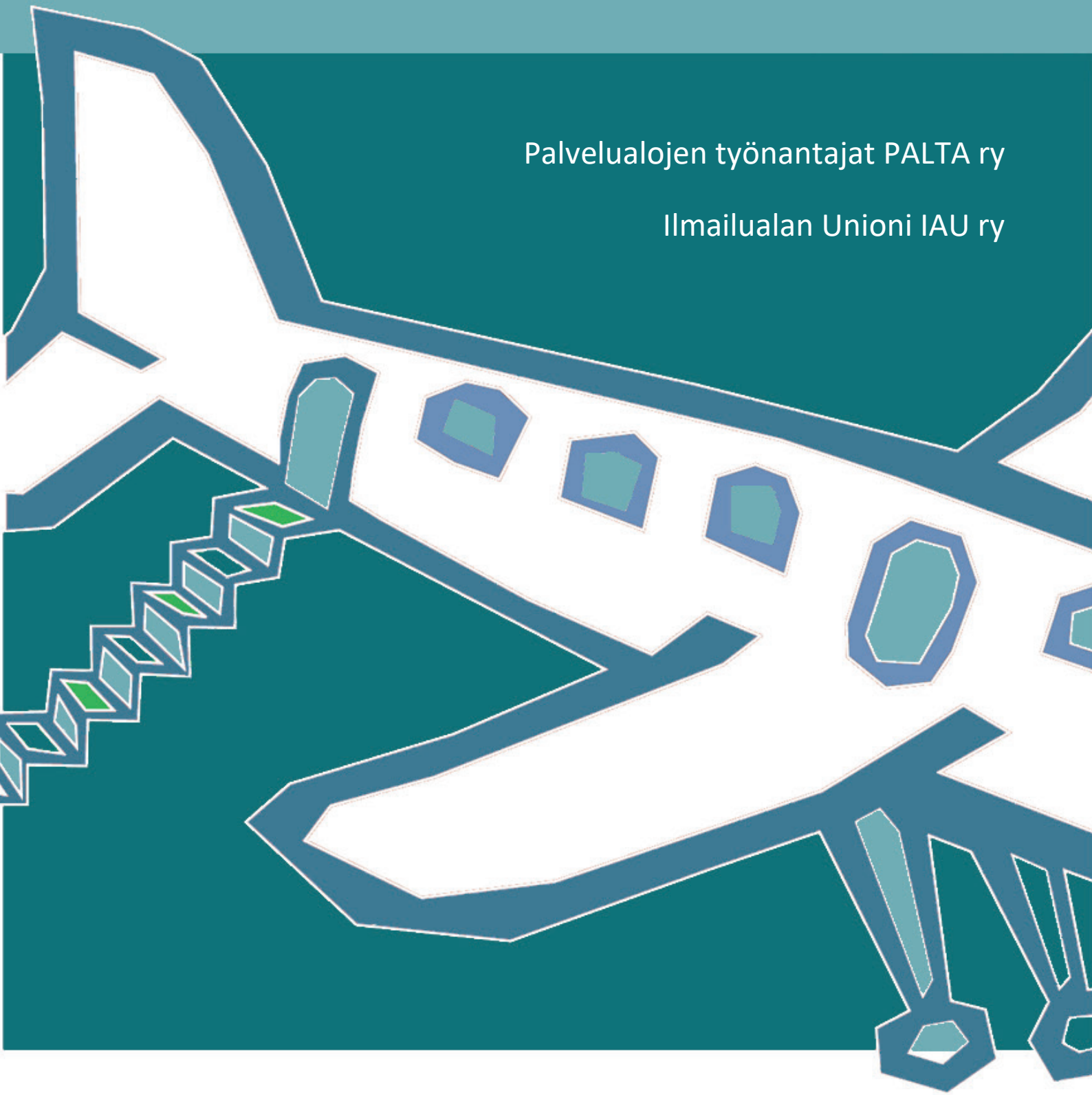


Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ilmailualan Unioni IAU ry

Lentoliikenteen palveluja koskeva

Työehtosopimus

17.3.2020 – 15.3.2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
ILMAILUALAN UNIONI IAU RY

LENTOLIIKENTEEN PALVELUJA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

17.3.2020-15.3.2022

LENTOLIIKENTEEN PALVELUJA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

17.3.2020 – 15.3.2022

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1. Sopimuskausi 9
2. Palkankorotus 9
2.1. Teknisiä palveluja tuottavat yritykset 9
2.1.1. Vuosi 2020 9
2.1.2. Vuosi 2021 9
2.2. Maapalveluja tuottavat yritykset 10
2.2.1. Vuosi 2020 10
2.2.2 Vuosi 2021 10
3.Tekstimuutokset työehtosopimukseen 10
4. Luku: Työajat maapalveluja tuottavissa yrityksissä 10
7. Luku: Palkanlaskenta ja -maksu 10
12. Luku: Vuosiloma 10
4. Työryhmäkirjaukset 11
4.1. Palkkausjärjestelmän kehittäminen 11
4.1.1 Työryhmä 11
4.1.2. Töiden kuvaus, arviointi ja sijoittaminen palkkaryhmiin 11
4.2. Teknisten yritysten monitaitoisuuksien päivittäminen 12
4.3. Tasa-arvoa edistävät toimet 12
5. Koronapandemian johdosta työehtosopimukseen tehtävä lisäys 13
6. Keskusjärjestösopimukset 13
7. Lakiviittausten tarkistaminen 13
8. Siirtyvät allekirjoituspöytäkirjamääräykset 13
8.1. Palkkaryhmittely 13
8.2. Palkkaryhmittelyn muutokset 14
8.3. Työhyvinvoinnin edistäminen ja uudelleensijoittaminen 14
8.4. Vuosilomalain muutos 1.10.2013 14
9. Allekirjoitukset 14

1. LUKU | YLEISTÄ 16

1. § Sopimuksen soveltamisala 16
2. § Yleiset sopimukset 16
3. § Työrauhavelvoite 16

2. LUKU | TYÖSUHTEET 17

4. § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus 17
5. § Uudet työntekijät ja työpaikkaan perehdyttäminen 17

6. § Koeaika 17
7. § Koulutus 17
8. § Työpaikalla tapahtuva oppiminen 18
9. § Irtisanomisaika 18
10. § Työsopimuksen purkaminen 18
11. § Määräaikainen työsopimus 18
12. § Osa-aikatyöt 19
13. § Lomautus, irtisanominen ja uudelleensijoittaminen 19
14. § Työvoiman vähentämisjärjestys 19
15. § Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli 20
16. § Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely 20
17. § Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana 21
18. § Ulkopuolisen työvoiman käyttö 21
19. § Työntekijöiden asema kilpailutustilanteessa 22

3. LUKU | TYÖAJAT TEKNISIÄ PALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ 23

20. § Päivätyö 23
21. § Kaksivuorotyö 23
22. § Kolmivuorotyö 23
23. § Joustava työ 23
24. § Muut työaikamääräykset päivä- ja vuorotyössä sekä joustavassa työssä 24
25. § Paikallisesti sovittavat työaikamallit 24
26. § Tilapäiset työvoimajärjestelyt 24
27. § Tauot 25
28. § Työvuoroluettelon laadinta 25
29. § Työajan lyhennysvapaat 26
30. § Ylityö 28
31. § Viikkoylityö 29
32. § Ikääntyneiden työntekijöiden työajan lyhentäminen 30

4. LUKU | TYÖAJAT MAAPALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ 31

33. § Jaksotyö 31
34. § Muut työajat 32
35. § Lisätyö 32
36. § Ylityö jaksotyössä 32
37. § Ikääntyneiden työntekijöiden työajan lyhentäminen 32

5. LUKU | YHTEISET TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET 33

38. § Vuorokauden vaihtuminen ja työajan katkeaminen 33
39. § Vuorokausilevon sopiminen toisin 33
40. § Vuorolisä 33
41. § Lauantai- ja aattotyö 34
42. § Sunnuntai- ja juhlapäivinä tehty työ 34
43. § Joulun työaikajärjestelyt ja korvaukset 34
44. § Ylityövapaa 35
45. § Hälytysluonteinen työ 35

46. § Varallaolo 36
47. § Vuoron vaihto 36
48. § Työskentely varsinaisen työalueen ulkopuolella 36
49. § Komennustyöntekijöiden erityisehdot
(maapalveluja tuottavat yritykset) 37
50. § Siirtyvien ja komennettujen työntekijöiden erityisehdot
teknisessä työssä 38
51. § Pitkäaikaiset komennukset 38
52. § Työaikapankki 39
53. § Työaikojen kehittäminen 39

6. LUKU | ERILLISET KORVAUKSET 40

54. § Lentoraha 40
55. § Korvaus kielitaidosta 40
56. § Olosuhdelisät 41
57. § Sijaisuuskorvaus 41
58. § Rokotukset ja passiasiat 42
59. § Lentovakuutus 42
60. § Ryhmähenkivakuutus 42
61. § Valtiolliset ja kunnalliset luottamustehtävät 42

7. LUKU | PALKANLASKENTA JA -MAKSU 43

62. § Tuntipalkka 43
63. § Keskituntiansion (KTA:n) laskenta 43
64. § Korvaukset ja lisät 43
65. § Korvaukset ja lisät jaksotyössä 43
66. § Palkanmaksu ja liittomaksun tilitys 44

8. LUKU | PALKKAUSJÄRJESTELMÄ 45

67. § Palkan muodostuminen 45
68. § Palkkaryhmät 45
69. § Uudet työt 45
70. § Harjaantumisajan palkka 45
71. § Palkkaryhmät ja perustaulukkopalkat teknisiä palveluja
tuottavissa yrityksissä 46
72. § Palkkaryhmät ja perustaulukkopalkat maapalveluja
tuottavissa yrityksissä 47

9. LUKU | PÄTEVYYS- JA KOKEMUSLISÄ 499

73. § Pätevyyslisän määräytyminen teknisiä palveluja tuottavissa yrityksissä .. 49
74.§ Kokemuslisän määräytyminen maapalveluja tuottavissa yrityksissä 50
75. § Pätevyys- ja kokemusajan kertyminen 50

10. LUKU | HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA 52

76. § Henkilökohtainen palkanosa 52
77. § Määrittelyperusteet ja -ajankohta 52
78. § Ammatinhallinta 52
79. § Työskentelytapa 53

80. § Arviointijärjestelmä 53
81. § Henkilökohtaisen palkanosan vaikutus palkkaan 54
82. § Tietojen antaminen ja arviointikeskustelut 54
83. § Arviointierimielisyyksien ratkaiseminen 54
84. § Henkilöarviointien vaikutus palkkaan 55
85. § Aikaisempi arvio muuttuu 55
86. § Kehityskeskustelut 56

11. LUKU | MONIOSAAMINEN 57
87. § Moniosaaminen 57
88. § Monitaitoisuus 57
89. § Erityisosaaminen 57
90. § Moniosaaminen vaikutus palkkaan 58

12. LUKU | VUOSILOMA 59
91. § Vuosiloma 59
92. § Lomaraha 60

13. LUKU | SAIRAUSAIKA JA ÄITIYSVAPAA 61
93. § Sairausajan palkka 61
94. § Äitiysvapaan palkka 62
95. § Sairauskassa 62

14. LUKU | TILAPÄINEN HOITOVAPAA 63
96. § Tilapäinen hoitovapaa 63

15. LUKU | TERVEYSTARKASTUKSET 64
97. § Terveystarkastukset 64
98. § Lakisääteiset terveystarkastukset 64
99. § Muut terveystarkastukset 64

16. LUKU | TYÖMATKAT 65
100. § Työmatkajärjestelyjä koskevat määräykset 65
101. § Työmatkat yöaikana 65
102. § Korvaus oman auton käytöstä 65

17. LUKU | MUITA MÄÄRÄYKSIÄ 66
103. § Merkkipäivävapaat 66
104. § Ohjesääntöiset etuudet 66
105. § Pysyväismääräykset ja ohjesäännöt 66
106. § Työvaatetus ja virkapuku 67

18. LUKU | LUOTTAMUSMIEHET 68
107. § Pääluottamusmies 68
108. § Varapääluottamusmies 69
109. § Työalueiden luottamusmiehet 69
110. § Luottamusmiesten työaikamuoto 69
111. § Ansiotason määrittely 69
112. § Erillinen korvaus 70

113. § Työsuhdeturva 70

19. LUKU | TYÖSUOJELUVALTUUTETUT 71
114. § Työsuojeluvaltuutettu 71
115. § Varavaltuutettu 71
116. § Työsuojeluasiamiehet 71
117. § Työsuojeluvaltuutetun ja -asiamiesten työaikamuoto 72
118. § Ansiotason määrittely 72
119. § Erillinen korvaus 73
120. § Työsuhdeturva 73

20. LUKU | ERINÄISET MÄÄRÄYKSET 74
121. § Työpaikkoihin tutustuminen 74
122. § Oikeus pitää kokouksia 74
123. § Lakonaikainen työ 74
124. § Aikaisemmin myönnetyt edut 75
125. § Paikalliset ja muut neuvottelut ja sopimukset 75
126. § Paikallinen sopiminen poikkeustilanteissa (selviytymislauseke) 75

21. LUKU | NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA VÄLIMIESMENETTELY 76
127. § Erimielisyyksien ratkaiseminen 76
128. § Välimiesmenettely 76

22. LUKU | VOIMASSAOLO 78
129. § Sopimuksen voimassaoloaika 78

LIITE 1 | PALKKARYHMITTELY 79
1. § Palkkaryhmittely, arvioidut työt 79
2 § Palkkaryhmittely, työnkuvaus parivertailtu samantyyppisiin töihin 84
3 § Palkkaryhmittely – perustyötä vaativampi kokonaisuus
(lisääntyneet vaativuustekijät todettu parivertailuna edeltävään työhön) 86
4 § Palkkaryhmittely, työtä ei kuvattu / ei arvioitu
(rinnastus saman tasoiseen työhön) 87

KESKUSJÄRJESTÖJEN VÄLISET SOPIMUKSET 89
1. Luku | Yleisiä määräyksiä 89
1.1 Lähtökohtia 89
1.2 Perusoikeudet 89
1.3 Työnjohto-oikeus 89
1.4 Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen 89
1.5 Ennakkoilmoitus työtaisteluista 90
1.6 Soveltamisala 90
1.7 Organisaatio- yms. muutokset 90
1.8 Lakiviittaukset 90

2. LUKU | YHTEISÖTOIMINTA TYÖPAIKALLA 91
2.1 Kehittämistoiminta 91
2.2 Yhteistoiminnan toteuttaminen 91
2.4 Tyky-toiminta 92

3. Luku | Yhteistoimintatehtävät ja yhteistoimintaorganisaatiot **92**
3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset ... 92
3.2 Työsuojelua koskevat määräykset ... 94
3.3 Ilmoitukset ... 95

4. Luku | Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiamiehen asemaa koskevat määräykset **95**
4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen ... 95
4.2 Asema ... 96
4.3 Työsuhdeturva ... 98
4.4 Varamiehet ... 99

5. Luku | Työnantajan tiedottamisvelvoitteet **99**

6. Luku | Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen **102**

7. Luku | Koulutus **102**
7.1 Ammatillinen koulutus 102
7.2 Yhteinen koulutus 103
7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat 104
7.4 Korvaukset 104
7.5 Sosiaaliset edut 105

8. Luku | Ulkopuolisen työvoiman käyttö **105**
8.1 Yleistä 105
8.2 Alihankinta 106
8.3 Vuokratyövoima 106

9. Luku | Sopimuksen sitovuus **107**

Allekirjoituspöytäkirja **108**

Lomapalkkasopimus 2005 **111**
1. § Soveltamisala 111
2. § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus 111
3. § Työssäolon veroinen aika 113
4. § Voimaantulo 113

Irtisanomissuojasopimus **114**

I Yleiset määräykset **114**
1. § Yleinen soveltamisala 114
2. § Irtisanomisen perusteet 115
3. § Irtisanomisajat 116
4. § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen 117

5. § Irtisanomisesta ilmoittaminen 118
6. § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen 118

II Irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä 119
7. § Soveltamisala 119
8. § Irtisanomisen toimittaminen 119
9. § Työntekijän kuuleminen 119
10. § Tuomioistuinkäsittely 119
11. § Välimiesmenettely 119
12. § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta 120
13. § Korvauksen määrä 120

III Lomautus 121
14. § Lomauttaminen 121
15. § Ennakkoselvitys 121
16. § Lomautusilmoitus 122
Poikkeukselliset lomautustilanteet 123
1. Lomautuksen peruuttaminen 123
2. Lomautuksen siirtäminen 123
3. Lomautuksen keskeyttäminen 124

IV Erinäisiä määräyksiä 125
17. § Työvoiman vähentämisjärjestys 125
18. § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle 126
19. § Takaisinottaminen 126
20. § Seuraamusjärjestelmä 126
21. § Voimaantulomääräys 127

Allekirjoituspöytäkirja 128

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOTUSPÖYTÄKIRJA LENTOLIIKENTEEN PALVELUJA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

Allekirjoittaneet Lentoliikenteen palveluita koskevan työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet seuraavat muutokset uudistettavaan työehtosopimukseen:

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi alkaa 17.3.2020 ja päättyy 15.3.2022.

2. Palkankorotus

2.1. Teknisiä palveluja tuottavat yritykset

2.1.1. Vuosi 2020

Palkkoja korotetaan 1,35 % suuruisella yleiskorotuksella 1.5.2020 tai sitä lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Perustaulukkopalkkoihin tehdään vastaava korotus.

Vuorolisät

Vuorolisiä korotetaan 1.5.2020 lukien 1,35 %.

Muut palkkaperusteet

Euro- ja senttimääräisiä lisiä korotetaan 1.5.2020 lukien 1,35 %.

2.1.2. Vuosi 2021

Palkkoja korotetaan 2,1 % suuruisella yleiskorotuksella 1.6.2021 tai sitä lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Perustaulukkopalkkoihin tehdään vastaava korotus.

Vuorolisät

Vuorolisiä korotetaan 1.6.2021 lukien 2,1 %.

Muut palkkaperusteet

Euro- ja senttimääräisiä lisiä korotetaan 1.6.2021 lukien 2,1 %

2.2. Maapalveluja tuottavat yritykset

2.2.1. Vuosi 2020

Palkkoja korotetaan 30 euron suuruisella yleiskorotuksella 1.5.2020 tai sitä lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Perustaulukkopalkkoihin tehdään vastaava korotus.

2.2.2 Vuosi 2021

Palkkoja korotetaan 30 euron suuruisella yleiskorotuksella 1.7.2021 tai sitä lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Perustaulukkopalkkoihin tehdään vastaava korotus.

3.Tekstimuutokset työehtosopimukseen

4. Luku: Työajat maapalveluja tuottavissa yrityksissä

Lisätään uusi kohta TES 36 §:ään 1 ja 2 kohdan väliin (jolloin numerointi myöhemmissä kohdissa muuttuu):

”Työaikalaista poiketen työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana.”

7. Luku: Palkanlaskenta ja -maksu

Muutetaan 62. § Tuntipalkka kuulumaan seuraavasti 1.1.2021 alkaen:

Laskettaessa tuntipalkasta riippuvia korvauksia käytetään tuntijakajana lukua

– 161, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa

– 158 jaksotyössä

– 148 silloin, kun säännöllinen työaika on 34,5 tuntia viikossa (keskeytymätön kolmivuorotyö).

12. Luku: Vuosiloma

Muutetaan TES 92. §:n 1. kohta kuulumaan seuraavasti:

”1. Lomaraha on 50 prosenttia vuosilomapalkasta. Se maksetaan kokonaisuudessaan kesälomalta 29.4. ja talvilomalta 15.12., tai näitä lähinnä olevan palkanmaksukauden yhteydessä. Paikallisesti voidaan maksamisajankohdasta sopia toisin.”

4. Työryhmäkirjaukset

4.1. Palkkausjärjestelmän kehittäminen

4.1.1 Työryhmä

Työehtosopimusosapuolet jatkavat palkkausjärjestelmän kehittämistä työryhmässä, jonka tavoitteena on ensisijaisesti tehdä uusi yrityskohtaiseen arviointiin perustuva töiden vaativuuden arviointijärjestelmä. Työ sovitaan toteutettavan kustannusneutraalisti, jolloin nykyisten töiden keskinäinen vaativuusjärjestys säilytetään.

Kustannusneutraliteetti toteutetaan käytännössä säilyttämällä vanhan arviointijärjestelmän pisteytys ja keskeiset - yleisestikin palkkausjärjestelmissä tunnustetut pääarviointikriteerit ennallaan.

Työryhmän tavoitteena on tehdä lopullinen esitys työehtosopimusosapuolille uudesta töiden arviointijärjestelmästä ja sen käyttöönoton ajankohdasta vuoden 2022 tammikuun loppuun mennessä niin, että uusi töiden arviointijärjestelmä olisi otettavissa käyttöön viimeistään 1.3.2022. (LIITE 1.)

4.1.2. Töiden kuvaus, arviointi ja sijoittaminen palkkaryhmiin

Osapuolten sopimaan palkkausjärjestelmätyöhön liittyen osapuolet toteavat, että

1. Kaikkien sopimusalan töiden keskinäinen järjestys ja palkkaluokat on tässä hyväksytty, eikä töitä ole tarve alkaa arvioimaan. Jos jokin työ vuonna 2020 alkavalla sopimuskaudella kuitenkin muuttuu oleellisesti, tulee sen arviointi käynnistää tämän kohdan mukaisia menettelytapoja noudattaen.

2. Ennen allekirjoituspöytäkirjan kohdan 4.1.1. tarkoittaman työryhmän työn valmistumista kohdassa 1. mainitut olennaisesti muuttuneet tai uudet työt sijoitetaan palkkaryhmiin seuraavin periaattein.

3. Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyrityksissä perustetaan tarvittaessa yrityskohtaiset työnkuvausryhmät uusien tai muuttuneiden töiden kuvaamista varten. Ryhmät muodostetaan ammattiryhmittäin. Osapuolten edustajien määrä ryhmää kohden on vähintään kaksi.

4. Uuden tai muuttuneen työn vaativuuden arviointi tapahtuu ensisijaisesti pääluottamusmiehen ja työnantajan edustajan kesken, työehtosopimuksen 68. §:n

menettelytapojen mukaisesti, sopimalla tai vertailemalla muihin sopimusalan töihin, käyttäen tukena olemassa olevia työnkuvia. Pääluottamusmies ja työnantajan edustaja voivat sopia myös yrityskohtaisen arviointiryhmän käyttämisestä.

5. Mikäli töiden kuvauksesta ja arvioinnista ei päästä yhteisymmärrykseen edellä kuvatulla tavalla, se siirretään ratkaisulautakunnan ratkaistavaksi. Ratkaisulautakuntaan kuuluu kaksi maapalveluyhtiöiden edustajaa ja yksi teknisten palveluiden edustaja molemmilta puolin sekä yksi Paltan ja yksi IAU:n edustaja (kokoonpano 3 TA + 3 TT / 1 Palta ja 1 IAU). Tekniikan töitä ratkaistaessa ratkaisulautakuntaan kuuluu kaksi teknisten palveluiden edustajaa ja yksi maapalveluyhtiöiden edustaja molemmilta puolin sekä yksi Paltan ja yksi IAU:n edustaja (kokoonpano 3 TA + 3 TT / 1 Palta ja 1 IAU).

6. Tarkemmat määräykset sopimusalan töiden vaativuuden arvioinnista ja palkkaustyöryhmän aikataulusta ja käytännöistä on sovittu erillisellä työehtosopimuspöytäkirjalla.

7. Palkkaryhmittelytyöryhmä sijoittaa työt palkkaryhmiin joko paikallisen sopimuksen tai ratkaisulautakunnan ratkaisun perusteella.

4.2. Teknisten yritysten monitaitoisuuksien päivittäminen

Perustetaan työehtosopimuksen 90 §:n mukaisen taulukon käyttöönottamiseksi paikalliset työryhmät tarkastelemaan O-, P- ja Q -ryhmissä olevien työntekijöiden monitaitoisuuden vaikutusta palkkaan teknisiä palveluita tuottavissa yrityksissä. Työryhmän tarkoituksena on päivittää kokonaisuudessaan yrityskohtaiset monitaitoisuudet vuoden 2020 lokakuun loppuun mennessä. Uuden taulukon käyttöönotto edellyttää, että monitaitoisuudet on yrityksessä kokonaisuudessaan päivitetty.

4.3. Tasa-arvoa edistävät toimet

Työehtosopimusosapuolet perustavat työryhmän. Sen tehtävänä on selvittää tasa-arvon toteutumista yrityksissä, joissa on sovittu käytettävän henkilökohtaista palkanosaa.

Työryhmän päämääränä on esittää työehtosopimusosapuolille 15.11.2020 mennessä muutoksia työehtosopimuskirjauksiin tai muita toimenpiteitä, joilla tasa-arvoisuutta tuetaan. Tämän jälkeen työryhmä seuraa suunniteltujen toimenpiteiden toteutusta ja harkitsee mahdollisia jatkotoimenpiteitä sopimuskauden aikana.

5. Koronapandemian johdosta työehtosopimukseen tehtävä lisäys

Työehtosopimusosapuolet sopivat työsopimuslain 13 luvun 7 §:n nojalla, että työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 3 päivää ennen lomautuksen alkamista, kun kyse on työsopimuslain 5:2.1 §:n 2-kohdan mukaisista lomauttamisesta.

Osapuolet sopivat yt-lain 61 §:n nojalla, että tilapäiseen lomautustarpeeseen perustuvien yhteistoimintaneuvotteluiden neuvotteluesitys on annettava (YTL 45 §) viimeistään 3 päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Osapuolet myös suosittelevat luottamusmiehille ja työnantajille, että nämä sopivat koronaepidemiasta johtuvien yt-neuvotteluiden neuvotteluajaksi (YTL 51 §) 1 päivän.

Lisäys on voimassa 31.5.2020 saakka, jos työehtosopimusosapuolten välillä ei toisin sovita.

6. Keskusjärjestösopimukset

Osapuolet tarkastelevat sopimuskauden aikana tarvetta siirrettyjen keskusjärjestösopimusten kirjausten ajanmukaistamiselle ja selkeyttämiselle.

7. Lakiviittausten tarkistaminen

Osapuolet tarkistavat yhdessä työehtosopimuksen lakiviittausten ajantasaisuuden.

8. Siirtyvät allekirjoituspöytäkirjamääräykset

8.1. 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.

8.2. Palkkaryhmittelyn 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.

8.3. 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.

Työnantajalla 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.

8.4. 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.

9. Allekirjoitukset

Helsingissä, maaliskuun 19. päivänä 2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

_____	_____
Tuomas Aarto	Kaj Schmidt

ILMAILUALAN UNIONI IAU RY

_____	_____
Juhani Haapasaari	Pekka Kähkönen

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
ILMAILUALAN UNIONI IAU RY

LENTOLIIKENTEEN PALVELUJA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

17.3.2020 – 15.3.2022

Punaisella painetut tekstit ovat muutoksia edelliseen painokseen
(Lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus 16.11.2017 - 15.1.2020).

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 69. §:n mukaisia uusia töitä.

6. § Koeaika

Koeaika on tämän työehtosopimuksen voimaantullessa 6 kuukautta.

Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

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. § Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Oppilaitoksen tai viranomaisen organisoiman työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestämisellä, harjoittelulla tai työkokemuksen hankkimisella ei korvata työpaikan henkilöstöä, eikä sillä tule olla muutoinkaan vaikutusta yrityksen työntekijöiden työsuhteisiin.

Työnantaja käy pääluottamusmiehen kanssa läpi menettelytavat, jotka liittyvät oppilaitoksen tai viranomaisen organisoiman työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestämiseen, harjoitteluun, työkokemuksen hankkimiseen tai luottamusmiesten tiedonsaantiin ja työpaikkaohjaajien asemaan ja korvauksiin.

9. § 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.

10. § Työsopimuksen purkaminen

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

11. § 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 pyydettäessä annetaan selvitys.

3. Määräaikaiseen työsuhteeseen otettu työntekijä saa samat ohjesääntöiset etuudet kuin ne, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, jos ohjesäännäöissä ei määrätä toisin.

12. § 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.

13. § Lomautus, irtisanominen ja uudelleensijoittaminen

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 ennakkoilmoitusajat eivät estä edellä mainittuja järjestelyjä

3. Jos työnantaja taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä irtisanomisen vaihtoehtona uudelleen sijoittaa työntekijän muihin tarjolla oleviin tehtäviin, määräytyy palkkaus tarjolla olevan muun työn mukaisesti. Palkkauksen muuttamisessa noudatetaan irtisanomisaikaa.

   Kohta 3 koskee vain maapalveluja tuottavia yrityksiä.

14. § 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 työlainsäädännön 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.

15. § Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli

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

16. § 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 viivyttelemättä, 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.

17. § 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 viivyttelemättä. Hänen on myös pyydettäessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

18. § 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.

19. § Työntekijöiden asema kilpailutustilanteessa

1. Mikäli lentoliikenteen palveluja tuottava yritys häviää palvelujen kilpailutuksen ja joutuu sen seurauksena irtisanomaan henkilöstöään, on yrityksen selvitettävä 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 palkkaukseen liittyvä moniosaaminen todetaan mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

3. LUKU | TYÖAJAT TEKNISIÄ PALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ

20. § 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.

21. § Kaksivuorotyö

1. Säännöllinen työaika on

– päivävuorossa 07.00–15.00
– iltavuorossa 15.00–23.00.

22. § 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.

23. § 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.

24. § 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 käytettään vuosittaisen työajan tasaamiseen lukuun ottamatta loppiaista, sen ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina, ja helatorstaita, jolloin ne kumpikin lyhentävät vuotuista työaikaa 8 tunnilla.

25. § 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 pääluottamusmies edustaa.

26. § Tilapäiset työvoimajärjestelyt

1. Työllisyyden turvaamiseksi ja tuottavien toimintamallien löytämiseksi pääluottamusmies ja työnantaja voivat sopia projektikohtaisista tai muista

tilapäisistä työvoimajärjestelyistä. Tämän kohdan mukaisesti voidaan sopia myös ehdollisia sopimuksia kartoitettaessa uusia liiketoimintamahdollisuuksia.

27. § 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 on neljä minuuttia.

4. Seuraavissa tehtävissä peseytymisaika ennen työajan päättymistä on 15 minuuttia:

– puhdistajat
– osien pesijät
– moottorien purkajat
– laahintatyö
– maakalustokorjaustyöt.
– pintakäsittelytyöt
– LVI-työt

28. § Työvuoroluettelon laadinta

1. Työtä varten laaditaan työvuoroluettelo kuukauden ajalle.

2. Työvuoroluettelo annetaan vuorotyötä ja joustavaa työtä tekevälle 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.

29. § Työajan lyhennysvapaat

1. Työajan lyhentämisvapaita 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 vaihdellessa 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. Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan tai äitiysvapaan palkkaa. Lisäksi säännöllisiksi 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 50ja 60-vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika.

8. Vastaavanlaisiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös

– työehtosopimuksen 44 §:n mukaisia perustunteja vastaavat vapaat

– työehtosopimuksen 91 § 4. kohdan mukaan työssäolon veroiseksi luettava aika
– paikallisesti sovitut kaksivuorotyön keventämisvapaat.

9. Jos annettava vapaapäivä sisältyy edellä mainittuun säännöllisiä 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.

30. § Ylityö

1. Ylityötä teetetään työntekijän suostumuksella. Ylityön teettämisessä otetaan huomioon työaikalaissa säädetyt 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 jäädään ylityöhön, maksetaan vuorotyölisä yövuorolisän suuruisena.

8. Ylityökorvausten maksaminen vuorolisiin suoritetaan siten, että vuorolisää korotetaan samassa suhteessa kuin korotetaan ylityön laskemiseksi käytettävää tuntipalkkaa. (voimassa 1.1.2019 alkaen)

31. § 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 24. § 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.

32. § Ikääntyneiden työntekijöiden työajan lyhentäminen

1. Työnantaja on velvollinen, työntekijän niin halutessa, lyhentämään työaikaa

– 55 vuotta täyttäneet viisi tuntia/viikko
– 60 vuotta täyttäneet kymmenen tuntia/viikko

2. Palkkaa vähennetään työajan lyhennystä vastaavasti.

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan lyhentämisen määrästä, tavasta ja ajankohdista myös toisin. Jos muusta ei sovita, työnantaja määrittelee työajan lyhennystavan ja ajankohdan.

4. Työajan lyhennystä käsitellään työssäolon veroisena aikana.

4. LUKU | TYÖAJAT MAAPALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ

33. § Jaksotyö

1. Säännöllinen työaika jaksotyössä on enintään 112 tuntia kolmen viikon pituisena ajanjaksona. Jakson pituudessa on huomioitu aikaisempi työajan lyhentämissopimus ja vuonna 2016 sovittu työajan pidennys.

2. Loppiainen, kun se on muuna arkipäivänä kuin lauantaina, lyhentää asianomaista jaksoa kahdeksalla tunnilla. Muiden arkipyhien ja arkipyhäviikkojen lauantaiden sekä joulu- ja 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. Liikennerakenteesta johtuen voidaan työvuoro jakaa kahteen erilliseen jaksoon, joiden yhteispituus on vähintään seitsemän tuntia. Tästä työntekijälle aiheutuva haitta kompensoidaan kahden tunnin keskituntiansiota vastaavalla erillislisällä.

   Tästä kohdasta voidaan paikallisesti sopia toisin.

7. Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän 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.

34. § Muut työajat

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

35. § Lisätyö

Työntekijälle maksetaan työvuoroluetteloon merkittyjen tuntien yli meneviltä tunneilta lisätyökorvauksena yksinkertainen tuntipalkka 112 tuntiin asti.

36. § Ylityö jaksotyössä

1. Ylityötä teetetään työntekijän suostumuksella ja niin, että muut työaikalaissa ja tässä sopimuksessa säädetyt rajoitukset otetaan huomioon.

2. Työaikalaista poiketen työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana.

3. Sopimusperusteista ylityötä on se työ, joka ylittää 112 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.

4. Jos kolmiviikkoisjakso on keskeytynyt sen takia, että työntekijän työsuhde on katkennut tai ettei hän ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan hänelle kuuluvat ylityötunnit paikallisen sopimuksen mukaisena.

5. Ylityökorvausten maksaminen vuorolisiin suoritetaan siten, että ylityön laskemiseksi käytettävää tuntipalkkaa korotetaan 5 prosentilla.

37. § Ikääntyneiden työntekijöiden työajan lyhentäminen

1. Työnantaja on velvollinen, työntekijän niin halutessa, lyhentämään työaikaa työvuoroluettelokohtaisesti

   – 55 vuotta täyttäneet keskimäärin viisi tuntia/viikko
   – 60 vuotta täyttäneet keskimäärin kymmenen tuntia/viikko

2. Palkkaa vähennetään työajan lyhennystä vastaavasti.

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan lyhentämisen määrästä, tavasta ja ajankohdista myös toisin. Jos muusta ei sovita, työnantaja määrittelee työajan lyhennystavan ja ajankohdan.

4. Työajan lyhennystä käsitellään työssäolon veroisena aikana.

5. LUKU | YHTEISET TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

38. § 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.

39. § 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.

40. § Vuorolisä

1. Vuorolisää maksetaan seuraavasti

1.1.2019 alkaen / maapalveluja tuottavat yritykset:

kello 15.00–23.00 (iltavuoro) 2,75 euroa/tunti
kello 23.00–07.00 (yövuoro) 4,59 euroa/tunti

1.2.2019 alkaen / teknisiä palveluja tuottavat yritykset:

kello 15.00–23.00 (iltavuoro) 2,75 euroa/tunti
kello 23.00–07.00 (yövuoro) 4,59 euroa/tunti

1.5.2020 alkaen /teknisiä palveluja tuottavat yritykset:

kello 15.00–23.00 (iltavuoro) 2,79 euroa/tunti
kello 23.00–07.00 (yövuoro) 4,65 euroa/tunti

1.6.2021 alkaen /teknisiä palveluja tuottavat yritykset:

kello 15.00–23.00 (iltavuoro) 2,85 euroa/tunti
kello 23.00–07.00 (yövuoro) 4,75 euroa/tunti

2. Vuorolisien muutoksista sovitaan palkankorotusten yhteydessä.

41. § Lauantai- ja aattotyö

1. Lauantaipäivän, sekä vappu-, juhannus-, joulu- ja uudenvuodenaaton aikana kello 0.00 alkaen tehtävästä työstä maksetaan peruspalkan lisäksi 50 prosentin suuruinen erillislisä tehdyiltä työtunneilta. Erillislisä perustuu liikenteen rakenteeseen. Lisää ei makseta niiltä edellä mainituilta päiviltä, jotka ovat pyhä- tai sunnuntaipäiviä.

2. Jouluaattona lisää maksetaan kello 15:een asti.

42. § 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 tuntia.

43. § Joulun työaikajärjestelyt ja korvaukset

1. Työntekijän tulee lokakuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti toisen sovita, 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, ja se merkitään vuorolistalle ylityöksi. Se korvataan kolmivuorotyössä kuten ylityö ja jaksotyössä lisä- tai ylityönä.

3. Työntekijällä ei ole työvuoroa ensimmäisenä joulupäivänä, jos hän on työvuoronsa mukaisesti työskennellyt jouluaattona, ellei paikallisesti sovita toisin.

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, ellei paikallisesti sovita toisin.

5. Jouluaaton kello 15.00:n ja ensimmäisen joulupäivän kello 24.00:n välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan ylimääräisenä korvauksena kolminkertainen tuntipalkka tehdyiltä työtunneilta.

44. § Ylityövapaa

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

45. § 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.

46. § 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.

47. § Vuoron vaihto

1. Työntekijöillä on oikeus vaihtaa työvuoroja työnantajan määräämän esimiehen suostumuksella.

2. Henkilökohtaisista syistä aiheutuneet vuorojen vaihdot ovat edellä olevan mukaisesti sallittuja.

3. Vaihtamisesta mahdollisesti syntyneistä ylityötunneista ei makseta ylityökorvausta.

4. Vuoronvaihto ei vaikuta säännöllisen työajan tuntikertymään eikä työaikapankin saldoon.

48. § 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 vakituisen 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.

49. § 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
   1.1.2019 alkaen
   10,01 euroa tunnilta

6. Lentoihin kuuluva työaika lasketaan alkavaksi tuntia ennen aikataulun mukaista lähtöaikaa ja päättyväksi puoli tuntia todellisen saapumisajan jälkeen.

7. Työntekijälle maksetaan lentokorvausta

1.1.2019 alkaen

– alle 8 tunnin lennolta 51,64 euroa
– vähintään 8 tunnin lennolta 104,35 euroa

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.

50. § Siirtyvien ja komennettujen työntekijöiden erityisehdot teknisessä työssä

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

51. § Pitkäaikaiset komennukset

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

52. § Työaikapankki

Työaikapankilla tarkoitetaan yritystasolla käyttöönotettavia ja vapaaehtoisuuteen perustuvia työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaikaa voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa.

Työaikapankin toiminnan perusteista sovitaan työnantajan ja alueella toimivan Ilmailualan Unioni IAU ry:n ammattiosaston kesken.

53. § Työaikojen kehittäminen

1. Työnantajan ja Ilmailualan Unioni IAU ry:n välillä voidaan sopia työaikojen kehittämisestä työaikalain 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.

Soveltamisohje:
53. §:llä voidaan sopia toisin työehtosopimuksen työaikamääräyksistä.

6. LUKU | ERILLISET KORVAUKSET

54. § Lentoraha

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

1.2.2019 alkaen:

– 25,08 euroa/tunti

1.5.2020

– 25,42 euroa/tunti

1.6.2021

– 25,95 euroa/tunti

55. § Korvaus kielitaidosta

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

1.1.2019 alkaen / maapalveluja tuottavat yritykset:

– tyydyttävä taito 29,08 euroa/kk
– hyvä taito 36,97 euroa/kk

1.2.2019 alkaen / teknisiä palveluja tuottavat yritykset:

– tyydyttävä taito 29,08 euroa /kk
– hyvä taito 36,97 euroa/kk

1.5.2020 alkaen / teknisiä palveluja tuottavat yritykset:

– tyydyttävä taito 29,47 euroa/kk
– hyvä taito 37,47 euroa/kk

1.6.2021 alkaen / teknisiä palveluja tuottavat yritykset:

– tyydyttävät taito 30,09 euroa/kk
– hyvä taito 38,26 euroa/kk

56. § Olosuhdelisät

1. Olosuhdelisä on

1.1.2019 alkaen / maapalveluja tuottavat yritykset:

57 senttiä tunnilta

1.2.2019 alkaen / teknisiä palveluja tuottavat yritykset:

57 senttiä tunnilta

1.5.2020 alkaen / teknisiä palveluja tuottavat yritykset

58 senttiä tunnilta

1.6.2021 alkaen / teknisiä palveluja tuottavat yritykset

59 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 olosuhdelisä maksetaan ruiskuttajalle ja kuljettajalle työhön sidonnaisuusajan perusteella jokaiselta alkavalta täydeltä tunnilta.
Toimihenkilön sijaisena toimimisesta maksetaan olosuhdelisää vain täysien työvuorojen mittaisilta sijaisuuksilta.

57. § 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 sairaslomasijaisena tai niihin verrattavana työntekijänä, ei hänen työsuhteensa vakinaistamista tähän työhön siirretä ilman perusteltua aihetta.

58. § Rokotukset ja passiasiat

Ulkomaan komennuksista aiheutuvat rokotukset ja passiasiat hoidetaan työnantajan kustannuksella.

59. § 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.

60. § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on sovittu keskusjärjestöjen välillä.

61. § 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

62. § 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).

1.1.2021 alkaen:
Laskettaessa tuntipalkasta riippuvia korvauksia käytetään tuntijakajana lukua

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

63. § Keskituntiansion (KTA:n) laskenta

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

64. § Korvaukset ja lisät

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

65. § Korvaukset ja lisät jaksotyössä

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

66. § 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

67. § 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.

68. § Palkkaryhmät

1. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet ryhmittelevät työt käyttäen arviointijärjestelmän mukaista arviointia, parivertailua samantyyppisiin töihin/edeltävään työhön tai muuta yhteisesti sovittua järjestelmää, ja ne sijoitetaan tasajakoisin 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.

3. Palkkaryhmittelytyöryhmän esityksestä luettelo vahvistetaan ja päivitetään osaksi tätä sopimusta.

69. § Uudet työt

Jos tämän sopimuksen soveltamisalueelle tulee sellaisia uusia töitä, joita ei tässä työehtosopimuksessa ole otettu huomioon, niistä neuvotellaan työehtosopimuksen mukaisessa järjestyksessä.

70. § Harjaantumisajan palkka

1. Jos työntekijä ei ole suorittanut työssä vakiintuneeksi muodostunutta ulkopuolista tai työnantajan toteuttamaa koulutusta, voidaan hänen työsopimuksessaan 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 pyydettäessä selvitys.

71. § Palkkaryhmät ja perustaulukkopalkat teknisiä palveluja tuottavissa yrityksissä

PERUSTAULUKKOPALKAT TEKNISIÄ PALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ 1.2.2019 ALKAEN

Palkkaryhmä 1	yläraja 44 pistettä	1 693,40 €
Palkkaryhmä 2	45–54 pistettä	1 762,49 €
Palkkaryhmä 3	55–64 pistettä	1 839,83 €
Palkkaryhmä 4	65–74 pistettä	1 933,67 €
Palkkaryhmä 5**	75–84 pistettä	2 040,93 €
Palkkaryhmä 6**	85–94 pistettä	2 155,39 €
Palkkaryhmä 7**	95–104 pistettä	2 288,42 €
Palkkaryhmä 8	105–114 pistettä	2 423,51 €
Palkkaryhmä 9*		2 565,82 €
Palkkaryhmä 10*		2 719,48 €
Palkkaryhmä 11*		2 882,65 €

PERUSTAULUKKOPALKAT TEKNISIÄ PALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ 1.5.2020 ALKAEN

Palkkaryhmä 1	yläraja 44 pistettä	1 716,26 €
Palkkaryhmä 2	45–54 pistettä	1 786,28 €
Palkkaryhmä 3	55–64 pistettä	1 864,67 €
Palkkaryhmä 4	65–74 pistettä	1 959,77 €
Palkkaryhmä 5**	75–84 pistettä	2 068,48 €
Palkkaryhmä 6**	85–94 pistettä	2 184,49 €
Palkkaryhmä 7**	95–104 pistettä	2 319,31 €
Palkkaryhmä 8	105–114 pistettä	2 456,23 €
Palkkaryhmä 9*		2 600,46 €
Palkkaryhmä 10*		2 756,19 €
Palkkaryhmä 11*		2 921,57 €

PERUSTAULUKKOPALKAT TEKNISIÄ PALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ 1.6.2021 ALKAEN

Palkkaryhmä 1	yläraja 44 pistettä	1 752,30 €
Palkkaryhmä 2	45–54 pistettä	1 823,79 €
Palkkaryhmä 3	55–64 pistettä	1 903,83 €
Palkkaryhmä 4	65–74 pistettä	2 000,93 €
Palkkaryhmä 5**	75–84 pistettä	2 111,92 €
Palkkaryhmä 6**	85–94 pistettä	2 230,36 €
Palkkaryhmä 7**	95–104 pistettä	2 368,02 €

Palkkaryhmä 8	105–114 pistettä	2 507,81 €
Palkkaryhmä 9*		2 655,07 €
Palkkaryhmä 10*		2 814,07 €
Palkkaryhmä 11*		2 982,92 €

* Työtä ei kuvata eikä arvioida. Palkkaryhmien 10-11 käyttöönotosta sovitaan paikallisesti.

** Jos työntekijä on suorittanut työssä vakiintuneeksi muodostuneen ammattitutkinnon, mutta työntekijän työkokemus kyseiseen tehtävään on alle kaksi vuotta, voidaan hänen työsopimuksessaan sopia, että hänelle maksetaan ammattityöntekijään verrattuna yhtä palkkaryhmää pienempää palkkaa niin sanotulta harjaantumisajalta. Harjaantumisaikaa voidaan soveltaa ainoastaan palkkaryhmissä 5-7. Ammattitutkinnon suorittaneelle työntekijälle harjaantumisaika voi olla enintään yksi vuosi, jos työntekijällä ei ole muuta hyväksiluettavaa työkokemusta tutkinnon suorittamisen ulkopuoliselta ajalta.

72. § Palkkaryhmät ja perustaulukkopalkat maapalveluja tuottavissa yrityksissä

PERUSTAULUKKOPALKAT MAAPALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ 1.2.2019 ALKAEN

Palkkaryhmä 4	65–74 pistettä	1 950,31 €
Palkkaryhmä 5	75–84 pistettä	2 054,31 €
Palkkaryhmä 6	85–94 pistettä	2 165,31 €
Palkkaryhmä 7	95–104 pistettä	2 292,31 €
Palkkaryhmä 8	105–114 pistettä	2 422,31 €
Palkkaryhmä 9		2 560,31 €

PERUSTAULUKKOPALKAT MAAPALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ 1.5.2020 ALKAEN

Palkkaryhmä 4	65–74 pistettä	1 980,31 €
Palkkaryhmä 5	75–84 pistettä	2 084,31 €
Palkkaryhmä 6	85–94 pistettä	2 195,31 €
Palkkaryhmä 7	95–104 pistettä	2 322,31 €
Palkkaryhmä 8	105–114 pistettä	2 452,31 €
Palkkaryhmä 9		2 590,31 €

PERUSTAULUKKOPALKAT MAAPALVELUJA TUOTTAVISSA YRITYKSISSÄ 1.7.2021 ALKAEN

Palkkaryhmä 4	65–74 pistettä	2 010,31 €
Palkkaryhmä 5	75–84 pistettä	2 114,31 €

Palkkaryhmä 6	85–94 pistettä	2 225,31 €
Palkkaryhmä 7	95–104 pistettä	2 352,31 €
Palkkaryhmä 8	105–114 pistettä	2 482,31 €
Palkkaryhmä 9		2 620,31 €

9. LUKU | PÄTEVYYS- JA KOKEMUSLISÄ

73. § Pätevyyslisän määräytyminen teknisiä palveluja tuottavissa yrityksissä

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

4 vuoden jälkeen	5 %
6 vuoden jälkeen	9 %
8 vuoden jälkeen	12 %
10 vuoden jälkeen	15 %
15 vuoden jälkeen	17 %
20 vuoden jälkeen	18 %
25 vuoden jälkeen	19 %

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

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

74.§ 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 vuoden jälkeen	6 %
6 vuoden jälkeen	9 %
8 vuoden jälkeen	12 %
10 vuoden jälkeen	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 vuoden jälkeen	18 %
6 vuoden jälkeen	21 %
8 vuoden jälkeen	27 %
10 vuoden jälkeen	34 %

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

4. Lisän suuruus on kokemusvuosien välinen prosenttiero laskettuna korotushetkellä voimassa olleesta taulukkopalkasta. Palkan erotusarvo työehtosopimuspalkkaan verrattuna ei vaikuta maksettavan korotuksen suuruuteen.

5. Taulukkopalkan noustessa lasketaan lisä muuttuneesta taulukkopalkasta.

75. § 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 osapuilleen 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 19. §:n tarkoittamalla tavalla, hyvitetään pätevyys-/kokemusaikana tämän sopimuksen soveltamisalalla kertynyt palvelusaika kokonaisuudessaan.

10. LUKU | HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA

76. § 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 työnantajan ja pääluottamusmiehen laatimaa ohjeistusta.

77. § 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 sopimusalalla uuteen työhön, hänet arvioidaan viimeistään neljän kuukauden kuluessa siitä, kun uusi työ alkanut.

78. § 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.

79. § 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 joutuisuus 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).

80. § 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 %

81. § 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

82. § Tietojen antaminen ja arviointikeskustelut

1. Työntekijä saa arvioinnin muuttuessa esimieheltään selvityksen ammatinhallinnan ja työskentelytavan arviostaan tätä varten järjestetyssä arviointi-keskustelussa. Arviointi annetaan pyydettäessä kirjallisena.

2. Tämän työehtosopimuksen sopijaosapuolet suosittavat työskentelytapaa, jossa sekä arvioitsija että arvioitava täyttävät ennakkoon oman näkemyksensä lomakkeelle ja käyvät sen jälkeen arviointikeskustelun yhteisen näkemyksen löytämiseksi.

83. § 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 127 §:n tarkoittama erimielisyyksien ratkaiseminen koskee ainoastaan arvioinnissa tapahtuneita menettelytapavirheitä ja erityisesti silloin, kun toimitaan järjestelmän käytöstä annettujen ohjeiden vastaisesti tai kyseessä on sovittujen pelisääntöjen vastainen arviointi.

3. Henkilöarvioinnin koordinoinnista vastaavan työnantajan edustajan on huolehdittava arviointienkeskinäisestä 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 määristä vuosineljänneksittäin jaoteltuna palkka- ja kokemuslisä/pätevyyslisäryhmittäin sekä puolivuosittain työosastokohtaisesti palkkaryhmittäin jaoteltuna.

84. § 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.

85. § 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.

86. § 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

87. § Moniosaaminen

Moniosaaminen muodostuu monitaitoisuudesta ja erityisosaamisesta.

88. § 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.

89. § 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

90. § Moniosaaminen vaikutus palkkaan

1. Teknisiä palveluja tuottavissa yrityksissä moniosaaminen korottaa henkilökohtaista palkkaa perustaulukkopalkasta laskettuna seuraavasti:

Moni-	Erityisosaaminen			
taitoisuus	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)	10 % (O)*	11 % (P)*	12 % (Q)*

* Uuden taulukon voimaantullessa tarkastellaan O-, P- ja Q-ryhmissä olevien työntekijöiden monitaitoisuus- ja erityisosaaminen. Uuden prosentin voimaantulo edellyttää, että voimassa olevat monitaitoisuus- ja erityisosaamiskriteerien mukaiset osaamiset täyttyvät O-, P- tai Q-ryhmän mukaisesti. Ainoastaan voimassa olevat ja työnantajan käytössä olevat monitaitoisuus- ja erityisosaamiskriteerit otetaan huomioon.

Pääluottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksettava korvaus moniosaamisesta on enintään 9 %, ellei korkeampaa moniosaamista ole erikseen todettu.

2. Maapalveluja tuottavissa yrityksissä moniosaaminen korottaa henkilökohtaista palkkaa perustaulukkopalkasta laskettuna seuraavasti:

Moni-	Erityisosaaminen			
taitoisuus	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)

3. Moniosaamisen toteaminen huomioidaan palkanmaksussa sen palkanmaksukauden alusta, jolloin se on työnantajan käytettävissä.

4. Palkkaan vaikuttavien muutosten käytännön toteuttamisesta sovitaan paikallisesti.

5. Kun työntekijällä todetaan olevan käytettävissä aiempaa laajempaa moniosaamista, korotetaan palkkaa taulukon osoittamalla tavalla.

6. 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

91. § Vuosiloma

1. Lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittava vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaan.

2. Kun työntekijän työsuhde on 31.3. mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään 14 vuotta ja hänellä on lomanmääräytymisvuodelta vuosilomalain mukaisesti täydet 12 lomaan oikeuttavaa kuukautta, ansaitsee hän vuosilomaa kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

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 pyhätyökorvaukset.

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 rajaan asti vähennä vuosilomaja eläke-etuuksia tai muita niihin verrattavia etuuksia.

92. § Lomaraha

1. Lomaraha on 50 prosenttia vuosilomapalkasta. Se maksetaan kokonaisuudessaan kesälomalta 29.4. ja talvilomalta 15.12., tai näitä lähinnä olevan palkanmaksukauden yhteydessä. Paikallisesti voidaan maksamisajankohdasta sopia toisin.

2. Työntekijällä ei ole lomarahaoikeutta, jos hän irtisanoutuu tai työsuhde päätetään hänestä johtuvasta syystä, eikä hän palaa vuosilomaltaan enää työhön.

3. Kun työntekijä palaa asevelvollisuuden suoritettuaan 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.

4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahan vaihtamisesta joko kokonaan tai osittain palkalliseksi vapaaksi siten, että vapaapäivien määrä on puolet vapaaksi vaihdettavista lomarahaa vastaavista vuosilomapäivistä.

Tulkintaohje:
Jos lomaraha vaihdetaan vapaaksi, niin esim. 24 lomapäivää vastaavasta lomarahasta tulee 12 palkallista työpäivää vapaapäiväksi.

13. LUKU | SAIRAUSAIKA JA ÄITIYSVAPAA

93. § 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 kalenterivuosikohtaisesta 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 sairausvakuutuksessa 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 pääluottamusmiehen 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 omailmoitus, kolme vuorokautta ilman keskituntiansiolisää (KTA-lisää)
   - kahden päivän omailmoitus, kuusi vuorokautta ilman keskituntiansiolisää (KTA-lisää)
   - kolmen päivän omailmoitus, yhdeksän vuorokautta ilman keskituntiansiolisää (KTA-lisää)

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

94. § 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.

95. § Sairauskassa

1. Sairausajan ja äitiysvapaan palkka voidaan maksaa sairauskassan kautta, jos työnantaja maksaa kassalle kannatusmaksua, joka vastaa edellä tarkoitetulta sairaus- ja synnytysajalta aiheutuvia palkkakustannuksia.

2. Järjestelmä ei saa vähentää eläkesäätiön sääntöjen mukaista, palkkaan perustuvaa eläkettä.

14. LUKU | TILAPÄINEN HOITOVAPAA

96. § 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

97. § Terveystarkastukset

Terveystarkastus tehdään uusille työntekijöille viimeistään koeaikana.

98. § 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.

99. § 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

100. § 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.

101. § 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.

102. § 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

103. § 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.
Merkkipäivä vapaa siirretään annettavaksi myöhempänä ajankohtana, mikäli se sattuisi muutoin sairausajalle.

104. § 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.

105. § Pysyväismääräykset ja ohjesäännöt

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

106. § Työvaatetus ja virkapuku

1. Työnantaja kustantaa erityisen työvaatetuksen ja pesuaineet paikallisesti sovittavalla tavalla.

2. Työnantaja kustantaa määräämänsä virkapuvun.

18. LUKU | LUOTTAMUSMIEHET

107. § 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 2. 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.

6. Pääluottamusmiehellä on oikeus työstä vapautuksensa puitteissa poistua työpaikaltaan, mikäli hänen tehtäviinsä liittyvien asioiden hoito sitä edellyttää.

108. § 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.

109. § 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.

110. § Luottamusmiesten työaikamuoto

1. Työnantaja pyrkii muuta kuin päivätyötä tekevän luottamusmiehen kanssa neuvottelemaan sellaisesta työaikaratkaisusta, 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.

111. § Ansiotason määrittely

1. Säännöllisesti toistuvaksi ajaksi tai kokonaan työstä vapautettu pääluottamusmies on oikeutettu saamaan edustamiensa työntekijöiden korkeimman palkkaryhmän 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:

– 40 § Vuorolisä
– 41 § Lauantai- ja aattotyö
– 42 § Sunnuntai- ja juhlapäivinä tehty työ
– 57 § Sijaisuuskorvaus

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

112. § Erillinen korvaus

1. Pääluottamusmiehille maksetaan erillistä korvausta seuraavasti: Kalenterivuosittain tarkistettava korvaus määräytyy kertomalla yrityksen työntekijöiden perustuntipalkkojen neljännen 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 työosaston luottamusmiesten erilliskorvauksista.

113. § 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

114. § 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.

115. § 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.

116. § 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.

117. § Työsuojeluvaltuutetun ja -asiamiesten työaikamuoto

1. Työnantaja pyrkii muuta kuin päivätyötä tekevän työsuojeluhenkilön kanssa neuvottelemaan sellaisesta työaikaratkaisusta, 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.

118. § 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 tarkasteluajankohtana 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:

– 40 § Vuorolisä
– 41 § Lauantai- ja aattotyö
– 42 § Sunnuntai- ja juhlapäivinä tehty työ
– 57 § 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.

119. § Erillinen korvaus

1. Työsuojeluvaltuutetuille maksetaan erillistä korvausta seuraavasti: Kalenterivuosittain tarkistettava korvaus määräytyy kertomalla yrityksen työntekijöiden perustuntipalkkojen neljännen 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.

120. § 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

121. § 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.

122. § 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.

123. § 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.

124. § Aikaisemmin myönnetyt edut

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

125. § 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.

126. § Paikallinen sopiminen poikkeustilanteissa (selviytymislauseke)

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 Ilmailualan Unioni IAU ry: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.

21. LUKU | NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA VÄLIMIESMENETTELY

127. § 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 käyttämiselle mahdollisimman pian, mutta viimeistään kahden päivän kuluttua tiedon saamisesta.

128. § 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

129. § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa maaliskuun 17. päivästä 2020 alkaen maaliskuun 15. päivään 2022 saakka. 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 viivyttelemättä 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 19. päivänä maaliskuuta 2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA 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	maakalustopuhdistaja	ABB Oy, maakalustokorjaamo	kuljetuskalusto
19, 84, 113	osastokirjuri	Finnair Oyj	lentokonehuolto, laitekorjaamo ja lentokonekorjaamo
Palkkaryhmä 4			
104	autonkuljettaja	Finnair Oyj	huolinta
71	catering-kuormaaja	Finnair Catering Oy	
50, 57, 74	catering-varastomies	Finnair Catering Oy	keittiö, tax free ja jakelu
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-kuormaaja	Finnair Catering Oy	kuormaus
16	kuormaaja	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	asematason valvoja	Northport Oy	
115	catering-varastoesimies	Finnair Catering Oy	keittiö
80	dieettikeittäjä	Finnair Catering Oy	
67	erikoiskuormaaja	Finnair Catering Oy	kuormaus
114	finndeco-virkailija	Northport Oy	fido-tukiryhmä
52	gateway-virkailija	Northport Oy	porttipalvelut
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	lounget

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
4	järjestelymies	Suomen Transval Oy	rahti
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	lähtöporttivirkailija	Northport Oy	porttipalvelut
28	maakalustoasentaja	ABB Oy	maakalustokorj.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	lentokonetyö ja osatyyppikelpuutus
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	kuormaus/ matkatavaran käsittely
7	lvi-asentaja	Finnair Facilities Management Oy	kiinteistöhuolto
30	maakalustoasentaja	ABB Oy	maakalustokorjaamo 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, 75, 82	lentokonemekaanikko	Finnair Oyj	kuvattu OUL, regional, lentokonekorjaamo lentokonehuolto, TRE kuvattu OUL
14	päällikkövirkailija	Northport Oy	
58	rahdinvalvoja	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	
S18	rahtimies	Swissport Finland Oy	
S19	rahtivirkailija	Swissport 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
S17	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 4			
P6	catering-työntekijä	Finnair Kitchen	
Palkkaryhmä 5			
P5	kuljettaja-kuormaaja	Finnair Kitchen Oy	kuormaus (edeltävä työ 72)
Palkkaryhmä 8			
P1	avioniikkamekaanikko	Finnair Oyj	(perustyö 48, 90) avioniikka-asentaja
P4	ramp-järjestelymies	Swissport Finland Oy	(18)
P7	aulaesimies	Swissport Finland Oy	(edeltävä työ 91 rev.)
P8	ramp-esimies	Swissport Finland Oy	(edeltävä työ 18 rev.)
Palkkaryhmä 9			
P3	Lead Agent	Finnair Oyj	

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		
E13	Loungevirkailija	Swissport Finland Oy	
Palkkaryhmä 5			
E6	kenttäavustaja		(rinnastus 89 rev.)
E7	crew-bussin kuljettaja		
E14	Quality Controller	Finnair Kitchen	
Palkkaryhmä 6			
E3	catering-esimies	Finnair Catering Oy	(rinnastus 115)
E5	vuoropäällikkö	Finnair Cargo Oy	rahti/ulkoasemat (rinnastus 56)
E11	Matkustajapalveluvirkailija	Swissport Finland Oy	
Palkkaryhmä 7			
E4	ramp-järjestelyesimies	Northport Oy	(rinnastus 18)
E 12	Pax Teamleader	Swissport Finland Oy	
Palkkaryhmä 9			
E15	Ramp Flight Coordinator	Swissport Finland Oy	

Palkkaryhmä 10

E9	Lead Engineer	Finnair Technical Services Oy

Palkkaryhmä 11

E10	Senior Lead Engineer	Finnair Technical Services Oy

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 työehtosopimusten syntymiseen sääntöjensä mukaisessa järjestyksessä.

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

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

1.5 Ennakkoilmoitus työtaisteluista

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

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 kokonaiskuormituksen 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 työhönottoon, 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. Vaaliajoista 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 koskevissa asioissa.
Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvotteluja 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 selvitetyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaavan yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa näin saada selvitetyksi, 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, ketkä 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 määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtäväänsä 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 lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

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

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa 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 alempipalkkaiseen 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 kestoon 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 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet
Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan 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 ammattitaitoaan 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 työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiesehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

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

Korvaukset
(Muutos. Voimaan 1.6.2001)
Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

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

4.4 Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja 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. Ansiotietoja, 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.
Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työnhinnoittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien 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 pääluottamusmiehelle. 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 pyydettäessä 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 täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. 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. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalle 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 aliurakoinniksi.

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

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

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 työsuojeluyhteistoiminnasta työpaikoilla 10.9.1990 liitteineen.
   - TT–SAK koulutussopimus 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 tunteinta/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	Muualla 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 rajaus ei estä jäsenliittoja siinä tarkoitettujen sopimusalojen osalta ja muita Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja liittymästä tähän sopimukseen.

Yrityksessä, joka liittyy edellä tarkoitetun 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 seuraavasta 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 määrättäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK 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 Nyyssölä 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 määräaikaisia 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.
Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisen tai rikkomisen vakavuudella.
Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteen riittävyyttä 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	Irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	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, äitiys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta. Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (452/1950) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoaikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

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

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

   Esimerkki 1
   Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.

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, joulu- tai juhannusaatoksi tahi 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 palkkamääräysten mukaisesti.

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

5. § Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

9. § Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10. § Tuomioistuinkäsittely

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

11. § Välimiesmenettely

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

12. § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13. § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada 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 säädetyllä tavalla.
Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS

14. § Lomauttaminen

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

15. § Ennakkoselvitys

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

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

16. § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 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 työnteon este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräahjoista
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 kestettyä 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 jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu 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.

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

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 määrättäessä.

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 Laatunen	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.

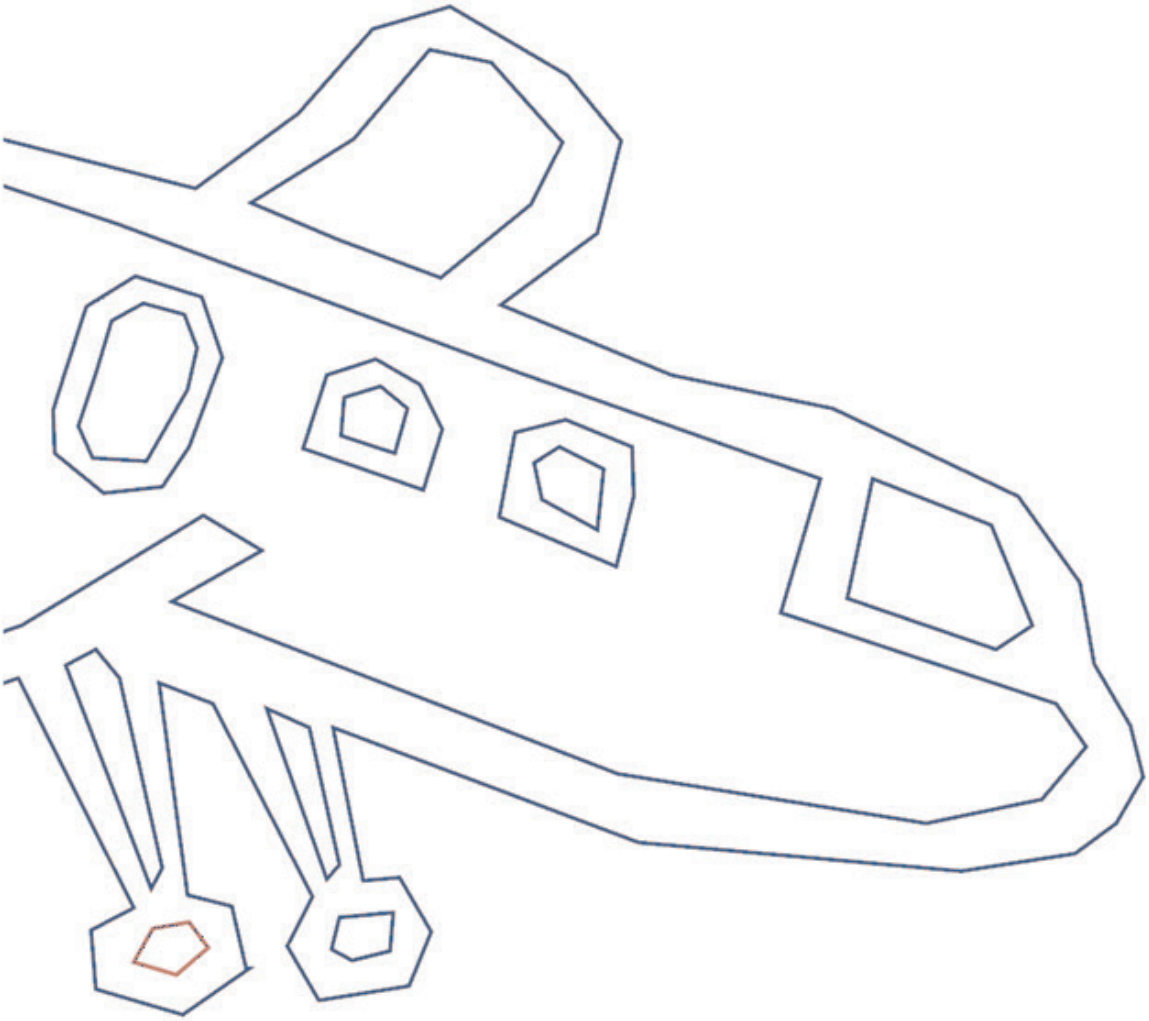
4. Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat osallistuneet TT:stä Hannu Rautiainen ja Ismo Äijö sekä SAK:sta Kirsti Palanko-Laaka ja Jorma Rusanen.

Vakuudeksi:
Hannu Rautiainen Jorma Rusanen

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

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Eteläranta 10,
00130 HELSINKI
www.palta.fi

Ilmailualan Unioni IAU ry
John Stenberginranta 6,
00530 HELSINKI
www.iau.fi



Paino | Julkaisumonistamo Eteläranta Oy, 2020