06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyökorvauksena tunnilta 30 prosenttia perustuntipalkasta.

Jos viimeistään klo 04.00 aloitettu työ jatkuu yli kello 06.00, maksetaan yötyökorvausta myös kello 06.00 jälkeen tehdystä työstä ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka.

Virkasuhteisten hälytysluonteinen työ

Työehtosopimuksen 4 § 27 kohdan sijasta virkasuhteisen henkilön osalta noudatetaan seuraavaa:

Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä ennalta arvaamattomasta syystä asianomaisen esimiehen määräyksestä kutsutaan vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta. Kutsun hälytysluonteiseen työhön pitää tulla yllättäen ja perustua ennalta arvaamattomaan tilanteeseen. Jos työntekijä on määrätty olemaan varalla tai päivystyksessä tai jos hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä tai kun kysymyksessä on työaikalain 21 §:ssä tarkoitettu hätätyö, ei kysymyksessä ole hälytysluonteinen työ.

Korvauksena hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan virkamiehelle perustuntipalkan suuruinen hälytysraha.

Virkasuhteisten palkanmaksupäivä

Työehtosopimuksen 6 § 1 momentin sijasta virkasuhteisen henkilön osalta noudatetaan seuraavaa:

Virkamiehen palkka maksetaan kultakin kalenterikuukaudelta sen 15. päivänä. Määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitetyille voidaan maksaa palkka kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen viimeisenä arkipäivänä.

Virkamiehen palkkaus purku-, viraltapano- ja välittömän irtisanomisen tilanteissa sekä virantoimituksesta pidättämistilanteissa

Paltan erityisalojen työehtosopimus
4.5.2023 – 28.2.2025

Virkamiehen palkkauksen osalta virkasuhteen purku-, viraltapano- ja välittömän irtisanomisen tilanteissa sekä virantoimituksesta pidättämistilanteissa noudatetaan, mitä niistä on sovittu valtion virka- ja työehtosopimuksen 52 ja 53 §:ssä.

LIITE 2: SOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA

1 § Soveltamisala ja korvausten toissijaisuus

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

Työntekijälle, jolla on oikeus saada tehtävän suorittamisesta matkakustannusten korvauksia tehtävän suorittamista pyytäneeltä toimeksiantajalta, suoritetaan 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 työvälaineiden 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 matka-ajan 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 tarkoitetulla 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. – 31.12.2023 väliseltä ajalta 53 senttiä kilometriltä ja seuraavilta kilometreiltä 47 senttiä kilometriltä.

Edellä mainitut kilometrikorvaukset suoritetaan korotettuina seuraavissa tapauksissa:

- 1) 9 senttiä silloin kun tehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä ja 14 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä sekä 27 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) 11 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.–31.12.2023

Moottoripyörällä:

41 senttiä/5000 ensimmäistä km ja 37 senttiä/seuraavat km:t

Moottoriveneellä:

alle 50 hv/ 93 senttiä/km ja yli 50 hv/135 senttiä/km

Moottorikelkalla:

129 senttiä/km

Mönkijällä:

121 senttiä/km

Mopolla:

22 senttiä/km

Muulla tavalla:

13 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 14 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,

ulkomaanmatkoilla passi- ja viisumimaksut sekä välttämättömät lääke- ja rokotusmaksut,

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,

välttämättömät matkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja telekopioikulut asiallisin perusteluin,

hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra sekä

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.–31.12.2023 väliseltä ajalta 22 euroa jokaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty 10 §:n 1 momentissa mainitut vähimmäisajat, ja
- 2) kokopäivärahana 1.1.–31.12.2023 väliseltä ajalta 48 euroa jokaiselta päivärahaan 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 lähdetessä 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 päivarahasta, ja jos yli kymmenellä tunnilla, hänellä on oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 65 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivarahasta. Edellä tarkoitetun (65 %:n mu-

kaisesti korvatus) 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.–31.12.2023 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 sisällytynyt 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 ruokailupaikansa 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 tarkoitetun 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 majoituspaikkakunnalla 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 hotelli-huoneen käytöstä myös muuna aikana.

16 § Yömatkaraha

Yömatkarahaa maksetaan sellaiselta päivärahan oikeuttavalta matkavuoro-kaudelta, 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 15 euroa vuorokaudelta.

Yömatkarahaa ei makseta, jos asianomaiselle suoritetaan majoittumis- tai hotellikorvausta tai hän saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hytti-paikasta 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 yö-pymiskustannuksia.

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 ta-kaisin 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) suori-tetaan 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 ate-riakorvauksen suuruinen, ja

sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajal-ta suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 75 % koko- tai osapäi-värahan tai ateriakorvauksen määrästä.

Milloin oppikursseille osallistuvalla on järjestetty mahdollisuus maksuttomaan ruokailuun, vähennetään kurssipäivärahasta 50 %. Jos työnantaja on järjestä-nyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vä-hennetään kurssipäivärahasta lisäksi 25 %. Kasarmi-, leiri- tai muissa vastaa-vissa 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 yömatkaraaha.

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 matka-ajan 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. Matka-aikaa ei lueta työaikaan.

Sunnuntai- ja pyhäpäivänä sekä muuna työntekijän työtuntijärjestelmän edellyttämänä vapaapäivänä suoritetusta matkasta maksetaan matka-ajan 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 tositte niistä on ollut saatavilla.

21 § Paikallinen sopiminen matkakustannusten korvauksista

Yrityksen tekemällä työehtosopimuksella voidaan tämän liitteen määräyksistä sopia toisin.

LIITE Ulkomaan päivärahat
ULKOMAAN PÄIVÄRAHAT 2023

LIITE

Työmatkasta ulkomaille suoritetaan päivärahaa matkavuorokaudelta seuraavasti:

Ulkomaan päivärahat

Maa tai alue	Päivärahan enimmäismäärä (€)
Afganistan	55
Alankomaat	80
Albania	71
Algeria	74
Andorra	59
Angola	73
Antigua ja Barbuda	95
Arabiemiirikunnat	84
Argentiina	45
Armenia	62
Aruba	74
Australia	77
Azerbaidžan	68
Azorit	67
Bahama	92
Bahrain	86
Bangladesh	68
Barbados	90
Belgia	74
Belize	54
Benin	45

Paltan erityisalojen työehtosopimus
4.5.2023 – 28.2.2025

Bermuda	94
Bhutan	52
Bolivia	49
Bosnia ja Hertsegovina	52
Botswana	46
Brasilia	77
Britannia	73
- Lontoo ja Edinburgh	77
Brunei	46
Bulgaria	59
Burkina Faso	40
Burundi	54
Chile	55
Cookinsaaret	69
Costa Rica	60
Curaçao	60
Djibouti	85
Dominica	64
Dominikaaninen tasavalta	58
Ecuador	65
Egypti	73
El Salvador	59
Eritrea	95
Espanja	72
Eswatini	41
Etelä-Afrikka	55
Etelä-Sudan	119
Etiopia	43
Fidži	56
Filippiinit	70
Färsaaret	60
Gabon	88
Gambia	50
Georgia	48
Ghana	41

Paltan erityisalojen työehtosopimus
4.5.2023 – 28.2.2025

Grenada	76
Grönlanti	61
Guadeloupe	51
Guatemala	78
Guinea	82
Guinea-Bissau	38
Guyana	53
Haiti	55
Honduras	59
Indonesia	61
Intia	64
Irak	65
Iran	122
Irlanti	73
Islanti	89
Israel	100
Italia	72
Itä-Timor	51
Itävalta	75
Jamaika	64
Japani	70
Jemen	122
Jordania	96
Kambodža	72
Kamerun	55
Kanada	86
Kanarian saaret	70
Kap Verde	44
Kazakstan	51
Kenia	85
Keski-Afrikan tasavalta	96
Kiina	82
- Hongkong	92
Kirgisia	42
Kolumbia	55
Komorit	38

Paltan erityisalojen työehtosopimus
4.5.2023 – 28.2.2025

Kongo (Kongo-Brazzaville)	62
Kongon demokraattinen tasavalta (Kongo-Kinshasa)	50
Korean demokraattinen kansantasavalta (Pohjois-Korea)	75
Korean tasavalta (Etelä-Korea)	85
Kosovo	52
Kreikka	66
Kroatia	65
Kuuba	52
Kuwait	86
Kypros	63
Laos	35
Latvia	69
Lesotho	37
Libanon	122
Liberia	71
Libya	53
Liechtenstein	77
Liettua	68
Luxemburg	74
Madagaskar	46
Madeira	66
Malawi	69
Malediivit	71
Malesia	54
Mali	43
Malta	67
Marokko	69
Marshallinsaaret	67
Martinique	54
Mauritania	53
Mauritius	53
Meksiko	71
Mikronesia	60
Moldova	64

Paltan erityisalojen työehtosopimus
4.5.2023 – 28.2.2025

Monaco	92
Mongolia	44
Montenegro	61
Mosambik	55
Myanmar (Burma)	61
Namibia	40
Neitsytsaaret (USA)	66
Nepal	53
Nicaragua	51
Niger	49
Nigeria	81
Norja	76
Norsunluurannikko	77
Oman	79
Pakistan	31
Palau	94
Palestiinalaisalue	86
Panama	65
Papua-Uusi-Guinea	79
Paraguay	39
Peru	51
Pohjois-Makedonia	56
Portugali	68
Puerto Rico	72
Puola	64
Qatar	81
Ranska	74
Romania	62
Ruanda	40
Ruotsi	66
Saint Kitts ja Nevis	70
Saint Lucia	86
Saint Vincent ja Grenadiinit	86
Saksa	71
Salomonsaaret	63
Sambia	70
Samoa	60

Paltan erityisalojen työehtosopimus
4.5.2023 – 28.2.2025

San Marino	62
São Tomé ja Príncipe	101
Saudi-Arabia	83
Senegal	55
Serbia	66
Seychellit	93
Sierra Leone	53
Singapore	79
Slovakia	73
Slovenia	68
Somalia	87
Sri Lanka	34
Sudan	50
Suriname	74
Sveitsi	91
Syyria	98
Tadžikistan	39
Taiwan	73
Tansania	59
Tanska	77
Thaimaa	65
Togo	54
Tonga	59
Trinidad ja Tobago	84
Tšad	56
Tšekki	82
Tunisia	59
Turkki	38
- Istanbul	39
Turkmenistan	92
Uganda	50
Ukraina	62
Unkari	56
Uruguay	56
Uusi-Seelanti	75
Uzbekistan	35
Valko-Venäjä	66
Vanuatu	70
Venezuela	100

Paltan erityisalojen työehtosopimus
4.5.2023 – 28.2.2025

Venäjä	69
- Moskova	85
- Pietari	78
Vietnam	74
Viro	72
Yhdysvallat	92
- New York, Los Angeles, Washington	100
Zimbabwe	75
Maa, jota ei ole erikseen mainittu	53

LIITE 3: 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

Muuttokustannuksina korvataan:

1) työntekijän ja hänen perheenjäsentensä matkustamiskustannukset muuttomatkalta matkakustannusten korvaamisesta tehdyn sopimuksen mukaisesti,

tavanomaisen koti-irtaimiston kuljetuksesta aiheutuneet välttämättömät, kohtuulliset ja kuljetukseen välittömästi liittyvät kustannukset,

muuttoraha korvauksena muista tarpeellisista muutosta aiheutuneista kustannuksista,

työntekijälle voidaan suorittaa myös muuta tarpeellista muuttoon liittyvää korvausta työnantajan harkinnan mukaan.

Muuttoraha

Muuttoraha suoritetaan korvauksena muutosta aiheutuneista tarpeellisista kustannuksista.

Muuttorahan suuruus määräytyy muuttavien henkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

Muuttavien henkilöiden lukumäärän ollessa yksi suoritetaan muuttorahaa 756,85 euroa, sen ollessa kaksi 925,04 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän 1 093,22 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

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.

Lasku näissä sopimusmääräyksissä tarkoitetusta korvauksesta on, jollei pätevää estettä ole, annettava työnantajalle viimeistään kahden kuukauden kuluttua muutosta tai matkan suorittamisesta.

Laskuun on liitettävä kuitit ja muu luotettava selvitys aiheutuneista kustannuksista.

Muuttoon liittyvistä erityisistä asumiskustannuksista voidaan suorittaa korvausta, siten kuin siitä yrityskohtaisesti erikseen sovitaan.

LIITE 4: TYÖAIKAPANKKISUOSITUS

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n
sekä
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n,
Ammattiliitto PRO ry:n ja
Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n
välinen
TYÖAIKAPANKKISUOSITUS
SEKÄ
OHJEET TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄSTÄ
1.1.2012

Työaikapankki pitkäaikaisten ja yksilöllisten työaikajärjestelyjen toteuttamiseksi

Palvelualojen työnantajat PALTA ry sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Palkansaajajärjestö Pardia ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry sopivat seuraavista työaikapankkeja koskevista uudistetuista suosituksista sekä ohjeista pitkäaikaisten ja yksilöllisten työaikajärjestelyjen toteuttamiseksi.

Suosituksien sekä ohjeiden perusteina ovat työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä vuonna 2004 aikaansaatu sopimus työaikapankkeja koskevista periaatteista, Työmarkkinajärjestöjen vuonna 2008 sopimat palkkahallinnolliset suositukset sekä lain säännökset.

Suosituksen soveltamisala

Näitä suosituksia sekä ohjeita sovelletaan PALTA ry:n sekä JHL ry:n, Pardia ry:n ja YTN ry:n välisten seuraavien työehtosopimusten soveltamisaloilla: Yleinen työehtosopimus, Tarkastusalan työehtosopimus, Testaus- ja laboratorioalan työehtosopimus, Korjaamoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Korjaamoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, Infra-alan työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Infra-alan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, Luotsausalan työehtosopimus, Lauttaliikennettä koskeva työehtosopimus, Airpro Oy:tä koskeva työehtosopimus, TAY-Palvelut Oy:tä koskeva työehtosopimus, Boreal Kasvinjalostus Oy:tä koskeva työehtosopimus ja Suomen siemenperunakeskus Oy:tä koskeva työehtosopimus.

Työaikapankki

Työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkakohtaisesti kirjallisesti sovittua työntekijöiden työaikajärjestelyä, jolla voidaan säästää työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä korvauksia toisiinsa yhdistäen ja nostaa palkallista vapaa-aikaa tai rahakorvausta.

Työaikapankkijärjestelmä ei muuta työaika- ja tasoittumisjärjestelmiä. Työaikapankkijärjestelmä on tarkoitettu käytettäväksi näiden lisäksi ja rinnalla pyritessä sovittamaan yhteen työ- ja vapaa-aikaa.

Säännöllisen työajan järjestäminen on erotettava työaikapankkijärjestelystä. Liukuva työaika ja säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi 52 viikon tasoittumisjaksolla eivät sellaisenaan ole työaikapankkijärjestelyjä. Eri asia on, että niihin liittyvät työaikajoustopot voidaan sopia työaikapankin osatekijöiksi.

Alakohtaisissa työehtosopimuksissa voi olla työaikapankkia koskevia määräyksiä, jotka on otettava huomioon työaikapankkisopimusta tehtäessä. Vaikka työehtosopimuksessa ei olisi työaikapankkia koskevia nimenomaisia määräyksiä, se sisältää usein muita määräyksiä, jotka on otettava huomioon sopimusta tehtäessä.

Työehtosopimuksissa on esimerkiksi voitu sopia erilaisten palkanosien vaihtamisesta vapaaksi. Niin ikään työehtosopimuksissa on usein sovittu joustavista työaikajärjestelmistä ja niiden tasoittumisjaksoista.

Tämän suosituksen ohjeita ei pidä soveltaa vuosilomalain, työaikalain ja työehtosopimusten mukaisesti työkajoustoihin, jollei työaikapankkisopimuksessa ole nimenomaisesti sovittu kyseisen jouston olevan työaikapankin osatekijä. Tällaisia työkajoustoja voivat olla muun muassa vuosiloman säästäminen, ylityön korvaaminen vapaana ja lomarahen vaihto vapaaksi.

Ohjeiden sitovuus

Näissä ohjeissa esitetyt työaikapankkeja ja niiden palkkahallinnollista käsittelyä koskevat ohjeet ovat suosituksia. Työaikapankeista ja niiden palkkahallinnosta voidaan sopia paikallisesti myös näistä ohjeista poiketen, mutta aina lainsäädännön ja työehtosopimusten määräysten puitteissa.

Työaikapankki lainsäädännössä

Lainsäädännössä työaikapankin määritelmä löytyy ainoastaan työttömyysturvain 1 luvun 5 §:n 1 momentin 13 kohdasta.

Vuosilomalain 27 §:ssä on määräykset vuosiloman säästämisestä.

Työaikapankkia koskevia määräyksiä on lainsäädännössä myös TTurvaL 3 luvun 6 § 3 mom, 4 luvun 3 § 3 mom ja 4 § 1 mom, 5 luvun 4 § 2 mom ja 6 luvun 4 § 2 mom sekä PalkkaturvaL 9 § 3 mom ja 9 a §.

Palkkaturvalaissa ja työttömyysturvalaissa on säännöksiä, jotka asettavat erityisesti palkkakirjanpitoon liittyviä vaatimuksia tai jotka rajoittavat tai ohjaavat työnantajan ja työntekijän sopimismahdollisuuksia. Verohallituksen lausunnossa ennakonpidätyksen toimittamisajankohdasta edellytetään, että rahakorvauksen maksuperuste on etukäteen sovittu työaikapankkisopimuksessa.

Työaikapankkia koskevia määritelmiä

Työaikapankilla tarkoitetaan niitä yritys- tai työpaikkatasolla käyttöönotettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti.

Työaikapankkitilillä tarkoitetaan työntekijäkohtaista tiliä tai muuta luetteloa, jolle säästettävä aika- ja palkkaerä kirjataan ja jonka saldosta pidettävä vapaa-aika vähennetään.

Saldolla tarkoitetaan pankin tilillä olevaa aikamäärää.

Pankkivapaalla (työaikapankkivapaalla, pankkivapaa-ajalla) tarkoitetaan työaikapankista pidettävää palkallista vapaa-aikaa.

Säästöllä tarkoitetaan aika- tai palkkaerän säästämistä työaikapankkiin.

Nostolla tarkoitetaan vapaa-ajan käyttämistä työaikapankista myös silloin, kun työaikaa lainataan työaikapankista.

Työaikapankin osatekijällä tarkoitetaan säästettäviä työaikoja ja vapaa-aikoja sekä vapaa-ajaksi muunnettuja rahamääräisiä etuuksia. Osatekijöitä

ovat mm. säännöllisen työajan tasoitusjaksoihin sekä liukuvaan työaikaan liittyvät tasauserät, työaikojen lyhennyserät, vuosilomat ja lomarahat, lisä- ja ylityöt sekä vapaa-ajaksi muutetut työaikakorvaukset.

Rahakorvauksella tarkoitetaan työaikapankista nostettua palkkaa, jota vastaavaa vapaa-aikaa ei ole pidetty.

Jos työntekijä pitää esimerkiksi viikon työaikapankkivapaata (työaika 40 h/vko) ja nostaa työaikapankista 60 tuntia vastaavan palkan, rahakorvaukseksi katsotaan 20 tunnin palkka. Niin ikään rahakorvauksena pidetään työaikapankista nostettua palkkaa silloin, kun työnantaja ei vapaan ajalta muusta syystä maksa palkkaa kuten esimerkiksi lomautusajalta.

Työaikapankkitilit ja työaikapankkiin siirrettävät erät

Riippumatta käytettävistä osatekijöistä työaikapankki muodostetaan aikaperusteiseksi, tuntimääräiseksi kokonaisuudeksi. Säästettävät osatekijät merkitään palkka- ja työaikakirjanpitoon ja muutetaan tarvittaessa ajaksi sekä siirretään työaikapankkiin. Vastaavasti purettaessa yksilökohtaista työaikapankkia vähennetään käytettävää aikaa vastaava määrä työntekijän henkilökohtaisesta säästöstä.

Työnantajan on pidettävä työntekijäkohtaista työaikapankkitiliä. Tilille merkitään kaikki työaikapankkitapahtumat päivämäärineen. Tilin saldo osoittaa säästöissä olevaa aikaa. Erityistä työaikapankkitiliä ei tarvitse pitää, jos edellä mainitut tiedot käyvät ilmi suoraan työaika- ja palkkakirjanpidosta.

Sopimusta laadittaessa on syytä määrittää laskentasäännöt ja periaatteet, joilla pankkiin siirrettävät raha- ja aikamääräiset erät muutetaan säästettäväksi vapaa-ajaksi.

Työaikapankin säästöille ei ole asetettu enimmäismäärää. Sama koskee myös työaikapankkivelkaa. Enimmäismäärät voidaan arvioida ja sopia paikallisesti ennen järjestelmän käyttöönottoa.

Kirjaus työaikapankkiin merkitsee samalla yhteyden katkeamista osatekijän alkuperäisiin ansainta- ja korvaussääntöihin ja asianomainen osatekijä siirtyy työaikapankkia koskevien sääntöjen mukaan korvattavaksi.

Työaikapankkiin kerätään aikaa kumulatiivisesti. Säästettyjen erien käyttöjärjestystä ei seurata eikä eri erien käyttämiselle aseteta määräaikaa. Näin ollen osatekijöitä voidaan säästää työaikapankkiin usealta eri kalenterivuodelta.

Työaikapankin koko ja käyttö

Arvioitaessa työaikapankkijärjestelyn voimassaoloaikaa ja säästö- ja lainausmahdollisuuksien enimmäismääriä tulee yrityskohtaisesti ottaa huomioon toiminnan luonne, käytössä olevat tuotanto- ja palvelutekniikka sekä henkilöstöresurssit ja henkilöstön tarpeet. Niiden perusteella voidaan myös arvioida työaikapankin vaikutus sijaistajärjestelytarpeisiin.

Ajanjakso, jonka aikana työaikapankkia yksilötasolla kerrytetään tai puretaan, sekä säästö- ja lainausmahdollisuuksien enimmäismäärien tarve tulee arvioida ja täsmentää yritystasolla ennen järjestelyn käyttöönottoa.

Saatujen kokemusten ja muuttuneiden tarpeiden perusteella työaikapankkijärjestelmän sisältöä tulee voida muuttaa sopimalla. Tämä koskee esimerkiksi säästöjen enimmäismääriä ja vapaiden ajankohdista sopimista.

Työnantajan tulee pidättää oikeus määrätä osatekijöiden siirrosta. Toisin sanoen työnantajan tulee hyväksyä osatekijän siirto työaikapankkiin. Esimerkiksi lomarahen vaihtamista vapaaksi tulee erikseen sopia työnantajan ja työntekijän kesken, vaikka lomarahen vaihto vapaaksi olisi sovittu työaikapankin osatekijäksi. Niin ikään työnantajan tulee hyväksyä ajankohdat, jolloin työaikaa voidaan tehdä työaikapankkiin.

Työaikapankkijärjestelmästä sopiminen

Työaikapankkijärjestelmää käyttöönotettaessa on yrityskohtaisesti sovittava jäljempänä kohdissa 1-14 todetuista seikoista. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Työaikapankkijärjestelmän sisältöä ja periaatteita koskevissa yrityskohtaisissa neuvotteluissa huomioon otettavia seikkoja:

1. Järjestelmän piiriin kuuluva henkilöstö

Työaikapankkijärjestelmä voi koskea koko henkilöstöä tai sen soveltamisala voi olla rajattu vain osaan henkilöstöstä. Rajauksilla ei tule kuitenkaan asettaa ketään perusteettomasti eriarvoiseen asemaan.

Työaikapankkijärjestelmän käyttö yksittäisen henkilön osalta perustuu vapaaehtoisuuteen.

2. Työntekijän liittyminen työaikapankkijärjestelmään

Työaikajärjestelyjen, palkkahallinnon sekä palkka- ja työaikakirjanpidon kannalta on välttämätöntä tietää, ketkä kulloinkin ovat järjestelmän piirissä. Tämän vuoksi yrityskohtaisissa neuvotteluissa on täsmennettävä menettelytavat, joilla yksittäisen henkilön mukanaolo järjestelmässä todetaan.

Yksittäisen työntekijän kuulumisen työaikapankkijärjestelmän piiriin tulee olla todennettavissa kirjallisesti, sähköisesti tai muulla todennettavissa olevalla tavalla. Käytännössä tällä tarkoitetaan sitä, että palkka- tai työaikapankkikirjanpitoon tulee merkintä, kuka kuuluu työaikapankkijärjestelmän piiriin ja mistä alkaen.

Tällä ei kuitenkaan tarkoiteta sitä, että kunkin työntekijän tulisi välttämättä tehdä erillinen sopimus järjestelmään liittymisestä. Edellytys täyttyy, kun työaikapankkikirjanpidosta käy ilmi työntekijän ensimmäinen (ja viimeinen) tilitapahtuma ja sen ajankohta.

3. Työntekijän irtautuminen työaikapankkijärjestelmästä tai sen muuttaminen hänen osaltaan

Yrityskohtaisesti on myös sovittava menettelytavoista, joita noudattaen järjestelmän soveltaminen yksilötasolla lakkaa henkilön työsuhteen jatkuessa. Mikäli se katsotaan tarpeelliseksi, voidaan yritystasolla sopia ilmoitusajasta (esim. 1 kk), jonka puitteissa henkilö voi irtautua järjestelmän soveltamispiiristä. Tällöin on myös sovittava siitä, että säästetyt tai lainatut tunnit nollataan työaika-järjestelyin 4 kk kuluessa, tai mikäli tämä ei ole mahdollista, säästetyt tai lainatut tunnit korvataan vastaavana rahasuorituksena.

Niissä tilanteissa, joissa henkilön työsuhde päättyy, vaikuttaa työaikapankkisaldojen(+/-) käyttöön vapaana säästö määrän ohella myös ennakkotieto työsuhteen päättymisajankohdasta.

Tämän vuoksi on yrityskohtaisiin sopimuksiin sisällytettävä vaihtoehto nollata työaikapankin saldo(+/-) myös rahana työsuhteen päättymisen yhteydessä, ellei saldoa ole voitu nollata vapaana tai työnä työsuhteen päättymiseen mennessä.

Jos yksittäisen työntekijän työtehtävissä tai palkkausperusteissa tapahtuu olennainen ja pysyvä muutos, työaikapankkijärjestely voidaan hänen osaltaan purkaa.

4. Työaikapankin osatekijät

Yrityskohtaisesti on sovittava selkeästi työaikapankkijärjestelmässä kulloinkin käytössä olevista osatekijöistä, samoin on sovittava osatekijöiden mahdollisista eroista järjestelmän piiriin kuuluvien eri tehtävissä toimivien henkilöiden osalta.

Yhtenä työaikapankin merkittävänä osatekijänä on säännöllinen työaika:

- Työaika, joka on tehty työehtosopimuksen tavanomaista säännöllistä työaika pidentäen. Neuvotteluosapuolet ovat sopineet siitä, että yrityskohtaisissa työehtosopimuksissa sovittuja säännöllisen työajan enimmäismääriä voidaan muuttaa yrityskohtaisissa työaikapankkisopimuksissa PALTA ry:n ja keskusjärjestöjen välisten työehtosopimusmääräysten sitä rajoittamatta. Työaikapankin osatekijöinä voidaan käyttää myös seuraavia eriä:
- Ylityö tai lisätyö. Työaikapankkiin voidaan siirtää työajalta suoritettava perusosa ja ylityökorotusosuus tai vain jompikumpi näistä.
- Ylityökorotusosuus siirretään pankkiin ylityökorotusprosentin mukaisena.
- Viikkolepokorvaus
- Sunnuntaityökorotus
- Liukuvan työajan mukaista saldokertymää (+/-) voidaan pienentää siirtämällä sitä työaikapankkiin edellyttäen, että siitä sovitaan esimiehen kanssa erikseen tapauskohtaisesti.
- Vuosilomasta säästettäväksi sovittu osa

- Lomarahahan vapaaksi vaihdettu osa
- Työaikojen lyhennyserät

5. Työaikapankin enimmäismäärät ja enimmäisajanjakso

Yritystasolla on syytä arvioida, onko tarvetta sopia säästö- ja lainausmahdollisuuksille enimmäismäärät, ja ovatko ne samat eri tehtävissä. Samoin on arvioitava, onko tarvetta sopia jokin enimmäisajanjakso tai ajankohta, jonka puitteissa työaikapankkiin säästetyt ja sieltä lainatut erät on nollattava. Jos yritys-kohtaisessa työaikapankissa otetaan käyttöön edellä tarkoitettu enimmäisajanjakso, on samalla sovittava siitä, että pankkiin säästetty vapaa-aika (+/-) voidaan korvata myös rahakorvauksena, ellei saldoa ole voitu nollata vapaana tai työnä enimmäisajanjakson aikana.

Työaikapankkijärjestelmä voidaan myös sopia muodostettavaksi ns. liukuvan eli rullaavan työaikasaldon pohjalta. Tässä järjestelmässä saldoa ei nollata minkään määräajan puitteissa vaan saldo muuttuu jatkuvasti sen mukaan, miten työtunteja siirretään pankkiin tai vapaa-aikaa otetaan käyttöön pankista. Tässä järjestelmässä on kuitenkin syytä sopia henkilökohtaiselle jatkuvalla saldolle jotkin enimmäisrajat (+/-), joita ei saa ylittää. Niiden tilanteiden varalle, jolloin ei ole voitu sopia työaikapankkiin kertyneen saldon käyttämisestä, on sovittava siitä mahdollisuudesta, että työnantaja sekä työntekijä voivat aina saada saldoa pienennetyksi tai nollatuksi. Lisäksi on sovittava määräajasta (esim. 4 kk), jonka kuluessa pienennys tai nollaus on suoritettava joko aikana tai, ellei tämä ole mahdollista, rahana.

Tarvittaessa työaikapankkijärjestelmän käyttö voidaan aloittaa pienemmillä enimmäismäärillä ja kasvattaa niitä järjestelmän toimivuudesta saatujen kokemusten myötä.

6. Vapaiden ajalta maksettavien ansioiden määräytyminen

Työaikapankkiin perustuvia vapaita pidettäessä määräytyy vapaan ajalta suoritettava palkka vapaan pitämisaikana voimassa olevan palkan mukaisesti.

Vapaan ajalta maksettava palkka määräytyy ylityökorvauksen perusteena olevan rahapalkan mukaisesti, ellei yritys-kohtaisesti sovita muusta määräytymisperusteesta.

Mikäli yrityksessä on käytössä useita eri palkkaperusteita tai palkkaustapoja, on syytä ennalta täsmentää, miten vapaan pitämisaikankohdan palkka määritellään.

7. Palkan maksuajankohta pankkivapaan ajalta

Pankkivapaa-ajan palkka maksetaan palkkakauden tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Työaikapankin saldo erääntyy kokonaisuudessaan maksettavaksi viimeistään työsuhteen päättyessä lopputilin yhteydessä tai työaikapankkia koskevan sopimuksen päättyessä, jollei maksuajankohdasta tai tavasta ole toisin sovittu.

8. Luontoisedut ja henkilökuntaedut pankkivapaan ajalta

Luontoisedut ovat osa työntekijän palkkaa ja ne ovat pankkivapaan aikana työntekijän käytettävissä.

Henkilökuntaetuudet ovat yleensä työntekijän käytettävissä pankkivapaata pidettäessä.

9. Vapaiden pitäminen

Lähtökohtana työaikapankkijärjestelmissä on työn ja vapaa-ajan mahdollisimman hyvä yhteensovittaminen työyhteisön toiminnallisten ja työntekijän yksilöllisten tarpeiden kanssa, ottaen huomioon yrityksen työtilanne ja henkilöstöressurit. Tähän järjestelyyn pitkäjänteisyys antaa lisää mahdollisuuksia.

Järjestelmästä yritystasolla sovittaessa on samalla sovittava myös säästämissä ja käytön periaatteista sekä menettelytavoista, joita noudattaen yksittäisten, mahdollisesti hyvinkin erimittaisten vapaiden pitämisen ajankohdasta sovitaan työnantajan edustajan ja työntekijän kesken. Mikäli ajankohdasta ei päästä sopimukseen työnantajan ja työntekijän kesken, sovelletaan menettelytapoja, joita noudattaen järjestelmän soveltaminen yksilötasolla lakkaa henkilön työsuhteen jatkuessa.

Yritystasolla on syytä myös harkita, onko tarvetta sopia periaatteista, joiden mukaan pääsääntöisesti vapaana annettavat työaikapankkikertymät voidaan nollata tai korvata myös rahana, esimerkiksi työtehtävien tai palkkaperusteiden olennaisesti muuttuessa.

10. Vapaiden luonne ja yhteensovittaminen muiden poissaolooperusteiden kanssa

Työaikapankkivapaat eivät muuta työsuhteessa noudatettavia ehtoja. Tämän vuoksi yrityskohtaisesti tulee tarvittaessa selvittää vapaiden vaikutus työsuhteen perusteella kertyviin etuuksiin lainsäädännön sekä työehtosopimusten määräykset huomioon ottaen.

Pankkivapaa-ajaksi luetaan työntekijän työvuoroluettelon mukaiset työtunnit tai -päivät. Esimerkiksi lauantai ja sunnuntai eivät kuluta työaikapankin saldoa paitsi, jos ne ovat työntekijän työvuoroluettelon mukaisia työpäiviä. Tuntitiliä käytettäessä pankin saldoa vähentäviksi tunneiksi luetaan ne tunnit, jotka muutoin olisivat olleet säännölliseen työaikaan laskettavia tunteja. Jos työpäivän pituus on 7,50 tuntia, pidetty vapaapäivä vähentää saldoa saman verran.

Työehtosopimusten soveltamisen osalta neuvotteluosapuolet toteavat, että työaikapankkivapaat ovat työssäolon veroista aikaa vuosilomaoikeutta laskettaessa samoin kuin määriteltäessä oikeutta lisä- ja ylityökorvauksiin.

Yrityskohtaisesti on syytä sopia menettelyistä, joita noudatetaan, jos henkilö on työaikapankkijärjestelmään perustuvan vapaan aikana työkyvytön tai muusta syystä estynyt työnteosta. Tilanteissa noudatetaan ns. aikaprioriteetti-periaatetta, ellei yrityskohtaisesti ole muuta sovittu.

Työaikapankkivapaata ei tule sopia päällekkäin muun ennalta tiedossa olevan palkallisen vapaan kanssa. Tällaisia palkallisia vapaita voivat olla vuosiloma,

raskaus- ja vanhempainvapaa ja työajan lyhennysvapaa. Työntekijä voi varhenta raskaus- ja vanhempainvapaan ajankohtaa ja näissä tilanteissa suositellaan sovittavaksi, että etukäteen sovitut pankkivapaapäivät siirtyvät.

11. Vuosiloman ja lomarahen säästö työaikapankkiin

Jos työaikapankkiin säästetään vuosilomaa, se annetaan ja korvataan työaikapankin sääntöjen mukaan.

Jos vuosilomaa siirretään työaikapankkiin, lomapäivää vastaava tuntimäärä on vuosilomalain mukaista lomalaskentaa käytettäessä 1/6 työntekijän säännöllisestä viikkotyöajan tuntimäärästä ja viisipäiväistä lomalaskentaa käytettäessä 1/5 työntekijän säännöllisestä viikkotyöajan tuntimäärästä.

Jos vuosilomaa siirretään työaikapankkiin, lomarahen osuus on otettava huomioon siirron yhteydessä. Lomaraha voidaan maksaa normaalisti työntekijälle rahana tai säästää se työaikapankkiin, jolloin yhden vuosilomapäivän lomaraha vastaa vuosilomalain mukaista lomalaskentaa käytettäessä 1/12 viikon tuntimäärästä ja viisipäiväistä lomalaskentaa käytettäessä 1/10 viikon tuntimäärästä.

Vuosilomalaisä maksetaan normaalisti myös työaikapankkiin siirretyn vuosiloman osalta.

12. Laskelma työaikapankin saldosta (tiliote)

Työntekijälle annetaan laskelma työaikapankin saldosta ja siinä tapahtuneista muutoksista. Laskelma voidaan antaa mm. seuraavilla tavoilla:

- tiedot voidaan merkitä erillisinä erinä palkkalaskelmalle
- tiedot voidaan merkitä erilliseen tiliotteeseen tai
- tiedot voivat olla ajantasaisesti katsottavissa esim. tietojärjestelmästä.
- Laskelma tai tiliote voidaan antaa palkkakausittain, tilin saldon muuttuessa tai vähintään kerran vuodessa viimeistään kalenterivuoden tai tilikauden päättyessä. Laskelma tulee antaa aina työntekijän sitä pyytäessä.

13. Pankkivapaa-ajan palkasta maksettavat vakuutusmaksut

Kun työaikapankista nostetaan palkallista vapaa-aikaa, pidetty pankkivapaa vähennetään työaikapankin saldosta. Työaikapankista nostettu vapaa-aika ei kohdistu mihinkään yksittäiseen alkuperäiseen osatekijään. Näin ollen pankkivapaa-ajalta maksettava palkka on aina samanlaatuista palkkaa, josta maksetaan seuraavat sosiaalivakuutusmaksut:

- työnantajan sosiaaliturvamaksu;
- työeläkevakuutusmaksu;
- tapaturmavakuutusmaksu;
- työttömyysvakuutusmaksu;
- ryhmähenkivakuutusmaksu.

Työnantajan on myös perittävä palkasta:

- työntekijän eläkevakuutusmaksu;

- palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu;
- ay-jäsenmaksu, jos työnantaja sen työntekijän palkasta muutoinkin perii.

14. Järjestelmän muuttaminen tai lakkauttaminen

Yrityskohtaisesti sovittava työaikapankkijärjestelmä ja sen ylläpito perustuvat sopimukseen, minkä mukaisesti työaikapankkijärjestelmän sisältöä voidaan aina myös muuttaa sopimalla.

Järjestelmän lakkauttamiselta ei edellytetä erityisiä perusteita. Mikäli jompi-kumpi yrityskohtaisen sopimuksen osapuoli haluaa lakkauttaa työaikapankkijärjestelmän soveltamisen, on lakkaamisen ajankohdasta ilmoitettava vähintään 3 kuukautta ennen tarkoitettua ajankohtaa. Mikäli työaikapankkiin kertynyttä saldoa(+/-) ei voida nollata vapaana tai työnä viimeistään 3 kuukauden kuluessa työaikapankin lakkaamisesta, nollataan saldo(+/-) rahakorvauksena.

Mahdollisten erimielisyyksien ratkaisemisessa noudatetaan työ- tai virkaehtosopimusten mukaista erimielisyyksien neuvottelumenettelyä.

Helsingissä 11. päivänä marraskuuta 2011

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

LIITE 5: KORVAAVAA TYÖTÄ KOSKEVA SUOSITUS

SUOSITUS KORVAAVAN TYÖN KÄYTÖN YHTEYDESSÄ HUOMIOITAVISTA ASIOISTA JA NOUDATETTAVISTA MENETTELYTAVOISTA

Taustaa

Työntekijä ei aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Työpaikoilla etukäteen selvitettyissä tilanteissa työnantaja voi tarjota työntekijälle väliaikaisesti muuta kuin hänen omia, tavanomaisia työtehtäviään eli korvaavaa työtä. Työn pitää kuitenkin täyttää laeissa ja työehtosopimuksissa asetetut ehdot.

Työskentely ei saa haitata tai estää työntekijän paranemista ja toipumista sairaudestaan. Työn tulee olla mielekästä ja sellaista, että työntekijä kykenee sitä sairaudestaan huolimatta kohtuudella tekemään.

Korvaavan työn määritelmästä

Korvaavalla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä omia tavanomaisia työtehtäviään, mutta kykenee väliaikaisesti tekemään jotakin muuta työnantajalla tarjolla olevaa työtä omaa terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta. Korvaava työ voi olla myös perehdyttämistä, toisen henkilön opastusta tai oman työn kannalta tarpeellista koulutusta eli sellaista, joka on ammattitaitoa ylläpitävää ja kehittävää.

Korvaava työ perustuu osapuolten sopimukseen.

Korvaavaa työtä tehdään edellä olevan mukaisesti todetun työkyvyttömyyden aikana.

Korvaavan työn käyttämisen edellytyksistä

Korvaavan työn tekeminen on väliaikainen ratkaisu ja työntekijälle aina vapaaehtoista.

Työntekijän terveydentilasta johtuvat rajoitteet tulee ottaa huomioon. Korvaavan työn suunnittelu ja järjestäminen vaativat työnjohdolta riittävää tutustumista työntekijän kokonaistilanteeseen. Sairauden ja sen heikentämän työkyvyn huomioimisen lisäksi pitää korvaavan työn suunnittelussa arvioida työntekijän jaksaminen ja ammatillinen osaaminen.

Työolojen pitää mahdollistaa korvaava työ; ts. pitää olla työtä, työvälineitä, tiloja ym. työhön liittyvää, joita voidaan osoittaa työntekijälle. Mitä moninaisempia työpaikan eri työtehtävät ovat, sitä paremmat mahdollisuudet tähän ovat. Työyhteisön toimivuus tulee varmistaa varautumalla korvaavaan työhön ennalta. Työpaikalla olisi hyvä etukäteen selvittää ne työtehtävät ja koulutusmuodot, jotka sopivat ns. korvaaviksi työtehtäviksi.

Työnantaja osoittaa korvaavan työn ja tekee päätöksen työn teettämisestä. Tarjottujen tehtävien tulee olla mielekkäitä ja niiden tekemiseen tulee olla selkeä tarve. Tehtävien tulee olla sellaisia, että henkilön ammattitaito ja kokemus

riittävät niistä selviytymiseen. Siksi korvaavan työn käyttämisessä on huomioitava, että työntekijän esimies on jo valmiiksi miettinyt mahdollisuuksia korvaavan työn tekemiseen.

Ensisijainen keino vähentää työpaikan työtaturmia ja sairauspoissaoloja on ennalta ehkäisevä työsuojelu- ja työterveyshuoltotoiminta. Korvaavan työn käyttöönoton edellytyksenä on toimiva ja kattava työterveyshuolto, joka on perehtynyt työpaikan olosuhteisiin ja työtehtäviin (työpaikkaselvitykset). Työpaikan vaarojen selvittäminen, arviointi sekä vaarojen ja haittojen poistaminen ovat osa työpaikan normaalia toimintaa yhdessä työntekijöiden ja henkilöstöedustajien kanssa. Korvaavan työn ohessa ja sen sijaan työntekijällä on täysimääräinen oikeus lakisääteisiin kuntoutustoimenpiteisiin.

Työterveyshuollon osalle kuuluu sen määrittäminen, onko työntekijä terveydentilansa suhteen sopiva, rajoituksin sopiva vai sopimaton valittuun korvaavaan työhön. Voidakseen perustella käsityksensä lääkärin tulee tuntea tarkoin suunnitellun korvaavan työn sisältö. Näytön ja osapuolten oikeusturvan takaamiseksi kannanotto tulisi esittää kirjallisessa muodossa. Vastaanottokäynnillä lääkärin tulee siis antaa lausunto ”Suositus korvaavasta työstä”, johon rajoitteet kirjataan. Jos etukäteisharkinta on toteutettu, niin silloin työterveyslääkärin yhteydenotossa voidaan jo heti sopia, mihin työhön työntekijä voidaan sijoittaa lääkärin antamien ohjeiden mukaisesti.

Korvaavan työn konkreettisesta toteutuksesta

Yrityksessä voidaan toimia monin eri tavoin sairaus- ja tapaturmaisten poissaolojen vähentämiseksi. Kun harkitaan em. tarkoituksessa korvaavan työn yleisiä periaatteita sekä menettely- ja toteuttamistapoja, asiaa tulee käsitellä yhteistoiminnassa työnantajan, työterveyshuollon ja työpaikan työsuojeluorganisaation ja henkilöstön kanssa.

Yhteenvedona edellä todetuista korvaavan työn käyttämisen yhteydessä huomioon otettavista asioista voidaan esittää seuraavaa:

Ohjeistus on käsiteltävä yt-menettelyssä

Korvaavan työn ottaminen järjestelmänä käyttöön tulee käsitellä yt-menettelyssä ja työsuojelutoimikunnassa. Myös korvaavaa työtä koskevat yleiset periaatteet ja menettelytavat tulee käsitellä yt-menettelyssä ja ne voidaan kirjata esimerkiksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Tiedottaminen

Kun korvaavan työn toteuttamistavat ja niihin liittyvät periaatteet on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa, tiedotetaan siitä koko henkilökunnalle ja koulutetaan esimiehet tuntemaan toimintatavat ja säännöt.

Korvaavan työn tarpeellisuus ja tarjoaminen

Korvaavan työn tulee olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan vaativuudeltaan henkilön tavanomaista työtä vastaavaa. Korvaava työ voi olla myös oman työn kannalta tarpeellista koulutusta eli sellaista joka on ammattitaitoa ylläpitävää ja kehittävää.

Esimiesten tulee jo valmiiksi miettiä mahdollisuuksia korvaavan työn tekemiseen. Kussakin tapauksessa esimies tekee erikseen päätöksen tällaisen työn tarjoamisesta.

Perehdyttäminen

Korvaavaa työtä teetettäessä on syytä selvittää perehdyttämisen tarve, jonka jälkeen työnantajan tulee tarvittaessa huolehtia henkilön asianmukaisesta perehdyttämisestä.

Tasapuolinen kohtelu

Henkilöitä on kohdeltava tasapuolisesti korvaavaa työtä järjestettäessä.

Työkyvyn varmistaminen

Arvion ja päätöksen työkyvystä korvaavaan työhön voi tehdä ainoastaan työpaikan olosuhteita tunteva työterveyslääkäri, joka on myös vastuussa siitä, ettei päätös haittaa vamman tai sairauden normaalia paranemista. Korvaava työ on ratkaisu tilapäiseen työkyvyn laskuun työterveyslääkäriin määrittelemän ajan. Tavoitteena on henkilön työssä jatkamisen tukeminen ja paluu omaan työhön.

Työterveyslääkäri esittää työntekijälle korvaavan työn mahdollisuutta, jos sairaus tai vamma ei estä työntekoa kokonaan eikä työnteko vaaranna toipumista. Hän antaa työntekijälle sairauspoissaolotodistuksen, jossa on kuvattu mahdolliset rajoitteet työjärjestelyjä varten sekä rajoitteiden kesto.

Työterveyslääkäriin tulee myös sopia työntekijän kanssa työkyvyn seurannasta.

Työntekijän suostumus

Henkilön mielipide siitä, että hän selviytyy hänelle osoitetuista töistä, on syytä ottaa huomioon. Korvaavassa työssä sairauden hoito ei saa vaarantua, sairaus tai vamma ei saa työn takia pahentua, sen paraneminen estyä tai hidastua, eikä sairaus leviä. Korvaavan työn teettäminen edellyttää, että henkilö on antanut suostumuksensa korvaavan työn tekemiseen. Vastaavasti menettelyään työnantajan tarjoaman koulutuksen osalta.

Työnantajan vastuu

Työnantajan päätöksen pitää perustua työterveyslääkärin kannanottoon.

Saatuun työntekijältä työterveyslääkärin kannanoton, johon korvaavan työn mahdollisuus on kirjattu, esimies tekee päätöksen tällaisen työn tarjoamisesta, mikäli työtä on tarjolla.

Työterveyslääkäriltä varmistetaan työntekijän sopivuus tarjolla oleviin tehtäviin.

Esimies vastaa työturvallisuudesta ja tarvittavasta työhön perehdyttämisestä.

Työntekijän vastuu

Työntekijä antaa halutessaan työterveyslääkärille luvan keskustella esimiehen kanssa korvaavasta työstä.

Työntekijä toimittaa lääkärintodistuksen esimiehelle ja keskustele mahdollisuudesta tehdä korvaavaa työtä. Henkilö voi myös itse esittää halukkuutensa korvaavaan työhön.

Työntekijän tulee ottaa yhteyttä työterveyslääkəriin, mikäli työkyvyssä tapahtuu muutoksia.

Yksityisyyden suoja

Työnantajan ja työnantajan edustajan on noudatettava yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia käsitellessään korvaavaan työhön liittyviä henkilön terveydentilaa koskevia lääkärintodistuksia ja lausuntoja.

Lainsäädännön mukaan työntekijän sairaus on yksityisasia, jota koskevat yksityiskohdat ovat työntekijän ja terveydenhuollon välisiä asioita, ja tiedot kuuluvat työnantajalle vain tarkoin määrättyissä poikkeustapauksessa. Työnantajalla on oikeus saada tieto siitä, onko työntekijä sopiva, rajoituksin sopiva vai sopimaton suunniteltuun työtehtävään.

Korvaava työ ei tee tässä suhteessa poikkeusta, vaan sitä koskevat samat säännökset ja määräykset, kuin mitkä koskevat uuden työsuhteen alkaessa tai työsuhteen aikana tehtäviä lakisääteisiä työterveyshuollon tarkastuksia. Työterveyshuollolla ei ole oikeutta välittää sairauteen liittyviä tietoja työnantajalle korvaavan työn määrittämisenkään välineeksi, vaan työterveyshuollon tehtävä on arvioida työntekijän työkyky ehdotettuun korvaavaan työhön. Työterveyshuolto voi antaa työnantajalle vain tietoa työkyvystä tai työkyvyttömyydestä.

Palkka, vakuutukset ja sairauspäiväraha

Korvaavaa työtä teetettäessä henkilölle maksetaan samaa palkkaa kuin mitä hän saisi tavanomaisten töidensä tekemisestä.

Vakuutukset sairauden ja tapaturman varalta ovat voimassa korvaavaa työtä tehtäessä.

Korvaava työ ei ole sairauspoissaoloa, joten sen ajalta ei ole oikeutettu sairaus- tai tapaturmapäivärahaan. Korvaava työ keskeyttää jo alkaneen tapaturma- ja sairauspäivärahan maksamisen. Työnantaja ja työntekijä ovat ilmoitusvelvollisia, jos Kela tai vakuutuslaitos on alkanut maksaa korvauksia. Alkavan sairauspoissaolon osalta korvaavan työn mahdollisuus on selvitettävä mahdollisimman pian (Kelan omavastuu-aika).

Korvaavan työn keskeytymiseen on joissakin tapauksissa varauduttava ja oltava ennakoita yhteydessä ao. vakuutuslaitokseen.

Työmatkat

Työmatkojen ja liikkumisen työpaikalla tulee olla turvallista. Korvaavaa työtä arvioitaessa on huomioitava myös sairauden tai tapaturman vaikutus työmatkojen kulkemiseen. Työpaikalla tulee varmistaa turvallinen liikkuminen, mikäli sairaus tai vamma aiheuttaa liikuntarajoitteita tai –esteitä.

Korvaava työ voi sovittaessa olla etätöitä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia korvaavan työn tekemisestä mahdollisesti syntyvien ylimääräisten matkakustannusten korvaamisesta.

Tapaturmatilastointi

Jos työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, ei korvaavan työn tekeminen saa johtaa siihen, että tapaturmia ei kirjata ja tutkita normaalisti. Korvaavasta työstä huolimatta työnantajan on pidettävä tapaturmavakuutuslain mukaista tapaturmaluettelo ja tehtävä tarpeelliset ilmoitukset. Tapaturmiin ja sairauksiin liittyvät mahdolliset tutkimukset ja selvitykset sekä tilastointi tehdään asianmukaisesti.

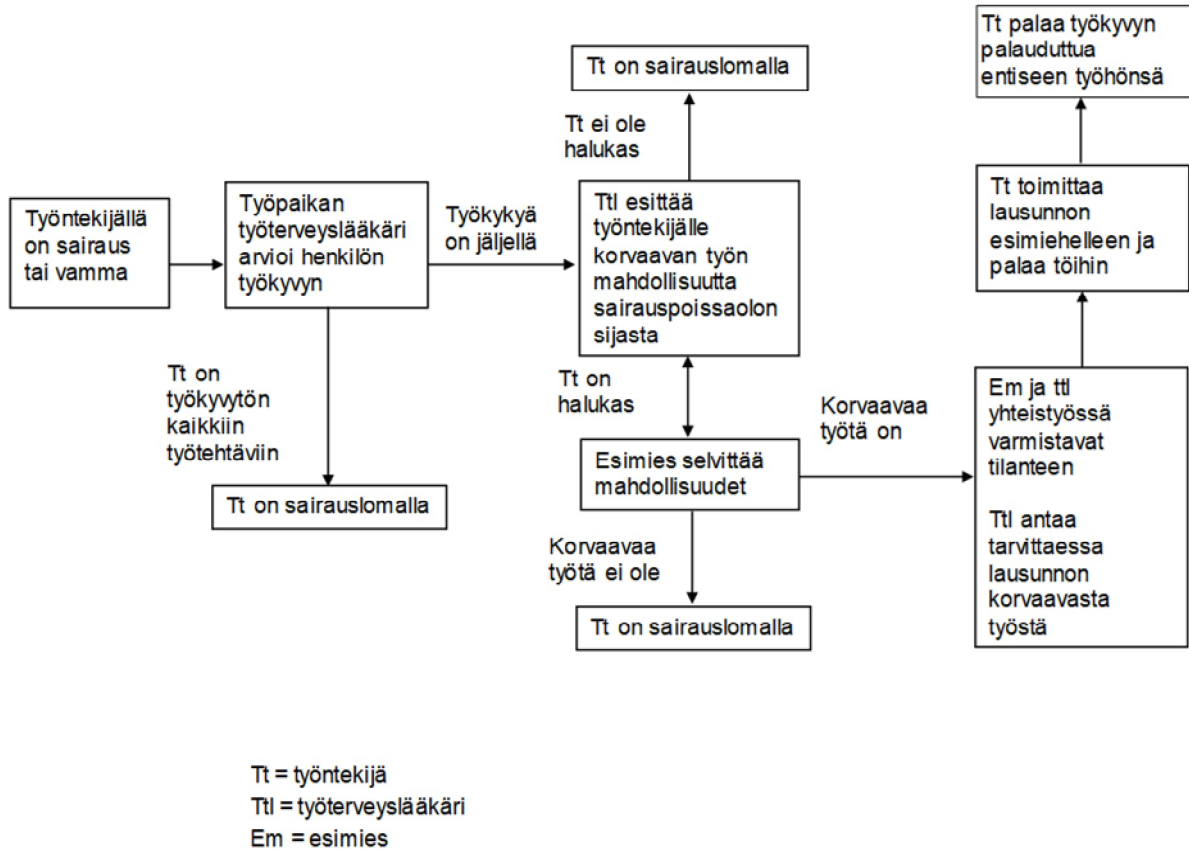
Järjestelmän toimivuuden seuranta

Työpaikalla on hyvä olla seuranta- ja tilastointijärjestelmä, josta selviää kuinka paljon ja millaisia korvaavan työn tai koulutuksen tapauksia on toteutunut. Seuranta on tärkeää toteuttaa sekä yksilö- että yritystasolla. Yksilön kohdalla on oleellista saada palautetta myös siitä, autoiko vai haittasiko korvaavan työn tai koulutuksen vastaanotto paranemista. Seuranta- ja palautetiedot käsitellään järjestelmän kehittämistarpeiden tunnistamiseksi työsuojelutoimikunnassa ja/tai yhteistoimintamenettelyssä.

Toimintamalli kaaviona

Alla on kuvattu toimintamalli kaaviokuvana tilanteessa, jossa selvitetään mahdollisuutta korvaavan työn käyttämiseen.

Toimintamalli kaaviona korvaavaa työtä käytettäessä



LIITE 6

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n
sekä

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n,
Ammattiliitto PRO ry:n ja
Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n

YLEISSOPIMUS

2012

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

2012

SISÄLLYS

YLEISSOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA TYÖPAIKOILLA, LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTUJEN SEKÄ – ASIAMIESTEN ASEMASTA, TIEDOTTAMISESTA, KOULUTUKSESTA JA ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖSTÄ.....		4
1	YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	4
	Soveltamisala	4
	Soveltamisalan rajoitus.....	4
	Perusoikeudet.....	4
	Työnjohto-oikeus	5
	Osapuolten oikeus tutustua työpaikkoihin.....	5
	Ennakoilmoitus työtaisteluista.....	5
	Organisaatio- yms. muutokset.....	5
	Lakiviittaukset.....	5
2	YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA	5
	Kehittämistoiminta	5
	Yhteistoiminnan toteuttaminen	6
	Tyky-toiminta	6
3	YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTA-ORGANISAATIOT	6
	3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset	6
	Yrityksen luottamusmiesjärjestelmä.....	7
	Luottamusmies	7
	Valitseminen	7
	Tehtävät.....	7
	Henkilöstön edustaminen muutosneuvotteluissa.....	7
	Luottamusmiehen tehtävät erimielisyyksiä ratkaistaessa	8
	3.2 Työsuojelua koskevat määräykset	8
	Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu	8
	Työsuojeluasiamies	8
	Työsuojelutoimikunta.....	9
	3.3 Ilmoitukset	9
4	LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	9
	4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen	9
	Vapautus	9
	Ansionmenetyksen korvaaminen.....	10
	4.2 Asema	10
	Työsuhde.....	10
	Toimitilat	11
	Palkka- ja siirtosuoja.....	11
	Ammattitaidon ylläpitäminen.....	11
	Liikkeen luovutus	11
	4.3 Työsuhteturva	12

	Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet.....	12
	Yksilösuoja	12
	Ehdokassuoja	12
	Jälkisuoja.....	12
	Korvaukset.....	13
	4.4 Varamiehet	13
5	TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET	13
	Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot.....	13
	Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta.....	13
	Työaikakirjanpito.....	14
	Tietojen luottamuksellisuus.....	14
	Säädökset.....	14
	Yritystä koskevat tiedot.....	14
	Salassapitovelvollisuus.....	14
6	HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN	15
7	KOULUTUS	15
	7.1 Työnantajan antama tai hankkima ammatillinen tai muu koulutus ja yhteinen koulutus	15
	7.2 Ay-koulutus ja ilmoitusajat	16
8	SUOSITUS JA KANNANOTTO TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAN OPPIMISEN EDISTÄMISEKSI	17
9	ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	17
	9.1 Yleistä	18
	9.2 Alihankinta	18
	9.3 Vuokratyövoima	18
	Vuokratyön käyttö.....	18
	Soveltamisohje	18
	Tiedonsaanti.....	18
10	TOISIN SOPIMINEN	19

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS	20
I YLEISET MÄÄRÄYKSET	20
1 § Soveltamisala	20
2 § Irtisanomisen perusteet	21
3 § Työnantajan ja työntekijän noudatettavat irtisanomisajat (koskee myös virkasuhteisia henkilöitä)	22
4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	23
5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen	24
6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen	24
II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ	24
7 § Soveltamisala	24
8 § Irtisanomisen toimittaminen	25
9 § Työntekijän kuuleminen	25
10 § Tuomioistuinkäsittely	25
11 § Välimiesmenettely	25
12 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta	25
13 § Korvauksen määrä	25
III LOMAUTUS	26
14 § Lomauttaminen	26
15 § Ennakkoselvitys	26
16 § Lomautusilmoitus	27
IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	30
17 § Työvoiman vähentämisjärjestys	30
18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle	31
19 § Takaisinottaminen (muuttunut 2018)	31
20 § Seuraamusjärjestelmä	31

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY:N
SEKÄ
JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY:N,
AMATTILIITTO PRO RY:N
JA YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY:N
VÄLINEN

**YLEISSOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA TYÖPAIKOILLA, LUOTTAMUSMIESTEN
JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTUJEN SEKÄ – ASIAMIESTEN ASEMESTA, TIE-
DOTTAMISESTA, KOULUTUKSESTA JA ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖS-
TÄ**

YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan osana PALTA ry:n sekä JHL ry:n, PRO ry:n ja YTN ry:n välisiä seuraavia työehtosopimuksia: Paltan erityisalojen työehtosopimukseen (EPA-TES) perustuvat yrityskohtaiset työehtosopimukset, Luotsausalan työehtosopimus, Losseja koskeva työehtosopimus, Campus-ta Oy:n työehtosopimus, Boreal Kasvinjalostus Oy:n työehtosopimus ja Suomen siemenperunakeskus Oy:n työehtosopimus.

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

Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa PALTA ry:n Paltan erityisalojen (EPA-sektori) 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 sopimuskohdan soveltamisalarajoitus ei koske luottamusmiestointia 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 työnteki-

jän 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.

YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikaväleihin 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 kehittä-

vän 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 neuvotte- luissa.

Ellei toisin sovita, yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta on perustet- tava yritykseen tai sen osaan silloin kun henkilöstön määrä on yli 200, mi- käli kaikki henkilöstöryhmät sitä haluavat.

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

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

Mikäli työnantaja käyttää yrityksen kehittämistoiminnassa hyväkseen ulko- puolisen konsultin tarjoamia palveluita, vastaa työnantaja siitä, että konsult- tiyrityksen toiminta on tämän sopimuksen mukaista.

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallin- non, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä yl- läpitävän 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 toimin- nan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. He osallistuvat myös suunnitelman toteuttamiseen ja seurantaan.

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTA-ORGANISAATIOT

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 käsitteilyä. 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 työlänsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Henkilöstön edustaminen muutosneuvotteluissa

Muista tämän työehtosopimuksen tai sen liitteiden määräyksistä huolimatta yhteistoimintalain 3 luvun mukaisissa muutosneuvotteluissa henkilöstöä edustaa yritykseen työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai luottamusmiehet, ellei henkilöstö ole valinnut muuta yhteistoimintalain mukaista yhteistoimintaedustajaa.

Soveltamisohje:

Tämän määräyksen tarkoituksena on varmistaa, että jokainen tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla oleva työntekijä on edustettuna muutosneuvotteluissa muun yritykseen valitun luottamusmiehen tai luottamusmiesten toimesta, jos kyseessä oleva henkilöstöryhmä ei ole valinnut omaa henkilöstöedustajaa.

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.

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. Työsuojeluvavaltuutettu 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 yhteistoimintasioiden 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.

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.

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

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 sovitussa tehtävissä.

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

Tässä sopimuksessa tarkoitettujen 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 ansionmenetyksen edellisessä kappaleessa todetun mukaisesti taikka palkkaus todetaan kussakin tapauksessa erikseen.

Asema

Työsuhde

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muu henkilöstön edustaja on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäväänsä oman työnsä ohella vai on-

ko 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 alemmipalkkaiseen 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 päättyneen 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 sopimuk-

sen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

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 ammattiaan 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 purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olenaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

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

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmieheshdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, 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 työehtosopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työehtosopimuslain 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 työehtosopimuslain 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

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

Varamiehet

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

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilötiedot

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. Pyydettyä 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 kestoaika. 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 ylityöstä 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.

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 työmarkkina-asioissa 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 työmarkkina-kysymyksiin 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.

KOULUTUS

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.

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

Edellä kohdassa 7.1. tarkoitetun 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 ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matkaajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta.

Ay-koulutus ja ilmoitusajat

Työntekijöille annetaan tilaisuus osallistua kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille, milloin se käy päinsä aiheuttamatta tuntuvaa 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 tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

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

Korvaukset Ay-koulutuksen osalta

Järjestöjen sopimalle työnantajan tuen piiriin kuuluvalle kurssille osallistuvalla alueluottamusmiehellä, pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä, ja heidän varamiehilleen, työsuojeluvaltuutetulla, erityisvaltuutetulla ja heidän varamiehilleen, työsuojeluasiamiehelle, työsuojelutoimikunnan, ja keskus-toimikunnan 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 kullakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pidemmän kurssin osalta on 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.

Ay-koulutuksen vaikutus sosiaalisiin etuihin

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

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.

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

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.

Alihankinta

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

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 erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä.

Tiedonsaanti

Paltan erityisalojen työehtosopimus
4.5.2023 – 28.2.2025

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

TOISIN SOPIMINEN

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

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan osana PALTA ry:n sekä JHL ry:n, PRO ry:n ja YTN ry:n välisiä seuraavia työehtosopimuksia: Paltan erityisalojen työehtosopimukseen (EPA-TES) perustuvat yrityskohtaiset työehtosopimukset, Luotsausalan työehtosopimus, Losseja koskeva työehtosopimus, Campus-ta Oy:n työehtosopimus, Boreal Kasvinjalostus Oy:n työehtosopimus ja Suomen siemenperunakeskus Oy:n työehtosopimus.

Tässä sopimuksessa työntekijällä tarkoitetaan työsopimussuhteista työntekijää tai toimihenkilöä. Tämän sopimuksen 3 §:ssä todettuja irtisanomisaikoja noudatetaan kuitenkin myös virkasuhteisen henkilön osalta.

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 merimieslaissa (423/78), 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 henkilönsä 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.

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 pois-saoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

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

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsuhteesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömistä 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 kokonaisuudella.

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

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

Työnantajan ja työntekijän noudatettavat irtisanomisajat (koskee myös virkasuhteisia henkilöitä)

Ellei työnantajan ja työntekijän kesken ole muusta irtisanomisajasta sovittu, työnantajan ja työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaiset.

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat TSL:n mukaan:

Työsuhte jatkonut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1) enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat TSL:n mukaan:

Työsuhte jatkonut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1) enintään 5 vuotta	14 päivää
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, raskaus- 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 vakiintuneesti 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.

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 irtisanomises- sa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työehtosopimus

Tapauksissa, joissa työntekijän työehtosopimus 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 työehtosopimus.

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työ sopimuksen 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 työ sopimuslain 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.

Irtisanomisesta ilmoittaminen

Ilmoitus työ sopimuksen 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 tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

Soveltamisala

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

Irtisanomisen toimittaminen

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

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.

Tuomioistuinkäsittely

Jollei työ sopimuksen 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.

Välimiesmenettely

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

Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

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 työ sopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työ sopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työehtosopimuslain 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 työehtosopimuksen perusteetonta irtisanomista koskevassa asiassa tehdään sopimus, myös sovitusta korvauksesta on tehtävä vähennys siten kuin edellisessä kappaleessa on sovittu.

LOMAUTUS

Lomauttaminen

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

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitustajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työehtosopimuslain 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 työehtosopimuslain 13:5 §:ssä.

Soveltamisohje

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

Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestoista. 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 työehtosopimuslain, muun sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai luottamusmiehen kanssa.

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 työntöön este johtuu työehtosopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

Työehtosopimuslain 2:12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy lain mukaisesti. Tällöin työnantaja ei ole velvollinen antamaan erillistä lomautusilmoitusta palkanmaksun laka-
tessa.

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työehtosopimuslakia 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 työnsopimuksen 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 siinä 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 myöhemmän 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 jatkua 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 lomautusilmoitusajasta 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 työehtosopimus 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 palaamaan 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 neliömetriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

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 irtisanoetaan 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 koskevissa riidoissa noudatetaan 2 vuoden kanneaikaa 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.

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.

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 työehtosopimuslain takaisinottovelvollisuuden aikana työsuhteen päättymisen jälkeen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Työnantajan työehtosopimuslain mukaisen takaisinottovelvollisuuden pituus määräytyy kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuslain 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 irtisanooneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönsoitukset.

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 työehtosopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Paltan erityisalojen työehtosopimus
4.5.2023 – 28.2.2025

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.