



Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Ilmailualan Unioni IAU ry

Lentoliikenteen palveluja koskeva

Työehtosopimus

15.11.2013 - 15.11.2016

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
ILMAILUALAN UNIONI IAU RY**

**LENTOLIIKENTEEN PALVELUJA
KOSKEVATYÖEHTOSOPIMUS**

**15.11.2013 - 14.11.2015 ja
15.11.2015 - 15.11.2016**

LENTOLIIKENTEEN PALVELUJA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

15.11.2013 - 14.11.2015 ja
15.11.2015-15.11.2016

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	9
1. § Sopimuskausi	9
2. § Palkankorotukset	9
3. § Palkkaryhmittely	10
4. § Palkkaryhmittely muutokset	10
5. § Työhyvinvoinnin edistäminen ja uudelleensijoittaminen	10
6. § Työaikapankki	11
7. § Vuosilomalain muutos 1.10.2013	11
8. § Palkkausjärjestelmän kehittämistyöryhmä	11
9. § Poikkeukselliset taloudelliset vaikeudet	12
1. LUKU YLEISTÄ	14
1. § Sopimuksen soveltamisala	14
2. § Yleiset sopimukset	14
3. § Työrauhavelvoite	14
2. LUKU TYÖSUHTEET	15
4. § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus	15
5. § Uudet työntekijät ja työpaikkaan perehdyttäminen	15
6. § Koeaika	15
7. § Koulutus	15
8. § Irtisanomisaika	16
9. § Työsopimuksen purkaminen	16
10. § Määräaikainen työsopimus	16
11. § Osa-aikatyöt	16
12. § Lomautuksen ja irtisanomisen perusteet	17
13. § Työvoiman vähentämisjärjestys	17
14. § Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli	17
15. § Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely	17
16. § Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana	18
17. § Ulkopuolisen työvoiman käyttö	19
18. § Työntekijöiden asema kilpailutustilanteessa	19

3. LUKU TYÖAJAT TEKNISIÄ PALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ	20
19. § Päivätyö	20
20. § Kaksivuorotyö	20
21. § Kolmivuorotyö	20
22. § Joustava työ	21
23. § Muut työaikamääräykset päivä- ja vuorotyössä sekä joustavassa työssä	21
24. § Paikallisesti sovittavat työaikamallit	22
25. § Tilapäiset työvoimajärjestelyt	22
26. § Tauot	22
27. § Työvuoroluettelon laadinta	23
28. § Työajan lyhennysvapaat	23
29. § Ylityö	26
30. § Viikkoylityö	27
31. § Ikääntyneiden työntekijöiden työajan lyhentäminen	27
4. LUKU TYÖAJAT MAAPALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ	28
32. § Jaksotyö	28
33. § Muut työajat	29
34. § Lisätyö	29
35. § Ylityö jaksotyössä	29
5. LUKU YHTEISET TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET	29
36. § Vuorokauden vaihtuminen ja työajan katkeaminen	29
37. § Vuorokausilevon sopiminen toisin	30
38. § Vuorolisä	30
39. § Lauantai- ja aattotyö	30
40. § Sunnuntai- ja juhlapäivinä tehty työ	30
41. § Joulun työaikajärjestelyt ja korvaukset	31
42. § Ylityövapaa	31
43. § Hälytysluonteinen työ	31
44. § Varallaolo	32
45. § Vuoron vaihto	33
46. § Työskentely varsinaisen työalueen ulkopuolella	33
47. § Komennustyöntekijöiden erityisehdot (maapalveluja tuottavat yritykset)	34
48. § Siirtyvien ja komennettujen työntekijöiden erityisehdot teknisessä työssä	35
49. § Pitkäaikaiset komennukset	35
50. § Työaikojen kehittäminen	35
6. LUKU ERILLISET KORVAUKSET	36
51. § Lentoraha	36
52. § Korvaus kielitaidosta	36
53. § Olosuhdelisät	36

54. § Sijaisuuskorvaus	37
55. § Rokotukset ja passiasiat	37
56. § Lentovakuutus	37
57. § Ryhmähenkivakuutus	37
58. § Valtiolliset ja kunnalliset luottamustehtävät	37
7. LUKU PALKANLASKENTA JA -MAKSU	38
59. § Tuntipalkka	38
60. § Keskituntiansion (KTA:n) laskenta	38
61. § Korvaukset ja lisät	38
62. § Korvaukset ja lisät jaksotyössä	38
63. § Palkanmaksu ja liittomaksun tilitys	38
8. LUKU PALKKAUSJÄRJESTELMÄ	39
64. § Palkan muodostuminen	39
65. § Palkkaryhmät	39
66. § Uudet työt	39
67. § Harjaantumisaajan palkka	40
68. § Palkkaryhmät ja perustaulukkopalkat teknisiä palveluja tuottavissa yrityksissä	40
69. § Palkkaryhmät ja perustaulukkopalkat maapalveluja tuottavissa yrityksissä	42
9. LUKU PÄTEVYYS- JA KOKEMUSLISÄ	43
70. § Pätevyyssisän määräytyminen teknisiä palveluja tuottavissa yrityksissä	43
71. § Kokemuslisän määräytyminen maapalveluja tuottavissa yrityksissä	44
72. § Pätevyys- ja kokemusajan kertyminen	45
10. LUKU HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA	45
73. § Henkilökohtainen palkanosa	45
74. § määrittelyperusteet ja -ajankohta	46
75. § Ammatinhallinta	46
76. § Työskentelytapa	47
77. § Arviointijärjestelmä	47
78. § Henkilökohtaisen palkanosan vaikutus palkkaan	48
79. § Tietojen antaminen ja arviointikeskustelut	48
80. § Arviointierimielisyyksien ratkaiseminen	48
81. § Henkilöarviointien vaikutus palkkaan	49
82. § Aikaisempi arvio muuttuu	49
83. § Kehityskeskustelut	50
11. LUKU MONIOSAAMINEN	50
84. § Moniosaaminen	50
85. § Monitaitoisuus	50
86. § Erityisosaaminen	51

87. § Moniosaaminen vaikutus palkkaan	51
12. LUKU VUOSILOMA	52
88. § Vuosiloma	52
89. § Lomaraha	53
13. LUKU SAIRAUSAIKA JA ÄITIYSVAPAA	53
90. § Sairausajan palkka	53
91. § Äitiysvapaan palkka	55
92. § Sairauskassa	55
14. LUKU TILAPÄINEN HOITOVAPAA	55
93. § Tilapäinen hoitovapaa	55
15. LUKU TERVEYSTARKASTUKSET	56
94. § Terveystarkastukset	56
95. § Lakisääteiset terveystarkastukset	56
96. § Muut terveystarkastukset	56
16. LUKU TYÖMATKAT	56
97. § Työmatkajärjestelyjä koskevat määräykset	56
98. § Työmatkat yöaikana	57
99. § Korvaus oman auton käytöstä	57
17. LUKU MUITA MÄÄRÄYKSIÄ	57
100. § Merkkipäivävapaa	57
101. § Ohjesääntöiset etuudet	58
102. § Pysyväismääräykset ja ohjesäännöt	58
103. § Työvaatetus ja virkapuku	58
18. LUKU LUOTTAMUSMIEHET	59
104. § Pääluottamusmies	59
105. § Varapääluottamusmies	59
106. § Työalueiden luottamusmiehet	60
107. § Luottamusmiesten työaikamuoto	60
108. § Ansiotason määrittely	60
109. § Erillinen korvaus	61
110. § Työsuhdeturva	61
19. LUKU TYÖSUOJELUVALTUUTETUT	62
111. § Työsuojeluvalltuutettu	62
112. § Varavalltuutettu	62
113. § Työsuojeluasiamiehet	62
114. § Työsuojeluvalltuutetun ja -asiamiesten työaikamuoto	63
115. § Ansiotason määrittely	63

116. § Erillinen korvaus	64
117. § Työsuhtedeturva	64
20. LUKU ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	65
118. § Työpaikkoihin tutustuminen	65
119. § Oikeus pitää kokouksia	65
120. § Lakonaikainen työ	65
121. § Aikaisemmin myönnetty edut	66
122. § Paikalliset ja muut neuvottelut ja sopimukset	66
21. LUKU NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA VÄLIMIESMENETTELY	66
123. § Erimielisyyksien ratkaiseminen	66
124. § Välimiesmenettely	67
22. LUKU VOIMASSAOLO	67
125. § Sopimuksen voimassaoloaika	67
LIITE 1 PALKKARYHMITTELY	69
1. § Palkkaryhmittely, arvioidut työt	69
2 § Palkkaryhmittely, työnkuvaus parivertailtu samantyyppisiin töihin	74
3 § Palkkaryhmittely – perustyötä vaativampi kokonaisuus (lisääntyneet vaativuustekijät todettu parivertailuna edeltävään työhön)	75
4 § Palkkaryhmittely, työtä ei kuvattu / ei arvioitu (rinnastus saman tasoiseen työhön)	75
KESKUSJÄRJESTÖJEN VÄLISET SOPIMUKSET	77
1. Luku Yleisiä määräyksiä	77
1.1 Lähtökohtia	77
1.2 perusoikeudet	77
1.3 Työnjohto-oikeus	77
1.4 osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen	77
1.5 ennakkoilmoitus työtaisteluista	78
1.6 Soveltamisala	78
1.7 Organisaatio- yms. muutokset	78
1.8 Lakiviittaukset	78
2. LUKU YHTEISÖTOIMINTA TYÖPAIKALLA	79
2.1 Kehittämistoiminta	79
2.2 Yhteistoiminnan toteuttaminen	79
2.4 Tyky-toiminta	80
3. LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT	80
3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset	80

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset	82
3.3 Ilmoitukset	83
4. LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	83
4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen	83
4.2 Asema	84
4.3 Työsuhdeturva	86
4.4 Varamiehet	87
5. LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET	87
6. LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN	89
7. LUKU KOULUTUS	90
7.1 Ammatillinen koulutus	90
7.2 Yhteinen koulutus	91
7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat	91
7.4 Korvaukset	92
7.5 Sosiaaliset edut	93
8. LUKU ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	93
8.1 Yleistä	93
8.2 Alihankinta	93
8.3 Vuokratyövoima	94
9. LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS	94
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	95
LOMAPALKKASOPIMUS 2005	98
1. § Soveltamisala	98
2. § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus	98
3. § Työssäolon veroinen aika	100
4. § Voimaantulo	100
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS	102
I YLEISET MÄÄRÄYKSET	102
1. § Yleinen soveltamisala	102
2. § Irtisanomisen perusteet	103
3. § Irtisanomisajat	104
4. § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	105
5. § Irtisanomisesta ilmoittaminen	106

6. §	Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen	106
II	IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ	107
7. §	Soveltamisala	107
8. §	Irtisanomisen toimittaminen	107
9. §	Työntekijän kuuleminen	107
10. §	Tuomioistuinkäsittely	107
11. §	Välimiesmenettely	107
12. §	Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta	108
13. §	Korvauksen määrä	108
III	LOMAUTUS	109
14. §	Lomauttaminen	109
15. §	Ennakkoselvitys	109
16. §	Lomautusilmoitus	110
	Poikkeukselliset lomautustilanteet	111
1.	Lomautuksen peruuttaminen	111
2.	Lomautuksen siirtäminen	111
3.	Lomautuksen keskeyttäminen	112
IV	ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	113
17. §	Työvoiman vähentämisjärjestys	113
18. §	Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle	114
19. §	Takaisinottaminen	114
20. §	Seuraamusjärjestelmä	114
21. §	Voimaantulomääräys	115
	ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	116

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika	15.11.2013
Paikka	Helsinki
Läsnä	Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Ilmailualan Unioni IAU ry:n edustajat.

1. § Sopimuskausi

Sopimuskausi koostuu kahdesta sopimusjaksosta.

Ensimmäinen sopimusjakso alkaa 15.11.2013 ja päättyy 14.11.2015.

Toinen sopimusjakso alkaa 15.11.2015 ja päättyy 15.11.2016.

2. § Palkankorotukset

ENSIMMÄINEN SOPIMUSJAKSO (15.11.2013 - 14.11.2015)

Palkankorotus 15.3.2014

Palkkoja korotetaan 20 euron yleiskorotuksella 15.3.2014.

Työehtosopimuksen taulukkopalkkoja korotetaan 15.3.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 20 eurolla.

Palkankorotus 15.3.2015

Palkkoja korotetaan 0,4 %:n yleiskorotuksella 15.3.2015.

Työehtosopimuksen taulukkopalkkoja, euromääräisiä lisiä ja työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 15.3.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,4 prosentilla.

TOINEN SOPIMUSJAKSO (15.11.2015 - 15.11.2016)

Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoontuvat vuoden 2015 kesäkuussa tarkastelemaan yleistä taloudellista tilannetta, rakenteellisten uudistusten toteutumista, työllisyyden, viennin ja kilpailukyvyn kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa apuna tulo- ja kustannuskehityksen

selvitystoimikuntaa ja ulkopuolisia asiantuntijoita. Tarkastelun perusteella työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta.

Palkkaratkaisu mitoitetaan 12 kuukauden jakson mukaan. Niillä aloilla, joilla sopimuskauden toinen jakso on pidempi tai lyhyempi kuin 12 kuukautta, palkkaratkaisu suhteutetaan jakson pituuden mukaan.

Mikäli edellä mainituissa sopimuskauden toisen jakson sopimuskorotusta koskevissa työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015, työehtosopimuksen osapuolilla on oikeus irtisanoa sopimuksensa päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun neljän kuukauden irtisanomisajalla.

3. § Palkkaryhmittely

Allekirjoittaneet liitot ovat perustaneet yhteisen palkkaryhmittelytyöryhmän. Kumpikin osapuoli nimeää työryhmään kaksi jäsentä. Työryhmä huolehtii, siitä että Lentoliikenteen palveluja koskevan sopimusalan työt sijoitetaan työehtosopimuksen mukaiseen palkkaryhmittelyyn.

Kun työryhmä sijoittaa työt palkkaryhmiin, se käyttää hyväkseen yhteisesti sovittuja painotuskertoimia, töiden parivertailua tai muuta yhteisesti sovittua järjestelmää.

Työnarvioinnin valmistuttua arviointityöryhmän sihteeri toimittaa arviointituloksen viivytyksettä tiedoksi palkkaryhmittelytyöryhmälle. Palkkaryhmittely tulee voimaan työryhmän päätöstä seuraavan palkanmaksukauden alusta. Työnantajan katsotaan saaneen päätöksen tiedoksi seitsemäntenä päivänä siitä kun palkkaryhmittelytyöryhmä on lähettänyt sen tiedoksi.

4. § Palkkaryhmittely muutokset

Palkkaryhmittelytyöryhmä pitää palkkaryhmittelyluetteloa ajan tasalla. Luetteloon merkitään uuden työn tai uudelleen arvioidun työn palkkaryhmä, heti kun palkkaryhmittelytyöryhmä on sen päättänyt. Tämä luettelo on työehtosopimuksen liite, jonka palkkaryhmittelytyöryhmän jäsenet allekirjoittavat. Osapuolet tiedottavat kaikista palkkaryhmittelyn muutoksista kumpikin tahollaan.

5. § Työhyvinvoinnin edistäminen ja uudelleensijoittaminen

Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Ilmailualan Unioni IAU ry suosittavat, että yrityksissä käynnistetään paikallinen yhteistyö yritysten edustajien,

työsuojeluorganisaation ja luottamusmiesten kanssa sairauspoissaoloihin vaikuttavien osatekijöiden selvittämiseksi. Tavoitteena on työhyvinvoinnin edistäminen ja siitä aiheutuva sairauspoissaolojen määrän väheneminen.

Työntajalla on oltava käytössään järjestelmä, joka tähtää henkilöiden uudelleensijoittumiseen työssä, jos he eivät enää pysty tekemään omaa työtään ja ovat saaneet tästä lääkärin lausunnon. Työntekijä voi tällöin sijoittua joko muihin tehtäviin samassa yrityksessä tai konsernissa tai, jos tämä ei ole mahdollista, tarjolla olevan uudelleensijoituspalvelun avulla kokonaan muuhun yritykseen. Järjestelmän avulla selvitetään myös tarve ja mahdollisuus ammatilliseen kuntoutukseen ja opastetaan henkilöä käyttämään muita sosiaalisia etuisuuksia.

6. § Työaikapankki

Työaikojen kehittämisen osana allekirjoittaneet liitot suosittavat työaikapankkikokeilua. Työaikapankilla tarkoitetaan yritystasolla käyttöönotettavia ja vapaaehtoisuuteen perustuvia työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaikaa voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa. Työaikapankkikokeilulla ei voida poiketa työehtosopimuksen työaikamääräyksistä ilman liittojen hyväksyntää. Työaikapankkikokeilu edellyttää, että siitä sopivat alueella toimiva Ilmailualan Unioni IAU ry:n ammattiosasto ja työnantaja.

7. § Vuosilomalain muutos 1.10.2013

Vuosiloman siirto-oikeudessa työkyvyttömyystilanteessa noudatetaan uutta 1.10.2013 voimaan tullutta vuosilomalain muutosta. Lain mukainen vuosiloman siirto-oikeus koskee vain vuosilomalakiin perustuvia vuosilomia. Lain ylittävät työehtosopimukseen perustuvat loman osat eivät siirry missään tilanteessa.

8. § Palkkausjärjestelmän kehittämistyöryhmä

Liitot asettavat palkkausjärjestelmän toimivuutta selvittävän työryhmän, jonka keskeisiä kysymyksiä ovat muun muassa miten oikeudenmukaisuus, kannustavuus, työsuorituksen ja palkan välinen yhteys voidaan ottaa huomioon palkkoja porrastettaessa tai muutettaessa.

Kehittämistyöryhmän tehtävänä on arvioida ja kehittää palkkausjärjestelmää seuraavilla kriteereillä:

Tehtävien vaativuuden arvioinnin tulisi olla yksinkertaisempaa, nopeampaa ja ennustettavampaa, työkokemusaikaan perustuvan lisän osuutta ja muotoa palkkausjärjestelmässä arvioidaan, mahdollisuuksia henkilökohtaisen suoriutumisen ja moniosaamiseen perustuvien palkanosien yhdistämiseksi

yksinkertaisemmaksi malliksi selvitetään, työntekijöiden yhdenvertaisuus huomioidaan kehitystyössä.

Työryhmä koostuu Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Ilmailualan Unioni IAU ry:n sekä työnantajien ja työntekijöiden edustajista niin, että molemmilla puolilla on kolme (3+3) edustajaa. Työryhmän puheenjohtaja valitaan työnantajien tai Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n edustajista.

Työryhmä voi päättää ulkopuolisen konsultaation käytöstä työryhmätyön tukena, mistä aiheutuvista kuluista osapuolet sopivat työryhmässä.

Työryhmän tavoitteena on tehdä esitys työehtosopimusosapuolille uudesta palkkausjärjestelmästä ja sen käyttöönoton ajankohdasta vuoden kuluessa sopimuksen alkamisesta. Uusi järjestelmä on tavoitteena ottaa käyttöön 16 kk:n kuluttua sopimuskauden alkamisesta.

9. § Poikkeukselliset taloudelliset vaikeudet

Seuraavat määräykset on sovittu osaksi työehtosopimusratkaisua toimialan poikkeuksellisten taloudellisten vaikeuksien johdosta ja niiden paikallista toteutumista tulee edistää jatkuvan neuvottelun periaatteella heti tämän työehtosopimuksen syntymisen jälkeen.

1. Työnantajan ja alueella toimivien Ilmailualan Unioni IAU ry:n ammattiosastojen välillä voidaan solmia työpaikkojen ja yrityksen toiminnan turvaamiseksi määräaikainen sopimus, kun yritys joutuu poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin.
2. Määräaikaiseen paikalliseen sopimukseen kirjataan Lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavat tai ne korvaavat yrityskohtaiset määräykset. Määräaikaisista poikkeavista työaikajärjestelyistä sovitaan joko pääluottamusmiehen tai IAU:n ammattiosastojen ja työnantajan välillä.
3. Sopimus edellyttää Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Ilmailualan Unioni IAU ry:n hyväksyntää ja se on Lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopimuksen osa.

Helsingissä 15. päivänä marraskuuta 2013

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

ILMAILUALAN UNIONI IAU RY

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
ILMAILUALAN UNIONI IAU RY**

**LENTOLIIKENTEEN PALVELUJA
KOSKEVATYÖEHTOSOPIMUS**

**15.11.2013 - 14.11.2015 ja
15.11.2015-15.11.2016**

Punaisella kirjoitetut tekstit ovat muutoksia edelliseen painokseen.

1. LUKU | YLEISTÄ

1. § Sopimuksen soveltamisala

1. Tällä sopimuksella määrätään

- säännöllistä reittiliikennettä harjoittavien,
- raskasta tilauslentoliikennettä harjoittavien,
- tai edellä mainituille teknisiä tai maapalveluja suorittavien

työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden työehdot, jos he toimivat tämän sopimuksen palkkaryhmittelyn mukaisissa tai niihin rinnastettavissa töissä.

2. Tämän työehtosopimuksen tarkoittamasta raskaasta tilauslentoliikenteestä on kyse silloin, kun käytetään suurimmalta hyväksytyltä matkustajapaikkailuvulvaan yli 19-paikkaisia tai suurimmalta sallitulta lentoonlähtömassaltaan yli 27 000 kg:n suuruisia lentokoneita.
3. Tätä sopimusta sovelletaan kuitenkin työhön, jossa tarvitaan huoltotodistetta ja tyyppikelpuutusta, sekä muihin töihin, joihin sisältyy yli 50 prosenttia tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia tehtäviä.
4. Sopimuksen soveltamispiirissä ei saa tehdä rinnakkaissopimusta ilman allekirjoittaneiden liittojen kirjallista lupaa.

2. § Yleiset sopimukset

Keskusjärjestöjen välisiä, kulloinkin voimassa olevia yleissopimusta sekä lomapalkka- ja irtisanomissuojasopimusta noudatetaan työehtosopimuksen osana.

3. § Työrauhavelvoite

1. Työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja, niiden alayhdistyksiä, työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.
2. Liitot ja niiden alayhdistykset huolehtivat siitä, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

2. LUKU | TYÖSUHTEET

4. § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa työsuhteeseen ja erottaa siitä työntekijöitä riippumatta siitä, ovatko nämä järjestäytyneitä vai eivät.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

5. § Uudet työntekijät ja työpaikkaan perehdyttäminen

1. Uudet työntekijät otetaan pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.
2. Työpaikkaan perehdyttämisen yhteydessä uudelle työntekijälle varataan mahdollisuus keskusteluun luottamusmiehen ja työsuojeluasiamiehen kanssa.
3. Uudet työntekijät palkataan Lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopin mukaisen palkkaryhmittelyn mukaisiin töihin. Tämä ei estä ottamasta käyttöön 64. §:n mukaisia uusia töitä.

6. § Koeaika

Työhön otetulla uudella työntekijällä on neljän kuukauden pituinen koeaika, jonka kuluessa kumpikin osapuoli voi purkaa työsuhteen irtisanomisaikaa noudattamatta. Työsuhde loppuu sen työpäivän päättyessä, jolloin purkamisesta ilmoitettiin.

7. § Koulutus

1. Työnantaja pyrkii tehostamaan eri ammattialojen koulutusta.
2. Työntekijälle pyritään ilmoittamaan kurssille osallistumisesta hyvissä ajoin ennen kurssin alkamista. Osallistuminen otetaan huomioon työvuoroluettelossa mahdollisuuksien mukaan.
3. Tyyppi-, osatyyppi- ja korjaamokelpuutuskoulutuksen ajalta maksettavasta koulutusajan palkasta sovitaan paikallisesti.

8. § Irtisanomisaika

1. Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen, kun työsuhde on jatkunut keskeytyksettä
 - enintään vuoden, on irtisanomisaika 14 päivää
 - yli vuoden mutta enintään 4 vuotta, on irtisanomisaika 1 kuukausi
 - yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta, on irtisanomisaika 2 kuukautta
 - yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta, on irtisanomisaika 4 kuukautta
 - yli 12 vuotta, on irtisanomisaika 6 kuukautta.
2. Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen, kun työsuhde on jatkunut keskeytyksettä
 - enintään 5 vuotta, on irtisanomisaika 14 päivää
 - yli 5 vuotta, on irtisanomisaika 1 kuukausi.
3. Lyhyemmästä irtisanomisajasta voidaan sopia.

9. § Työsopimuksen purkaminen

Työsopimuksen purkutapauksista ilmoitetaan luottamusmiehelle tai pääluottamusmiehelle, jos se on mahdollista, ennen työsopimuksen purkamista. Muussa tapauksessa ilmoitus annetaan mahdollisimman pian purkamisen tapahduttua.

10. § Määräaikainen työsopimus

1. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, kun siihen on perusteltu syy. Määräaikaista tai määrättyä työtä varten palkatun työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa. Tästä työnantajan on ilmoitettava työntekijälle työhön otettaessa.
2. Määräaikaisista työsuhteista ilmoitetaan pääluottamusmiehelle, ja pyydettyä annetaan selvitys.
3. Määräaikaiseen työsuhteeseen otettu työntekijä saa samat ohjesääntöiset etuudet kuin ne, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, jos ohjesäännöissä ei määrätä toisin.

11. § Osa-aikatyöt

1. Työntekijöitä voidaan palkata osa-aikatyöhön hoitamaan lentoliikenteen tai teknisten töiden ruuhkahuippuja.

2. Osa-aikatyöntekijöiden palkkaaminen edellyttää, että työnantajan ja Ilmailualan Unioni IAU ry:n välillä on sopimus osa-aikatyöntekijöiden työehdoista.

Teknisten töiden osalta osa-aikatyön käyttämisestä ja työehdoista sopii kulloinkin alueella toimiva Ilmailualan Unioni IAU ry:n ammattiosasto työnantajan kanssa.

3. Ensimmäisen kohdan mukaisissa sopimuksissa ei tule sopia muista kuin osa-aikatyöhön liittyvistä asioista.

12. § Lomautuksen ja irtisanomisen perusteet

1. Lomautuksiin, irtisanomisiin tai osa-aikaistamisiin tulee olla lain mukainen peruste. Jos työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat tilapäisesti vähentyneet, pyritään henkilöstölle ensisijaisesti osoittamaan muuta työtä, tai heitä pyritään kouluttamaan.
2. Työaikamääräykset ja niissä sovitut ennakoilmoitusajat eivät estä edellä mainittuja järjestelyjä.

13. § Työvoiman vähentämisjärjestys

1. Sen lisäksi mitä tämän työehtosopimuksen liitteenä olevassa irtisanomissuojasopimuksessa on todettu työvoiman vähentämisjärjestyksestä, työvoiman vähentämistä koskevan yhteistoimintalain mukaisen menettelyn päätyttyä työnantaja perustelee ja rajaa yrityksen toiminnalle tärkeät ammattityöntekijät nimeämättä heitä henkilöstön edustajalle.
2. Ottaen huomioon yhteistoimintalain ja muun työlaainsäädännön vaatimukset yrityksen tulisi ennen omien työntekijöidensä irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista luopua vuokratyövoiman käytöstä lukuun ottamatta tehtäviä, joita ei ammattitaitovaatimusten tai muiden vastaavien syiden vuoksi voida teettää yrityksen omilla työntekijöillä.

14. § Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen uuden toimintamallin tavoitteena on tehostaa yhteistyötä ja työllistää työntekijä mahdollisimman nopeasti.

15. § Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

1. Työnantaja esittää vähintään kymmentä työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä

neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle kymmentä työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

2. Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.
3. Suunniteltua työvoiman vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.
4. Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttämättä, kun yhteistoimintamenettely tai pienten yritysten irtisanomismenettely on alkanut. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta, niiden toimeenpanon aikataulusta ja yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Yhteistyöhön osallistuvat henkilöstön edustajat.

16. § Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

1. Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.
2. Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein tehdystä irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on vähintään kolmen vuoden työhistoria. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin, yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta.
3. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella tiedot hänen koulutuksestaan, työkokemuksestaan ja työtehtävistään heti irtisanomisten tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.
4. Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.
5. Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua sovittu muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä jotta hän voi osallistua irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, hakea oma-aloitteisesti tai

viranomaisaloitteisesti työpaikkaa ja osallistua työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapoliittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi
- enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli kuukauden mutta enintään neljä kuukautta
- enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

6. Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.
7. Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttämättä. Hänen on myös pyydettäessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

17. § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

1. Ulkopuolisen työvoiman käyttö yrityksessä on joko vuokratyövoiman käyttöä tai alihankintaa. Ulkopuolisen työvoiman käytössä huomioidaan tämän työehtosopimuksen 1.§.
2. Vuokratyötä teettävä yritys edellyttää vuokratyötä tekevältä yritykseltä, että se noudattaa ilmailualan vuokratyössä Lentoliikenteen palveluja koskevaa työehtosopimusta.
3. Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

Soveltamisohje:

Työnantajan teettäessä alihankintana Lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopimuksen palkkaryhmittelyn mukaisia tai niihin rinnastettavia töitä, tulee alihankkijan palveluksessa oleviin työntekijöihin noudattaa Lentoliikenteen palveluja koskevaa työehtosopimusta.

Mikäli alihankintatyö on luonteeltaan tilapäistä ja kertaluonteista sekä tehdään tilaajayrityksen normaalin toimintaympäristön ulkopuolella, ei näihin töihin sovelleta Lentoliikenteen palveluja koskevaa työehtosopimusta.

18. § Työntekijöiden asema kilpailutustilanteessa

1. Mikäli lentoliikenteen palveluja tuottava yritys häviää palvelujen kilpailutuksen ja joutuu sen seurauksena irtisanomaan henkilöstöään, on yrityksen selvítettävä henkilöstönsä mahdollisuudet työllistyä kilpailun voittaneen yrityksen

palveluksessa. Muilta osin noudatetaan TT:n ja SAK:n välisen irtisanomissuojasopimuksen 17 §:ä.

2. Jos kilpailun voittanut yritys tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa toiminnan siirtymisestä kilpailutuksen kohteena olleessa työpaikassa lisätyövoimaa samoihin tai samankaltaisena säilyneisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt, kilpailun voittaneen yrityksen on tarjottava työtä ensisijaisesti hävinneen yrityksen irtisanomalle työntekijälle. Tällaisessa tilanteessa työntekijän oikeus työsuhteen keston mukaan määräytyvään sairaus- ja äitiysvapaan ajan palkkaan määräytyy molempien työsuhteiden keston mukaan. Henkilön palkkukseen liittyvä moniosaaminen todetaan mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

3. LUKU | TYÖAJAT TEKNISIÄ PALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ

19. § Päivätyö

1. Säännöllinen työaika sijoitetaan kello 07.00:n–15.00:n välille, ellei työnantaja työntekijän kanssa sovi toisin. Työnantaja ilmoittaa asiasta luottamusmiehelle.
2. Jos pakottavissa tapauksissa päivätyötä tekeviä työntekijöitä siirretään tilapäisesti vuorotyöhön, työnantaja pyrkii ensisijaisesti sopimaan siirrosta niiden työntekijöiden kanssa, joille siitä ei aiheudu kohtuutonta haittaa.

20. § Kaksivuorotyö

1. Säännöllinen työaika on

– päivävuorossa	07.00–15.00
– iltavuorossa	15.00–23.00.

21. § Kolmivuorotyö

1. Säännöllinen työaika on

– päivävuorossa	07.00–15.00
– iltavuorossa	15.00–23.00
– yövuorossa	23.00–07.00.

2. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan työvuorojärjestelmää, joka on sovittu paikallisesti työnantajan ja eri työntekijäryhmien välillä.

22. § Joustava työ

1. Työaikaa voidaan paikallisesti sopimalla sijoittaa kello 6.00:n-17.00:n väliseen aikaan siten, että työpäivän pituus voi vaihdella. Päivän pituutta suunniteltaessa on huomioitava tuotannon ja työntekijän tarpeet.
2. Työvuoroja voidaan sijoittaa viikon kaikille arkipäiville. Viikoittainen vapaa-aika annetaan vähintään kahtena peräkkäisenä vapaapäivänä, joihin sisältyy sunnuntai. Vuorolistaan on mahdollista sopia työajan lyhennysvapaita.
3. Työaikaa tasattaessa laaditaan työaikasuunnitelma ja tasaantumislista.
4. Työaika tasaantuu enintään 26 viikon aikana. Keskimääräinen työaika on sama kuin päivätyössä ja keskeytyvässä kaksivuorotyössä.
5. Joustavassa työssä noudatetaan työvuorojärjestelmää, joka on sovittu paikallisesti työnantajan ja eri työntekijäryhmien välillä.

23. § Muut työaikamääräykset päivä- ja vuorotyössä sekä joustavassa työssä

1. Päivä- ja kaksivuorotyössä säännöllisen työajan pituus on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.
2. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä säännöllisen työajan pituus on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 34,5 tuntia viikossa.
3. Päivä- ja kaksivuorotyössä toinen vapaapäivä on lauantai.
4. Arkipyhät ja arkipyhäviikon lauantait sekä jouluja juhannusaatto ovat vapaapäiviä päivätyössä ja keskeytyvässä kaksivuorotyössä. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä edellä luetellut päivät käytetään vuosittaisen työajan tasaamiseen lukuun ottamatta loppiaista, sen ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina, ja helatorstaita, jolloin ne kumpikin lyhentävät vuotuista työaikaa 8 tunnilla.

24. § Paikallisesti sovittavat työaikamallit

1. Säännöllisistä työajoista poiketen, voidaan sopia paikallinen työaikamalli. Sopimuksen tekee alueella toimiva Ilmailualan Unioni IAU ry:n ammattiosasto työnantajan kanssa seuraavin periaattein.
2. Työvuoroluettelo julkaistaan neljän viikon välein. Työvuoroluetteloa voidaan muuttaa perustellusta syystä jakson puolivälissä.
3. Sopimus on voimassa työehtosopimuskauden ajan, ellei toisin sovita.

Sovittujen työaikamallien käyttöönotto koskee pääsääntöisesti kaikkia niitä työntekijöitä, joita sen tehnyt päaluottamusmies edustaa.

25. § Tilapäiset työvoimajärjestelyt

1. Työllisyyden turvaamiseksi ja tuottavien toimintamallien löytämiseksi päaluottamusmies ja työnantaja voivat sopia projektikohtaisista tai muista tilapäisistä työvoimajärjestelyistä. Tämän kohdan mukaisesti voidaan sopia myös ehdollisia sopimuksia kartoitettaessa uusia liiketoimintamahdollisuuksia.

26. § Tauot

1. Virkistystaukojen (10 min) ajoittamisessa ja työpaikalta poistumisessa noudatetaan paikallisesti sovittavaa käytäntöä.
2. Lepoaika (ruokailutauko) on 15 minuuttia ja se luetaan työajaksi.
3. Peseytymisaika ennen ruokailutaukoa ja työajan päättymistä on viisi minuuttia.
4. Seuraavissa tehtävissä peseytymisaika ennen työajan päättymistä on 15 minuuttia:
 - puhdistajat
 - osien pesijät
 - moottorien purkajat
 - laahintatyö
 - maakalustokorjaustyöt.
 - pintakäsittelytyöt
 - LVI-työt

27. § Työvuoroluettelon laadinta

1. Työtä varten laaditaan työvuoroluettelo kuukauden ajalle.
2. Työvuoroluettelo annetaan vuorotyötä ja joustavaa työtä tekeväälle tai pannaan nähtäville vähintään kaksi viikkoa ennen ensimmäisen työvuoron alkamista. Luettelossa mainitaan myös säännölliset lentokomennukset ja muut komennukset, jotka jaetaan mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti.
3. Vuorotyössä voidaan poiketa edellä mainituista työajoista perustellusta syystä. Asiasta sovitaan työntekijöiden ja luottamusmiehen kanssa. Jos yksittäistapauksissa on sovittu poikkeuksista, työnantaja ilmoittaa asiasta luottamusmiehelle.
4. Ulkoasemilla työskenteleviin työntekijöihin sovelletaan yleensä tämän pykälän mukaisia työaikoja. Vuorot määräytyvät kuitenkin aikataulun ja paikallisten olosuhteitten mukaan siten kuin siitä on sovittu työnantajan ja työntekijän kanssa. Työnantaja ilmoittaa sopimuksesta viipymättä pääluottamusmiehelle. Lisäksi laaditaan aikataulujen mukainen työtuntijärjestelmä.
5. Helsingin ulkopuolisilla kotimaan ulkoasemilla lentokoneen myöhästymisestä johtuva työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan ylitys korvataan erillisenä myöhästymiskorvauksena enintään kahdeksaan tuntiin asti. Korvaus määräytyy yksinkertaisen tuntipalkan perusteella.
6. Jos säännöllistä työaikaa on siirretty alkavaksi poikkeavaan aikaan, vuorolisää maksetaan säännöllisen työvuoron mukaisesti.

28. § Työajan lyhennysvapaat

1. Työajan lyhentämistä vapaita annetaan päivä-, kaksivuoro ja kolmivuorotyössä ja joustavassa työssä sekä näistä työaikamuodoista osa-aikaeläkkeellä oleville.
2. Päivä- ja kaksivuorotyössä sekä joustavassa työssä vapaata annetaan kalenterivuoden aikana tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

Työpäiviä vähintään	Vapaa päiviä
19	1
38	2
57	3
76	4
95	5
113	6
132	7
151	8
170	9
189	10
208	11

Tulkintaohje:

Joustavassa työssä työpäivän tuntimäärän vaihdella voidaan vertailu suorittaa siten, että työtuntien määrä jaetaan tuntimäärällä kahdeksan (8).

3. Kolmivuorotyössä vapaata annetaan kalenterivuoden aikana tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

Työpäiviä vähintään	Vapaa päiviä
46	1
92	2
138	3
184	4

4. Helsingin ulkoasemalla vapaata annetaan kalenterivuoden aikana tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

Työpäiviä vähintään	Vapaa päiviä
24	1
48	2
72	3
96	4
120	5
144	6
168	7

5. Kotimaan muilla ulkoasemilla vapaata annetaan kalenterivuoden aikana työvuorosuunnitelman mukaisesta työskentelystä talvi- ja kesäaikataulukausittain, kun työsuhde on jatkunut koko lyhennykseen oikeuttavan aikataulukauden, seuraavasti:

- a) Työntekijöille, joiden työvuorolistan mukaisista säännöllisistä työpäivistä vähintään 4/5 (80 %) on yli seitsemän tunnin mittaisia, annetaan kaksi vapaata aikataulukautta kohden.
- b) Työntekijöille, joiden työvuorolistan mukaisista säännöllisistä työpäivistä yli 1/2 (yli 50 %) on yli seitsemän tunnin mittaisia ja vähintään 2/3 (65 %) niistä on kaksiosaisia, annetaan yksi vapaa aikataulukautta kohden.

Tulkintaohje:

Talviaikataulukautena käytetään saman vuoden aikana päättyvää talviaikataulukautta.

6. Tehdyksi säännölliseksi työpäiviksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan tai äitiysvapaan palkkaa. Lisäksi säännölliseksi työpäiviksi lasketaan työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin, kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen.
7. Samoin edellytyksin rinnastetaan säännöllisiin työvuoroihin kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten kokouksiin käytetty aika ja 50 ja 60-vuotispäivät, omat häät, lähiomaisten hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä päälouottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika.
8. Vastaavanlaisiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös
- työehtosopimuksen 42 §:n mukaisia perustunteja vastaavat vapaat
 - työehtosopimuksen 88 § 4. kohdan mukaan työssäolon veroiseksi luettava aika
 - paikallisesti sovitut kaksivuorotyön keventämisvapaat.
9. Jos annettava vapaapäivä sisältyy edellä mainittuun säännöllisiin työpäiviä kartuttavaan aikaan, katsotaan työajanlyhennysvapaa pidetyksi. Poikkeuksena edelliseen on sairausaika, jonka sattuessa sovitun työajan lyhennysvapaan päälle, ei ko. vapaata kuitata pidetyksi.

Tulkintaohje:

Lyhennysvapaan pitopäivänä ilmoitetusta sairauspoissaolosta menetetään ilmoituspäivän lyhennysvapaa.

10. Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle kalenterivuoden loppuun mennessä. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana, niin että erityisesti otetaan huomioon liikenneohjelmat, korjaamoiden huolto-ohjelmat ja tuotantosuunnitelmat.

11. Vapaan antamisesta pyritään ilmoittamaan mahdollisimman hyvissä ajoin ja, jos mahdollista, viikkoa ennen sen antamista. Jos vapaa annetaan samanaikaisesti koko työosastolle, noudatetaan työehtosopimuksessa mainittua kahden viikon ilmoitusaikaa työtuntijärjestelmän muuttamisesta.
12. Vapaata annetaan työvuoro kerrallaan, ellei paikallisesti sovita toisin.
13. Jos työntekijän työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyttä vapaata vastaava palkka keskituntiansion mukaan. Keskituntiansio lasketaan samoin perustein kuin sairausajan palkassakin.
14. Jos työntekijälle on annettu liikaa vapaata työsuhteen päättyessä, saa työnantaja pidättää tätä vastaavan palkan työntekijän lopputilistä.

29. § Ylityö

1. Ylityötä teetetään työntekijän suostumuksella. Ylityön teettämisessä otetaan huomioon työaikalaisissa säädettyt rajoitukset. Ilmoitus ylityöstä tehdään, jos se on mahdollista, vuorokautta ennen ylityön alkamista.
2. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä ja viikoittaisesta kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
3. Kun työntekijä pyydetään työvuoronsa aikana sellaiseen ylityöhön, joka alkaa välittömästi työvuoron jälkeen, maksetaan ylityöstä lisäkorvauksena yhden tunnin palkka.
4. Jos säännöllistä työaikaa jatketaan ylityöllä, jonka tiedetään jatkuvan yli kaksi tuntia, järjestetään 15 minuutin pituinen työaikaan sisältyvä ruokailutauko ja sen jälkeen kolmen tunnin jaksojen jälkeen 10 minuutin virkistystauko.
5. Lauantaipäivänä sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.
6. Ylityökorvaukset maksetaan jatkuvasti vuorokauden vaihtumisajankohdasta huolimatta.
7. Jos yövuoron jälkeen jäädyään ylityöhön, maksetaan vuorotyölisä yövuorolisän suuruisena.

30. § Viikkoylityö

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ja joustavassa työssä katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi ne tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työtuntijärjestelmässä asianomaisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän. Näin menetellään, ellei paikallisesti ole sovittu, että nämä ylityötunnit korvataan vastaavalla vapaa-ajalla.

2. Jos 23. § 4. kohdassa lueteltuna päivänä kutsutaan päivätyötä tai keskeytyvää kaksivuorotyötä tekevä työhön, maksetaan siitä korvaus viikkoylityösäännösten mukaan tai vapaapäivän menettäminen kompensoidaan muuna aikana työtuntijärjestelmän puitteissa annettavalla vapaapäivällä.
3. Jos työntekijä tekee viikoittaisen vapaa-aikansa aikana työtä, hän ei menetä oikeuttaan viikoittaiseen vapaa-aikaansa eikä viikkoylityökorvauksiin, vaikka hän on ollut saman viikon aikana poissa työstä sairauden tai tapaturman takia taikka ylityö tai työajan lyhennysvapaalla.

Tulkintaohje:

Jos työtä tehdään molempina viikolle sattuvina vapaapäivinä, näistä jälkimmäistä pidetään työntekijän viikoittaisena vapaa-aikana.

31. § Ikääntyneiden työntekijöiden työajan lyhentäminen

1. Työnantaja on velvollinen lyhentämään työaikaa työntekijän niin halutessa seuraavasti:
 - 55 vuotta täyttäneet kaksi tuntia/viikko
 - 58 vuotta täyttäneet neljä tuntia/viikko
 - 60 vuotta täyttäneet kuusi tuntia/viikko.
2. Palkkaa alennetaan työajan lyhennystä vastaavasti.
3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan lyhentämisen tavasta ja ajankohdista. Jos muusta ei sovita, työnantaja määrittelee työajan lyhennystavan ja ajankohdan.
4. Työajan lyhennystä käsitellään työssäolon veroisena aikana.

4. LUKU | TYÖAJAT MAAPALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ

32. § Jaksotyö

1. Säännöllinen työaika jaksotyössä on enintään 111 tuntia kolmen viikon pituisena ajanjaksona. Jakson pituudessa on huomioitu aikaisempi työajan lyhentämissopimus.
 2. Loppiainen, kun se on muuna arkipäivänä kuin lauantaina, ja helatorstai lyhentävät asianomaista jaksoa kahdeksalla tunnilla. Muiden arkipyhien ja arkipyhäviikkojen lauantaiden sekä jouluja juhannusaattojen työaikaa lyhentävä vaikutus on otettu huomioon jakson säännöllisen työajan pituudessa.
 3. Aikataulukausittain laaditaan ohjeellinen henkilöstön käytön suunnitelma.
 4. Työvuoroluettelo pannaan nähtäville vähintään kaksi viikkoa ennen ensimmäisen työvuoron alkua.
 5. Työvuoroluettelossa olevan työvuoron tuntimäärä järjestetään vähintään kuuden tunnin ja enintään 14 tunnin pituiseksi yhtenäiseksi jaksoksi.
 6. Liikenne-rakenteesta johtuen voidaan työvuoro jakaa kahteen erilliseen jaksoon, joiden yhteispituus on vähintään seitsemän tuntia. Tästä työntekijälle aiheutuva haitta kompensoidaan kahden tunnin keskituntiansiota vastaavalla erillisillä.
- Tästä kohdasta voidaan paikallisesti sopia toisin.
7. Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävästä keskeytymättömän vapaa-ajan. Viikoittainen vapaa-aika pyritään järjestämään siten, että sitä edeltävänä päivänä ei ole iltavuoroa eikä sen jälkeisenä päivänä aamuvuoroa. Viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi pyritään antamaan saman viikon aikana toinen vähintään 24 tunnin pituinen vapaapäivä ja se annetaan mahdollisuuksien mukaan yhdessä viikoittaisen vapaa-ajan kanssa.
 8. Viikoittainen vapaa-aika pyritään antamaan vähintään kerran kuukaudessa viikonvaihteessa, mikäli mahdollista, sunnuntain yhteydessä.
 9. Jos työntekijä on ollut työssä kello 23.00:n ja 07.00 välisen ajan ja työ jatkuu edelleen, yövuorolisää maksetaan niin kauan kuin työntekijä on yhdenjaksoisesti työssä.

33. § Muut työajat

Maapalveluja tuottavissa yrityksissä voidaan soveltaa myös 3. luvussa mainittuja työaikoja.

34. § Lisätyö

Työntekijälle maksetaan työvuoroluetteloon merkittyjen tuntien yli meneviltä tunneilta lisätyökorvauksena yksinkertainen tuntipalkka 111 tuntiin asti.

35. § Ylityö jaksotyössä

1. Ylityötä teetetään työntekijän suostumuksella ja niin, että muut työaikalaissa ja tässä sopimuksessa säädetyt rajoitukset otetaan huomioon.
2. Sopimusperusteista ylityötä on se työ, joka ylittää 111 tuntia ja lakiperusteista ylityötä se työ, joka kolmiviikkoisjakson aikana ylittää 120 tuntia. Ylityössä maksetaan kymmeneltä ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja sen jälkeen 100 prosentilla korotettua palkkaa.
3. Jos kolmiviikkoisjakso on keskeytynyt sen takia, että työntekijän työsuhte on katkennut tai ettei hän ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan hänelle kuuluvat ylityötunnit paikallisen sopimuksen mukaisena.
4. Ylityökorvausten maksaminen vuorolisiin suoritetaan siten, että ylityön laskemiseksi käytettävää tuntipalkkaa korotetaan 5 prosentilla.

5. LUKU | YHTEISET TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

36. § Vuorokauden vaihtuminen ja työajan katkeaminen

1. Vuorokausi vaihtuu työehtosopimuksen kaikissa työaikamuodoissa kello 0.00.
2. Jos vapaa-aika työjaksojen välillä on viisi tuntia tai sitä pitempi, se katkaisee työajan.

37. § Vuorokausilevon sopiminen toisin

Työntekijälle on annettava jaksotyössä vähintään yhdeksän tunnin sekä muissa töissä vähintään 11 tunnin yhtämittainen lepoaika työvuoron alkamisesta laskettavan 24 tunnin kuluessa, ellei asiasta paikallisesti toisin sovita. Paikallisesti ei saa sopia kuitenkaan seitsemää tuntia lyhyemmästä lepoajasta.

Tulkintaohje:

Jaksotyössä työntekijä voi henkilökohtaisesta syystä pyytää toistaiseksi käytettäväksi hänen osallaan 11 tunnin lepoaikaa. Muissa työaikamuodoissa ulkoasemilla työskentelevien työntekijöiden työvuorolistat voidaan laatia aikataulun ja paikallisten olosuhteiden mukaan siten, että vuorokausilevon vähimmäispituus on yhdeksän tuntia.

38. § Vuorolisä

1. Vuorolisää maksetaan seuraavasti:

Kello 15.00–23.00 (iltavuoro) 2,63 euroa/tunti
Kello 23.00–07.00 (yövuoro) 4,39 euroa/tunti.
(Voimassa 14.3.2015 saakka)

Kello 15.00–23.00 (iltavuoro) 2,64 euroa/tunti
Kello 23.00–07.00 (yövuoro) 4,41 euroa/tunti.
(Voimassa 15.3.2015 alkaen)

2. Vuorolisien muutoksista sovitaan palkankorotusten yhteydessä.

39. § Lauantai- ja aattotyö

1. Lauantaipäivän, sekä vappu-, juhannus-, jouluja uudenvuodenaaton aikana kello 6.00 alkaen tehtävästä työstä maksetaan peruspalkan lisäksi 50 prosentin suuruinen erillisiä tehdyltä työtunneilta. Erillisiä perustuu liikenteen rakenteeseen. Lisää ei makseta niiltä edellä mainituilta päiviltä, jotka ovat pyhä- tai sunnuntaipäiviä.

2. Jouluaattona lisää maksetaan kello 15:een asti.

40. § Sunnuntai- ja juhlapäivinä tehty työ

1. Sunnuntai- ja juhlapäivinä tehdystä työstä maksetaan lain mukaan korotettu palkka.

Sunnuntai- ja juhlapäivinä tehdystä työstä maksetaan yhden tunnin palkka lisineen, vaikka työ ei kestäisikään tunteja.

41. § Joulun työaikajärjestelyt ja korvaukset

1. Työntekijän tulee lokakuun loppuun mennessä esittää erikseen ohjeistettavalla tavalla toiveensa siitä, että hänellä ei ole työvuoroa jouluaaton kello 19.00:n ja ensimmäisen joulupäivän kello 15.00:n välisenä aikana. Työnantajan on vuorolistaa laatiessaan otettava toive huomioon.
2. Jouluaaton kello 19.00:n ja ensimmäisen joulupäivän kello 15.00:n välisenä aikana tehty työ ei ole säännöllistä työaikaa, vaikka se voidaankin merkitä vuorolistalle. Se korvataan kolmivuorotyössä kuten ylityö ja jaksotyössä lisä- tai ylityönä.
3. Työntekijällä ei ole työvuoroa ensimmäisenä joulupäivänä, jos hän on työvuoronsa mukaisesti työskennellyt jouluaattona.
4. Tapauksessa, jossa samalla ryhmällä on iltavuoro sekä jouluaattona että ensimmäisenä joulupäivänä, vuoron työntekijät jaetaan kahteen osaan siten, että osa työskentelee jouluaaton iltavuorossa ja toinen osa ensimmäisen joulupäivän iltavuorossa liikenteen asettamien vaatimusten mukaan.
5. Jouluaaton kello 15.00:n ja ensimmäisen joulupäivän kello 24.00:n välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan ylimääräisenä korvauksena kolminkertainen tuntipalkka tehdyiltä työtunneilta.

42. § Ylityövapaa

Sovittaessa voidaan ylityön perustunnit tai korotusosa taikka molemmat antaa osaksi tai kokonaan vastaavana vapaana.

43. § Hälytysluonteinen työ

1. Työ katsotaan hälytysluonteiseksi silloin, kun työhöntulosta sovitaan työntekijän vapaa-aikana ja työ aloitetaan sopimista seuraavan 12 tunnin aikana ja ennen seuraavan työvuoron alkua. Työ ei ole hälytysluonteista, jos esimies on pyytänyt ylityöhön työaikana, mutta työntekijä vastaa kyselyyn vasta vapaa-aikana. Hälytysluonteinen työ päättyy viimeistään normaalin työvuoron alkaessa.

2. Hälytysluonteinen työ korvataan seuraavasti:

- ylityökorvaus, jos työ on ylityötä
- vuorotyölisät määräysten mukaisesti
- 50 prosentilla korotettu palkka, jos työ tehdään kello 06.00:n ja 21.00:n välisenä aikana
- 100 prosentilla korotettu palkka, jos työ tehdään kello 21.00:n ja 06.00:n välisenä aikana
- erityisenä hälytysrahana yhden tunnin peruspalkka, jos työ alkaa kello 06.00:n ja 21.00:n välisenä aikana
- erityisenä hälytysrahana kahden tunnin peruspalkka, jos työ alkaa kello 21.00:n ja 06.00:n välisenä aikana
- lyhyemmältä kuin yhden tunnin pituiselta työajalta maksetaan kuitenkin yhden tunnin palkka.

3. Jos säännöllistä julkista liikennettä ei ole, työnantaja korvaa matkakustannukset määräämästään kuljetustavasta, järjestää kuljetuksen tai varaa yöpymismahdollisuuden.

4. Kun työntekijälle ilmoitetaan hänen työvuoroluettelonsa mukaisena työaikana, että hänen tulisi työpaikalta jo poistuttuaan palata samana tai seuraavana päivänä työvuoroluettelosta poiketen työhön, hänelle maksetaan myös tässä tapauksessa yhden tunnin peruspalkka hälytysrahana.

5. Jos ulkoasemilla tehdään hälytysluonteista työtä varsinaisen työajan ulkopuolella (erillinen työrupeama) liikenteen epäsäännöllisyyksien hoitamiseksi, maksetaan työstä kolmen tunnin palkka, vaikka työ ei kestäisikään niin kauan.

6. Jos hälytysluonteinen työ alkaa päivätyössä ja joustavassa työssä ennen kello 23.00:a ja jatkuu seuraavana aamuna kello 03.00:n jälkeen, varataan työntekijälle palkallinen vapaapäivä seuraavaksi päiväksi. Jos poikkeustapauksissa ei voida menetellä näin ja hälytysluonteinen työ jatkuu säännöllisenä työaikana tehtynä työnä, työntekijälle maksetaan säännöllisenäkin työaikana tekemästään työstä 100 prosentilla korotettu palkka.

44. § Varallaolo

Jos työnantajan ja työntekijän kesken on sovittu, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön sovitulla tavalla, hänelle maksetaan tältä ajalta puoli palkkaa. Varallaoloon käytettyä aikaa ei kuitenkaan lueta työajaksi.

45. § Vuoron vaihto

1. Työvuoroja voidaan vaihtaa työnantajan määräämän esimiehen suostumuksella.
2. Henkilökohtaisista syistä aiheutuneet vuorojen vaihdot ovat edellä olevan mukaisesti sallittuja. Vaihtamisesta mahdollisesti syntyneistä ylityötunneista ei makseta ylityökorvausta.

46. § Työskentely varsinaisen työalueen ulkopuolella

1. Matkustamisesta työvuoron aikana maksetaan täysi palkka. Säännöllisen työajan ylittävältä osalta maksetaan palkkaa, kun kyseessä on keskeytymätön matka sellaista työtä varten, joka on keskeyttänyt lennon. Lisäksi työntekijälle maksetaan täysi korvaus matkakustannuksista ja päiväraha voimassa olevan matkustussäännön mukaisesti.
2. Työnantaja pyrkii järjestämään komennusmatkat ulkoasemille työaikana.
3. Jos vika keskeyttää lennon, maksetaan vikaa korjaamaan lähetetylle työntekijälle täysi korvaus sekä matkustus- että työajalta asianmukaisine ylityökorvauksineen, jos matka tehdään yhdenjaksoisena.
4. Jos työntekijä joutuu matkustamaan työtuntijärjestelmän mukaisena vapaa-aikana ja komennus ei liity välittömästi lentotoimintaan, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka. Palkka maksetaan kuitenkin enintään kahdeksalta tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä tai annetaan vastaavana vapaana. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka-aikaa ei lueta työaikaan.
5. Matkustamiseen käytettyyn aikaan lasketaan odotusajat keskeytyneessä matkustusajassa tai työntekijän työajan jälkeinen työajan ja matkustusajan välinen aika, jos ne ovat alle neljä tuntia.
6. Jos työnantaja lähettää työntekijän lisäkoulutukseen, hänelle maksetaan korvaus ylimääräisistä matkoista yleisillä kulkuneuvoilla, ja ruokailukulujen korvaukseksi maksetaan osapäiväraha. Komennuksen on tällöin tapahduttava asemapaikkakunnalla, jolloin siitä ei makseta korvausta matkustussäännön mukaan.
7. Kun kyseessä on sellainen työkomennus vakituiseen työpaikan ulkopuolelle, jota ei matkustusohjesäännön mukaan korvata, maksetaan työntekijälle ruokailukulujen korvaukseksi osapäivärahaa. Jos työhön matkoineen kuluu enemmän kuin kymmenen tuntia, maksetaan päivärahaa. Jos työnantaja järjestää työntekijälle ruokailun, edellä mainittuja korvauksia ei suoriteta.

47. § Komennustyöntekijöiden erityisehdot (maapalveluja tuottavat yritykset)

1. Tätä pykälää sovelletaan joko lennon aikaiseen tehtävään tai välittömästi kyseisen lennon kääntämiseen liittyvään tehtävään.
2. Työnantaja antaa työntekijöille koulutuksen komennustehtävään. Työntekijöille annetaan toimintaohjeet ja heidät perehdytetään komennuspaikan toimintatapoihin ja olosuhteisiin.
3. Työntekijä tekee ulkomailla kaikkia maa- ja matkustajapalveluun liittyviä tehtäviä, jotka työnantaja on määrännyt.
4. Työajan suunnittelussa otetaan huomioon työaikalain ja työehtosopimuksen määräykset.
5. Alle kahden vuorokauden komennuksilla voidaan työaika suunnitella työehtosopimuksesta poiketen yli 14 tunnin mittaiseksi. Tällöin maksetaan 14 tunnin ylittävältä keskeytymättömältä työajalta lisäkorvauksena
 - 9,63 euroa tunnilta (voimassa 14.3.2015 saakka)
 - 9,67 euroa tunnilta (voimassa 15.3.2015 alkaen)
6. Lentoihin kuuluva työaika lasketaan alkavaksi tuntia ennen aikataulun mukaista lähtöaikaa ja päättyväksi puoli tuntia todellisen saapumisajan jälkeen.
7. Työntekijälle maksetaan lentokorvausta seuraavasti:
 - alle 8 tunnin lennolta 49,69 euroa
 - vähintään 8 tunnin lennolta 100,42 euroa.
(voimassa 14.3.2015 saakka)
 - alle 8 tunnin lennolta 49,89 euroa
 - vähintään 8 tunnin lennolta 100,82 euroa.
(voimassa 15.3.2015 alkaen)
8. Työntekijälle maksetaan päiväraha ja yöpymiskorvaus työnantajan matkustusohjesäännön mukaisesti. Jos komennus liittyy tilauslento-operaatioon, jossa on mukana työnantajan eri osastojen työntekijöitä, maksetaan työntekijöiden päiväraha samoin perustein kuin muille mukana oleville työntekijöille.
9. Työnantaja järjestää matkaliput, varaa hotellimajoituksen ja kustantaa lentoaseman ja majoituspaikan väliset kuljetukset, jotka suoritetaan ensisijaisesti yleisillä kulkuneuvoilla.

10. Työntekijän tehtävään liittyvä matkustusaika luetaan työajaksi.
11. Työntekijän pyhätyökorvaus ja vuorolisät maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti. (Pyhäpäivästä maksetaan kahdeksan tunnin mukaan, vaikka työaika komennuspaikalla ei kestäisikään kahdeksaa tuntia.)
12. Työnantaja ilmoittaa komennustehtävästä työntekijälle mahdollisimman aikaisin.

48. § Siirtyvien ja komennettujen työntekijöiden erityisehdot teknisessä työssä

Siirtyvien ja komennettujen työntekijöiden erityisehdoista teknisessä työssä sopivat alueella toimiva Ilmailualan Unioni IAU ry:n ammattiosasto ja työnantaja.

49. § Pitkäaikaiset komennukset

Jos työntekijä komennetaan ulkomaille yli kolmeksi kuukaudeksi tai hän siirtyy vakinaisesti työnantajan palvelukseen ulkomaille, työnantaja auttaa asunnon hankkimisessa. Työkommennukseen liittyvästä matkasta maksetaan myös matkustusajalta täysi palkka ja se lasketaan työajaksi.

50. § Työaikojen kehittäminen

1. Työnantajan ja Ilmailualan Unioni IAU ry:n välillä voidaan sopia työaikojen kehittämisestä työaikalain 9 §:n tarkoittamalla tavalla. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajan mukaan, ellei irtisanomisesta ole sovittu muuta. Tässä tarkoitettu sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa, jonka työnantaja voi alistaa osaltaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n hyväksyttäväksi.
2. Työaikojen kehittämisen tavoitteena on mm. tasoittuvan työajan käytön laajentaminen.
3. Edellä tarkoitettuun työaikaan siirtymisestä sopii alueella toimiva Ilmailualan Unioni IAU ry:n ammattiosasto työnantajan kanssa. Työaikojen kehittämisestä syntynyt kustannussäästö käytetään kyseisen työaikamuodon käyttömahdollisuuksien lisäämiseen.

6. LUKU | ERILLISET KORVAUKSET

51. § Lentoraha

Jos työntekijä määrätään tekniseen tehtävään lennolle, hänelle maksetaan korvausta, joka on:

– 24,12 euroa/tunti
(voimassa 14.3.2015 saakka)



– 24,22 euroa/tunti
(voimassa 15.3.2015 alkaen)

52. § Korvaus kielitaidosta

Työnantajan hyväksymällä tavalla osoitetusta englannin, saksan, ranskan ja venäjän kielen taidosta maksetaan kultakin kieleltä seuraavasti:

– tyydyttävä taito 27,97 euroa/kk
– hyvä taito 35,57 euroa/kk.
(voimassa 14.3.2015 saakka)

– tyydyttävä taito 28,08 euroa/kk
– hyvä taito 35,71 euroa/kk.
(voimassa 15.3.2015 alkaen)

53. § Olosuhdelisät

1. Olosuhdelisä on 55 senttiä tunnilta

Erillistä olosuhdelisää maksetaan vain sellaisesta työstä, jota tehdään tilapäisesti ja komennusluontoisesti. Lisää maksetaan vain työhön käytetyltä ajalta. Paikalliset neuvotteluosapuolet ylläpitävät työosasto-kohtaista luetteloa niistä tehtävistä, joista olosuhdelisää maksetaan.

2. Olosuhdelisä on niin sanotusta tankkityöstä 30 prosenttia, jäänpoistoruiskutuksesta 20 prosenttia, DC-10:n ja MD-11:n 2-moottorin vaihdosta 15 prosenttia sekä toimihenkilön sijaisena toimimisesta 10 prosenttia laskettuna henkilökohtaisesta perustuntipalkasta.

Tulkintaohje:

Jäänpoistoruiskutuksen olosuhteissa maksetaan ruiskuttajalle ja kuljettajalle työhön sidonnaisuusajan perusteella jokaiselta alkavalta täydeltä tunnilta.

Toimihenkilön sijaisena toimimisesta maksetaan olosuhteissa vain täysien työvuorojen mittaisilta sijaisuuksilta.

54. § Sijaisuuskorvaus

Kun työntekijä toimii ylempään palkkaryhmään kuuluvan työntekijän sijaisena, hänelle maksetaan paikallisen sopimuksen mukaista sijaisuuskorvausta.

Tulkintaohje:

Jos työntekijä on työssä yli kolme kuukautta muusta syystä kuin vuosiloma- tai sairauslomasijaisena tai niihin verrattavana työntekijänä, ei hänen työsuhteensa vakinaistamista tähän työhön siirretä ilman perusteltua aihetta.

55. § Rokotukset ja passiasiat

Ulkomaan komennuksista aiheutuvat rokotukset ja passiasiat hoidetaan työnantajan kustannuksella.

56. § Lentovakuutus

Työnantaja huolehtii siitä, että työntekijä on vakuutettu työmatkalla tapahtuvan lennon aikana pakollisen tapaturmavakuutuksen lisäksi lentotapaturman varalta siten kuin siitä sovitaan paikallisesti vuosittain maaliskuun loppuun mennessä.

57. § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on sovittu keskusjärjestöjen välillä.

58. § Valtiolliset ja kunnalliset luottamustehtävät

Työnantaja maksaa kunnallisvaltuuston tai -hallituksen jäsenelle ja valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan jäsenelle korvausta kyseisten toimielinten kokouksesta aiheutuvasta säännöllisen työajan ansionmenetyksestä. Korvausta maksetaan siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa täydet palkkaedut.

Korvaus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

7. LUKU | PALKANLASKENTA JA -MAKSU

59. § Tuntipalkka

Laskettaessa tuntipalkasta riippuvia korvauksia käytetään tuntijakajana lukua

- 161, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa
- 161 jaksotyössä
- 148 silloin, kun säännöllinen työaika on 34,5 tuntia viikossa (keskeytymätön kolmivuorotyö).

60. § Keskituntiansion (KTA:n) laskenta

Keskituntiansio (KTA) saadaan jakamalla työntekijän kunkin vuosineljänneksen aikana työajalta maksettu palkka vastaavien työtuntien lukumäärällä. Häätätyöstä ja ylityöstä maksettavaa korotusta ei huomioida laskutoimituksessa. Työajalta maksettuun palkkaan luetaan mukaan lauantai- ja aattotyön erillislisät, sunnuntaityön korotukset sekä ilta- ja yötyölisät.

61. § Korvaukset ja lisät

Korvaukset ja lisät lasketaan palkanmaksukausittain ja maksetaan viimeistään laskentakautta seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

62. § Korvaukset ja lisät jaksotyössä

Jaksotyössä korvaukset ja lisät lasketaan kolmen viikon jaksoissa ja maksetaan paikallisesti sovitun aikataulun mukaisesti.

63. § Palkanmaksu ja liittomaksun tilitys

1. Palkat maksetaan yrityksessä yleisesti noudatettavina palkanmaksupäivinä. Jos nämä sattuvat pyhä- tai juhlapäiviksi tai niiden aatoiksi, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä.
2. Työpaikalla suoritettavat palkat maksetaan työaikana. Allekirjoittaneet liitot suosittelevat, että palkat maksettaisiin pankin kautta.

3. Työnantaja pidättää työntekijän valtuutuksella IAU:n kulloinkin vahvistaman liittomaksun ja tilittää liittomaksut IAU:n nimeämälle pankkitilille. Liittomaksusta annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä todistus verotusta varten.

8. LUKU | PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

64. § Palkan muodostuminen

Työntekijän palkka muodostuu seuraavien asioiden perusteella:

- työkokonaisuuden vaativuuden arvioinnin perusteella määriteltävä taulukkopalkka,
- työkokemusaikaan perustuva kokemuslisä,
- ammatinhallintaan ja työskentelytavan arviointiin perustuva henkilökohtainen palkanosa sekä
- erikseen todettava moniosaaminen.

65. § Palkkaryhmät

1. Työt ryhmitellään käyttämällä sopijaosapuolten hyväksymää työarviointijärjestelmää, ja ne sijoitetaan tasajakoisiin pisteskaaloin muodostettuihin palkkaryhmiin.
2. Sopijaosapuolten välinen palkkaryhmittelytyöryhmä laatii palkkaryhmittäin eritellyn luettelon kaikista niistä töistä, joita soveltamisalalla on käytössä. Työt on eriteltävä tunnistettavilla ja työtä kuvaavilla nimikkeillä tai tunnuksilla, joista ilmenee, onko kyseinen työ kuvattu ja arvioitu vai ainoastaan rinnastettu.
3. Palkkaryhmittelytyöryhmän esityksestä luettelo vahvistetaan ja päivitetään osaksi tätä sopimusta.

66. § Uudet työt

1. Jos tämän sopimuksen soveltamisalueelle tulee sellaisia uusia töitä, joita ei tässä työehtosopimuksessa ole otettu huomioon, niistä neuvotellaan erikseen 121. §:n mukaisessa järjestyksessä.
2. Jos Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyritysten alueella on töitä, joita ei ole mainittu työehtosopimuksen mukaisessa luettelossa, työt kuvataan ja työarviointiryhmä arvioi ne viivytyksettä.

67. § Harjaantumisajan palkka

1. Jos työntekijä ei ole suorittanut työssä vakiintuneeksi muodostunutta ulkopuolista tai työnantajan toteuttamaa koulutusta, voidaan hänen työsuhteensa sopia, että hänelle maksetaan ammattityöntekijään verrattuna yhtä palkkaryhmää pienempää tehtäväkohtaista palkkaa, niin sanotulta harjaantumisajalta. Harjaantumisaika voi enimmillään olla kaksi (2) vuotta.
2. Tällaisista työsuhteista ilmoitetaan viivytyksettä työosaston luottamusmiehelle ja annetaan pyydettyä selvitys.

68. § Palkkaryhmät ja perustaulukkopalkat teknisiä palveluja tuottavissa yrityksissä

PERUSTAULUKKOPALKAT TEKNISIÄ PALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ 15.11.2013 - 14.3.2014 VÄLISENÄ AIKANA

Palkkaryhmä 1	yläraja 44 pistettä	1 604 €
Palkkaryhmä 2	45–54 pistettä	1 670 €
Palkkaryhmä 3	55–64 pistettä	1 745 €
Palkkaryhmä 4	65–74 pistettä	1 836 €
Palkkaryhmä 5	75–84 pistettä	1 939 €
Palkkaryhmä 6	85–94 pistettä	2 050 €
Palkkaryhmä 7	95–104 pistettä	2 178 €
Palkkaryhmä 8	105–114 pistettä	2 309 €
Palkkaryhmä 9		2 446 €
Palkkaryhmä 10		2 595 €*

PERUSTAULUKKOPALKAT TEKNISIÄ PALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ 15.3.2014 – 14.3.2015 VÄLISENÄ AIKANA

Palkkaryhmä 1	yläraja 44 pistettä	1 624 €
Palkkaryhmä 2	45–54 pistettä	1 690 €
Palkkaryhmä 3	55–64 pistettä	1 765 €
Palkkaryhmä 4	65–74 pistettä	1 856 €
Palkkaryhmä 5	75–84 pistettä	1 959 €
Palkkaryhmä 6	85–94 pistettä	2 070 €
Palkkaryhmä 7	95–104 pistettä	2 198 €
Palkkaryhmä 8	105–114 pistettä	2 329 €
Palkkaryhmä 9		2 466 €
Palkkaryhmä 10		2 615 €*

PERUSTAULUKKOPALKAT TEKNISIÄ PALVELUJA TUOTTAVISSA
YRITYKSISSÄ 15.3.2015 – 14.11.2015 VÄLISENÄ AIKANA

Palkkaryhmä 1	yläraja 44 pistettä	1 630 €
Palkkaryhmä 2	45–54 pistettä	1 697 €
Palkkaryhmä 3	55–64 pistettä	1 772 €
Palkkaryhmä 4	65–74 pistettä	1 863 €
Palkkaryhmä 5	75–84 pistettä	1 967 €
Palkkaryhmä 6	85–94 pistettä	2 078 €
Palkkaryhmä 7	95–104 pistettä	2 207 €
Palkkaryhmä 8	105–114 pistettä	2 338 €
Palkkaryhmä 9		2 476 €
Palkkaryhmä 10		2 625 €*

* Taulukoihin lisätään palkkaryhmä 10, jonka taulukkopalkka sopimushetkellä (15.11.2013) on 2595,00 euroa /kk. Uuden palkkaryhmän käyttöönotosta on sovittava paikallisesti.

Palkkaryhmittelytaulukoiden 3 §:n taulukkoon (3 § Palkkaryhmittely - perustyötä vaativampi kokonaisuus lisääntyneet vaativuustekijät todettu parivertailuna edeltävään työhön) lisätään 10-mekaanikon työ/Finnair Oyj / Blue1 Oy / FlyBe Finland Oy. Huom! Työtä ei kuvata eikä arvioida.

PERUSTAULUKKOPALKAT TEKNISIÄ PALVELUJA TUOTTAVISSA
YRITYKSISSÄ 15.11.2015 – 15.11.2016

Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoontuvat vuoden 2015 kesäkuussa tarkastelemaan yleistä taloudellista tilannetta, rakenteellisten uudistusten toteutumista, työllisyyden, viennin ja kilpailukyvyn kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa apuna tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikuntaa ja ulkopuolisia asiantuntijoita. Tarkastelun perusteella työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta.

Palkkaratkaisu mitoitetaan 12 kuukauden jakson mukaan. Niillä aloilla, joilla sopimuskauden toinen jakso on pidempi tai lyhyempi kuin 12 kuukautta, palkkaratkaisu suhteutetaan jakson pituuden mukaan.

Mikäli edellä mainituissa sopimuskauden toisen jakson sopimuskorotusta koskevissa työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015, työehtosopimuksen osapuolilla on oikeus irtisanoa sopimuksensa päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun neljän kuukauden irtisanomisajalla.

69. § Palkkaryhmät ja perustaulukkopalkat maapalveluja tuottavissa yrityksissä

PERUSTAULUKKOPALKAT MAAPALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ 14.3.2014 SAAKKA

Palkkaryhmä 4	65–74 pistettä	1 830 €
Palkkaryhmä 5	75–84 pistettä	1 933 €
Palkkaryhmä 6	85–94 pistettä	2 044 €
Palkkaryhmä 7	95–104 pistettä	2 170 €
Palkkaryhmä 8	105–114 pistettä	2 300 €
Palkkaryhmä 9		2 437 €

PERUSTAULUKKOPALKAT MAAPALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ 15.3.2014 – 14.3.2015 VÄLISENÄ AIKANA

Palkkaryhmä 4	65–74 pistettä	1 850 €
Palkkaryhmä 5	75–84 pistettä	1 953 €
Palkkaryhmä 6	85–94 pistettä	2 064 €
Palkkaryhmä 7	95–104 pistettä	2 190 €
Palkkaryhmä 8	105–114 pistettä	2 320 €
Palkkaryhmä 9		2 457 €

PERUSTAULUKKOPALKAT MAAPALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ 15.3.2015 – 14.11.2015 VÄLISENÄ AIKANA

Palkkaryhmä 4	65–74 pistettä	1 857 €
Palkkaryhmä 5	75–84 pistettä	1 961 €
Palkkaryhmä 6	85–94 pistettä	2 072 €
Palkkaryhmä 7	95–104 pistettä	2 199 €
Palkkaryhmä 8	105–114 pistettä	2 329 €
Palkkaryhmä 9		2 467 €

PERUSTAULUKKOPALKAT MAA PALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ 15.11.2015 – 15.11.2016

Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoontuvat vuoden 2015 kesäkuussa tarkastelemaan yleistä taloudellista tilannetta, rakenteellisten uudistusten toteutumista, työllisyyden, viennin ja kilpailukyyn kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa apuna tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikuntaa ja ulkopuolisia asiantuntijoita. Tarkastelun perusteella työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta.

Palkkaratkaisu mitoitetaan 12 kuukauden jakson mukaan. Niillä aloilla, joilla sopimuskauden toinen jakso on pidempi tai lyhyempi kuin 12 kuukautta, palkkaratkaisu suhteutetaan jakson pituuden mukaan.

Mikäli edellä mainituissa sopimuskauden toisen jakson sopimuskorotusta koskeissa työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015, työehtosopimuksen osapuolilla on oikeus irtisanoa sopimuksensa päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun neljän kuukauden irtisanomisajalla.

9. LUKU | PÄTEVYYS- JA KOKEMUSLISÄ

70. § Pätevyyssisän määräytyminen teknisiä palveluja tuottavissa yrityksissä

1. Jos työnantajan alueella on käytössä 10 luvun mukainen henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmä, palkkaryhmissä 1–11 maksetaan pätevyyslisää seuraavasti:

2 vuoden jälkeen	3 %
4 ”	6 %
6 ”	9 %
8 ”	12 %
10 ”	15 %
15 ”	17 %

2. Jos työnantajan alueella ei ole käytössä 10 luvun mukaista henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmää, maksetaan kokemusvuosilisää seuraavasti:

alle 2 vuotta	5 %
2 vuoden jälkeen	11 %
4 ”	18 %
6 ”	21 %
8 ”	27 %
10 ”	34 %

3. Uusi pätevyyslisä lasketaan työntekijän taulukkopalkasta ja maksetaan sen hetkiseen henkilökohtaiseen palkkaan. Pätevyyslisä maksetaan sen kuukauden alusta, jolloin lisään oikeuttava aika täyttyy.

4. Lisän suuruus on pätevyysvuosien välinen prosenttiero laskettuna korotushetkellä voimassa olleesta taulukkopalkasta. Palkan erotusarvo työehtosopimuspalkkaan verrattuna ei vaikuta maksettavan korotuksen suuruuteen.
5. Taulukkopalkan noustessa lasketaan lisä muuttuneesta taulukkopalkasta.

71.§ Kokemuslisän määräytyminen maapalveluja tuottavissa yrityksissä

1. Jos työnantajan alueella on käytössä 10 luvun mukainen henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmä, palkkaryhmissä 1–9 maksetaan kokemuslisää seuraavasti:

2 vuoden jälkeen	3 %
4 ”	6 %
6 ”	9 %
8 ”	12 %
10 ”	15 %

2. Jos työnantajan alueella ei ole käytössä 10 luvun mukaista henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmää, maksetaan kokemusvuosilisää seuraavasti:

alle 2 vuotta	5 %
2 vuoden jälkeen	11 %
4 ”	18 %
6 ”	21 %
8 ”	27 %
10 ”	34 %

3. Uusi pätevyyslisä lasketaan työntekijän taulukkopalkasta ja maksetaan sen hetkiseen henkilökohtaiseen palkkaan. Pätevyyslisä maksetaan sen kuukauden alusta, jolloin lisään oikeuttava aika täyttyy.
4. Lisän suuruus on pätevyysvuosien välinen prosenttiero laskettuna korotushetkellä voimassa olleesta taulukkopalkasta. Palkan erotusarvo työehtosopimuspalkkaan verrattuna ei vaikuta maksettavan korotuksen suuruuteen.
5. Taulukkopalkan noustessa lasketaan lisä muuttuneesta taulukkopalkasta.

(kohdat 3, 4 ja 5 olivat jääneet pois edellisestä painoksesta teknisen virheen vuoksi)

72. § Pätevyys- ja kokemusajan kertyminen

1. Jos työsuhde on uusi tai työntekijän siirtyy uuteen tämän sopimusalan työhön, määritellään hänen pätevyys-/kokemusaikansa niin pian kuin se on käytännössä mahdollista.
2. Määrittelyssä otetaan huomioon aikaisempi pätevyys/kokemus ammatissa, mikä tarkoittaa osapuulleen työnkuvauksen mukaista työtä. Koko palvelusaika samaan työnantajaan otetaan kuitenkin huomioon.
3. Pätevyys/kokemus ammatissa otetaan huomioon täysimääräisenä. Pätevyys/kokemusaikaa voi yhteen laskien olla enimmillään viisitoista vuotta.
4. Jos aiempi työkokonaisuus sisältää sellaisia työn osioita, joiden vaikutus työn hallintaan on merkittävä, otetaan tämäkin huomioon. Aikaisempi pätevyys/kokemus on osoitettava työtehtävittäin yksilöidyllä työtodistuksella.
5. Pätevyys/kokemusaika ei muutu työn uudelleen arvioinnin perusteella vaativuudeltaan muuttuneessa työssä.
6. Varusmies tai siviilipalvelusaikaa, opintoja vuorotteluvapaaseen tai muuhun palkattomaan vapaaseen käytettyä aikaa sekä hoitovapaaseen käytettyä aikaa ei oteta huomioon pätevyys/kokemusaikaa laskettaessa.
7. Varusmiesaikana saatu alan erikoiskoulutus tai siviilipalvelusaikana saatu alan pätevyys/kokemus kuitenkin otetaan huomioon tapauskohtaisesti.
8. Uudessa työsuhteessa pätevyys/kokemusajan vahvistaa sopimusalasta vastaava työnantajan edustaja.
9. Jos siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen on tapahtunut 18. §:n tarkoittamalla tavalla, hyvitetään pätevyys/kokemusaikana tämän sopimuksen soveltamisalalla kertynyt palvelusaika kokonaisuudessaan.

10. LUKU | HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA

73. § Henkilökohtainen palkanosa

1. Henkilökohtainen palkanosa on kannustava ja palkitseva. Se perustuu työntekijän ammatinhallinnan ja työskentelytavan järjestelmälliseen arviointiin.
2. Osapuolet pyrkivät koulutuksen ja opastuksen kautta siihen, että yrityksissä käytettäisiin ensisijaisesti henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmää.

3. Henkilöarvioinneissa noudatetaan työntäjän ja pääluottamusmiehen laatimaa ohjeistusta.

74. § määrittelyperusteet ja -ajankohta

1. Henkilökohtainen palkanosa määritellään ammatinhallinnan ja työskentelytavan perusteella vuosittain siten, että palkanmaksu voidaan toteuttaa arvioinnin perusteella viimeistään 1.12. alkavan palkanmaksukauden alusta.
2. Uusi työntekijä arvioidaan viimeistään seuraavana vuonna työsuhteen alkamisesta.
3. Työntekijän siirtyessä sopimusallalla uuteen työhön, hänet arvioidaan viimeistään neljän kuukauden kuluessa siitä, kun uusi työ alkanut.

75. § Ammatinhallinta

1. Ammatinhallinnan arvioinnin pohjana käytetään työnimikkeellä tarkoitettavaa tehtäväkokonaisuutta. Työn nimike sinällään ei ole arvioinnin kannalta määräävä.
2. Työnkuvaus on laadittu työssä tunnistettavista tehtävistä, jotka on kirjattu työn peruskuvauksessa. Työ on tarkoituksenmukaista kuvata niin, että vähintään 2/3 työntekijöistä tekee siinä mainittuja tehtäviä jokapäiväisesti.
3. Työntekijän ammatinhallinta arvioidaan seuraavan arviointiasteikon mukaisesti:
 - B – työntekijä selviytyy tehtävistään yleisiä vaatimuksia vastaavasti
 - C – työntekijän saavutus on yleisiä vaatimuksia parempi
 - D – työntekijän saavutus on kiitettävä
 - E – työntekijän saavutus on erinomainen.
4. Kaikki työntekijät voidaan tämän mukaisesti arvioida arviointiasteikon tasoille B tai C. Tasoille D ja E sijoittaminen edellyttää laajempaa ammatinhallintaa.
5. Jos yhteisesti sovitaan tai toinen sopijaosapuoli vaatii, laaditaan arviointitasoille D ja E paikallisten sopijaosapuolten yhteistyönä työkohtaiset menettelytavat, niin sanotut pelisäännöt.
6. Paikallisia sopijaosapuolia ovat ensisijaisesti työosaston päällikkö ja työosaston luottamusmies.

76. § Työskentelytapa

1. Työskentelytavan arvioinnissa käytetään arviointipohjana sitä työhön sisältyvää tehtäväkokonaisuutta, joka henkilölle on osoitettu suoritettavaksi.

Työskentelytapaa arvioidaan ainoastaan työntekijän oma-aloitteisuuden, täsmällisyyden ja huolellisuuden perusteella. Aikaisemmin tähän osioon kuuluneet työn laatu ja joutisuus tarkastellaan osana ammatinhallintaa.

2. Jokainen tekijä arvioidaan erikseen käyttämällä seuraavaa arviointiasteikkoa:

B – työntekijä selviytyy tehtävistään yleisiä vaatimuksia vastaavasti

C – työntekijän saavutus on yleisiä vaatimuksia parempi

D – työntekijän saavutus on kiitettävä

E – työntekijän saavutus on erinomainen.

3. Kehityskeskustelu on käytävä aina, jos työntekijä ei selviydy tehtävistään yleisiä vaatimuksia vastaavasti (kohta B).

77. § Arviointijärjestelmä

1. Henkilökohtainen palkanosa, HEKO = ammatinhallintaa ja työskentelytapaa tarkastellaan aina yhtenä kokonaisuutena.

2. Ammatinhallinta

B	C	D	E
2 %	4 %	7 %	10 %

3. Työskentelytapa

B	C	D	E
1 %	2 %	3 %	4 %

78. § Henkilökohtaisen palkanosan vaikutus palkkaan

Ammatin hallinta	Työskentely tapa	HEKO	%
A*	A*	A*	0*
B	B	B	3
B	C	C	4
B	D	D	5
C	B	E	5
B	E	F	6
C	C	G	6
C	D	H	7
C	E	I	8
D	B	J	8
D	C	K	9
D	D	L	10
D	E	M	11
E	B	N	11
E	C	O	12
E	D	P	13
E	E	Q	14

* Työntekijää ei ole arvioitu

79. § Tietojen antaminen ja arviointikeskustelut

1. Työntekijä saa arvioinnin muuttuessa esimieheltään selvityksen ammatinhallinnan ja työskentelytavan arviostaan tätä varten järjestetyssä arviointi-keskustelussa. Arviointi annetaan pyydettyäessä kirjallisena.
2. Tämän työehtosopimuksen sopijaosapuolet suosittelevat työskentelytapaa, jossa sekä arvioitsija että arvioitava täyttävät ennakkoon oman näkemyksensä lomakkeelle ja käyvät sen jälkeen arviointikeskustelun yhteisen näkemyksen löytämiseksi.

80. § Arviointierimielisyyksien ratkaiseminen

1. Arviointikeskustelu on käytävä aina, jos jompikumpi osapuoli vaatii sitä. Jos yhteistä näkemystä ei saavuteta, esimiehen arvio jää voimaan. Tällöin työntekijän pyynnöstä annetaan luottamusmiehelle tarpeelliset tiedot erimielisyyden syiden selvittämistä ja ratkaisemista varten.
2. Tämän sopimuksen 121. §:n tarkoittama erimielisyyksien ratkaiseminen koskee ainoastaan arvioinnissa tapahtuneita menettelytapavirheitä ja erityisesti silloin, kun toimitaan järjestelmän käytöstä annettujen ohjeiden vastaisesti tai kyseessä on soveltujen pelisääntöjen vastainen arviointi.

3. Henkilöarvioinnin koordinoinnista vastaavan työnantajan edustajan on huolehdittava arviointien keskinäisestä linjasta siten, että arvioinnit tehdään eri osastoilla samoin periaattein ja arvostuksin. Tarkoituksena on, että arvioidaan vain niitä tekijöitä, joista on sovittu sopimuksin ja pelisäännöin.
4. Jos koordinoinnista vastaava työnantajan edustaja havaitsee korjattavaa arviointilinjassa, voi hän ohjeistaa virheen tekijää ja vaatia uudelleen arviointeja.
5. Näin syntyvät muutokset vaativat uutta arviointikeskustelua.
6. Koordinointiin liittyvät tekijät sekä koordinoinnin vaikutus ja laajuus esitetään luottamusmiehelle tiedoksi.
7. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys henkilökohtaisten palkanosien määrästä vuosineljänneksittäin jaoteltuna palkka- ja kokemuslisäryhmittäin sekä puolivuositain työosastokohtaisesti palkkaryhmittäin jaoteltuna.

81. § Henkilöarviointien vaikutus palkkaan

Kahden arviointitekijän ensimmäinen arviointi tehdään niin sanottuna TES-palkkavertailuna. Arvioimaton ja ensimmäisen arvioinnin välinen muutos ei korota henkilökohtaista palkkaa kuin siltä osin, kuin tunnusten mukainen TES-palkka jää täyttymättä.

82. § Aikaisempi arvio muuttuu

1. Kun työntekijä tekee työnsä paremmin kuin aikaisemmassa arvioinnissa on todettu, korotetaan palkkaa tasojen välisellä prosenttierolla työn taulukkopalkasta laskettuna.
2. Jos ammatinhallinnan ja työskentelytavan arviointitaso alenee, muodostuu henkilölle palkkaan erotusarvo, jota ”syödään” tulevien korotusten myötä.
3. Arviointi- ja kehityskeskustelut on käytävä, jos arvioinnissa ei voida todeta työskentelytavan B-tasoa.
4. Arvioinnissa on erityisesti huomioitava työntekijän ikääntymisen vaikutus työhön niin, ettei arviota sen vuoksi alenneta.
5. Perustyön muutoksesta aiheutunut alempi arvio ei aiheuta palkan alenemista, vaan työntekijälle määritellään alenemaa vastaava erotusarvo.

83. § Kehityskeskustelut

1. Työpaikoilla tulee kehittää sellaisia menettelytapoja, jotka mahdollistavat työntekijän ja esimiehen väliset kehityskeskustelut. Niiden tavoitteena on pyrkiä luomaan työntekijälle mahdollisuuksia kehittyä työssään ja saada molemminpuolista palautetta yhteistyön kehittämiseksi.
2. Kehityskeskustelu voidaan myös käydä arviointikeskustelun yhteydessä, jos niin sovitaan työntekijän ja esimiehen kesken.
3. Kehityskeskustelu tulee kuitenkin käydä esimiehen aloitteesta aina, kun henkilöarvion yhdenkin tekijän arviointi alenee.

11. LUKU | MONIOSAAMINEN

84. § Moniosaaminen

Moniosaaminen muodostuu monitaitoisuudesta ja erityisosaamisesta.

85. § Monitaitoisuus

1. Tässä kohdassa todetaan työntekijän käytettävyys muissa kuin oman työnimikkeensä mukaisissa töissä.
2. Paikallisina sopijaosapuolina käytettävissä olevien töiden toteamisessa ovat ensisijaisesti työosaston päällikkö ja luottamusmies.
3. Työntekijän monitaitoisuus todetaan seuraavan asteikon mukaisesti:

- B – monitaitoisuutta ei tunnisteta
- C – yhden muun työn hallintaa
- D – enintään kolmen muun työn hallintaa
- E – edellistä useamman muun työn hallintaa

Pöytäkirjamerkintä:

Jos palkkaryhmäluettelossa mainittuja töitä yhdistetään yhdeksi arvioiduksi työksi, voidaan työntekijän monitaitoisuuden todeta alentuneen enintään yhden tason. Palkkaa ei tällöin alenneta. Jos monitaitoisuuden taso myöhemmin nousee, tehdään TES-palkkavertailu.

Pöytäkirjamerkinnän tarkoittamalla rajoituksella on sama voimassaoloaika kuin työehtosopimuksella.

86. § Erityisosaaminen

1. Erityisosaamisena todetaan työntekijän omaan perustyöhön liittyviä tietoja, taitoja tai syvempää asiantuntemusta, joka on käytettävissä, mutta ei välttämättä jokapäiväisessä käytössä.
2. Paikallisina sopijaosapuolina käytettävissä olevan erityisosaamisen toteamisessa ovat ensisijaisesti työosaston päällikkö ja luottamusmies.
3. Työntekijän erityisosaaminen todetaan seuraavan arviointiasteikon mukaisesti:
 - B – erityisosaamista ei tunnisteta
 - C – yksi erityisosaamistaso
 - D – kaksi erityisosaamistasoa
 - E – kolme tai useampi erityisosaamistaso

87. § Moniosaaminen vaikutus palkkaan

1. Moniosaamisen korottaa henkilökohtaista palkkaa perustaulukkopalkasta laskettuna seuraavasti:

Moni- taitoisuus	Erityisosaaminen			
	B	C	D	E
B	0 % (B)	1 % (C)	2 % (D)	3 % (E)
C	3 % (F)	4 % (G)	5 % (H)	6 % (I)
D	6 % (J)	7 % (K)	8 % (L)	9 % (M)
E	9 % (N)	9 % (O)	9 % (P)	9 % (Q)

2. Moniosaamisen toteaminen huomioidaan palkanmaksussa sen palkanmaksukauden alusta, jolloin se on työntekijän käytettävissä.
3. Palkkaan vaikuttavien muutosten käytännön toteuttamisesta sovitaan paikallisesti.
4. Kun työntekijällä todetaan olevan käytettävissä aiempaa laajempaa moniosaamista, korotetaan palkkaa taulukon osoittamalla tavalla.
5. Palkka alenee, jos työntekijän arviointilomakkeeseen merkityt työt lakkaavat olemasta työnantajan käytettävissä tai syyn ollessa toistuva tai perusteeton kieltäytyminen ko. töiden tekemisestä tai jos ammattitaidolliset perusteet lakkaavat, johtaa se aina palkan alenemiseen. Työnantajan edustaja toteaa

alenemisen työntekijän kanssa käymässään keskustelussa. Palkkaa voidaan alentaa toteamista seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

12. LUKU | VUOSILOMA

88. § Vuosiloma

1. Lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittava vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaan.
2. Kun työntekijän työsuhte on 31.3. mennessä keskeytyttä jatkunut vähintään 14 vuotta ja hänellä on lomanmääräytymisvuodelta vuosilomalain mukaisesti täydet 12 lomaan oikeuttavaa kuukautta, saa hän vuosilomaa 36 arkipäivää.
3. Työnantaja saa antaa 24 arkipäivää ylittävän osan erikseen lomakauden ulkopuolella.
4. Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä ei ole voinut tehdä työtä työnantajan määräyksestä tapahtuneen matkustamisen takia. Työssäolon veroiseksi luetaan myös aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä Ilmailualan Unioni IAU ry:n edustajiston tai hallituksen kokouksiin osallistumista varten. Työssäolon veroisena pidetään lisäksi aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n edustajakokoukseen tai sen valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Vapautusta pyytäessään työntekijä esittää asianmukaisen selvityksen ajasta, jonka hän tarvitsee kokouksen osallistumiseen.
5. Jos työntekijä ei ole voinut sairauden tai muun hänestä riippumattoman esteen vuoksi tehnyt työtä, mutta on esteen lakattua palannut työhönsä, poissaoloaika luetaan vuosilomaa määrättäessä työssäoloajaksi. Työssäoloajaksi ei kuitenkaan lasketa enempää kuin se aika, jolta hän esteen vallitessa on saanut täyttä palkkaa. Työssäoloajaksi luetaan silti vähintään laissa säädetty aika.
6. Vuosilomapalkka maksetaan tilijaksoittain, ellei työntekijä pyydä sen maksamista ennen loman tai sen osan alkamista, tällöin vuosilomapalkka pyritään maksamaan vähintään kolme päivää ennen loman alkua. Edellä mainittu pyyntö on esitettävä työnantajalle viimeistään kun loma tai sen osa hyväksytään.
7. Jaksotyössä vuosilomapalkkaa laskettaessa otetaan huomioon myös pyhätöyökorvaukset.
8. Jos jaksotyössä vähintään kuuden arkipäivän mittainen vuosilomajakso päättyy lauantaina, seuraava sunnuntai järjestetään vapaapäiväksi.

9. Jos työntekijä osallistuu keskusjärjestöjen välisen yleissopimuksen tarkoittamaan ay-koulutustilaisuuteen, se ei yhden kuukauden rajana asti vähennä vuosilomaja eläke-etuuksia tai muita niihin verrattavia etuuksia.

89. § Lomaraha

1. Lomaraha on 50 prosenttia vuosilomapalkasta. Se maksetaan kokonaisuudessaan kesälomalta 29.4. ja talvilomalta 15.12. Paikallisesti voidaan maksamisajankohdasta sopia toisin.
2. Työntekijällä ei ole pitämättömän loman osalta lomarahaoikeutta, jos hän irtisanoutuu tai työsuhde päätetään hänestä johtuvasta syystä, eikä hän palaa vuosilomaltaan enää työhön.
3. Kun työntekijä palaa asevelvollisuuden suorittuaan työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- tai virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (570/61) edellyttämällä tavalla, hänellä on oikeus lomarahaan myös hänelle palvelukseen astumisen yhteydessä suoritetusta lomakorvauksesta. Tämä osuus lomarahasta maksetaan, kun hän palaa asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön.

13. LUKU | SAIRAUSAIKA JA ÄITIYSVAPAA

90. § Sairausajan palkka

1. Jos työntekijä ei voi tehdä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi eikä hän ole aiheuttanut tautia tai tapaturmaa tahallisesti tai aiheuttanut sitä rikollisella toiminnallaan tai kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, maksaa työnantaja hänelle sairausajalta palkkaa. Vaadittaessa se varmennetaan työnantajan määräämän ja kustantaman lääkärin todistuksella.
2. Sairausajan palkkaa maksetaan sairauden tai tapaturman uusiutumisesta ja perusteen muuttumisesta riippumatta kalenterivuoden aikana kuukausipalkkaiselle työntekijälle, joka on ollut työnantajan palveluksessa yhdenjaksoisesti
 - alle 1 vuoden, yhteensä enintään viideltä viikolta,
 - 1-5 vuotta, yhteensä enintään kuudelta viikolta,
 - yli 5 vuotta, yhteensä enintään kuudelta kuukaudelta.

Yli vuodenvaihteen keskeytyksettä jatkuneelta sairausajalta ei kuitenkaan makseta sairausajan palkkaa pitemmältä ajalta kuin, yhdenjaksoisen työsuhteen kestosta riippuen, on edellä esitetty. Jos työntekijä palaa työhön keskeytyksettä yli

vuodenvaihteen jatkuneen sairausajan jälkeen, hänen kalenterivuosi-kohtaisesta oikeudesta jäljellä oleva osa sairausajan palkkaan kuitenkin säilyy.

3. Alle yhden kuukauden palveluksessa olleelle työntekijälle maksetaan täysi palkka toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Palkkaa maksetaan enintään niin pitkään, kunnes työkyvyttömyys on jatkunut sen pituisen ajan, jonka kuluttua lain säätämässä sairausvakuutus-ssa alkaa oikeus sairauspäivärahaan. Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu koko edellä mainitun enimmäisajan, työnantaja maksaa palkan myös odotuspäivältä.
4. Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan yhteensä pidemmältä ajalta kuin edellä on määrätty, vaikka sairaus tai tapaturma uusiutuisi saman kalenterivuoden aikana tai jatkuisi keskeytyksettä yli vuodenvaihteen. Työntekijän palattua työhön sen jälkeen, kun työkyvyttömyysaika on jatkunut keskeytyksettä yli vuodenvaihteen, on hänellä työkyvyttömyysajalta jälleen uusi palvelusaikansa pituuden mukaan määräytyvä oikeus sairausajan palkkaan eli laskenta alkaa alusta.
5. Palkka maksetaan kuitenkin aina sairausvakuutuslain tarkoittamalta odotusajalta.
6. Sairausajan palkka lasketaan keskituntiansion (KTA) perusteella koko työkyvyttömyysajalta, kun samasta sairaudesta johtuva työkyvyttömyys kestää yli 3 vuorokautta. Jos työkyvyttömyysaika on 3 vuorokautta tai vähemmän, palkka maksetaan ilman keskituntiansiolisää (KTA-lisää).
7. Sairausajan palkasta vähennetään kuitenkin se, mitä työntekijä saa samalta ajalta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta työnantajan kustantaman vakuutuksen nojalla.
8. Sairauspoissaolojen vähentämiseksi voidaan paikallisesti sopia ns. oma ilmoitus -menettelyn käyttöönotosta työpaikalla. Määräaikainen sopimus tehdään kirjallisesti päaluottamusmiehen ja työnantajan välillä. Paikallinen sopimus voi koskea enintään yhdeksän vuorokautta kestäviä poissaoloja. Oma ilmoitus -menettelyä sovelletaan vain työntekijän omiin sairauspoissaoloihin.

Paikallisen sopimuksen perusteella maksetaan palkka työkyvyttömyyden ajalta kohdan 6. sijasta seuraavasti:

- yhden päivän oma ilmoitus, kolme vuorokautta ilman keskituntiansiolisää (KTA-lisää)
- kahden päivän oma ilmoitus, kuusi vuorokautta ilman keskituntiansiolisää (KTA-lisää)
- kolmen päivän oma ilmoitus, yhdeksän vuorokautta ilman keskituntiansiolisää (KTA-lisää)

Edellä sovittujen aikojen jälkeen sairausajan palkka lasketaan keskituntiansion (KTA) perusteella.

91. § Äitiysvapaan palkka

Työntekijän ollessa raskaudentilan ja synnytyksen vuoksi estynyt tekemästä työtä työnantaja maksaa hänelle palkan kolmen kuukauden pituiselta ajalta, jos työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden.

92. § Sairauskassa

1. Sairausajan ja äitiysvapaan palkka voidaan maksaa sairauskassan kautta, jos työnantaja maksaa kassalle kannatusmaksua, joka vastaa edellä tarkoitettulta sairaus- ja synnytysajalta aiheutuvia palkkakustannuksia.
2. Järjestelmä ei saa vähentää eläkesäätion sääntöjen mukaista, palkkaan perustuvaa eläkettä.

14. LUKU | TILAPÄINEN HOITOVAPAA

93. § Tilapäinen hoitovapaa

1. Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt kymmentä vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.
2. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta. Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan työntekijälle sairausajan palkka.

15. LUKU | TERVEYSTARKASTUKSET

94. § Terveystarkastukset

Terveystarkastus tehdään uusille työntekijöille viimeistään koeaikana.

95. § Lakisääteiset terveystarkastukset

1. Työntekijän ansiota ei vähennetä ajalta, jonka työntekijä menettää työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa tai niihin liittyvissä matkoissa.
2. Työnantaja maksaa välttämättömät matkakustannukset kyseisiin tarkastuksiin tai jälkitarkastuksiin määrätylle työntekijälle, ja se maksaa myös päivärahan, jos tarkastukset tehdään muulla paikkakunnalla. Korvaus matkustamiskustannuksista ja päiväraha maksetaan yrityksessä kulloinkin voimassa olevien matkakustannusten korvausten mukaan.

96. § Muut terveystarkastukset

1. Työntekijän ansiota ei vähennetä, jos kysymyksessä on sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Muissa sairaustapauksissa ansiota ei vähennetä, jos aikaa lääkärintarkastukseen ei ole saatavissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolella.
2. Muihin lääkärintarkastuksiin rinnastetaan lääkärin määräämät laboratorio- ja röntgentutkimukset. Niihin rinnastetaan myös lääkärintarkastus, joka on tehty aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrittämiseksi.

16. LUKU | TYÖMATKAT

97. § Työmatkajärjestelyjä koskevat määräykset

1. Työnantaja myötävaikuttaa siihen, että julkinen liikenne toimii mahdollisimman joustavasti lentoasemille ja takaisin työvuorojen alkamista ja päättymistä ajatellen.
2. Jos julkinen liikenne puuttuu ja työnantaja järjestää kuljetuksen, työnantaja voi periä järjestämästään kuljetuksesta työntekijältä liikenneministeriön kulloisenkin linja-autotaksan kertalipun mukaisen korvauksen.

3. Jos työntekijä käyttää työnantajan nimenomaisesta toivomuksesta työmatkalla omaa autoa, hänelle maksetaan kilometrikorvausta.

Tulkintaohje:

Kahta kilometriä lyhyemmältä matkalta ei korvauksia kuitenkaan makseta.

Korvaus maksetaan enintään 20 km:n säteellä tehdyistä matkoista.

98. § Työmatkat yöaikana

Työnantaja järjestää ja kustantaa työmatkat yöaikana, jos työvuoro

- alkaa tai päättyy kello 23.00:n jälkeen
- arkipäivänä alkaa tai päättyy kello 06.00 tai aikaisemmin
- pyhäpäivänä alkaa tai päättyy kello 07.00 tai aikaisemmin.

99. § Korvaus oman auton käytöstä

Oman auton käyttö, joka tapahtuu sitä koskevien säännösten mukaisesti, korvataan siten kuin matkakustannuksista on sovittu keskusjärjestöjen välillä.

17. LUKU | MUITA MÄÄRÄYKSIÄ

100. § Merkkipäivävapaat

Huomioidakseen pitkään saman työnantajan palveluksessa olleita työntekijöitä, työnantaja myöntää seuraavat palkalliset vapaat riippumatta siitä, sijoittuuko alla oleva merkkipäivä työvuorolistan mukaiselle vapaapäivälle tai ei:

- 20 vuotta saman työnantajan palveluksessa olleelle 50 vuotta täyttävälle työntekijälle annetaan ylimääräinen kahden päivän vapaa.
- 10 vuotta saman työnantajan palveluksessa olleelle 50 vuotta täyttävälle työntekijälle annetaan ylimääräinen yhden päivän vapaa.
- 20 vuotta saman työnantajan palveluksessa olleelle 60 vuotta täyttävälle työntekijälle annetaan ylimääräinen kahden päivän vapaa.
- 10 vuotta saman työnantajan palveluksessa olleelle 60 vuotta täyttävälle työntekijälle annetaan ylimääräinen yhden päivän vapaa.

Tulkintaohje:

Tämä korvaa sopimuksen allekirjoitushetkellä sovellettavat mahdolliset yrityskohtaiset käytännöt merkkipäivävapaiden suhteen.

101. § Ohjesääntöiset etuudet

1. Oikeudet määräytyvät voimassa olevien ohjesääntöjen perusteella.
2. Jos tämän sopimuksen tarkoittamia työntekijäryhmiä koskeviin ohjesääntöihin tehdään muutoksia tai laaditaan uusia ohjesääntöjä, varataan kyseisen työnantajan alueella toimivalle Ilmailualan Unioni IAU ry:n ammattiosastolle aikaa yksi kuukausi antaa lausunto.

102. § Pysyväismääräykset ja ohjesäännöt

Jos työnantajan pysyväismääräyksissä tai voimassa olevissa ohjesäännöissä on määräyksiä, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa, noudatetaan työehtosopimusta.

103. § Työvaatetus ja virkapuku

1. Työnantaja kustantaa erityisen työvaatetuksen ja pesuaineet paikallisesti sovittavalla tavalla.
2. Työnantaja kustantaa määräämänsä virkapuvun.

18. LUKU | LUOTTAMUSMIEHET

104. § Pääluottamusmies

1. Työntekijöillä on oikeus valita pääluottamusmies. Pääluottamusmiehen ja työosastojen luottamusmiesten valinnoissa noudatetaan keskusjärjestöjen välillä solmitun yleissopimuksen 3. luvun mukaista valinta- ja ilmoitustapaa.
2. Pääluottamusmiehen tehtävänsä hoitoon tarvitsema työstä vapautus huomioidaan seuraavan taulukon mukaisesti:

sopimuksen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden määrä	vapautuksen osuus vähintään tuntia/viikko
alle 50	4 tuntia
50–99	8 tuntia
100–199	16 tuntia
200–399	24 tuntia
vähintään 400	kokonaan

3. Kun lasketaan vapautusta työstä useilla eri lentoasemilla työskenteleviä työntekijöitä edustavalle pääluottamusmiehelle, vapautuksen osuutta lisätään seuraavalla tavalla:

Muilla kuin pääluottamusmiehen asemapaikan lentoasemilla työskentelevien työntekijöiden lukumäärä kerrotaan kertoimella 1,5. Saatu lukuarvo lasketaan yhteen pääluottamusmiehen asemapaikan työntekijöiden lukumäärän kanssa. Näin muodostettu työntekijöiden määrä = edustettavien työntekijöiden määrä.

4. Osittain työstään vapautetun pääluottamusmiehen työstä vapautus jaksotetaan siten, että vapautustunnit ovat työvuorolistoissa yhtenäisinä vuoroina. Menettelystä sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä paikallisesti.
5. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnantajan kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Tämä aika luetaan työaikaan.

105. § Varapääluottamusmies

1. Pääluottamusmiehen sijaisena toimii yli viiden päivän poissaolojen aikana varapääluottamusmies, jonka työosastojen luottamusmiehet ovat valinneet. Varapääluottamusmies voidaan valita myös erikseen.

2. Tätä sopimusta noudatetaan varapääluottamusmieheen hänen toimiessaan pääluottamusmiehen sijaisena.

106. § Työalueiden luottamusmiehet

1. Työnantajan alueella toimivien Ilmailualan Unioni IAU ry:n ammattiosastojen esityksen perusteella neuvotellaan luottamusmieskausittain paikallisesti siitä, mille työalueille valitaan luottamusmies.
2. Luottamusmiehelle annetaan vapautusta työstä pääluottamusmiehen johdolla käytäviä kokouksia varten. Vuosittaisesta kokousten tuntikiintiöstä sovitaan ammattiosastojen ja työnantajan välillä. Tämä sekä muu luottamusmiehen ja työnantajan sopima työstä vapautusaika luetaan työaikaan.

107. § Luottamusmiesten työaikamuoto

1. Työnantaja pyrkii muuta kuin päivätyötä tekevän luottamusmiehen kanssa neuvottelemaan sellaisesta työaikatarkistuksesta, joka onärkevin tehtävän hoitamisen kannalta. Vaikuttavina tekijöinä otetaan huomioon työntekijöiden määrät eri työaikamuodoissa ja työalueen laajuus.
2. Tässä yhteydessä on selvitettävä, onko mahdollista siirtyä päivätyöhön tai päivätyönomaiseen työaikamuotoon.

108. § Ansiotason määrittely

1. Säännöllisesti toistuvaksi ajaksi tai kokonaan työstä vapautettu pääluottamusmies on oikeutettu saamaan oman palkkaryhmänsä korkeinta palkkaa.
2. Kun tarkastellaan ansiotekijöiden vaikutusta kuukausiansioon, käytetään tarkasteluajankohtana puolen vuoden jaksoa, joka edeltää toimikautta.
3. Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee seurata vähintään hänen varsinaisen ammattinsa ansiokehitystä. Toimikautta edeltävän puolen vuoden ansiotekijöistä koostuvan palkan lisää korotetaan yleiskorotusten mukaisesti.

Tulkintaohje:

Jos luottamusmiehen työrytmi poikkeaa hänen varsinaisen työtehtävänsä työrytmistä, huomioidaan vähintään seuraavat työehtosopimuksen määräykset:

- 36 § Vuorolisä
- 37 § Lauantai- ja aattotyö
- 38 § Sunnuntai- ja juhlapäivinä tehty työ
- 52 § Sijaisuuskorvaus

kuukausittain maksettavana lisänä. Lisän suuruus määräytyy ao. pykälien palkkaa korottavien erien keskiarvona luottamusmiestehtäviä edeltäneeltä kuuden kuukauden jaksolta. Tämän jälkeen lisää korotetaan yleiskorotusten mukaisesti.

109. § Erillinen korvaus

1. Pääluottamusmiehille maksetaan erillistä korvausta seuraavasti:
Kalenterivuositain tarkistettava korvaus määräytyy kertomalla yrityksen työntekijöiden perustuntipalkkojen neljännes neljänneksen (4/4) keskiarvo kertomalla, joka saadaan alla olevasta taulukosta = euroa/kk.

sopimuksen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden määrä	korvauksen kerroin
alle 50	10
50–99	20
100–199	30
200–399	40
vähintään 400	60

2. Työnantaja ja työnantajan alueella toimivat Ilmailualan Unioni IAU ry:n ammattiosastot sopivat työosaston luottamusmiesten erilliskorvauksista.

110. § Työsuhdeturva

TT:n ja SAK:n välisessä yleissopimuksessa on määritelty luottamusmiesten työsuhdeturva. Sen lisäksi noudatetaan seuraavaa menettelyä:

Jos työnantaja harkitsee pääluottamusmiehen tai työalueen luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, työnantajan on ilman tarpeetonta viivytystä ilmoitettava asiasta työnantajaliitolle, joka saattaa asian työntekijäliiton tietoon. Liitot selvittävät viivytyksettä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella mitkä syyt, olosuhteet ja tosiseikat ovat aiheuttaneet ongelman.

Selvitystyön päätyttyä liitot neuvottelevat ilman aiheetonta viivästystä erimielisyydestä keskenään. Neuvottelujen tavoitteena on yhteinen kannanotto niistä edellytyksistä, joilla pääluottamusmiehen tai työalueen luottamusmiehen ja työnantajan keskinäinen, työsuhteen perustana oleva luottamus voitaisiin palauttaa.

19. LUKU | TYÖSUOJELUVALTUUTETUT

111. § Työsuojeluvaltuutettu

1. Työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi (2) varavaltuutettua.
2. Työpaikalla määritellään aika, jonka työsuojeluvaltuutettu tarvitsee tehtävänsä hoitoon. Aika on säännöllisesti toistuvaa, tai se käytetään kokonaan vapautukseen työstä. Sitä määriteltäessä käytetään toimialakertoimena lukua 0,23.
3. Osittain työstään vapautetun työsuojeluvaltuutetun työstä vapautus jaksotetaan siten, että vapautustunnit ovat työvuorolistoissa yhtenäisinä vuoroina. Menettelystä sovitaan työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun välillä paikallisesti.
4. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnantajan kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Tämä aika luetaan työaikaan.

112. § Varavaltuutettu

1. Työsuojeluvaltuutetun ollessa tilapäisesti estyneenä toimii hänen sijaisenaan varavaltuutettu, ellei sijaisjärjestelystä ole paikallisesti muusta sovittu.
2. Sijaisuuksista ilmoitetaan työnantajalle kirjallisesti.
3. Tätä sopimusta noudatetaan varavaltuutettuun hänen toimiessaan työsuojeluvaltuutetun sijaisena.

113. § Työsuojeluasiamiehet

1. Työsuojeluvaltuutetun valitsemisen lisäksi sovitaan ammattiosastojen esityksestä paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan työsuojeluasiamies.

2. Työsuojeluasiamiehille annetaan vapautusta työstä työsuojeluvaltuutetun johdolla käytäviä kokouksia varten.
3. Vuosittaisesta kokousten tuntikiintiöstä sovitaan ammattiosastojen ja työnantajan välillä. Tämä ja muu työsuojeluasiamiehen työnantajan kanssa sopima vapautusaika työstä luetaan työaikaan.

114. § Työsuojeluvaltuutetun ja -asiamiesten työaikamuoto

1. Työnantaja pyrkii muuta kuin päivätyötä tekevän työsuojeluhenkilön kanssa neuvottelemaan sellaisesta työaikatarkistuksesta, joka on järkevin tehtävän hoitamisen kannalta. Vaikuttavina tekijöinä otetaan huomioon työntekijöiden määrät eri työaikamuodoissa ja työalueen laajuus.
2. Tässä yhteydessä on selvitettävä, onko mahdollista siirtyä päivätyöhön tai päivätyönomaiseen työaikamuotoon.

115. § Ansiotason määrittely

1. Säännöllisesti toistuvaksi ajaksi tai kokonaan työstä vapautettu työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan oman palkkaryhmänsä korkeinta palkkaa.
2. Kun tarkastellaan ansiotekijöiden vaikutusta kuukausiansioon, käytetään tarkastelujakohtana puolen vuoden jaksoa, joka edeltää toimikautta.
3. Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojeluasiamiehen ansiokehityksen tulee seurata vähintään hänen varsinaisen ammattinsa ansiokehitystä. Toimikautta edeltävän puolen vuoden ansiotekijöistä koostuvan palkan lisää korotetaan yleiskorotusten mukaisesti.

Tulkintaohje:

Jos työsuojeluvaltuutetun ja työsuojeluasiamiehen työrytmi poikkeaa hänen varsinaisen työtehtävänsä työrytmistä, huomioidaan vähintään seuraavat työehtosopimuksen määräykset:

- 36 § Vuorolisä
- 37 § Lauantai- ja aattotyö
- 38 § Sunnuntai- ja juhlapäivinä tehty työ
- 52 § Sijaisuuskorvaus

kuukausittain maksettavana lisänä. Lisän suuruus määräytyy ao. pykälien palkkaa korottavien erien keskiarvona työsuojeluvaltuutetun ja työsuojeluasiamiehen tehtäviä edeltäneeltä kuuden kuukauden jaksolta. Tämän jälkeen lisää korotetaan yleiskorotusten mukaisesti.

116. § Erillinen korvaus

1. Työsuojeluvaltuutetuille maksetaan erillistä korvausta seuraavasti:
Kalenterivuositain tarkistettava korvaus määräytyy kertomalla yrityksen työntekijöiden perustuntipalkkojen neljännän neljänneksen (4/4) keskiarvo kertoimella, joka saadaan alla olevasta taulukosta = euroa/kk.

sopimuksen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden määrä	korvauksen kerroin
alle 50	10
50–99	20
100–199	30
200–399	40
vähintään 400	60

2. Työnantaja ja työnantajan alueella toimivat Ilmailualan Unioni IAU ry:n ammattiosastot sopivat työsuojeluasiamiesten erilliskorvauksista.

117. § Työsuhdeturva

TT:n ja SAK:n välisessä yleissopimuksessa on määritelty työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva. Työsuojeluasiamiehen osalta noudatetaan vastaavia määräyksiä kuin yleissopimuksessa on sovittu luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yksilösuojasta. Sen lisäksi noudatetaan seuraavaa menettelyä:

Jos työnantaja harkitsee työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen työsuhteen päättämistä, työnantajan on ilman tarpeetonta viivytystä ilmoitettava asiasta työnantajaliitolle, joka saattaa asian työntekijäliiton tietoon. Liitot selvittävät viivytyksettä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella mitkä syyt, olosuhteet ja tosiseikat ovat aiheuttaneet ongelman.

Selvitystyön päätyttyä liitot neuvottelevat ilman aiheetonta viivästystä erimielisyydestä keskenään. neuvottelujen tavoitteena on yhteinen kannanotto niistä edellytyksistä, joilla työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen keskinäinen, työsuhteen perusteena oleva luottamus voidaan palauttaa.

20. LUKU | ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

118. § Työpaikkoihin tutustuminen

Ilmailualan Unioni IAU ry:n toimihenkilöillä on oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin työpaikalla, jos asiasta on sovittu etukäteen. Toimihenkilöt käyvät työpaikalla yhdessä työnantajan edustajan ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa.

119. § Oikeus pitää kokouksia

Ilmailualan Unioni IAU ry:n ammattiosastolla tai sen työpaikkaosastolla 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, jos seuraavat ehdot täyttyvät:

- a. Kokouksenpidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa sovitaan työnantajan kanssa, jos on mahdollista, kolme päivää ennen kokousta.
- b. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä ja joka on työnantajan hallinnassa ja soveltuu tarkoitukseen. Ellei tällaista paikkaa ole, paikasta neuvotellaan ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa huomiota kiinnitetään mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
- c. Pidettävän kokouksen kulusta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla saapuvilla kokouksessa.
- d. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen edustajia ammattiosastosta, Ilmailualan Unioni IAU ry:stä tai Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä.

120. § Lakonaikainen työ

1. Jos työnantajan ja jonkin muun työntekijäryhmän välillä syntyy työriita, tämän sopimuksen tarkoittaman työntekijän tulee tavalliseen tapaan suorittaa ne tehtävät, jotka kuuluvat hänelle säännöllisesti työnsä perusteella, sekä suorittaa tehtäviä,

joihin hän on velvollinen lain tai asetuksen perusteella, samoin kuin osallistua suojelutoimiin.

2. Jos syntyy erimielisyyttä siitä, onko jokin tehtävä edellä olevan mukaan suoritettava, asiasta neuvotellaan asianomaisen luottamusmiehen kanssa.

121. § Aikaisemmin myönnetyt edut

Jos työntekijälle on aikaisemmin myönnetty parempia etuja ja oikeuksia tässä sopimuksessa mainituissa asioissa, noudatetaan niitä.

122. § Paikalliset ja muut neuvottelut ja sopimukset

1. Osapuolet sitoutuvat myötävaikuttamaan siihen, että sopimuksia saadaan aikaan silloin kun työehtosopimuksen tai sen liitteiden nojalla edellytetään sovittavaksi joistakin asioista paikallisesti tai muuten.
2. Yhtiökohtaisesti laaditaan erillinen kooste paikallisista sopimuksista. Paikallinen työntekijöitä edustava sopijaosapuoli toimittaa esityksen koosteeseen tulevista paikallisista sopimuksista työnantajalle.

21. LUKU | NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA VÄLIMIESMENETTELY

123. § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai luottamusmiehen kesken. Ellei sovintoa synny, erimielisyyksistä neuvotellaan pääluottamusmiehen ja työnantajan välillä.
2. Jos jompikumpi osapuoli esittää paikallisia neuvotteluja edellä tarkoitetuissa tapauksissa, ne aloitetaan mahdollisimman pian, mutta viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Neuvottelut käydään niin, että tarpeetonta viivytystä vältetään. Seuraavan neuvottelutilaisuuden ajankohdasta sovitaan neuvotteluissa.
3. Paikallisissa neuvotteluissa laaditaan kirjalliset muistiot, elleivät osapuolet yhdessä toisin sovi. Muistiot allekirjoittaa kumpikin osapuoli. Muistioissa mainitaan erimielisyyden aihe sekä osapuolten perustellut kannat. Muistiot laaditaan viimeistään kahden viikon kuluessa neuvottelujen päättymisestä.

4. Ellei neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, siirtyy asia liittojen käsiteltäväksi. Kumpikin liitto voi saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Jos liitot niin sopivat, voidaan asia saattaa ratkaistavaksi myös välimiesmenettelyssä.
5. Jos toinen osapuoli haluaa saattaa asian ratkaistavaksi välimiesmenettelyssä, tulee siitä ilmoittaa viivytyksettä vastapuolelle, jonka tulee puolestaan ilmoittaa joko hyväksyvä tai hylkäävä vastauksensa välimiesmenettelyn käyttämislle mahdollisimman pian, mutta viimeistään kahden päivän kuluttua tiedon saamisesta.

124. § Välimiesmenettely

1. Välimiehiä valitsevat Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Ilmailualan Unioni IAU ry aina kalenterivuodeksi kerrallaan. Kumpikin valitsee kaksi välimiestä ja näille tarpeellisen määrän varamiehiä. Välimiehenä voi myös toimia henkilö, joka välimiesmenettelystä annetun lain 10. §:n mukaan voitaisiin julistaa esteelliseksi.
2. Välimiehet valitsevat vuodeksi kerrallaan puheenjohtajan, jonka tulee olla lainoppinut, puolueeton henkilö. Jolleivät välimiehet sovi puheenjohtajasta, hänet määrää työriitojen valtakunnansovittelija jommankumman sopijapuolen pyynnöstä.
3. Molemmat osapuolet voivat täydentää välimiesoikeuden jäseniä. Käsiteltävien asioiden ratkaisemisessa pyritään ottamaan huomioon se, että käytettävissä on yrityskohtainen erityisasiantuntemus.
4. Välimiesten kustannukset jaetaan tasan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Ilmailualan Unioni IAU ry:n kesken, elleivät välimiehet toisin määrää.
5. Muutoin noudatetaan välimiesmenettelystä annetun lain säännöksiä.

22. LUKU | VOIMASSAOLO

125. § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimuksen ensimmäinen jakso on voimassa marraskuun 15. päivästä 2013 alkaen marraskuun 14. päivään 2015 saakka. Toinen jakso on voimassa marraskuun 15. päivästä 2015 alkaen marraskuun 15. päivään 2016 saakka, ellei sitä allekirjoituspöytäkirjan 2 §:ssä mainituin perustein irtisanota. Sen jälkeen sopimus jatkuu vuoden kerrallaan, ellei sitä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu viimeistään kaksi kuukautta ennen sen päättymistä.

2. Jos sopimus irtisanotaan, sopijapuolet ovat velvollisia irtisanomisen tapahduttua ryhtymään viivyttämättä neuvotteluihin uuden sopimuksen aikaansaamiseksi. Neuvottelujen aikana tämän työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat muuten päättyneet.
3. Tätä sopimusta on laadittu kaksi samansanaista kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Helsingissä 15. päivänä marraskuuta 2013

PALVELUALOJEN TOIMIALALIITTO ry

ILMAILUALAN UNIONI IAU ry

LIITE 1 | PALKKARYHMITTELY

1. § Palkkaryhmittely, arvioidut työt

nro	työ	työnantaja	osasto tai alue
Palkkaryhmä 2			
9	autonkuljettaja	Finnair Oyj	osto
110	käsikirjanhoitaja	Finnair Oyj	lentokonehuolto
Palkkaryhmä 3			
29	maalustopuhdistaja	ABB Oy, maalustokorjaamo	kuljetuskalusto
19, 84, 113	osastokirjuri	Finnair Oyj	lentokonehuolto, laitekorjaamo ja lentokonekorjaamo
Palkkaryhmä 4			
104	autonkuljettaja	Finnair Oyj	huolinta
71	catering-kuormaaaja	Finnair Catering Oy	
50, 57, 74	catering-varastomies	Finnair Catering Oy	keittiö, tax free ja jakelu
67	erikoiskuormaaaja	Finnair Catering Oy	kuormaus
107	huolintatyöntekijä	Finnair Oyj	huolinta
77	huoltovälineasentaja	Finnair Oyj	lentokonehuolto
22	kalustonkäsittelijä	Finnair Catering Oy	ruokailuvälinepuhdistus
32, 33	keittiöapulainen	Finnair Catering Oy	kylmä- ja lämmin keittiö
111	kosmetiikkamyyjä	Finnair Catering Oy	
72	kuljettaja-kuormaaaja	Finnair Catering Oy	kuormaus
16	kuormaaaja	Northport Oy	kotimaan asemat, kuvattu OUL
122	laadunvarmistaja	Finnair Catering Oy	
116	löytötavaravirkailija	Northport Oy	asemapalvelu

42, 43, 105	pakkaaja	Finnair Catering Oy	myynti-, tarjotin- ja inflight- pakkaamo
21	pakkaamojärjestelijä	Finnair Catering Oy	
118	pakkausprosessin tukihenkilö	Finnair Catering Oy	myyntipakkaamo
53	rahtiauton kuljettaja	Finnair Cargo Oy	
108	ramp-ajoneuvon kuljettaja	Northport Oy	asemapalvelu
88	ruokalan hoitaja	Finnair Catering Oy	henkilöstöruokala
59	taxfree-myyjä	Finnair Catering Oy	tax free shop / HEL
112	työvälineasentaja	Finnair Oyj	lentokonekorjaamo
98	varasto- ja kuljetustyöntekijä	Finnair Oyj	tekniikan varastot
109	varastonhoitaja	Northport Oy	maakalustokeskus
79	yhtiöpostinhoitaja	Northport Oy	

Palkkaryhmä 5

92	aulakuormaaja	Swissport Finland Oy	matkatavaran käsittely
24	asemataso valvoja	Northport Oy	
115	catering-varastoesimies	Finnair Catering Oy	keittiö
80	dieettikeittäjä	Finnair Catering Oy	
114	finndeco-virkailija	Northport Oy	fido-tukiryhmä
52	gateway-virkailija	Northport Oy	porttipalvelut
4	järjestelymies	Finnair Cargo Oy	rahti
44	kokki	Finnair Catering Oy	keittiö
103	kylmäkkö	Finnair Catering Oy	keittiö
129	LB	SAS Ground Services Finland Oy	
73	lähettäjä	Finnair Catering Oy	lähettämö
3	lentokoneverhoilija	Finnair Oyj	matkustamohuolto
78 rev.	maakuljetusvalvoja	Northport Oy	maakuljetukset
106	matkatavaraliikenteen valvoja	Northport Oy	matkatavaran käsittely
89 rev.	matkustajapalveluvirkailija	Northport Oy	lounges
35	matkustajaselvitysvirkailija	Northport Oy	

1	rahtikirjuri	Finnair Cargo Oy	
87	rahtivirkailija	Finnair Cargo Oy	lennon suunnittelu
17 rev.	ramp-mies	Northport Oy	kuormaus
83	ramp-vesihuoltomies	Northport Oy	
126	sorting/loading	SAS Ground Services Finland Oy	matkatavarankäsittely
100	varastotyöntekijä	Finnair Oyj	keskeytymätön 3-vuoro

Palkkaryhmä 6

128	aircraft servicing	SAS Ground Services Finland Oy	
119	asentaja	Finnair Oyj	lentokonehuolto
124	gate service agent	Finnair Ground Customer Services	asiakaspalvelu
2 rev.	erikoisajoneuvon kuljettaja	Finnair Oyj	siirto ja hinaus
130	jäänpoistaja	AntiDe Icing ADI Oy	vertailtu nroon 119
117	koneselvitysvirkailija	Northport Oy	ramp-valvonta
15	kuormausesimies	Northport Oy	kuvattu OUL
20	laitosmies	Finnair Catering Oy	kunnossapito
36	lentokoneasentaja	Finnair Oyj	matkustamohuolto
94, 95, 102	liikennevirkailija	Northport Oy	kuvattu OUL ja KUO
25	lähtöporttiovirkailija	Northport Oy	porttipalvelut
28	maalustuasentaja	ABB Oy	maalustokorj.hinattava kalusto
11	pintakäsittelijä	Finnair Oyj	
8	rahdinetsintävirkailija	Finnair Cargo Oy	
56	rahtiesimies	Finnair Cargo Oy	
70	rahtimies	Suomen Transval Oy	
86	rahtivirkailija	Finnair Cargo Oy	asp. ja backoffice FTCO
13	rahtivirkailija	Finnair Cargo Oy	kuvattu OUL
46	ramp-huoltomies	Northport Oy	
66	tulopalveluvirkailija	Northport Oy	
B1	vastaanottotarkastaja	Blue1	

Palkkaryhmä 7

91 rev.	aulaesimies	Northport Oy	matkatavaran käsittely
48, 90	avioniikka-asentaja	Finnair Oyj	lentokonehuolto ja lentokonekorjaamo
6	elektroniikka-asentaja	Finnair Facilities Management Oy	sähkölaitos
96	elektroniikka-asentaja	Finnair Oyj	avioniikkakorjaamo
97	hitsaaja	Finnair Oyj	moottoriosien korjaus
60	komposiittiasentaja	Finnair Oyj	rakennekorjaamo
85	koneistaja	Finnair Oyj	koneistamo
45, 49	laiteasentaja	Finnair Oyj	hydrauliikka ja laskuteline
63, 69	lentokoneasentaja	Finnair Oyj	lentokoneytö ja osatyypipelpuutus
76	lentokone-elektroniikka-asentaja	Finnair Oyj	lentokonehuolto
34	lentokonelaiteasentaja	Finnair Oyj	rakennekorjaamo
37, 38, 68	lentokonelevyseppä	Finnair Oyj	erilaisissa halliympäristöissä
127	loadmaster	SAS Ground Services Finland Oy	kuorma-/ matkatavaran käsittely
7	lvi-asentaja	Finnair Facilities Management Oy	kiinteistöhuolto
30	maalustuasentaja	ABB Oy	maalustokorjaamo raskaskalusto
65	maalari	Finnair Oyj	lentokonemaalaus
5	mittalaitemekaanikko	Finnair Oyj	mittausvälineiden kalibrointi
26, 31	mittariasentaja	Finnair Oyj	puhti ja sähkömekaaninen
99, 101	moottoriasentaja	Finnair Oyj	moottorityö ja materiaalitekniikka
18 rev.	ramp-esimies	Northport Oy	
93	ramp-valvoja	Northport Oy	
131	service agent	Finnair Ground Customer Services	asiakaspalvelu
61	simuhuoltomekaanikko	Finnair Oyj	simulaattorihuolto
62	simuhydraulimekaanikko	Finnair Oyj	simulaattorihuolto
40	sähköasentaja	Finnair Oyj	avioniikka
51	sähköasentaja	Finnair Facilities Management Oy	sähkölaitos
47	työstökonemekaanikko	Finnair Oyj	koneistamo
81	vastaava virkailija	Northport Oy	kuvattu TKU

Palkkaryhmä 8

12, 39, 64, lentokonemekaanikko
75, 82

Finnair Oyj

kuvattu OUL, regional,
lentokonekorjaamo
lentokonehuolto, TRE
kuvattu OUL

14 päällikkövirailija
58 rahdinvalvoja

Northport Oy
Finnair Cargo Oy

Palkkaryhmä 9

125 lentokonemekaanikko

Finnair Oyj

lentokonehuolto/toimii
siirtyvänä mekaanikkona

2 § Palkkaryhmittely, työnkuvaus parivertailtu samantyyppisiin töihin

nro	työ	työnantaja	osasto tai alue
Palkkaryhmä 3			
S1	varastotyöntekijä	Blue1 Oy	
Palkkaryhmä 5			
S3	lounge-virkailija	SAS Ground Services Finland Oy	
S4	lähtöselvitysvirkailija	SAS Ground Services Finland Oy	
S5	service center -virkailija	SAS Ground Services Finland Oy	
Palkkaryhmä 6			
S6	huoltovalvoja	SAS Ground Services Finland Oy	
S7	liikennevirkailija	SAS Ground Services Finland Oy	kotimaan asemat
S8	lipunmyyntivirkailija	SAS Ground Services Finland Oy	
S9	lähtöporttivirkailija	SAS Ground Services Finland Oy	
S10	tulopalveluvirkailija	SAS Ground Services Finland Oy	
S11	vastaava lähtöporttivirkailija	SAS Ground Services Finland Oy	
S10	tulopalveluvirkailija	SAS Ground Services Finland Oy	
S11	vastaava lähtöporttivirkailija	SAS Ground Services Finland Oy	
Palkkaryhmä 7			
S12	koneselvitysvirkailija	SAS Ground Services Finland Oy	
S13	päällikkövirkailija	SAS Ground Services Finland Oy	HS, KP, KS, LO/HEL
S14	vastaava virkailija	SAS Ground Services Finland Oy	kotimaan asemat
17	ramp-järjestelymies	Northport Oy	
Palkkaryhmä 8			

S15 lentoliikennevalvoja SAS Ground Services Finland Oy

Palkkaryhmä 9

S16 lentokonemekaanikko Blue1 Oy

**3 § Palkkaryhmittely – perustyötä vaativampi kokonaisuus
(lisääntyneet vaativuustekijät todettu parivertailuna edeltävään työhön)**

nro	työ	työnantaja	osasto tai alue
Palkkaryhmä 8			
P1	avioniikkamekaanikko	Finnair Oyj	(perustyö 48, 90) avioniikka-asettaja
Palkkaryhmä 10			
P1	10-mekaanikko	Finnair Oyj	(perustyö lentokonemekaanikko)

4 § Palkkaryhmittely, työtä ei kuvattu / ei arvioitu (rinnastus saman tasoiseen työhön)

nro	työ	työnantaja ja rinnastus	osasto tai alue
Palkkaryhmä 3			
E1	puhdistaja	Finnair Oyj	rakennekorjaamo (rinnastus 29)

Palkkaryhmä 4

E2	myymälänhoitaja	Finnair Catering Oy	tax free	(rinnastus 59)
E8	sulatus/suojausmies			

Palkkaryhmä 5

E6	kenttäavustaja		(rinnastus 89 rev.)	
E7	crew-bussin kuljettaja			

Palkkaryhmä 6

E3	catering-esimies	Finnair Catering Oy	(rinnastus 115)	
E5	vuoropäällikkö	Finnair Cargo Oy	rahti/ulkoasemat (rinnastus 56)	

Palkkaryhmä 7

E4	ramp-järjestelyesimies	Northport Oy	(rinnastus 18)	
----	------------------------	--------------	----------------	--

Helsingissä 2.12.2013

Palkkaryhmittelytyöryhmä

KESKUSJÄRJESTÖJEN VÄLISET SOPIMUKSET

1. Luku | Yleisiä määräyksiä

1.1 Lähtökohtia

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK pyrkivät kumpikin itse ja omien jäsenjärjestöjensä keskuudessa sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

Sopijapuolet pyrkivät kehittämään näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksikäyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

1.2 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.

1.3 Työnjohto-oikeus

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

1.4 osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

TT:n tai SAK:n esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä. Järjestöt myötävaikuttavat alakohtaisten yhteisosopimusten syntymiseen sääntöjensä mukaisessa järjestyksessä.

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.

1.5 ennakoilmoitus työtaisteluista

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

1.6 Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenliittojen jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

1.7 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.

1.8 Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (725/78) sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasiassa annettua lakia (131/73) ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta (954/73), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2. LUKU | YHTEISÖTOIMINTA TYÖPAIKALLA

2.1 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 kokonaisuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle.

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

2.2 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.

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

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 (743/78) ja

naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/86) 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 työhönnottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

2.4 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 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemia pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain

yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

Pääluottamusmiehen valitsemisen lisäksi ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että edellä mainittu luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

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. Vaalijajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskeissa asioissa.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskeissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelujen yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Neuvottelujärjestys

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

Työsuhteeseensa liittyvä asia työntekijän tulee selvittää esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaavan yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa näin saada selvitettyksi, voi edellä mainittu luottamusmies siirtää sen pääluottamusmiehelle.

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on työehtosopimukseen sidotuilla liitoilla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

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

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

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen 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. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 kolmannessa kappaleessa on luottamusmiehen valinnasta sovittu. 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.

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.

3.3 Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, jotka käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4. LUKU | LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulle luottamusmiehelle kuin pääluottamusmiehelle, 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.

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoin työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

Ellei työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole muuta sovittu, lasketaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö 1.4.1986 voimaan tulleiden toimialakohtaisten kerrointen mukaan. Vapautus on kuitenkin aina vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana.

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytettävä keskituntiansio sovitaan alakohtaisesti, ellei ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla ole liittojen kesken sovittu.

4.2 Asema

Työsuhde

Luottamusmies, 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.

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

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

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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

4.3 Työsuhteturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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

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

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

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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

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

4.4 Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

5. LUKU | TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada TT:n neljännesvuositilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi TT:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansietietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

Jos alalla tai työpaikalla ei ole edellä edellytetyn sisältöistä palkkatilastoa, on pääluottamusmiehelle annettavista palkkatiedoista sovittava erikseen.

Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimestä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta sekä työsuhteen

alkamisajasta, ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnointelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhteellisten määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/96) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

- Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.
- Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.
- Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavissa olevista muutoksista.
- Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäkymistä henkilöstölle tai sen edustajalle käyttäen apuna sitä selvittäviä tunnuslukuja.

Yrityksessä henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä yrityksen toiminta- ja henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon.

Osapuolet suosittelevat, että edellä tarkoitettujen yrityksen taloutta koskevien tietojen yhteydessä selostetaan mahdollisuuksien mukaan myös toimialan yleisiä suhdanne- ja taloudellisia näkymiä.

Salassapitovelvollisuus

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

6. LUKU | HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

7. LUKU | KOULUTUS

7.1 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, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. 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 täysihoidotmaksua 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. Viikkoja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

7.2 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. Peruskursseille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 7.1 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.

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

7.4 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, työsuojeluvaltuutetulle -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä 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.

7.5 Sosiaaliset edut

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

8. LUKU | ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1 Yleistä

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

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

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

Alihankintaa tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

8.2 Alihankinta

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

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

8.3 Vuokratyövoima

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisen pidemmän ajan.

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

9. LUKU | SOPIMUKSEN SITOVUUS

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.

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO
Tapani Kahri Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK
Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika	4.6.1997		
Paikka	TT		
Läsnä	Kahri, Tapani	TT puheenjohtaja	
	Riski, Seppo	TT	
	Ihalainen, Lauri	SAK	
	Palanko-Laaka, Kirsti		SAK
	Kopperi, Matti	SAK	
	Hietala, Harri	TT sihteeri	

1. Sovittiin, että pöytäkirja tarkistetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.

2. Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK yleissopimus.

Sopimuksella kumotaan allekirjoituspöytäkirjoineen, muine pöytäkirjoineen ja liitteineen seuraavat sopimukset:

- TT-SAK yleissopimus 15.5.1946.
- TT-SAK luottamusmiessopimus 15.1.1990.
- Sopimus yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä 8.5.1989
- TT-SAK ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimus 11.9.1969
- TT-SAK-STTK sopimus työsuojeluyhteistoinnasta työpaikoilla 10.9.1990 liitteineen.
- TT-SAK koulutusopimus 15.11.1990.
- TT-SAK rationalisointisopimus 15.3.1986

3. Sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 15.9.1997 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

4. Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat TT:stä osallistuneet Seppo Riski ja Harri Hietala sekä SAK:sta Matti Kopperi, Raimo Kärkkäinen ja Kirsti Palanko-Laaka.

5. Merkittiin, että sopimus on lukemisen helpottamiseksi varustettu numeroimattomilla sivuotsikoilla, jotka eivät ole sopimuksen osia.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen

Kaava: työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x toimialakohtainen kerroin = aika tunteina/4 viikkoa.

Toimiala-
kohtainen
kerroin
1.4.1986

lähtien

TOIMIALAT

- | | | |
|-------|----|---|
| 0.305 | 1 | Malmikaivos- ja kaivannaistoiminta; räjähteiden valmistus |
| 0.291 | 2 | Talonrakennustoiminta; kivenhakkuu ja hionta; sepelin murskaus |
| 0.276 | 3 | Puutavaran ja rakennusmateriaalin valmistus |
| 0.261 | 4 | Muulla mainitsematon kivennäisteosten valmistus (esim. vuorivilla); metallien valmistus; teurastamot |
| 0.246 | 5 | Metallituotteiden valmistus; laivojen ja veneiden valmistus; kiskoilla kulkevien ajoneuvojen valmistus |
| 0.216 | 6 | Puupakkausten ja puuteosten valmistus; lasin ja lasituotteiden valmistus; massan ja paperin valmistus; maa- ja vesirakennustoiminta |
| 0.208 | 7 | Virvoitusjuomien valmistus; koneiden valmistus; autojen ja lentokoneiden sekä muu kulkuneuvojen valmistus; ei-metallisten kalusteiden valmistus; rakennuskeramiikan, sementin ja laastin valmistus |
| 0.201 | 8 | Muovituotteiden valmistus; teollisuuskemikaalien valmistus; lannoitteiden ja torjunta-aineiden valmistus; renkaiden valmistus; muu kemiallisten ja kumituotteiden valmistus; maalin, lakan, pesuvalmisteiden sekä kosmeettisten aineiden valmistus |
| 0.193 | 9 | Posliinituotteiden ja saviastiain valmistus; lihanjalostus; öljyjen ja rasvojen valmistus; myllytuotteiden valmistus; juomien (paitsi virvoitusjuomien) valmistus; polku- ja moottoripyörien valmistus; kalatuotteiden valmistus; sokerin valmistus; muun (kuin 1 kohdan) kaivannaisten talteenotto |
| 0.186 | 10 | Maaöljyn jalostus; sähköteknisten teoll. ja kotitalouskoneiden valmistus; nahan valmistus; tekoaineiden valmistus |
| 0.179 | 11 | Kasvisten, hedelmien, leipomotuotteiden, suklaan ja makeisten sekä muu elintarvikkeiden valmistus; rehujen valmistus; tieto- ja konttorikoneiden valmistus |
| 0.171 | 12 | Köysien, sidenarujen ja verkkojen sekä muu tekstiilitavaran valmistus; paperi- ja kartonkipakkausten ja muiden paperituotteiden valmistus; turkisten muokkaus; laukkujen ja nahkateosten valmistus |

- 0.164 13 Instrumenttien ym. hienomekaanisten tuotteiden valmistus;
kultasepänteosten, soitinten, urheiluvälineiden ym. valmistus;
lääkevalmisteiden tuotanto; radioiden, televisioiden ja muiden
tietoliikennevälineiden valmistus
- 0.156 14 Veden puhdistus ja jakelu; mattojen valmistus; tekstiilien kehruu,
kudonta ja viimeistely, trikootuotteiden valmistus; tekstiiliompelu;
kenkien valmistus; sähkön, kaasun, kaukolämmön tuotanto ja
jakelu, tupakkatuotteiden valmistus
- 0.150 15 Graafinen tuotanto; vaatteiden valmistus
- 0.112 16 Konttori- ja toimistotyöt

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.

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

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.

Lomapäivien
lukumäärä /kerroin



2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

3. § Työssäolon veroinen aika

Vuosiloman pituutta määrittäessä 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 r.y.: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 Nyysölä

Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1. § Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske

1. merimieslaissa (423/78),
2. ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje / Yleinen soveltamisala

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

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

1. Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
2. Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia.
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.
4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3–4 §:n perusteella.
5. Työsopimuslain 7:5 ja 7:7–8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

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

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

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

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

2. § Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista. Työsopimuksen irtisanomisperusteiden sisältöä on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksen (HE 157/2000) perusteluissa.

3. § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä enintään vuoden	Irtisanomisaika 14 päivää
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä enintään 5 vuotta	Irtisanomisaika 14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Soveltamisohje / Työsuhteen kestojaan 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, äititys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta. Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvítettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikojä pidentävää työsuhteen kestoajkaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (452/1950) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoajkaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusajkaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikojen laskemissäätöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräajkoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Irtisanomissuojasopimukseen sisältyviä määräajkoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen Työsopimus

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

4. § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta

lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

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

Soveltamisohje

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

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

5. § Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6. § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7. § Soveltamisala

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

8. § Irtisanomisen toimitaminen

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

9. § Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10. § Tuomioistuinkäsittely

Jollei työ sopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai työntekijäliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

11. § Välimiesmenettely

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

12. § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13. § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS

14. § Lomauttaminen

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

15. § Ennakkoselvitys

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

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

16. § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 16 §:n 1-2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

Edellä 14 §:n 1-2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työntönteon este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajhoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän

tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

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

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4.2001 lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2001 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen

peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Lasunto lomautusaikana

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17. § Työvoiman vähentämisjärjestys

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

Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

Soveltamisohje

Määräyksellä ei ole kumottu vuonna 1997 tehdyn TT-SAK yleissopimuksen määräyksiä. Näin ollen mainitussa sopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

18. § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19. § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Soveltamisohje

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

20. § Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21. § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2001 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jossa SAK:ta ovat edustaneet osastopäällikkö Kirsti Palanko-Laaka ja vastaava lakimies Jorma Rusanen sekä TT:tä varatuomari Hannu Rautiainen ja varatuomari Ismo Äijö.

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO
Johannes Koroma Seppo Riski Lasse Laatunen

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK
Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 10.5.2001
Paikka TT:n toimisto, Eteläranta 10
Läsnä:

Johannes Koroma TT
Lasse Laatonen TT
Seppo Riski TT
Hannu Rautiainen TT

Lauri Ihalainen SAK
Kirsti Palanko-Laaka SAK
Jorma Rusanen SAK

1. Sovittiin, että pöytäkirja tarkastetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.
2. Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK irtisanomissuojasopimus ja todettiin, että se tulee voimaan 1.6.2001.

Todettiin, että allekirjoitetulla irtisanomissuojasopimuksella kumotaan TT:n ja SAK:n välillä 14.6.1991 allekirjoitettu irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus soveltamisohjeineen sekä sopimukseen ja sen soveltamisohjeisiin myöhemmin tehdyt muutokset.

3. Todettiin, että sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 28.5.2001 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.
4. Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat osallistuneet TT:stä Hannu Rautiainen ja Ismo Äijö sekä SAK:sta Kirsti Palanko-Laaka ja Jorma Rusanen.

Vakuudeksi:
Hannu Rautiainen Jorma Rusanen

Tarkistettu:
Lauri Ihalainen Johannes Koroma
Kirsti Palanko-Laaka Seppo Riski
Lasse Laatonen



PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

osoite Eteläranta 10,
00130 HELSINKI

puhelin 020 595 5000

faksi 020 595 5006

etunimi.sukunimi@palta.fi

www.palta.fi



ILMAILUALAN UNIONI IAU RY

osoite John Stenberginranta 6, PL 337,
00531 HELSINKI

puhelin (09) 478 571

faksi (90) 478 572 50

etunimi.sukunimi@iau.fi

www.iau.fi

