

**TEKNISEN HUOLLON JA KUNNOSSAPIDON  
TYÖEHTOSOPIMUS  
2010 – 2013**

## SISÄLTÖ

<b>ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA</b> .....	<b>4</b>
<b>1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA</b> .....	<b>6</b>
<b>2 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO</b> .....	<b>6</b>
<b>3 § TYÖRAUHAVELVOITE</b> .....	<b>6</b>
<b>4 § PAIKALLINEN SOPIMINEN</b> .....	<b>6</b>
<b>5 § TYÖSUHDE</b> .....	<b>7</b>
1. Työsopimus.....	7
2. Työhönottopaikka.....	7
3. Varsinaisen työntekemispaikan siirto .....	8
4. Lomauttaminen ja irtisanominen .....	8
<b>6 § TYÖAIKAA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET</b> .....	<b>8</b>
1. Säännöllinen työaika .....	8
2. Työajan lyhennyksen toteuttaminen.....	8
3. Vapaan kertyminen .....	9
4. Vapaan antaminen .....	9
5. Ansiotaso .....	10
6. Työajan järjestäminen paikallisesti sopien .....	10
7. Työtuntijärjestelmä .....	10
8. Työajan järjestäminen muutoin kuin paikallisesti sopien .....	11
9. Työajan järjestämisessä noudatetaan myös seuraavia työaikaa koskevia yleisiä määräyksiä:.....	11
10. Työaikalain noudattaminen.....	12
<b>7 § YLITYÖ, SUNNUNTAITYÖ JA VIIKKOVAPAAN AIKANA TEHTY TYÖ</b> .....	<b>12</b>
1. Ylityö .....	12
2. Vuorokautinen ylityö.....	12
3. Viikoittainen ylityö.....	13
4. TES-ylityö.....	13
5. Vuorolisä .....	14
6. Sunnuntaityö .....	14
7. Viikoittainen vapaa-aika ja viikkovapaakorvaus .....	14
<b>8 § HÄLYTYSLUONTAINEN TYÖ JA VARALLAOLO</b> .....	<b>15</b>
1. Hälytysluontoinen työ .....	15
2. Varallaolo .....	15
<b>9 § ARKIPYHÄKORVAUS</b> .....	<b>16</b>
<b>10 § TYÖTURVALLISUUS</b> .....	<b>17</b>
<b>11 § PALKKAUSTA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET</b> .....	<b>18</b>
1. Työpalkat .....	18
2. Työntekijän palkka .....	19
3. Palkkaustavat.....	20
4. Erilliset lisät .....	22
5. Keskituntiansio .....	24
<b>12 § MATKUSTAMINEN</b> .....	<b>25</b>
1. Matkustaminen.....	25
2. Kustannukset ja päivärahat.....	25
3. Matka-ajan palkka .....	26
4. Ateriakorvaus .....	26
5. Asunnon hankkiminen.....	27
6. Erikoismääräyksiä .....	27
7. Työ ulkomailla .....	28
<b>13 § VUOSILOMA</b> .....	<b>30</b>

<b>14 § SAIRAUSAIKA, PERHE- JA TILAPÄINEN HOITOVAPAA</b> .....	<b>31</b>
1. Sairausajan palkka.....	31
2. Korvaava työ.....	34
3. Täydentävät määräykset.....	35
4. Perhevapaat.....	35
5. Lapsen sairastuminen.....	36
6. Vähennykset.....	38
<b>15 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET</b> .....	<b>38</b>
<b>16 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS</b> .....	<b>41</b>
<b>17 § PALKANMAKSU</b> .....	<b>41</b>
<b>18 § KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA SEKÄ TIEDOTUSTOIMINTA</b> .....	<b>41</b>
1. Kokoontuminen.....	41
2. Tiedotustoiminta.....	42
<b>19 § TYÖN SUORITTAMISEN JA PALKANMAKSUN TOTEUTTAMISTAVAN YHTENÄISTÄMINEN</b> .....	<b>43</b>
<b>20 § ERINÄISIÄ KORVAUKSIA</b> .....	<b>43</b>
1. Kunnalliset tehtävät.....	43
2. Henkilökohtaiset merkkipäivät.....	43
3. Kutsunnat.....	43
4. Reserviharjoitukset.....	43
5. Omaisten kuolemantapaukset.....	43
6. Korvausten määrä.....	44
<b>21 § LUOTTAMUSMIEHET</b> .....	<b>44</b>
<b>22 § ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ</b> .....	<b>44</b>
<b>23 § ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN</b> .....	<b>45</b>
<b>24 § JÄSENMAKSUJEN PERIMINEN</b> .....	<b>46</b>

## LIITTEET

<b>LOMAPALKKASOPIMUS 2005</b> .....	<b>47</b>
<b>IRTISANOMISSUOJASOPIMUS</b> .....	<b>49</b>
<b>IRTISANOMISSUOJASOPIMUKSEN SOVELTAMISPÖYTÄKIRJA</b> .....	<b>59</b>
<b>LUOTTAMUSMIESSOPIMUS</b> .....	<b>61</b>
<b>TT-SAK YLEISSOPIMUS - TIETO- JA TEKNIikka-ALOJEN TYÖNANTAJALIITTO TIKLI RY</b> .....	<b>72</b>
<b>SOPIMUS TYÖAJASTA KOLMIVUOROTYÖSSÄ</b> .....	<b>82</b>

# TEKNISEN HUOLLON JA KUNNOSSAPIDON TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 30. syyskuuta 2010

Paikka Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n toimisto, Helsinki

Läsnä	Harri Hietala	Tikli ry	puheenjohtaja
	Ari Luodes	Tikli ry	
	Samuel Kääriäinen	Tikli ry	
	Jyrki Virtanen	Metallityöväen Liitto ry	
	Kari Vilkman	Metallityöväen Liitto ry	
	Jari Myllykoski	Metallityöväen Liitto ry	

## 1 SOPIMUSKAUSI

Teknisen huollon ja kunnossapidon työehtosopimus on tänään allekirjoitettu ja se on voimassa 1.10.2010 alkaen. Sopimuskausi päättyy 30.9.2013.

## 2 PALKANTARKISTUKSET

### Yleiskorotus 1.10.2010

Palkkoja korotetaan 1.10.2010 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,5 prosenttia.

### Tulevat palkantarkistukset

Osapuolet neuvottelevat vuosina 2011 ja 2012 kunkin vuoden toukokuun 31. päivään mennessä 1.10.2011 lukien ja 1.10.2012 lukien toteutettavista palkantarkistuksista.

Ellei palkantarkistuksista edellä olevan mukaisesti päästä sopimukseen toukokuun 31. päivään mennessä, kumpikin sopimusosapuoli voi irtisanoa tämän sopimuksen 31.5.2011 tai 31.5.2012 mennessä päättymään 30.9.2011 ja 30.9.2012.

## 3 TYÖRYHMÄT

### 3.1 PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

Allekirjoittaneet liitot asettavat työryhmän laatimaan palkkarakenteen vaatimat ohjetyöt ja palkkarakenteen vaatimat määritykset. Työryhmän on saatava työnsä päätökseen 31.5.2011.

Liittojen välinen työryhmä määrittää pisteyttämällä ohjetöiden työnvaativuudet ja sijoittaa ohjetyöt vaativuusryhmiin. Tämä ryhmittely muodostaa perustan yrityskohtaiselle työtehtävien vaativuuden määrittelylle.

Työryhmä sopii vuoden 1997 työajan lyhennysmuutoksen käyttöönotosta ansiotasoa alentamatta 1.6.2011 alkaen.

### **3.2**

#### **VARALLAOLOJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN**

Osapuolet asettavat työryhmän, jonka tavoitteena on kehittää työehtosopimuksen 9 §:n mukaista varallaolojärjestelmää. Työryhmä tekee esityksensä uudeksi valmiusaikajärjestelmäksi 30.4.2011 mennessä.

### **3.3**

#### **TYÖAIKA VUOROTYÖSSÄ**

Osapuolet asettavat työryhmän selvittämään vuorotyön työaikaa koskevia säännöksiä. Tämän sopimuksen liitteenä olevaa sopimusta työajasta kolmivuorotyössä (LIITE 5) noudatetaan siihen saakka, kunnes työryhmä on saanut työnsä päätökseen.

### **3.4**

#### **MÄÄRÄAIKOJEN LASKEMINEN**

Sopimuksen osapuolet noudattavat tulkinnoissaan työehtosopimustekstin ohella tämän työehtosopimuksen liitteenä olevaa irtisanomissuojasopimusta (liite 2). Osapuolet asettavat työryhmän, jonka tavoitteena on täsmentää työehtosopimuksen ja sen osana noudatettavan irtisanomissuojasopimuksen määräaikojen laskemiseen liittyviä säännöksiä.

### **3.5**

#### **JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE**

Osapuolet toteuttavat jatkuvan neuvottelun periaatetta sopimuskauden aikana siten, että neuvottelevat esiin tulevista sopimusten muutostarpeista toisen osapuolen esityksestä.

Osapuolet valmistelevat koulutusaineiston jatkuvasta neuvottelumenettelystä.

- Jatkuvan neuvottelun periaate määräaikaisissa lomautustilanteissa

Osapuolet sitoutuvat ohjaamaan ja kouluttamaan paikallisia osapuolia jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteiden mukaiseen toimintaan.

## **4**

### **PÖYTÄKIRJAN PÄTEVYYS JA ALLEKIRJOITTAMINEN**

Todettiin, että tällä pöytäkirjalla on sama voima kuin varsinaisella työehtosopimuksella.

Helsingissä 22. lokakuuta 2010

### **TIETO- JA TEKNIikka-ALOJEN TYÖNANTAJALIITTO TIKLI RY**

Harri Hietala

### **METALLITYÖVÄEN LIITTO ry**

Riku Aalto

Matti Mäkelä

## **1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA**

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n jäsenyritysten ja niiden työntekijöiden työsuhteissa, jotka työskentelevät erilaisissa kiinteistöjen ja teollisuuden teknisissä, mekaanisissa tai muissa ylläpito-, huolto-, kunnossapito- ja niihin liittyvissä projektitehtävissä, ei kuitenkaan valmistavan teollisuuden omiin tuotteisiin liittyvässä huolto- ja kunnossapitotoiminnassa.

## **2 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**

Tämä sopimus on voimassa 1.10.2010 lukien 30.9.2013 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Mikäli 1.10.2011 tai 1.10.2012 toteutettavien palkantarkistusten osalta ei päästä yksimielisyyteen edeltävän toukokuun 31. päivään mennessä, voi kumpikin osapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 30.9.2011 tai 30.9.2012. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava toukokuun 31. päivään mennessä toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

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

## **3 § TYÖRAUHAVELVOITE**

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

## **4 § PAIKALLINEN SOPIMINEN**

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

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

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

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

Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen ilmenee kustakin työehtosopimusmääräyksestä.

Paikallisen sopimisen osapuolina ovat, ellei asianomaisesta työehtosopimusmääräyksestä muuta johdu,

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

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

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

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

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

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

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

## **5 § TYÖSUHDE**

### **1. Työsopimus**

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

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

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

### **2. Työhönottopaikka**

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

### 3. Varsinaisen työntekemispaikan siirto

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

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

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

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

### 4. Lomauttaminen ja irtisanominen

Lomautusta tai irtisanomista koskevissa asioissa noudatetaan tämän sopimuksen liitteenä olevaa irtisanomissuojasopimusta (LIITE 2).

## 6 § TYÖAIKAA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET

### 1. Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia työvuorokaudessa ja 40 tuntia työviikossa. Työskenneltäessä normaalisti täysaikaisesti eli 40-tuntisin työviikoin, tulee työaika päivä- ja kaksivuorotyössä tasata siten, että se on

vuonna 2009 keskimäärin	36,4 tuntia viikossa
vuonna 2010 "	36,6 "
vuonna 2011 "	36,6 "
vuonna 2012 "	36,1 "

### Pöytäkirjamerkintä:

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

### 2. Työajan lyhennyksen toteuttaminen

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

### 3. Vapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana kohdassa 1 tarkoitetuissa työaikamuodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

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

Työssäoloon rinnastettavaa aikaa ovat myös

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

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

Vapaapäiväksi ei voida määrätä ennalta tiedossa olevaa työehtosopimuksen tai lain perusteella annettavaa vapaapäivää.

### 4. Vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on tasattava viimeistään vuoden loppuun mennessä tai paikallisesti sopimalla kesäkuun loppuun mennessä. Työntekijällä on vuoden alussa oikeus kolmeen työajan lyhennysvapaaseen. Vapaata annettaessa noudatetaan vähintään viikon ilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita. Vapaa annetaan vähintään työvuoro kerrallaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita. Vapaan antamisesta tulee ensisijaisesti pyrkiä sopimaan. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana.

Jos työntekijän työsuhde päättyy eikä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyttä vapaata vastaava palkka keskituntiansion mukaan. Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää tätä vastaavan palkan työntekijän lopputilistä.

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

## 5. Ansiotaso

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

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle ansionmenetys korvataan säilyttämällä kuukausipalkka ennallaan.

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

## 6. Työajan järjestäminen paikallisesti sopien

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

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

Paikallisesti voidaan sopia

1. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus 1. kohdasta poikkeavasti
2. yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta työaikapankkisopimuksessa
3. työvuorokauden ja työviikon alkaminen
4. vuorokautisen työajan lepoaika
5. työtuntijärjestelmän muuttaminen.

## 7. Työtuntijärjestelmä

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

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

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

Ellei paikallisesti toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen

muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

*Soveltamisohje:*

*Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua työpaikalla on tarkoitus siirtyä takaisin käytössä olevaan työtuntijärjestelmään. Työajan muuttamista koskevat määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.*

## **8. Työajan järjestäminen muutoin kuin paikallisesti sopien**

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

### **Työvuorokausi**

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

### **Päivittäisen työajan sijoitus**

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

### **Päivittäinen lepoaika**

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

### **Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen**

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

### **Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi**

Säännöllistä työaika keskimääräiseksi järjestettäessä noudatetaan enintään vuoden pituista tasoittumisajanjaksoa.

## **9. Työajan järjestämisessä noudatetaan myös seuraavia työaika koskevia yleisiä määräyksiä:**

### **Työajan seuranta**

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

### **Arkipyhäviikot ja vapaapäivät**

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

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

## **Tauot**

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

## **Yötyö**

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 26 §:n säännöksiä noudattaen tai sopimalla paikallisesti.

## **10. Työaikalain noudattaminen**

Muilta osin noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä.

## **7 § YLITYÖ, SUNNUNTAITYÖ JA VIIKKOVAPAAN AIKANA TEHTY TYÖ**

### **1. Ylityö**

Ylityötä tehdään työaikalaisissa säädetyin rajoituksin. Ylityökorvaus, jota seuraavassa kutsutaan ylityölisäksi, maksetaan tämän pykälän kohtien 2 ja 3 mukaisesti, ellei paikallisesti ole sovittu kohdan 5 mukaisesta ylityölisänmääräytymistavasta.

Ylityölisän laskentaperusteena on tuntipalkkaisella työntekijällä työehtosopimuksen 11 §:n 5 kohdan mukainen keskituntiansio. Kuukausipalkkaisen työntekijän ylityölisän maksamisessa tarvittava tuntipalkka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.

Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

*Soveltamisohje:*

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

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

### **2. Vuorokautinen ylityö**

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

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

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

### 3. Viikoittainen ylityö

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

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

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

### 4. TES-ylityö

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

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

Lisätyönä tehtävä työ

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

Ellei pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehty työ edellä b)-kohdan mukaan tule korvatuksi 100 %:n viikkoylityölisällä, maksetaan tämä lisä sanotusta työstä 100 %:n suuruisena. Tämä ei koske jatkuvaa yksi- ja kaksivuorotyötä eikä keskeytymätöntä kolmivuorotyötä. Sanottuina päivinä voidaan työtä tehdä työaikalain 33 §:n 1 momentin mukaisin edellytyksin.

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

säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä.

*Soveltamisohje:*

*Hyväksyttävillä poissaoloilla tarkoitetaan työntekijän vuosilomaa, sairaudesta johtuvaa työkyvyttömyyttä, sairaan lapsen hoidon järjestämiseksi annettua vapaata, taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin perustuvaa lomautusta, työnantajan määräyksestä tehtyä matkaa tai reservin harjoitusta.*

*Tässä momentissa oleva maininta lomautuksesta ei koske lyhennettyä työviikkoa.*

## **5. Vuorolisä**

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

*Soveltamisohje:*

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

Vuorotyölisä maksetaan ylityöajalta yksinkertaisena.

## **6. Sunnuntaityö**

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

## **7. Viikoittainen vapaa-aika ja viikkovapaakorvaus**

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

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

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

## *Pöytäkirjamerkintä:*

*Viikkovapaan ei katsota toteutuvan aikana, jolloin työntekijä on poissa työstä oman sairautensa tai sairaan lapsen hoidon vuoksi. Työntekijälle korvataan hänen menettämänsä viikkovapaa tämän momentin mukaisesti, ellei hän saa viikkovapaataan muutoin.*

## *Soveltamisohje:*

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

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

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

## **8 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ JA VARALLAOLO**

### **1. Hälytysluontoinen työ**

Jos työntekijä kutsutaan hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, kun hän on jo poistunut työpaikaltaan, maksetaan hänelle vähintään yhden tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus, jos työ on ylityötä. Tämän lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

- a) Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä mutta ennen klo 21:tä, maksetaan kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.
- b) Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00:n ja klo 06.00:n välisenä aikana, maksetaan kolmen tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus. Mikäli työ on samalla ylityötä, on ylityökorvaus tämän kohdan mukaisissa tapauksissa heti 100 %.

Jos työntekijälle hänen klo 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikaltaan jo poistuttuaan palata samana työvuorokautena ylityöhön, joka alkaa klo 21.00:n jälkeen, hänelle maksetaan kohdassa a) mainittu ylimääräinen kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ilman ylityölisää.

### **2. Varallaolo**

Jos työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta varallaoloajalta puolet

hänen keskituntiansionsa mukaisesta palkasta varallaoloaikaan työaikaan lukematta. Sopimuksessa on mainittava varallaoloajan pituus.

Muuta valmiusaikaa kuin edellä tarkoitettua asuntovarallaoloa koskevat ehdot sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Tällaista valmiusaikaa ei lueta työajaksi.

Tämän momentin mukaisissa tilanteissa ei työntekijän työhön kutsumiseen sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

## **9 § ARKIPYHÄKORVAUS**

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

*Soveltamisohje:*

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

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

*Soveltamisohje:*

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

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

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

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

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

Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

## 10 § TYÖTURVALLISUUS

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

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

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

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

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

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

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

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

*Soveltamisohje:*

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

*Yhteisellä toteamisella tarkoitetaan määräyksessä sitä, että yhteistyöelimessä edustettuna olevat eri ryhmät ovat hankintaehdotuksesta samaa mieltä. Edellä sanottu ei tarkoita tavanomaista työvaatetusta, jota työntekijä työssään käyttää estääkseen omia vaatteitaan tai itseään likaantumasta.*

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

*Soveltamisohje:*

*Huollolla tarkoitetaan suoja-pukujen pesua sekä rikkoutuneiden korjausta tai uusimista.*

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

## **11 § PALKKAUSTA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET**

### **1. Työpalkat**

#### **Työtehtävän vaativuuden määrittäminen, työryhmät ja työkohtaiset tuntipalkat**

##### **Työtehtävien vaativuuden määrittäminen**

Työtehtävät sijoitetaan niiden vaatiman oppimisajan, työn edellyttämän vastuun ja työolosuhteiden yhteisvaikutuksen perusteella kuuteen (6) työnvaativuusryhmään. Vaativuuden määrittely tehdään sopijapuolten hyväksymän pisteytysjärjestelmän, ohjetöiden ja koulutusaineiston mukaisesti.

##### **Liittojen välinen työryhmä**

Allekirjoittaneet liitot asettavat työryhmän laatimaan palkkarakenteen vaatimat ohjetyöt ja palkkarakenteen vaatimat määritykset. Työryhmän on saatava työnsä päätökseen 31.5.2011.

Liittojen välinen työryhmä määrittää pisteyttämällä ohjetöiden työnvaativuudet ja sijoittaa ohjetyöt vaativuusryhmiin. Tämä ryhmittely muodostaa perustan yrityskohtaiselle työtehtävien vaativuuden määrittelylle.

Yrityskohtainen työryhmä sijoittaa muut työtehtävät vaativuusryhmiin vertailemalla työtehtäviä ohjetöihin. Jos työtehtävien vaativuuden määrittelyssä ei päästä yksimielisyyteen, asia ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

##### **Ylläpito ja koulutus**

Työtehtävien vaativuusryhmittelyä on pidettävä jatkuvasti ajan tasalla. Työtehtävän muuttuessa pysyvästi määritetään työtehtävän vaativuus uudelleen ja tehtävä sijoitetaan sen vaativuuden edellyttämään vaativuusryhmään.

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

## Työkohtaiset tuntipalkat

Työkohtaiset tuntipalkat (euroa/t) työnvaativuusryhmissä ovat seuraavat:

PALKKA- RYHMÄT	TYÖ- KOHTAISET PALKAT	HENKILÖKOHTAISET PERUSPALKAT					
		3 %	7 %	12 %	16 %	21 %	25 %
001	8,30	8,55	8,88	9,30	9,63	10,04	10,38
002	8,96	9,23	9,59	10,04	10,39	10,84	11,20
003	9,68	9,97	10,36	10,84	11,23	11,71	12,10
004	10,46	10,77	11,19	11,72	12,13	12,66	13,08
005	11,29	11,63	12,08	12,64	13,10	13,66	14,11
006	12,20	12,57	13,05	13,66	14,15	14,76	15,25

## Työkohtaiset kuukausipalkat

Työkohtaiset kuukausipalkat (euroa/kk) työnvaativuusryhmissä ovat seuraavat:

PALKKA- RYHMÄT	TYÖ- KOHTAISET PALKAT	HENKILÖKOHTAISET PERUSPALKAT					
		3 %	7 %	12 %	16 %	21 %	25 %
001	1447	1490	1548	1621	1679	1751	1809
002	1563	1610	1672	1751	1813	1981	1954
003	1688	1739	1806	1891	1958	2042	2110
004	1823	1878	1951	2042	2115	2206	2279
005	1969	2028	2107	2205	2284	2382	2461
006	2127	2191	2276	2382	2467	2573	2659

## 2. Työntekijän palkka

Täysin työkykyinen ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä.

### Työntekijän peruspalkka

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

### Työntekijän työkohtainen palkan osuus ja palkkaryhmä

Työntekijän työkohtainen palkan osuus ja palkkaryhmä määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä työtehtävien perusteella. Työkohtainen palkan osuus ja palkkaryhmä määräytyy sen työnvaativuusryhmän perusteella, johon kuuluvat työtehtävät edustavat suurinta osuutta työntekijän tekemistä töistä.

Esimies selvittää työntekijän pääsääntöisesti tekemät työtehtävät ja määrittää työntekijälle työtehtävien vaativuuden edellyttämän palkkaryhmän ja palkan työkohtaisen osuuden. Palkkaryhmä ja työkohtaisen palkan osan määräytyminen käydään läpi työntekijän kanssa. Jos palkkaryhmän määräytymisessä syntyy erimielisyys, asia ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Työntekijän työkohtaisen palkan osuuden ja palkkaryhmän tulee vastata hänen pääsääntöisesti tekemiensä työtehtävien vaativuusryhmää. Tämä todetaan säännöllisin väliajoin tapahtuvassa tarkastelussa vähintään kerran vuodessa. Työntekijän tehtävien vaativuusryhmän muuttuessa pysyvästi on työkohtainen palkan osuus ja palkkaryhmä määritettävä seuraavan palkanmaksukauden alusta.

## **Työntekijän henkilökohtainen palkan osuus**

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

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

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

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

Luottamusmiehelle annetaan selvitys henkilökohtaisten palkanosuuksien jakautumisesta porrastusryhmittäin.

Henkilökohtainen palkan osuus porrastetaan yhteensä 6 portaaseen.

Henkilökohtainen palkan osuus on suuruudeltaan vähintään 3 prosenttia ja enintään 25 prosenttia työntekijän työkohtaisesta palkan osuudesta. Työpaikkakohtaisesti työntekijöille määriteltyjen henkilökohtaisten palkan osuuksien prosenttilukujen keskiarvo porrastusryhmittäin on 11–17 prosentin välillä. Keskiarvon toteutuminen todetaan kaikkia työntekijöitä koskevien määritysten yhteydessä.

## **Nuoret työntekijät**

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden palkka 1.10.2010 lukien on 7,50 euroa/tunti.

Jos nuori työntekijä tekee samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja hänellä on työn edellyttämä työtaito ja pätevyys, eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

## **Harjoittelijat**

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

## **3. Palkkaustavat**

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

## **Henkilökohtainen aikapalkka**

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

Työntekijän henkilökohtainen aikapalkka muodostuu peruspalkasta ja mahdollisesta aikapalkkaosuudesta.

Aikapalkkaosuuden tulee tukea peruspalkan määritysperiaatteita.

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

## **Muunnettu kuukausipalkka**

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

## **Työkohtainen aikapalkka**

Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä on sidottu suoritus- tai pakkotahtiseen työhön eikä hänelle ole voitu tarjota työtä suorituspalkalla, maksetaan hänelle tällaiselta ajalta työkohtaista aikapalkkaa lisääntyneen työsuorituksen ja työtehon suhteessa.

Työkohtaisesta aikapalkasta on sovittava ennen työnteon alkamista.

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

Korkeamman palkan maksaminen edellyttää vähintään viikon kestävää sijaisuutta. Korkeampaa palkkaa ei makseta vuosilomasijaisuuksien ajalta.

## **Suorituspalkka**

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

Työntekijöillä on ennen suorituspalkkatyön aloittamista ja yksikköhinnasta sopimista oikeus saada tiedot työn palkkaperusteista ja palkan muodostumisesta.

Suorituspalkkatyön mittaus suoritetaan työnjohdon ja työntekijän tai työntekijän niin vaatiessa yhdessä häntä edustavan luottamusmiehen kesken.

Suorituspalkkatyön hinnoittelun perusteena käytetään tehtävän työn työkohtaista palkkaa ja suoritusnormia. Hinnoittelun tulee olla sellainen, että työntekijän suorituspalkka-ansio nousee normaalilla suoritusvauhdilla vähintään 25 prosenttia työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeammaksi. Suorituspalkkatyön hinnan tulee vastata todellisia olosuhteita ja menetelmiä. Hinnoitteluun vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina pidetään

suorituspalkkatyön hinta ennallaan. Suorituspalkkatyöstä maksetaan työntekijälle vähintään henkilökohtainen aikapalkka.

#### 4. Erilliset lisät

##### A Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa

Työolosuhteet otetaan huomioon työn vaativuutta määriteltäessä.

Jos työskentelyolosuhteissa esiintyy selvästi havaittavaa tilapäistä poikkeamaa, jota ei ole otettu huomioon työn vaativuutta määriteltäessä, maksetaan haitan suuruuden perusteella määriteltyä erillistä lisää, joka on enintään 54 senttiä/tunti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.10.2010 tai lähinnä sen jälkeen.

*Soveltamisohje:*

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

##### B Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus

Jos työskentelyolosuhteissa esiintyy sellaista poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta, jota ei voida ottaa huomioon työn vaativuutta määriteltäessä, työntekijälle maksetaan haitan suuruuden perusteella erillistä lisää, joka on vähintään 41 senttiä/tunti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.10.2010 tai lähinnä sen jälkeen.

*Soveltamisohje:*

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

##### C Vuorotyö, ilta- ja yötyö

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää (senttiä/tunti) seuraavasti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.10.2010 tai lähinnä sen jälkeen:

iltavuoro	(esim. klo 14–22)	109 senttiä/tunti
yövuoro	(esim. klo 22–06)	200 senttiä/tunti

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

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

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

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan hänen kultakin lauantaityövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä, jonka suuruus on 200 senttiä/tunti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä 1.10.2010 tai lähinnä sen jälkeen.

Tätä lisää ei oteta huomioon työehtosopimuksen 11 §:n 5 kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

## D Palvelusvuosilisä

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

*Soveltamisohje:*

*Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa palvelusvuosilisän maksutapaa.*

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Lisänä maksettava euromäärä
	lasketaan kaavasta:
10 mutta ei 15 vuotta	2 x Lkk x KTA
15 mutta ei 20 vuotta	4 x Lkk x KTA
20 mutta ei 25 vuotta	6 x Lkk x KTA
25 vuotta tai enemmän	8 x Lkk x KTA

kaavassa

Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä

KTA on työehtosopimuksen 11 §:n 5 kohdassa tarkoitettu kolmannen neljänneksen keskituntiansio.

*Soveltamisohje:*

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

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

*Soveltamisohje:*

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

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

Palvelusvuosilisä maksetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 11 §:n 5 kohdan mukaista eikä lomapalkkasopimuksen 2 §:n 1. kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

### **E Tulospalkkio ja tulospalkkiolisät**

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

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

Tulospalkkion käyttöönotosta sovitaan paikallisesti ja se kirjataan.

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

Tulospalkkiolisiin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.

### **F Erilliset palkkiot**

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

Ammattitutkinto	200 euroa
Erikoisammattitutkinto	300 euroa

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

## **5. Keskituntiansio**

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

Työntekijän, jonka palkka on määritelty jonkun muun aikatekijän kuin tunnin perusteella (viikko, kausi, kuukausi) keskituntiansiota ei lasketa. Ansionmenetyksen korvaamisen, yli- ja sunnuntaityölisän, viikkovapaakorvauksen ja eräiden korvausten maksamisessa noudatetaan määräyksiä palkanmaksusta kuukausipalkkana.

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

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

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

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

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

*Sovellettamisohje:*

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

Edellisten momenttien mukaan laskettujen eri vuosineljännesten keskituntiansioita käytetään seuraavasti:

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

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

## **12 § MATKUSTAMINEN**

### **1. Matkustaminen**

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

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

### **2. Kustannukset ja päivärahat**

Työnantaja korvaa kaikki ylimääräiset ja tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset, sopimukseen perustuva oman auton käyttö sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuupaikkalippujen hinnat. Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee

tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä. Työntekijän on tarvittaessa selvitettävä ajopäiväkirjan tms. avulla toteutuneet matkat.

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

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

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

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

Yöpymiskustannusten korvaustavat ovat:

- hotellimajoitus: hotellimajoituksen enimmäismäärät matkavuorokautta kohden ovat vuonna 2010 Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupungeissa enintään 158 euroa ja muissa kunnissa enintään 98 euroa.
- yöpymisraha: jos työntekijä ei esitä majoituslaskua, työnantaja suorittaa 10 euron yöpymisrahan yöltä,
- makuu- tai hyttipaikka: yöltä (kello 21.00–7.00), ei makseta yöpymisrahaa.

### **3. Matka-ajan palkka**

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

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

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

### **4. Ateriakorvaus**

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

Ateriakorvausta ei kuitenkaan makseta, mikäli työntekijällä on mahdollisuus työnantajan järjestämään ns. verotusarvon mukaiseen ateriaetuuun (esim. lounasseteli), tai mikäli

työntekijä työskentelee saman yrityksen eri työpaikoilla, joissa on työnantajan tukema työpaikkaruokailu.

## 5. Asunnon hankkiminen

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

Mikäli työnantaja komennuspaikkakunnalla kiinteässä työkohteessa järjestää työntekijälle asunnon, tulee työnantajan tähän tarkoitukseen hankkiman majoituskaluston olla sellaista, että asumistilaa kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 m<sup>3</sup> ja että samaan huoneeseen majoitetaan enintään kaksi henkilöä. Tämän lisäksi majoitustilojen yhteyteen varataan olosuhteisiin nähden riittävät sosiaaliset ja virkistystilat.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan pyrittävä majoittamaan työntekijät yhden hengen huoneisiin, jos työkomennus jatkuu yli 1 kuukauden.*

Työnantajan hankkimassa majoitukseen käytetyssä asuntovaunussa tulee olla asumistilaa 7 m<sup>3</sup> majoitettua työntekijää kohti.

*Soveltamisohje:*

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

## 6. Erikoismääräyksiä

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

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

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

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

#### *1. Vapaapäiviltä maksettava päiväraha*

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

#### *2. Päiväraha työpäivältä*

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

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

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

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

#### *Soveltamisohje:*

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

## **7. Työ ulkomailla**

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

Sovittavia asioita ovat muun muassa:

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

Päivärahaa maksetaan seuraavasti:

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

Venäjän ja Suomen rajan läheisyydessä olevilla uudisrakennustyömailla, kuten Kostamuksessa, Svetogorskissa ja Kamenogorskissa sekä muissa vastaavanlaisissa työkohteissa, sovitaan matkатыön aiheuttamien kustannusten korvaamisesta liittojen yhteisesti hyväksymien periaatteiden mukaisesti. Mikäli tiettyyn kohteeseen soveltuvia periaatteita ei ole liittojen kesken hyväksytty, neuvottelevat liitot asiasta tämän sopimuksen 23 §:ssä olevaa neuvottelujärjestystä noudattaen. Siihen saakka, kunnes liitot ovat hyväksyneet yhteiset periaatteet, korvataan matkатыön aiheuttamat kustannukset tämän pykälän 2 kohdan mukaisesti.

*Soveltamisohje:*

*Säännös koskee vain sellaisia Venäjän ja Suomen rajan läheisyydessä sijaitsevia rakennus- tai asennustyömaita, joilla työskentelee useita suomalaisia yrityksiä.*

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Ruotsin työehtosopimusten soveltamisvelvollisuuden perusteella noudatetaan Ruotsin osalta seuraavia poikkeusmääräyksiä:*

*a) yritys, joka liittyy Ruotsissa olevien työmaidensa osalta jonkin ruotsalaisen työnantajaliiton jäseneksi ja näin ollen on velvollinen soveltamaan Ruotsissa voimassa olevaa työehtosopimusta sinne lähettämiinsä työntekijöihin, vapautuu Suomessa voimassa olevien työehtosopimusten soveltamisesta;*

*b) työnantaja ei ole velvollinen soveltamaan vastaavalta ajalta samoihin työntekijöihin Suomessa voimassa olevia lain ja työehtosopimusten määräyksiä vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta ja maksamisesta;*

*c) Ruotsin kyseisen työehtosopimuksen mukaan maksettuja palkkoja tai sovellettuja työehtoja ei oteta huomioon määrättäessä Suomeen palanneen työntekijän palkka- tai muita työehtoja Suomessa voimassa olevien työehtosopimusten mukaan;*

*d) edellä olevia pöytäkirjamerkinnän kohtia a) - c) sovelletaan myös siinä tapauksessa, että yritys on solminut erillisen työehtosopimuksen ruotsalaisen ammattiliiton kanssa.*

Paikallisesti voidaan tämän pykälän määräyksistä sopia toisin.

## 13 § VUOSILOMA

### Vuosiloma

#### 1.

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan keskusjärjestöjen välillä 21.3.2005 allekirjoitetun lomapalkkasopimuksen mukaan.

Vuosilomapalkan maksamisen jaksottamisesta voidaan paikallisesti sopia niin, että lomapalkka erääntyy palkanmaksukausittain vuosiloman aikana. Lomapalkka tulee tällöin kuitenkin olla kokonaisuudessaan maksettuna viimeistään siinä palkanmaksussa, jossa maksetaan vuosiloman jälkeisen ensimmäisen työpäivän palkka.

*Soveltamisohje:*

*Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa vuosilomapalkan maksutapaa.*

#### 2.

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Ellei paikallisesti lomarahana maksamisen ajankohdasta muuta sovita, maksetaan lomaraha seuraavasti:

Puolet lomarahasta maksetaan ennen vuosiloman alkamista. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön. Saadaksean lomarahana jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

*Soveltamisohje:*

*Sopimus lomarahojen maksamisen ajankohdasta tehdään työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen kirjallisesti. Lomaraha tulee kuitenkin näissäkin tapauksissa sopia kokonaisuudessaan maksettavaksi viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkamista.*

*Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa lomarahana maksutapaa.*

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

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde lomakautena päättyy muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä.

Lomaraha maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

*Soveltamisohje:*

*Määräaikaisen työsuhteen päättymisen ei ole työntekijästä itsestään johtuva syy.*

Jos työnantaja lomakautena päättää työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä kesken tämän vuosiloman, maksetaan työntekijälle myös lomarahana jälkimmäinen osa. Mikäli työntekijälle ei ole annettu vuosilomaa ennen tällä tavoin tapahtunutta työsuhteen päättymistä, maksetaan työntekijälle koko lomараha.

Vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle tai lykätyle vanhuuseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomараha siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

*Soveltamisohje:*

*Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomараha myös mahdollisesta kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.*

Työntekijän astuessa vakinaiseen palvelukseen asevelvollisuuden suorittamiseksi maksetaan lomараha siitä lomапalkasta ja lomakorvauksesta, johon hän on oikeutettu palvelukseen astuessaan.

*Soveltamisohje:*

*Määräystä sovelletaan vastaavasti myös siviilipalvelusvelvolliseen.*

## **14 § SAIRAUSAIKA, PERHE- JA TILAPÄINEN HOITOVAPAA**

### **1. Sairausajan palkka**

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

*Soveltamisohje:*

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

Sairausajan palkka maksetaan seuraavin edellytyksin:

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

*Soveltamisohje:*

#### **Työkyvyttömyyden toteaminen**

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

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

### **Yrityksen terveystalvelujen käytön ensisijaisuus**

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

### **Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet**

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

*Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.*

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

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti

#### Kalenteriajanjakso

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

Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän työtuntijärjestelmän mukaisilta säännöllisiltä työtunneilta.

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

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

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

Jos työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, maksetaan sairausajan palkka myös karenssipäivältä.

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

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

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

*Soveltamisohje:*

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

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

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, aloitetaan sairausajan palkan maksaminen ilman karenssipäivää, jos korvausajanjakso ei tämän sairauden osalta ole tullut täyteen. Sairausajan palkan maksamista jatketaan, kunnes sairaus- tai korvausajanjakso on päättynyt.

*Soveltamisohje:*

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

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

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

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

*Soveltamisohje:*

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

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

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

Jos työntekijä sairastuu vuosilomansa aikana ja yli 7 sairaspäivän jatkuvan vuosiloman osa siirretään myöhemmin pidettäväksi, työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa tämän pykälän mukaisesti loman siirtoajankohdasta eteenpäin.

*Soveltamisohje:*

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

Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyn lomautusilmoitusta annettaessa ja sairaus jatkuu lomautuksen jo alettua, maksetaan sairausajan palkka tämän pykälän mukaisesti myös lomautusajalta, kunnes työkyvyttömyys tai korvausajanjakso on päättynyt.

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

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

## **2. Korvaava työ**

Työntekijä ei välttämättä aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvyn. Työntekijälle saattaa olla mahdollista osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa työtä tai joskus myös työntekijälle soveltuvaa koulutusta.

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

Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla yhdessä käsiteltyihin menettelytapasääntöihin ja konsultaatioon työterveyslääkärin kanssa. Ennen korvaavan

työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun työterveyslääkärin kanssa.

### **3. Täydentävät määräykset**

#### **1) Ohjaaminen työehtosopimuksen määräysten oikeaan soveltamiseen**

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

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

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

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

#### **2) Sairauskassa**

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

#### **3) Työpaikkakassa**

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

### **4. Perhevapaat**

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

## *Soveltamisohje:*

*Jos uusi äitiysvapaa alkaa edellisen perhevapaan aikana siten, että työntekijä ei palaa välillä työhön, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysvapaan osalta.*

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

Jos työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan työntekijälle vapaata samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä äitiys- tai isyysvapaaseen rinnastettava vapaa, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa äitiys- tai isyysvapaan palkan maksamista koskevien työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

## **5. Lapsen sairastuminen**

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

### a) Selvitys lapsen sairastumisesta

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

### b) Poissaoloon oikeutetut henkilöt

Poissaoloon oikeutettuja ovat vakituisesti lapsen kanssa samassa taloudessa asuvat

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

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

### c) Poissaolo-oikeutta käyttävä henkilö

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

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

### d) Poissaolon tarkoitus ja kesto

Työntekijän poissaolon on oltava välttämätöntä äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Työnantajalla on oikeus saada selvitys lapsen hoitopaikan

sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

e) Huoltajan ansiotyöedellytys

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

Edellä sanottu ei koske tilannetta, jossa toinen lapsen huoltajista on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon ase- tai siviilipalvelusvelvoitteiden vuoksi.

f) Molemmat huoltajat vuorotyössä

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

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

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

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

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

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

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

## 6. Vähennykset

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

*Soveltamisohje:*

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

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

*Soveltamisohje:*

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

## 15 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

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

- valtioneuvoston asetukseen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/01) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- lakiin nuorista työntekijöistä (998/93)
- säteilylakiin (592/91)
- tartuntatautilakiin (583/86).

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

Työnantaja maksaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista sekä tämän työehtosopimuksen mukaisen päivärahan silloin, kun työntekijä lähetetään edellä

mainituissa säännöksissä tarkoitettuihin tarkastuksiin tai tutkimuksiin taikka määrätään näiden perusteella jälkitarkastukseen.

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

Muita kuin lakisääteisiä lääkärintarkastuksia koskevat ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat:

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

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

#### **b) Erityisedellytykset**

Ansion menetys korvataan:

1. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

## 2. Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

## 3. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

## 4. Äitiysrahan saamiseen liittyvä tarkastus tai tutkimus

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

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

## 5. Äkillinen hammassairaus

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

Mikäli työntekijä joutuu käymään lääkärintarkastuksessa työsuhteen alkaessa sen vuoksi, että työnantaja pitää lääkärintarkastusta työsuhteen syntymisen tai jatkumisen ehtona, työntekijälle korvataan lääkärintarkastuksesta ja siihen mahdollisesti liittyvästä laboratorio-

tai röntgentutkimuksesta aiheutuvat kustannukset sekä menetetyltä säännölliseltä työajalta ansion menetys, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolella.

*Soveltamisohje:*

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

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

Edellä mainitut korvaukset ansion menetyksestä maksetaan tämän työehtosopimuksen 11 §:n 5 momentin sekä matkakustannukset ja päiväraha 12 §:n mukaisesti.

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

## **16 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS**

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

## **17 § PALKANMAKSU**

Palkanmääritysjakson ollessa viikkoa lyhyempi, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa, ellei ole sovittu palkan tai sen osan maksamisesta kerran kuukaudessa. Jos palkka on määritetty viikkoa tai sitä pidempää ajanjaksoa kohti, palkka on maksettava vähintään kerran kuukaudessa.

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä.

## **18 § KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA SEKÄ TIEDOTUSTOIMINTA**

### **1. Kokoontuminen**

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

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.

- b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei sellaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
- c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
- d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

#### *Soveltamisohje:*

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

## **2. Tiedotustoiminta**

Sopimuksen allekirjoittaneen ammattiliiton ammattiosasto, työhuonekunta tai vastaava voi:

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

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

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

## **19 § TYÖN SUORITTAMISEN JA PALKANMAKSUN TOTEUTTAMISTAVAN YHTENÄISTÄMINEN**

Paikallisesti voidaan sopia työn suorittamisen ja palkanmaksun toteuttamistavan yhtenäistämistä tilanteessa, jossa saman yrityksen palveluksessa olevat työntekijät työskentelevät rinnasteisissa työtehtävissä, mutta ovat eri työehtosopimusten piirissä.

Paikallisen sopimuksen tarkoituksena ei ole kokonaisuutena arvioiden heikentää työntekijän työehtoja.

## **20 § ERINÄISIÄ KORVAUKSIA**

### **1. Kunnalliset tehtävät**

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

### **2. Henkilökohtaiset merkkipäivät**

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

### **3. Kutsunnat**

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

### **4. Reserviharjoitukset**

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

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

### **5. Omaisten kuolemantapaukset**

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

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

## **6. Korvausten määrä**

Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan työehtosopimuksen 11 §:n 5 kohdassa mainitun keskituntiansion mukaisesti.

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

## **21 § LUOTTAMUSMIEHET**

Luottamusmiesten osalta noudatetaan liittojen välistä luottamusmiessopimusta (LIITE 3).

## **22 § ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ**

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

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

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

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

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

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

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

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

## 23 § ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

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

Liittojen erimielisyysasiassa saavuttama yksimielinen kanta sitoo paikallisia osapuolia.

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

## **24 § JÄSENMAKSUJEN PERIMINEN**

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

Pidättäminen suoritetaan siten kuin Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä 13.1.1969 allekirjoitetussa pöytäkirjassa on erikseen sovittu.

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

Helsingissä 22.10.2010

Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry

Harri Hietala

Metallityöväen Liitto ry

Riku Aalto

Matti Mäkelä

## LOMAPALKKASOPIMUS 2005

Allekirjoittaneet keskusliitot ovat vuosilomalain (162/2005) 30 §:n nojalla tehneet vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta seuraavan työehtosopimuksen:

### 1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin, jos yritys on jäsenenä sellaisessa työnantajaliitossa, joka on ollut Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsen 31.12.2004. Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijää metsä- ja uittotyössä tai lastaus- ja purkaustyössä eikä työntekijää sellaisella alalla, jolla vuosilomapalkkaa ja loman korvausta laskettaessa ja maksettaessa noudatetaan tämän sopimuksen allekirjoitusaikana rakennusalan työntekijäin vuosilomia koskevia työehtosopimuksia.

Edellä todettu soveltamisalan rajausta ei estä jäsenliittoja siinä tarkoitettujen sopimusalojen osalta ja muita Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja liittymästä tähän sopimukseen. Yrityksessä, joka liittyy edellä tarkoitettuun työnantajaliiton jäseneksi kesken lomanmääräytymisvuotta, tulee sopimus voimaan liittymistä seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

### 2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

1) Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,5
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden. Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

### **3 § Työssäolon veroinen aika**

Vuosiloman pituutta määrättäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

### **4 § Voimaantulo**

Tällä sopimuksella kumotaan Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n syyskuun 10. päivänä 1990 tekemä lomapalkkasopimus.

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä huhtikuuta 2005 siten, että sopimusta sovelletaan voimassaoloajalta ansaittuun vuosilomaan, lomapalkkaan ja lomakorvaukseen. Sopimus voidaan irtisanoa päättymään vuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Irtisanominen on tällöin toimitettava viimeistään syyskuun loppuun mennessä.

Tämä sopimus sitoo kaikkia niitä sopimuksen 1 §:ssä tarkoitettuja Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja ja SAK:n jäsenliittoja, jotka eivät ennen toukokuun 1. päivää 2005 ole ilmoittaneet sopijapuolina oleville keskusliitoille jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005  
Vakuudeksi Mikko Nyssölä  
Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO  
Leif Fagernäs  
Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.  
Lauri Ihalainen  
Lauri Lyly

TIETO- JA TEKNIikka-ALOJEN TYÖNANTAJALIITTO TIKLI RY  
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

## IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

### 1 §

#### Soveltamisala

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

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

#### Soveltamisohje:

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

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

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

Sopimus ei myöskään koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimussuhteita.

## I TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISTÄ KOSKEVIA YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

### 2 §

#### Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

<b>Työsuhte jatkonut keskeytyksettä</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
enintään vuoden	2 viikkoa
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

<b>Työsuhte jatkonut keskeytyksettä</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
enintään 5 vuotta	2 viikkoa
yli 5 vuotta	1 kuukausi

### 3 §

#### **Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen**

Jolleivät työnantaja ja työntekijä, työnantajan irtisanottua työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

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

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

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

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

*Soveltamisohje:*

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

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

### 4 §

#### **Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

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

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

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

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

## 5 §

### **Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä**

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

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

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

## 6 §

### **Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen**

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

## 7 §

### **Työnantajan ilmoitusvelvollisuus työvoimatoimistolle**

Työsopimuslain 9 luvun 3a §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tehdystä työntekijän irtisanomisesta työvoimatoimistolle.

## 8 §

### **Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä**

Työsopimuslain 9 luvun 3b §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta tiedottaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotulle työntekijälle työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä.

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

## 9 §

### **Työsopimuksen päättämisen ja lomauttamisen perusteet**

#### **Irtisanomisen perusteet**

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

*Soveltamisohje:*

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

### **Purkamisen perusteet**

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

### **Purkautuneena käsittelemisen perusteet**

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

### **Lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä**

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

### **10 §**

#### **Irtisanomisen toimittaminen**

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

### **11 §**

#### **Työntekijän kuuleminen**

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

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

### **12 §**

#### **Neuvottelumenettely**

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

*Soveltamisohje:*

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

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

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Neuvotteluesitykseen liitettävistä tiedoista on säädetty yhteistoimintalain 47 §:ssä.*

## **1 Taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt**

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

b) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päivän ajaksi, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu kuuden viikon ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, katsotaan työnantajan tämän määräyksen mukainen neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

## **2 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet**

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

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

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

## 13 §

### Irtisanomisen perusteet

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

## 14 §

### Työvoiman vähentämistäjärjestys

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

## 15 §

### Työntekijän takaisin ottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa kirjallisesti ja siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet työntekijän uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

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

## 16 §

### Lomauttaminen

#### 1 Lomauttamisen perusteet

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

#### a) Työn vähentyminen tilapäisesti

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

*Soveltamisohje:*

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

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

## **b) Työn vähentyminen muutoin kuin tilapäisesti**

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

## **2 Lyhennetty työaika**

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

## **3 Lomautusilmoitusaika**

Lomauttamisessa noudatetaan vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa.

Lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuutta ei ole.

## **4 Paikallinen sopiminen**

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

## **5 Lomautuksen siirtäminen ja keskeyttäminen**

### **a) Lomautuksen siirtäminen**

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

### **b) Lomautuksen keskeyttäminen**

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

### **c) Lomautuksen keskeyttäminen koulutuksen vuoksi**

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

## **6 Muu työ lomautusaikana**

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

## **7 Lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen ja työnantajan korvausvelvollisuus eräissä tilanteissa**

### **Työntekijä purkaa työsopimuksen**

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

### **Työnantaja irtisanoo työsopimuksen**

#### **Korvauksen edellytykset**

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

#### **Korvausvelvollisuuden rajoittaminen**

Työnantajan korvausvelvollisuutta vähentää työntekijän irtisanomisaikana muualla mahdollisesti ansaitsema palkka.

Työntekijän tahallaan ansaitsematta jättämän palkan vähentäminen tulee kyseeseen vain poikkeuksellisesti, esimerkiksi silloin, kun työnantaja olisi itse järjestänyt työntekijälle irtisanomisajaksi tai sen osaksi työtä.

Korvauksesta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa.

#### **Korvauksen laskeminen**

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

*Soveltamisohje:*

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

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

#### **Korvauksen maksaminen**

Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei työntekijä ole irtisanomisaikana muualla töissä.

Jos työntekijä on irtisanomisaikana muualla työssä, maksaa työnantaja irtisanomisajanpalkan korvauksen ja muualla ansaitun palkan mahdollisen erotuksen työsuhteen päättyessä edellyttäen, että työntekijä antaa työnantajalle tuolloin selvityksen irtisanomisaikana muualla ansaitsemastaan palkasta.

### **Työntekijän irtisanoutuminen**

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

*Tällöin irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähennetään työntekijän työstä saama palkka.*

## **IV KORVAUKSET**

### **17 §**

#### **Korvaukset**

##### **Perusteen rikkominen**

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

##### **Työsopimuksen irtisanominen (9 ja 13 §:t)**

Korvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

##### **Työsopimuksen purkaminen ja purkautuminen (9 §)**

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

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

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

Vahingonkorvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

##### **Yhden korvauksen periaate**

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

##### **Menettelytapamääräysten rikkominen**

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

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

##### **Korvauksen suhde hyvityssakkoon**

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

## **18 §**

### **Menettely erimielisyystapauksissa**

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

## **19 §**

### **Kanneaika**

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

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

## **20 §**

### **Voimaantulo**

Tämä sopimus on voimassa 1.10.2010 alkaen työehtosopimuksen osana.

Helsingissä 30. päivänä syyskuuta 2010

TIETO- JA TEKNIikka-ALOJEN TYÖNANTAJALIITTO TIKLI RY

Harri Hietala

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

Riku Aalto

Matti Mäkelä

## IRTISANOMISSUOJASOPIMUKSEN SOVELTAMISPÖYTÄKIRJA

Aika 30.9.2010

Paikka TIKLI ry

Sovittiin seuraavista sopimuksen soveltamiseen liittyvistä menettelytavoista.

### 1 Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

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

### 2 Määräajan laskeminen

Määräaikoja laskettaessa noudatetaan säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/1930) olevia laskemissääntöjä.

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

#### Esimerkki 1

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

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

## Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä 6 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

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

### **3 Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus**

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

Vakuudeksi

*Samuel Kääriäinen*

Tarkastettu

*Harri Hietala*

*Riku Aalto*

*Matti Mäkelä*

## LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

### 1. LUKU SOPIMUKSEN TARKOITUS

#### 1 §

##### **Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus**

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

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

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

#### 2 §

##### **Luottamusmiehen asema**

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

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

### 2. LUKU LUOTTAMUSMIESKELPOISUUS JA VALITSEMINEN

#### 3 §

##### **Luottamusmies ammattiosaston edustajana**

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

Monitoimialatyöpaikoissa on mahdollisuus sopia tästä kohdasta yrityskohtaisesti. Sopiminen edellyttää yrityskohtaista luottamusmiessopimusta, missä on määritelty kunkin luottamusmiehen valintaan ja toimialueeseen liittyvät asiat.

#### 4 §

##### **Luottamusmiehen kelpoisuus**

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

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

#### 5 §

##### **Luottamusmiehen valitseminen**

Ammattiosasto valitsee pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja luottamusmiehen. Mikäli luottamusmiehen toimialueella on vähintään 75 työntekijää, ammattiosasto valitsee hänelle myös varamiehen.

*Toimialueista ja lukumääristä sopiminen*

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

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

*Sopiminen luottamusmiehen asettamisesta tiettyä tehtävää varten*

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

*(Pää)luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun/työsuojeluasiamiehen tehtävien yhdistäminen*

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

*Luottamusmiehen valitseminen ja asema yritysjärjestelyjen yhteydessä*

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

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

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

#### *Luottamusmiehen vaali työpaikalla*

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

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

#### *Ilmoittaminen luottamusmiehistä*

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

#### *Soveltamisohje:*

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

#### *Työnantajan neuvottelijat ja paikallinen neuvottelujärjestys*

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

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

### **3. LUKU**

#### **LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT**

##### **6 §**

##### **Luottamusmiehen tehtävät**

###### *Perustehtävät*

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

Luottamusmies osallistuu tarvittaessa työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten selvittämiseen.

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

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

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

*Työpaikalla sovittavat tehtävät*

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

*Keskustelu neuvottelujärjestelmän tavoitteista ja toimivuudesta*

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

## **4. LUKU LUOTTAMUSMIEHEN TOIMINTAEDELLYTYKSET**

### **7 §**

#### **Luottamusmiehelle annettavat tiedot**

*Epäselvyydet ja erimielisyydet*

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

*Kehittämisen- ja muut tehtävät*

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

## 8 §

### Pääluottamusmiehelle annettavat tiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot.

#### A. Henkilötiedot

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

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

#### B. Tilastotiedot palkoista ja työtunneista sekä tiedot palkkarakenteesta

- I Työpaikat, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä
  1. keskimääräisen tuntiansion ilman erillisiä vuorotyö- ja olosuhdelisiä sekä sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia
    - a) aikapalkkatyössä,
    - b) urakkatyössä,
    - c) osaurakka- ja palkkiotyössä sekä
    - d) palkkaustavasta riippumatta.
  2. keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia
  3. keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ja sunnuntaityökorotuksineen, mutta ilman ylityökorotuksia
  4. keskimääräisen kokonaistuntiansion, joka sisältää kaikki tehdyttä työajalta maksetut palkat, myös ylityökorotukset
  5. tiedot tehdyistä työtunneista, työajan prosentuaalisesta jakautumisesta palkkaustavoittain (aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiotyö) ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

Keskimääräistä tuntiansiota sekä työtunteja koskevat tiedot annetaan palkkaryhmittäin (A, B ja C) erikseen miehistä ja naisista sekä kaikista palkkaryhmistä yhteensä. Tiedot annetaan II ja IV vuosineljännekseltä sen jälkeen, kun työpaikkoja koskevat palkkatilastot ovat valmistuneet. Edellä olevat tiedot koskevat yksinomaan täysin työkykyisiä, 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Palkkaryhmistä, joissa työntekijöitä on alle 6, ei tietoja kuitenkaan anneta.

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

#### II Työpaikat, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti alle 30 henkilöä

1. keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia ja perustellusta syystä myös keskimääräisen tuntiansion ilman erillisiä lisiä palkkaustavoittain

2. tiedot tehdyistä työtunneista ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

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

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

#### *C. Työvoimatiedot*

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

#### *D. Hinnoitteluperusteet*

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

#### *E. Hätä- ja ylityöluettelo*

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

#### *F. Aliurakoitsijoista ilmoittaminen*

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

Pääluottamusmiehelle annetaan pyydettyä tiedonkulun ja neuvottelusuhteiden edistämiseksi myös edellä tarkoitettujen aliurakoitsijoiden pääluottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua koskevat yhteystiedot, mikäli ne ovat yrityksen käytettävissä.

#### *G. Tietojen luottamuksellisuus*

Pääluottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina

## **9 §**

### **Vapautus työstä**

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

Ellei paikallisesti muusta sovita, määräytyy vapautus työstä seuraavasti:

## A. Pääluottamusmiehen säännöllinen vapautus työstä

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

Yllä oleva pääluottamusmiehen työstä vapauttamisen määrää osoittava taulukko perustuu normaalipituiseen viikkotyöaikaan.

## B. Luottamusmiehen säännöllinen vapautus työstä

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

### *Vapautuksen pituuden vahvistaminen*

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

### *Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen*

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

## **10 §**

### **Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus**

#### *Ansionmenetyksen korvaaminen*

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

#### *Työstä kokonaan vapautetun pääluottamusmiehen palkka*

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

### *Työajan ulkopuoliset tehtävät*

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

### *Kuukausikorvaus*

Pääluottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain seuraavasti:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Korvaus/kk 1.10.2010 alkaen
10 - 19	67 €
20 - 49	73 "
50 - 99	80 "
100 - 149	96 "
150 - 199	113 "
200 - 249	133 "
250 - 399	156 "
400-	187 "

Paikallisesti voidaan sopia toisin pääluottamusmiehelle maksettavasta kuukausikorvauksesta.

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

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

### *Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen*

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

## **11 §**

### **Luottamusmiehen koulutus**

Koulutukseen osallistumisesta on sovittu TT-SAK yleissopimuksessa.

Teknisessä huollossa ja kunnossapidossa noudatettavan TT-SAK yleissopimuksen 5 luvun 3 ja 4 kohtien määräyksiä luottamusmiehen koulutuksesta sovelletaan myös tämän sopimuksen 5 §:n 2 kappaleessa tarkoitetun luottamusmiehen varamieheen.

## **12 §**

### **Tarvikkeiden säilyttäminen ja toimitila**

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

### **13 §**

#### **Toimistovälineiden käyttö**

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

## **5 LUKU**

### **LUOTTAMUSMIEHEN TYÖSUHDE**

#### **14 §**

##### **Luottamusmiehen työntekijäasema**

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

#### **15 §**

##### **Luottamusmiestehtävän hoitamisen vaikutukset työtehtäviin ja palkkaan**

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

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

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

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

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

#### **16 §**

##### **Luottamusmiehen työsuhdeturva**

##### ***Työsopimuksen irtisanominen ja luottamusmiehen lomauttaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä***

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei

päáluottamusmiehelle voidaan tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa. Luottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa tai luottamusmies lomauttaa työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammatitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

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

#### *Työsopimuksen irtisanominen luottamusmiehen henkilöstä johtuvasta syystä*

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

#### *Työsopimuksen purkamisen ja purkautuneena käsitteleminen*

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

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

#### *Päáluottamusmiehen ehdokas- ja jälkisuoja*

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

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös päáluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen päáluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

#### *Erimielisyysneuvottelut työsopimuksen päättämisestä*

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

#### *Korvaukset*

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

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

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

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

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

## **6 LUKU SOPIMUKSEN SUHDE TYÖEHTOSOPIMUKSEEN**

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

Helsingissä 30. päivänä syyskuuta 2010

TIETO- JA TEKNIikka-ALOJEN  
TYÖNANTAJALIITTO TIKLI RY

Harri Hietala

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

Riku Aalto

Matti Mäkelä

## **TT-SAK YLEISSOPIMUS TIETO- JA TEKNIikka-ALOJEN TYÖNANTAJALIITTO TIKLI RY**

### **1 LUKU**

#### **YLEISIÄ 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 valintaoikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa ja tässä sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

##### **Työnjohto-oikeus**

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

##### **Lausuntojen pyytäminen**

Jäsenjärjestöt voivat yhdessä pyytää TT:n ja SAK:n lausunnon sopimusten tulkinnasta.

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

##### **Ennakkoilmoitus työtaisteluista**

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

##### **Organisaatio- yms. muutokset**

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

##### **Lakiviittaukset**

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007), lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), työterveyshuoltolakia (1383/2001), naisten ja miesten tasa-arvosta annettua lakia (609/1986) ja yhdenvertaisuuslakia (21/2004), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

## **2 LUKU**

### **YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA**

#### **Kehittämistoiminta**

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

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

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

Työpaikoilla järjestettävät työn- ja aikatutkimukset ovat tarpeellisia ja tarkoittavat paitsi työn tulosta myös työntekijöiden ansioiden kehittymistä, mutta niiden johdosta ehkä toteutettavat muutokset töiden järjestelyssä eivät saa haitallisesti vaikuttaa työntekijöiden normaaleihin palkkatuloihin.

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

#### **Yhteistoiminnan toteuttaminen**

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

#### **Yhteistoimintaelin**

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain ja naisten ja miesten tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta annetun lain mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytketään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhönottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

#### **Tyky-toiminta**

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan

periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

### **3 LUKU**

#### **YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT**

##### **3.1**

##### **Työsuojelua koskevat määräykset**

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

##### **Tehtävät**

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii sellaisista välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

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

##### **Asiamies**

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

##### **Toimikunta**

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

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

## **Soveltamisalan rajoitus**

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

### **3.2**

#### **Ilmoitukset**

Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

### **3.3**

#### **Säädösten hankkiminen**

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

## **4 LUKU**

### **TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET**

#### **4.1.**

#### **Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen**

##### **Vapautus**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskeminen**

Laskentakaava:

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

### **Ansionmenetyksen korvaaminen**

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

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

Työstä vapautuksen määrä tunteina / 4 viikkoa	Korvaus / kk 1.10.2010 alkaen
4 – 15 tuntia	67 €
16 – 33 ”	73 ”
34 – 55 ”	80 ”
56 – 79 ”	96 ”
80 – 95 ”	113 ”
96 – 139 ”	133 ”
140 – 159 ”	156 ”
160 tuntia/ kokonaan työstä vapautettu	187 ”

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytetään keskituntiansiota.

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

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

## 4.2

### Asema

#### Työsuhde

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

#### Liikkeen luovutus

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

## **Toimitilat**

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

## **Palkka- ja siirtosuoja**

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

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

## **Ammattitaidon ylläpitäminen**

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

## **4.3**

### **Työsuhdeturva**

#### **Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet**

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

### **Yksilösuoja**

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

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

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

## **Ehdokassuoja**

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

## **Jälkisuoja**

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

## **Korvaukset**

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

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

## **4.4**

### **Varamiehet**

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

## **5 LUKU**

### **KOULUTUS**

#### **5.1**

##### **Ammatillinen koulutus**

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

## 5.2

### **Yhteinen koulutus**

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

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

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

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus, kuten 5.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

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

## 5.3

### **Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat**

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kurseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. 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.

## 5.4

### **Korvaukset**

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen

maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle (luottamusmiessopimus 5 § kohta 1), yhteistoimintalain mukaiselle henkilöstöryhmän edustajalle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä keskituntiansion mukaan laskettuna, edellä mainituille luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetulle enintään kuukauden ajalta ja työsuojelu- ja muissa edellä mainituissa luottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

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

## 5.5

### Sosiaaliset edut

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

## LUKU

### SOPIMUKSEN SITOVIUUS

Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.1997 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Keskusliittojen jäsenliitot voivat työehtosopimuksin sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvaa koskevia sopimusmääräyksiä. Toisin sovittaessa on siitä ilmoitettava keskusliitoille.

Vakuudeksi:

*Harri Hietala*

*Matti Kopperi*

### TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

*Tapani Kahri*

*Seppo Riski*

### SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

*Lauri Ihalainen*

*Kirsti Palanko-Laaka*

TIETO- JA TEKNIikka-ALOJEN TYÖNANTAJALIITTO TIKLI RY  
METALLITYÖVÄEN LIITTO

## SOPIMUS TYÖAJASTA KOLMIVUOROTYÖSSÄ

### 1 §

#### Soveltamisala

Tämä sopimus koskee sekä keskeytyvän että keskeytymättömän kolmivuorotyön työaika.

Määräykset, joissa ei mainita jompaa kumpaa työaikamuotoa erikseen, koskevat niitä molempia. Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä koskevia määräyksiä sovelletaan myös maan alla tehtävässä kaivostyössä.

Soveltamisohje:

#### *Määritelmät*

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

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

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

### 2 §

#### Keskimääräiset viikkotyöajat

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

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

### 3 §

#### Tasoittumisjakso

Työajan tulee enintään vuoden, pääsääntöisesti kalenteri-vuoden, pituisena ajanjaksona tasoittua keskimäärin 2 §:ssä mainittuihin määriin viikossa.

### 4 §

#### Työtuntijärjestelmä

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu 2 §:ssä mainittuihin keskimääriin viikossa.

*Soveltamisohje:*

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

## **5 §**

### **Ruokailu kolmivuorotyössä**

Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

## **6 §**

### **Siirtyminen työaikamuodosta toiseen**

Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen määräytyy työaika ja siitä maksettava erillinen lisä siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.

## **7 §**

### **Työtuntijärjestelmän muuttaminen**

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

Muutoksesta ilmoittaminen

Ellei neuvotteluissa toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

*Soveltamisohje:*

*Tilapäisen muutoksen määritelmä*

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

*Hätätyö*

*Tämän pykälän määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.*

## **8 §**

### **Työajan tasaamislisä**

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta asianomaisessa työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on keskeytyvässä kolmivuorotyössä 11,0 % ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskituntiansiosta.

Lisä maksetaan myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta ja siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa lapsen sairauden vuoksi sekä siltä

säännöllisen työajan osalta, joka luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuluu heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 11 §:n 2 momentin mukaista keskituntiansiota.

Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika tasataan kuukausipalkkaa alentamatta.

## **9 §**

### **Lisien maksamisajankohta**

Ansaittujen lisien maksamisajankohdat sovitaan paikallisesti käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaisesti.

## **10 §**

### **Vuosiloma**

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

Edellä olevasta käyttämättä jäävät lomapäivät 24 päivän loman osasta annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Kaikissa tämän sopimuksen tarkoittamissa työvuorojärjestelmissä annetaan se lomanosa, joka ylittää 24 lomapäivää, sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Muilta osin noudatetaan vuosilomaa annettaessa, samoin kuin vuosilomien ajankohdista ilmoitettaessa, vuosilomalain määräyksiä.

Liitot pitävät kuitenkin tarkoituksenmukaisena, että vuosilomien sijoittelu työtuntijärjestelmään pyrittäisiin toteuttamaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

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

## **11 §**

### **Ylityö**

Työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, korvataan siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

**12 §**

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

Helsingissä 30. päivänä syyskuuta 2010

TIETO- JA TEKNIikka-ALOJEN TYÖNANTAJALIITTO TIKLI RY

Harri Hietala

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

Riku Aalto

Matti Mäkelä