

Fintraffic Lennonvarmistus Oy:n

ILMAILUTIETOTEKNISTEN TYÖEHTOSOPIMUS

10.3.2023 – 28.2.2025



Ilmailualan Unioni IAU ry

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	9
1. Sopimuskausi	9
2. Palkan tarkistukset	9
3. Allekirjoituspöytäkirjaan	10
4. Tekstimuutokset IV Työaika	10
LIITE 1 Ilmailutietoteknisiä koskevan työehtosopimuksen neuvottelutulokseen	13
1. YLEISTÄ	16
1 § Soveltamisala	16
2 § Työrauhauseke	16
3 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	16
4 § Ryhmähenkivakuutus	17
5 § Jäsenmaksujen perintä	17
6 § Ay-kokoukset	17
7 § Asiamiehet	17
8 § Työpaikalla tapahtuva oppiminen	18
2. TYÖSUHDETTA KOSKEVAT YLEISET MÄÄRÄYKSET	19
1 § Työsuhteen alkaminen	19
2 § Työntekijän yleiset velvollisuudet	19
3 § Lomauttaminen ja työsuhteen päätyminen	19
4 § Työsuhteen purkaminen	20
3. TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET	21
3.1 Työaika	21
1 § Säännöllinen työaika	21
2 § Keskimääräinen säännöllinen työaika	21
3 § Vuorokautisen työajan pidentäminen	22
4 § Liukuva työaika	22
5 § Liukuva työaika työaikakorvausten laskennassa	22
6 § Työajaksi laskeminen	22
7 § Työvuoroluettelo ja työajat	24
3.2 Lepoajat.....	25
8 § Päivittäinen lepoaika	25

9 § Vuorokautinen lepoaika	25
10 § Viikkolepo	26
3.3 Vuorotyö ja ilta- ja yötyö.....	27
11 § Iltatyölisä	27
12 § Yötyölisä	27
13 § Vuorotyön käsite	28
14 § Iltavuorolisä	28
15 § Yövuorolisä	28
16 § Lauantaityökorvaus	29
17 § Sunnuntaityökorvaus	29
18 § Aattopäivänlisä	29
19 § Arkipyhäviikot	30
3.4 Lisätyö	31
20 § Lisätyön käsite	31
21 § Lisätyökorvaus	31
22 § Lisätyökorvaus ja arkipyhäviikot	31
23 § Lisätyökorvauksen laskentaa koskevia määräyksiä	32
24 § Tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevat korvausjärjestelyt	32
3.5 Ylityö	32
25 § Ylityön käsite	32
26 § Ylityökorvaus	33
27 § Ylityökorvaus ja arkipyhäviikot	34
28 § Hälytysluonteinen työ	34
29 § Perustuntipalkka	35
30 § Pyörityssäännöt	35
32 § Varallaolo	35
33 § Varallaolo	35
34 § Ikääntyneiden työntekijöiden työajan lyhentäminen	36
4. PALKKA JA PALKANMAKSU	37
4.1 Yleiset palkkamääräykset.....	37
1 § Oikeus palkkaukseen	37
2 § Palkkaperusteet	37
3 § Palkanmaksu	37

4 § Osakuukauden palkka / Palkattomat poissaolot / Työpäivän palkan jakaja	37
4.2 Palkkausjärjestelmä	38
5 § Palkkausjärjestelmä	38
6 § Luottamusmiehelle annettavat tilastotiedot	38
5. ERILLISET KORVAUKSET JA LISÄT	39
1 § Likaisen työn lisä	39
2 § Vaarallisen työn lisä	39
3 § Työajaksi laskettava aika kuljetettaessa Air Navigation Finland Oy:n ajoneuvoa ja matkustamiseen käytetyn ajan korvaaminen	40
4 § Matkakustannusten korvaaminen	40
5 § Muuttokustannusten korvaaminen	40
6 § Opetuskorvaus	40
7 § Projektikorvaus	41
6. POISSAOLOT JA TERVEYDENHUOLTO	42
1 § Poissaoloajan palkka	42
6.1 Sairauspoissaolot	42
2 § Oikeus sairauslomaan	42
3 § Työntekijän palkka sairausloman ajalta	42
4 § Työntekijän sairausajan palkan perusteet	43
5 § Terveystuokulujen korvaus	43
6 § Erinäisiä määräyksiä	44
6.2 Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät poissaolot.....	44
7 § Oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen	44
8 § Äitiysvapaan ja isyysvapaan palkallisuus	44
9 § Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus	45
6.3 Sairauteen sekä lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät erityismääräykset.....	45
10 § Päivärahan siirtyminen työnantajalle	45
11 § Työntekijän vilpillisyys	46
6.4 Eräät muut poissaolot.....	46
12 § Poissaolo pakottavista perhesyistä	46
13 § Opintovapaa	46
14 § Palkka opintojen, harjoittelun tai muualla työskentelyn ajalta	46
15 § Merkkipäivät ja lähiomaisiin liittyvät poissaolot	46

16 § Koulutukseen liittyvät korvaukset	47
17 § Maanpuolustus ja kriisivalmennus	47
18 § Ay-kokoukset	47
6.5 Erinäisiä määräyksiä.....	47
19 § Muu poissaolo	47
20 § Estyminen hakemasta työstä vapautusta	47
21 § Kunnallisen luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiestehtävän hoitaminen	48
7. VUOSILOMA JA LOMARAHAA	49
7.1 Yleiset säännökset.....	49
1 § Soveltamisala	49
2 § Määritelmiä	49
7.2 Vuosiloman pituus	49
3 § Vuosiloman pituus	49
4 § Työssäolon veroinen aika	50
5 § Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika	51
6 § Vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan laskeminen	51
7.3 Vuosilomapalkka ja lomakorvaus.....	51
7 § Vuosilomapalkan maksaminen	51
8 § Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä vuosilomalisä	51
9 § Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomarahaa	52
10 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka ja vapaan ajalta maksettava lomakorvaus	54
7.4 Vuosiloman antaminen	54
11 § Vuosiloman antamisajankohta	54
12 § Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen	55
13 § Vuosilomapäivien kuluminen	55
14 § Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi	55
15 § Vuosiloman säästäminen	55
7.5 Erinäiset säännökset	56
16 § Vuosilomaoikeuden siirtämistä koskevat määräykset	56
17 § Lomarahaa	56
8. LUOTTAMUSMIEHET	58
1 § Sopimus luottamustoimen järjestämisestä	58
2 § Luottamusmiesten palkkiot	58

3 § Muut määräykset	59
9. SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	60
LIITE 1: YLEISSOPIMUS	61
1. YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	61
2. YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKOILLA	62
3. YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT	63
3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset	63
3.2 Työsuojelua koskevat määräykset	64
3.3 Ilmoitukset	65
4. LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	65
4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen	65
4.2 Asema	66
4.3 Työsuhdeturva	67
4.4 Varamiehet	68
5. TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET	68
6. HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN	69
7. KOULUTUS	70
7.1 Työnantajan antama tai hankkima ammatillinen tai muu koulutus ja yhteinen koulutus	70
7.1.1 Korvaukset työnantajan antaman tai hankkiman ammatillisen tai muun koulutuksen ja yhteisen koulutuksen osalta	70
7.2 Ay-koulutus ja ilmoitusajat	71
7.2.1 Korvaukset Ay-koulutuksen osalta	71
7.2.2 Ay-koulutuksen vaikutus sosiaaliin etuihin	72
8. SUOSITUS JA KANNANOTTO TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAN OPPIMISEN EDISTÄMISEKSI	72
9. ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	72
9.1 Yleistä	72
9.2 Alihankinta	72
9.3 Vuokratyövoima	73
10. SOPIMUKSEN SITOVUUS	73
LIITE 2: IRTISANOMISUOJASOPIMUS	74
I YLEISET MÄÄRÄYKSET	74
1 § Yleinen soveltamisala	74

2 § Irtisanomisen perusteet	74
3 § Irtisanomisajat	75
4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	76
5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen	77
6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen	77
II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ	77
7 § Soveltamisala	77
8 § Irtisanomisen toimittaminen	77
9 § Työntekijän kuuleminen	77
10 § Tuomioistuinkäsittely	78
11 § Välimiesmenettely	78
12 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta	78
13 § Korvauksen määrä	78
III LOMAUTUS	79
14 § Lomauttaminen	79
15 § Ennakkoselvitys	79
16 § Lomautusilmoitus	79
IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	82
17 § Työvoiman vähentämisjärjestys	82
18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle	83
19 § Takaisinottaminen	83
20 § Seuraamusjärjestelmä	83
21 § Voimaantulomääräys	83
LIITE 3: SOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA	84
1 § Soveltamisala ja korvausten toissijaisuus	84
2 § Matkakustannukset	84
3 § Matkan käsite	84
4 § Matkavuorokausi sekä matkan alkaminen ja päättyminen	84
5 § Matkan tekotapa	84
6 § Korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä	85
7 § Muut matkustamiskustannusten korvaukset	86
8 § Eräät erilliskorvaukset	86

9 § Päivärahan edellytyksenä olevan matkan pituus	87
10 § Osapäivärahan ja kokopäivärahan tuntirajat	87
11 § Päivärahojen suuruus	87
12 § Päiväraha ulkomaanmatkoilla	87
13 § Maksuttomien aterioiden vaikutus päivärahoihin	88
14 § Ateriakorvaus	88
15 § Majoittumis- ja hotellikorvaus	88
16 § Yömatkaraha	89
17 § Oppikurssilaisille suoritettavat korvaukset	89
18 § Työntekijöiden matka-ajan palkka	90
19 § Ennakko	90
20 § Matkalasku ja tositteet	90
21 § Paikallinen sopiminen matkakustannusten korvauksista	91
LIITE Ulkomaan päivärahat	91
LIITE 4: MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN	97
Soveltamisala	97
Yleistä	97
Muuttoraha	97
Erytyissäännöksiä	97
LIITE 5: TYÖAIKAPANKKISUOSITUS	99
TYÖAIKAPANKKI	99
OHJEIDEN SITOVUUS	99
TYÖAIKAPANKKIA KOSKEVIA MÄÄRITELMIÄ	100
TYÖAIKAPANKKITILIT JA TYÖAIKAPANKKIIN SIIRRETTÄVÄT ERÄT	100
TYÖAIKAPANKIN KOKO JA KÄYTTÖ	101
TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄSTÄ SOPIMINEN	101
TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄN SISÄLTÖÄ JA PERIAATTEITA KOSKEVISSA YRITYSKOHTAISISSA NEUVOTTELUISSA HUOMIOON OTETTAVIA SEIKKOJA:	101
LIITE 6: KORVAAVAA TYÖTÄ KOSKEVA SUOSITUS	107

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

FINTRAFFIC LENNONVARMISTUS OY:N ILMAILUTIETOTEKNISTEN TYÖEHTOSOPIMUS

Aika	10.3.2023	
Paikka	Etäyhteyksin	
Läsnä	Palvelualojen työnantajat PALTA ry	Ilmailualan Unioni IAU ry
	Minna Ääri	Juhani Haapasaari
	Ulla-Maija Poutiainen	Ari Juonolainen
	Jukka Aho	Pekka Martin
	Jaakko Sainio	
	Jani Suomela	

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sekä Ilmailualan Unioni IAU ry:n välillä saavutettiin 6.3.2023 Fintraffic Lennonvarmistus Oy:n Ilmailutietoteknisten työehtosopimuksen uudistamiseksi neuvottelutulos, joka hyväksyttiin 10.3.2023 mennessä liittojen hallinnoissa niitä sitovaksi työehtosopimukseksi.

1. Sopimuskausi

Uusi sopimuskausi alkaa 10.3.2023 ja päättyy 28.2.2025. Sopimus jatkuu 28.2.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

2. Palkan tarkistukset

Vuoden 2023 palkkaratkaisu

Palkkoja korotetaan 3,5 % suuruisella yleiskorotuksella 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Euro- ja senttimääräisiä lisiä korotetaan 1.4.2023 lukien 3,5 %.

Lisäksi huhtikuun 2023 palkanmaksun yhteydessä maksetaan 400 euron kertaerä työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.3.2023 ja on voimassa edelleen kertaerän maksupäivänä. Kertakorvaus ei korota aikapalkkoja. Osa-aikaiselle työntekijälle kertakorvauksen määrä lasketaan sovittuun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Vuoden 2024 palkkaratkaisu

Palkkoja korotetaan 2,5 % suuruisella yleiskorotuksella 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Euro- ja senttimääräisiä lisiä korotetaan 1.4.2024 lukien 2,5 %.

Lisäksi palkkoihin tehdään tasotarkistus, joka toteutetaan 2,35 % suuruisena yleiskorotuksena 1.1.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

3. Allekirjoituspöytäkirjaan

3.1 Kilpailukyky sopimuksen mukaisen työajan pidennyksen poistuminen

Osapuolet toteavat, että kilpailukyky sopimuksen mukainen työajanpidennys poistuu 1.6.2023 lukien.

3.2 Yksinomaan työaikalain pykälisiin viittaavat määräykset eivät ole työehtosopimuksen osia.

Osapuolet toteavat, että työehtosopimuksen kirjausten on todettu olevan 1.1.2020 voimaan tulleen työaikalain mukaisia. Mikäli työehtosopimukseen on jäänyt viittauksia vuoden 1996 työaikalakiin siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen, viittaukset käydään tarvittaessa läpi sopimuskauden aikana ja päivitetään ne viittaamaan 1.1.2020 voimaan tullutta työaikalakia.

4. Tekstimuutokset - Työaika

4.1. Muutetaan pykäläviittaus

Vanhan työaikalain 6 § muutetaan uuden työaikalain 5 §:ksi kohdissa:

- | | |
|------------------------|---|
| - 1 § kohta 1.1. | - 9 § 1. kappale |
| - 2 § kohta 2.1. | - 16 § 1. kappale ja sen soveltamisohje |
| - 3 § | - 22 § 1 kappaleen 2) kohta |
| - 7 § 2. kohta | - 23 § |
| - 22 § 3.-4. kappaleet | - 25 § (useita viittauksia) |
| - 24 § 3 kappale 3 | |

4.2. Muutetaan 4 § kuulumaan seuraavasti:

Niillä työpaikoilla, joissa sovelletaan työaikalain ~~13~~ 12 §:ssä tarkoitettua liukuvaa työaika, säännöllistä vuorokautista työaika voidaan lyhentää tai pidentää enintään neljä tuntia. Enimmäiskertymä saa tällöin olla enintään ~~40~~ 60 tuntia ja tehdyn viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tasoittua työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan pituiseksi enintään kalenterivuoden aikana.

4.3 Muutetaan 9 §:n 5. kappaleen toinen virke kuulumaan seuraavasti:

~~Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.~~

Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä ja jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa.

4.4. Muutetaan 10 §:n ensimmäiset kappaleet kuulumaan kokonaisuudessaan seuraavasti:

Viikoittainen vapaa-aika

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

Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse. Viikkolepo pyritään antamaan vähintään kerran kuukaudessa viikonvaihteessa.

Soveltamisohje: TES 7 §:n mukaan työviikko alkaa maanantaina.

Keskimääräinen viikoittainen vapaa-aika

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

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

Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen

[Tekstit ennallaan tästä eteenpäin...]

4.5. Muutetaan 10 §:n 4. kappaleen 6) kohta kuulumaan seuraavasti:

~~Edellä 4) kohdan perusteella saamatta jäänyt viikkolepo korvataan työntekijän suostumuksella peruspalkan suuruisena rahakorvauksena tai annetaan vastaava vapaa-aika viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana.~~

Edellä 4) kohdan perusteella saamatta jäänyt viikkolepo korvataan työntekijän suostumuksella peruspalkan suuruisena rahakorvauksena tai annetaan vastaava vapaa-aika mahdollisimman pian ja kuitenkin viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana.

4.6. 25 §:n 2. kappale ja lisätään sen alle pöytäkirjamerkintä:

~~Yli työn enimmäismääriä seurattaessa käytetään tarkasteluajanjaksona kalenterivuotta. Työntekijää saa hänen suostumuksellaan pitää työaikalain mukaisessa yli työssä enintään 250 tuntia kalenterivuoden aikana. Tämän lisäksi työaikalain 19 §:n mukaisia lisäylytyötä saadaan teettää 80 tuntia kalenterivuodessa.~~

Työajan enimmäismäärän tarkasteluajanjakso on kalenterivuosi.

4.7. Perhevapaa:

Voimassa olevat perhevapaamääräykset korvataan seuraavalla määräyksellä:

Työntekijän erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

Työntekijälle, jolla on oikeus raskausrahaan sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 1 §:n mukaan, työnantaja maksaa palkan raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivältä. Palkallisuuden edellytyksenä on vähintään kuuden kuukauden mittainen työsuhde ennen lapsen syntymää.

Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaisesti vanhempainrahaan, maksetaan palkka 16 ensimmäiseltä arkipäivältä. Palkallisuuden edellytyksenä on vähintään kuuden kuukauden mittainen työsuhde ennen lapsen syntymää tai adoptiolapsen hoitoon ottamista.

Pöytäkirjamerkintä: Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan sopimuksen voimaantullessa niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.6.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 1.6.2023, noudatetaan työsuhteessa 30.6.2020 voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä.

4.8. C-aulukon poistuminen

Erillisen liitteen 1 mukaisesti.

Helsingissä 10. päivänä maaliskuuta 2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

ILMAILUALAN UNIONI IAU RY

Juhani Haapasaari

Pekka Kähkönen

LIITE 1 Ilmailutietoteknisiä koskevan työehtosopimuksen neuvottelutulokseen

KOMPENSAATIOSOPIMUS (C-taulukon poistuminen)

C-taulukko ja kaikki siihen liitännäiset tekstit poistetaan työehtosopimuksesta 1.4.2023 lukien.

C-TAULUKON MENETYKSEN KOMPENSAATIO NIILLE, JOTKA OVAT TYÖSUHTEESSA TÄMÄN LIITTEEN TULLESSA VOIMAAN, JA JOTKA OVAT PÄÄSSEET C-TAULUKON MUKAISEN ANSAINNAN PIIRIIN 31.3.2023 MENNESSÄ:

- nykyiset C-taulukkolaiset: 31.3.2031 saakka enintään 8 päivän henkilökohtainen palkallinen vapaa (HEPAVA) vuosittain.
- vuosilomalisää maksetaan HEPAVALLE 31.3.2031 asti.
- 31.3.2031 jälkeen työnantaja päättää, korvataanko kompensatio erillislisänä vai annetaanko enintään 8 päivän palkallinen vapaa. Kompensatiota suoritetaan työsuhteen päättymiseen saakka.
- em. erillisistä määräytyy seuraavasti:

Erillisistä määräytyy vuosittain 31.3. henkilön kuukausipalkan perusteella. Erillisistä suuruus saadaan jakamalla kuukausipalkka per 31.3. luvulla 21,5:llä ja kertomalla tämä tulos alla olevan taulukon mukaisesti:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Kerroin	0	0	0	0	0	0	3,03	4,04	4,04	5,05	6,06	8,08

Saatu luku on erillisistä määrä per vuosi ja jakamalla em. luku 12:lla saadaan kuukausittaisen erillisistä suuruus.

- Henkilökohtaiset vapaat käyttäytyvät ”tuntien” osalta vuosiloman tapaan ja vapaiden pitäminen toteutetaan kuten vuosiloman pito, lukuun ottamatta säästömahdollisuutta.
- Vapaiden ajalta tai erillisistä ei makseta lomarahaa.

C-TAULUKON MENETYKSEN KOMPENSAATIO NIILLE, JOTKA OVAT TYÖSUHTEESSA TÄMÄN LIITTEEN TULLESSA VOIMAAN, JA JOTKA PÄÄSIVÄT C-TAULUKON MUKAISEN ANSAINNAN PIIRIIN AIKAVÄLILLÄ 1.4.2023–31.3.2038:

- työntekijä on oikeutettu kompensoivaan vapaaseen tai 31.3.2031 jälkeiseen työnantajan päättämään kompensatioon siitä alkaen, kun hän tulisi C-taulukon mukaisen ansainnan piiriin.
- ne työntekijät, jotka pääsivät C-taulukon mukaisen ansainnan piiriin 31.3.2031 mennessä: 31.3.2031 saakka enintään 8 päivän henkilökohtainen palkallinen vapaa (HEPAVA) vuosittain.
- vuosilomalisää maksetaan HEPAVA:lle 31.3.2031 asti.
- 31.3.2031 jälkeen työnantaja päättää, korvataanko kompensatio erillislisänä vai annetaanko enintään 8 päivän palkallinen vapaa. Kompensatiota suoritetaan työsuhteen päättymiseen saakka.
- Em. erillisistä määräytyy seuraavasti:

Erillisiä määräytyy vuosittain 31.3. henkilön kuukausipalkan perusteella. Erillisen suuruus saadaan jakamalla kuukausipalkka per 31.3. luvulla 21,5:llä ja kertomalla tämä tulos alla olevan taulukon mukaisesti:

Täydet lomanmääräytymiskaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Kerroin	0	0	0	0	0	0	3,03	4,04	4,04	5,05	6,06	8,08

Saatu luku on erillisen määrä per vuosi ja jakamalla em. luku 12:lla saadaan kuukausittaisen erillisen suuruus.

- Henkilökohtaiset vapaat käyttäytyvät ”tuntien” osalta vuosiloman tapaan ja vapaiden pitäminen toteutetaan kuten vuosiloman pito, lukuun ottamatta säästömahdollisuutta.

- Vapaiden ajalta tai erillisistä ei makseta lomarahaa.

HEPAVA:N KERTYMINEN

Enintään 8 päivän henkilökohtainen palkallinen vapaa kertyy täysiltä lomanmääräytymiskausilta seuraavan taulukon mukaan:

Lomanmääräytymiskaudet	HEPAVA (yhteensä)
1	0
2	0
3	1
4	1
5	1
6	1
7	3
8	4
9	4
10	5
11	6
12	8

HEPAVA:n piiriin pääsee seuraavan kalenterikuukauden alusta, jolloin 15 vuoden palvelusaika tulee täyteen.

VAPAANA ANNETTAVAN HEPAVA:N KÄYTTÄYTYMISSÄÄNNÖT (31.3.2031 SAAKKA)

- 1.4.2023–31.3.2024 -> max. 8 HEPAVA:a annetaan kuten vuosiloma pl. säästö-
vapaasäännökset.

- 1.4.2030–31.3.2031 -> max. 8 HEPAVAa annetaan kuten vuosiloma pl. säästö-
vapaasäännökset.

- HEPAVA -päivän pituus on sama kuin henkilön vuosilomapäivän pituus eli HE-
PAVA:n pituus määräytyy pitohetken työajan mukaan.

- HEPAVA-päivien antaminen esim. 1.4.2023–31.3.2024 kertymän osalta vii-
meistään 31.5.2025 (ja aikaisintaan 1.6.2024, ellei toisin tt kanssa sovita).

- Jos henkilö on osa-aikaeläkkeellä HEPAVA:n pitohetkellä (”ansainnasta viis”) ja
tekee 4-päiväistä työviikkoa, annetaan HEPAVA:t osa-aikatyön suhteessa siten,

että 5 HEPAVA:a kuluttaa yhden työviikon (4 työpäivä ja 1 eläkepäivän), 3 HEPAVA:a kuluttaa 2,5 työpäivää. HEPAVA maksetaan pitohetken mukaisella palkalla.

- Jos henkilö on ansainnut HEPAVA:t osa-aikaopintovapaan aikana, mutta pitää HEPAVA:t palattuaan 100% työajalle: HEPAVA:t annetaan kokoaikatyössä (ei suhteutusta) ja sen hetkisellä palkalla.
- Oletus: HEPAVA:n piirissä olevat ovat kk-palkkaisia. Jos näin ei ole, maksetaan HEPAVA-päivältä työaikaan suhteutettu päiväpalkka.
- Vuosilomalisä maksetaan kerrytetyiltä HEPAVA-päiviltä.

HEPAVA VAPAANA TAI RAHANA 1.4.2031 jälkeen

- HEPAVA maksetaan 1.4.2031 lukien työsuhteen päättymiseen saakka joko erillisinä tai henkilökohtaisena vapaana, työnantajan valinnan mukaan. Vuosilomalisää ei makseta erillisistä eikä vapaasta.
- 1.4.2031–31.3.2032 -> max. 8 kerrytettyä HEPAVA:a annetaan joko vapaana tai se maksetaan erillisinä. Kertymätaulukko kuten aiemmin.
- Mikäli työnantaja valitsee maksaa HEPAVA:n erillisinä, maksetaan se esim. 1.4.2031–31.3.2032 kerrytetyn HEPAVA:n osalta kertakorvauksena 31.5.2033 mennessä tai kuukausittain siten, että koko HEPAVA on tullut maksetuksi 31.5.2033 mennessä.
- Em. erillisiä määräytyy kuten edellä on kuvattu.
- HEPAVA:n vapaana antamisen periaatteet kuten ensimmäisen 10 vuoden aikana.

TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ

- HEPAVA:t työsuhteen päättyessä: työsuhteen päättymiseen mennessä kerrytetyt, mutta antamattomat/ maksamattomat HEPAVA:t korvataan taulukon kokonaisten päivien mukaan samalla laskutavalla, miten erillisiä lasketaan.

1. YLEISTÄ

1 § Soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Fintraffic Lennonvarmistus Oy:n palveluksessa yksityisoikeudellisessa työsopimussuhteessa oleviin teknisen tai operatiivisen koulutuksen saaneisiin toimihenkilöihin, jotka toimivat lennonvarmistuksen, teknisen toimialan tai terminaalitoiminnan piirissä tele- tai tietoliikenteen tehtävissä.

Soveltamisohje:

- *toimenkuva tai tehtäväkuvaus viittaa teleteknisten perinteisiin teknisen lennonvarmistuksen tai viestihuollon ylläpitämien laitteiden ylläpitoon, niiden tuottamiseen ja niihin liittyviin asiantuntijan tehtäviin*
- *peruskoulutustaso on teletekniikkaan soveltuva keskiasteen (teknikkotaso) tutkinto tai ammattikorkeakoulututkinto*
- *peruskoulutustaso on edellistä alempi tai puutteellinen, mutta henkilöllä on alalle soveltuvaa ja toimen hoitamisessa tarvittavaa lisäkoulutusta tai erityistä kokemusta*
- *henkilö on rekrytoitu edellisiin viittaaviin tehtäviin, mutta on harjoittelijana tai aloittamassa koulutusjakson, joka pätevittää hänet em. tehtäviin myöhemmin*

Fintraffic Lennonvarmistus Oy tarjoaa ilmailutietoteknisiin tehtäviin rekrytoitavalle toimihenkilölle mahdollisuutta työsopimuksen tekstissä ao. kohdassa tulla viitatuksi ilmailutietoteknisten työehtosopimukseen.

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta Fintraffic Lennonvarmistus Oy:n ylimpään johtoon tai näihin rinnastettaviin henkilöihin eikä yksittäisen yksikön johtajaan.

2 § Työrauhalauseke

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

3 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään kaikkea viivytystä välttäen selvittämään ensi sijassa lähimmän esimiehen ja ylempien esimiesten kanssa ja sen jälkeen yksikön päällikön ja luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla.

Päälouottamusmies neuvottelee Fintraffic Lennonvarmistus Oy:n kanssa.

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

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Ilmailualan Unioni IAU ry:n kesken selvitet-
täväksi.

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

Siinä tapauksessa, etteivät sopimuspuolet ole voineet sopia syntyneistä erimieli-
syyksistä, asia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

4 § Ryhmähenkivakuutus

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

Vakuutuksen sijasta voidaan myöntää 1 momentissa tarkoitettua ryhmähenkivakuu-
tusta vastaava etu Valtiokonttorin toimesta.

5 § Jäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, allekirjoitta-
neen työntekijäyhdistyksen alayhdistyksen jäsenmaksut työntekijältä, hänelle mak-
settavasta palkasta. Pidätetyt jäsenmaksut työnantaja tilittää yhdistyksen ilmoitta-
malle pankkitilille.

Yhdistys on velvollinen antamaan kirjallisesti jäsenmaksujen pidättämistä varten tar-
peelliset tiedot.

6 § Ay-kokoukset

Sopijajärjestöillä/paikallisella osastolla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulko-
puolella järjestää kokouksia työnantajan osoittamassa kokouspaikassa, joka on joko
työpaikalla tai sen läheisyydessä sijaitsevista tarkoitukseen soveltuvista työnantajan
hallinnassa olevista tiloissa edellyttäen, että kokouksen pitämisestä on työnantajan
kanssa sovittu.

Pidettävän kokouksen kulusta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaa-
vat kokouksen järjestäjät.

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

7 § Asiamiehet

Tämän työehtosopimuksen osapuolena olevan järjestön asiamiehillä on oikeus tämän
sopimuksen soveltamista koskevissa asioissa käydä työajalla työpaikoilla ilmoitettuaan
käynnistä asianomaisen tulosityksikön johdolle. Asiamiesten nimet on kirjallisesti ilmoi-
tettava työnantajalle.

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

8 § Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Oppilaitoksen tai viranomaisen organisoiman työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestämisellä, harjoittelulla tai työkokemuksen hankkimisella ei korvata työpaikan henkiöstöä, 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.

2. TYÖSUHDETTA KOSKEVAT YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Työsuhteen alkaminen

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

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

Työntekijän työhön ottamisesta on annettava tieto asianomaiselle luottamusmiehelle.

2 § Työntekijän yleiset velvollisuudet

Työntekijän tulee valvoa työssään työnantajan taloudellisia ja muita etuja. Työntekijä sitoutuu olemaan sivullisille ilmaisematta, mitä hän työnantajaltaan tai työssään muutoin on salassa pidettävänä saanut tietoonsa. Tämä salassapitovelvollisuus on voimassa työsuhteen päätyttyäkin.

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

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

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

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

Työntekijä on velvollinen käyttämään työasua Fintraffic Lennonvarmistus Oy:ssä voimassa olevien säännösten mukaisesti. Mikäli Fintraffic Lennonvarmistus Oy:ssä noudatettavan käytännön mukaisesti työntekijä on velvollinen käyttämään työasua, maksaa Fintraffic Lennonvarmistus Oy työasun hankkimisesta työntekijälle aiheutuvat kustannukset.

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

3 § Lomauttaminen ja työsuhteen päättäminen

Lomauttamisen sekä irtisanomisen menettelytapojen sekä irtisanomisajan osalta noudatetaan, mitä niistä on osapuolten välisessä kulloinkin voimassa olevassa irtisanomis-suojasopimuksessa sovittu.

Määräaikainen sopimus päättyy sovitun määräajan päätyttyä ilman irtisanomisaikaa.

4 § Työsuhteen purkaminen

Työnantajan on ilmoitettava työsopimuksen purkamisesta luottamusmiehelle.

3. TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

3.1 Työaika

1 § Säännöllinen työaika

1. Päivätyö

Säännöllinen työaika työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä on 7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa ja 36 tuntia 15 minuuttia viikossa.

Työaika järjestetään kello 07.00 ja 17.00 väliseksi ajaksi.

2. Jaksotyö 112 t 30 min/ 3vko

Säännöllinen työaika työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä on 112 tuntia 30 minuuttia kolmen viikon työjaksossa.

3. Ikääntyneiden työntekijöiden työajan lyhentäminen

1. Työntekijällä on halutessaan oikeus 5 vuotta ennen lakisääteistä alinta vanhuuseläkeikänsä lyhentää työaikaansa 1 työpäivällä viikossa (20 %).
2. Palkkaa vähennetään työajan lyhennystä vastaavasti.
3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan lyhentämisen määrästä, tavasta ja ajan kohdista myös toisin. Jos muusta ei sovita, työnantaja määrittelee työajan lyhennystavan ja ajankohdan.
4. Työajan lyhennystä käsitellään työssäolon veroisena aikana vuosiloman ansaintalaskennassa.

2 § Keskimääräinen säännöllinen työaika

1. Päivätyö

Työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se on keskimäärin 36 tuntia 15 minuuttia enintään 26 viikon pituisena ajanjaksona. Keskimääräisen työajan käyttäminen edellyttää paikallista sopimista luottamusmiehen kanssa.

2. Jaksotyö 112 t 30 min/3vko

Työaikalain 7 §:n mukainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on kolmen viikon ajanjakson aikana keskimäärin 112 tuntia 30 minuuttia tasoittumisajanjakson ollessa enintään 12 viikkoa.

Säännöllinen työaika työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä saadaan työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen estämiseksi järjestää myös siten, että työaika on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana enintään 225 tuntia.

Säännöllinen työaika ei saa yhdenkään kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 120 tuntia.

3. Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo

Tämän pykälän mukaiset työaikajärjestelyt edellyttävät, että työtä varten on ennakolta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen tai jaksottainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuihin keskimääriin.

Keskimääräisen säännöllistä työaikaa käytettäessä tasoittumisjakson pituus tulee määritellä etukäteen. Samalla määritellään tasoitusjakson alkamis- ja päättymisajankohdat. Keskimääräisen työajan on tasoitettava tasoitusjakson loppuun mennessä. Mikäli jostain syystä näin ei tapahdu, ei puuttuvia tai ylimääräisiä tunteja voi siirtää seuraavalle jaksolle. Mikäli työntekijä on tehnyt tasoitusjakson aikana enemmän kuin keskimääräisen viikko- tai 3-viikkoisjakson työajan, korvataan ylimenevät tunnit kuten lisä- ja ylityöstä on sovittu.

Vahvistetulla listalla tarkoitetaan vähintään kolmeksi viikoksi kerrallaan tasoitusjakson sisällä julkaistua työvuoroluetteloä. Työnantajan hyväksymät vuoron vaihdot tulee tehdä takaisin saman tasoitusjakson aikana.

3 § Vuorokautisen työajan pidentäminen

Työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa sopien pidentää enintään 10 tuntiin, jos viikoittainen säännöllinen työaika enintään kuuden viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 36 tuntiin 15 minuuttiin.

4 § Liukuva työaika

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

5 § Liukuva työaika työaikakorvausten laskennassa

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

6 § Työajaksi laskeminen

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

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

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

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

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

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

Soveltamisohje:

Uusien koneiden ja laitteiden käyttökoulutus luetaan työajaksi.

Työtehtävissä tarvittavien ja niiden kohteina olevien laitteiden ja järjestelmien koulutus, joka tähtää tehtävissä vaadittujen kelpoisuuksien saavuttamiseen tai ylläpitämiseksi luetaan työajaksi.

Työajaksi laskettava aika kuljetettaessa työnantajan ajoneuvoa ja matkustamiseen käytetyn ajan korvaaminen laskeminen

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

Aika, jona työntekijä työtuntijärjestelmänsä mukaisen työaikansa ulkopuolella työnantajan määräyksestä kuljettaa työnantajan ajoneuvoa, lasketaan työajaksi. Edellytyksenä on, että ajoneuvo on välttämätön varsinaisten työtehtävien, kuten lennon-varmistuslaitteiden asentamisen tai huoltamisen suorittamiseksi.

Kun työntekijä edellä 1. kohdassa mainitunlaisessa tilanteessa on matkustajana työnantajan ajoneuvossa, maksetaan matka-ajalta korvaus yksinkertaisen tuntipalkan mukaan. Matka-aika korvataan myös, jos matka työnantajan nimenomaisen suostumuksen mukaisesti suoritetaan työntekijän omalla tai työtoverin ajoneuvolla. Korvaus maksetaan, jos matka yhdenjaksoisesti kestää vähintään yhden tunnin kuitenkin enintään kahdeksalta tunnilta. Matka-aikaa ei lueta työajaksi. (PT 5435)

Soveltamisohje:

Matkustajan matka-aikaa ei oteta huomioon ylityöaikaa laskettaessa.

Työnantajan ajoneuvolla tarkoitetaan työnantajan työntekijän käyttöön tarjoamaa kulkuneuvoa. Tämä voi olla esimerkiksi vuokra-auto tai vastaava.

1. Lomapäivän laskennallinen pituus vuorolistassa

- viikkotyöaika jaetaan viidellä
- jaksotyöaika (kolmeviikkoisjakso) jaetaan 15:lla

2. Sairaspäivän laskennallinen pituus vuorolistassa

Sairaspäivän pituus säännöllistä viikon / jakson työaikaa tai lisä- ja ylityötä laskettaessa saadaan seuraavasti

a) Suunnitelmassa:

- viikkotyöaika jaetaan viidellä

- jaksotyöaika (kolmeviikkoisjakso) jaetaan 15:llä. Jos henkilö on sairaana koko kalenteriviikon, lasketaan säännölliseen työaikaan 5x laskennallinen sairaspäivän pituus.

b) Vahvistetussa listassa:

- sairaspäivältä työaikaan lasketaan listan mukainen työvuoron pituus

3. Koulutuspäivän/matkapäivän laskennallinen pituus

- viikkotyöaika jaetaan viidellä

- jaksotyöaika (kolmeviikkoisjakso) jaetaan 15:llä

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

Mikäli koulutus katsotaan työaikasopimuksen 7 §:n mukaan työajaksi, aiheuttaa mahdollinen ylimääräinen päivittäinen / viikoittainen / jaksottainen työ lisä- tai ylityötä työehtosopimuksen työaikasäännösten mukaisesti.

4. Muu poissaolo

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

- viikkotyöaika jaetaan viidellä

- jaksotyöaika (kolmeviikkoisjakso) jaetaan 15:llä

Nämä tunnit eivät ole työaikaa lisä- ja ylityötä laskettaessa.

7 § Työvuoroluettelo ja työajat

1. Työvuorot

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

b) Työaikalain 7 §:n mukaisessa vuorotyössä tulee työvuorojen vaihtua säännöllisesti ja muuttua viikoittain. Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin niin sovitaan pitää työssä tilapäisesti myös samassa vuorossa.

c) Tilapäisestä vuorotyöhön siirtymisestä on työntekijälle ilmoitettava viimeistään hänen edellisen työvuoronsa aikana.

d) Työaikamuodosta toiseen siirtymisestä on työntekijälle ilmoitettava ja työtuntijärjestelmä asetettava heidän nähtäväkseen viimeistään 7 vrk ennen siirtymisajankohdtaa.

2. Työvuoroluettelo

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

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

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

3. Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

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

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

Soveltamisohje:

Ns. päivätyössä päivätyön aikaisin alkamisajankohta on klo 06.00.

Työviikko alkaa maanantaina.

3.2 Lepoajat

8 § Päivittäinen lepoaika

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

Yhden tunnin lepoaika voidaan tarvittaessa lyhentää 30 minuutiksi.

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

Jaksotyössä lepoaika on puoli tuntia.

Yöaikana jaksotyössä voidaan ruokailu järjestää tapahtuvaksi työn lomassa.

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

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

9 § Vuorokautinen lepoaika

Pääsääntö

Työntekijälle on annettava TAL 5 §:n mukaisessa työssä vähintään 11 tunnin sekä TAL 7 §:n mukaisessa työssä vähintään 9 tunnin pituinen lepoaika jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana.

Vuorokautista lepoaikaa koskevat määräykset eivät koske varallaoloaikana tehtävää työtä.

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

- vuoro muuttuu, esim. iltavuorosta tullaan aamuvuoroon,

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

Vuorokausilevosta voidaan poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana.

Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 5 tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennettynä vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä ja jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa.

Soveltamisohje:

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

10 § Viikkolepo

1 Viikoittainen vapaa-aika

Sunnuntain ajaksi, tai jollei se ole mahdollista, muuna ~~viikon~~ seitsemän päivän aikana, työntekijälle on viikkolepona annettava vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika, ellei paikallisesti toisin sovita.

Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse. Viikkolepo pyritään antamaan vähintään kerran kuukaudessa viikonvaihteessa.

Soveltamisohje:

TES 7 §:n mukaan työviikko alkaa maanantaina.

2 Keskimääräinen viikoittainen vapaa-aika

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

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

3 Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen

Seuraavissa tapauksissa voidaan 1 momentin määräyksistä poiketa:

- 1) jos säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia,
- 2) asianomaisen työaikalain tarkoittamassa hätätyössä,

- 3) jos työn teknillinen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä,
- 4) jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön tämän viikkolevon aikana yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai
- 5) milloin se on muussa asianomaisessa työaikalaisessa säädettyssä tapauksessa sallittua.
- 6) Edellä 4) kohdan perusteella saamatta jäänyt viikkolepo korvataan työntekijän suostumuksella peruspalkan suuruisena rahakorvauksena tai annetaan vastaava vapaa-aika mahdollisimman pian ja kuitenkin viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana.

4 Viikkolepokorvaus

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

5 Vapaapäivät

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

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

3.3 Vuorotyö ja ilta- ja yötyö

11 § Iltatyölisä

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

1. Iltatyölisän maksaminen ylityötilanteessa jaksotyössä

Jaksotyössä kello 18.00–21.00 välisenä aikana säännöllisen työajan lisäksi tehdystä lisä- tai ylityöstä maksetaan iltatyölisää, kuten 11 § 1 momentissa on sovittu. Ylityö ei korota iltatyölisää.

12 § Yötyölisä

Kello 21.00–06.00 välisenä säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä tunnilta 30 prosenttia perustuntipalkasta. Jos työ tehdään sunnuntaityönä, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuna kuin muukin palkka. Jos työ on vuoro-, yli-, hätä- tai hälytysluonteista työtä, siitä ei makseta yötyölisää.

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

1. Yötyölisän maksaminen ylityötilanteessa jaksotyössä

Jaksotyössä kello 21.00–06.00 välisenä aikana säännöllisen työajan lisäksi tehdystä lisä- tai ylityöstä maksetaan yötyölisää, kuten 12 § 1 momentissa on sovittu. Ylityö ei korota yötyölisää.

13 § Vuorotyön käsite

Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin.

Soveltamisohje:

Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Työvuorojen muuttumisella tarkoitetaan sitä, että työntekijän on tehtävä eri vuoroja ja vuorojen muuttumishetken on oltava ennakolta sovittu.

Poikkeus:

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

Soveltamisohje:

Työajan lyhennykseen oikeuttavaksi (36 t) keskeytymättömäksi kolmivuorotyöksi katsotaan työ, jota tehdään keskeytyksettä kaikkina viikon päivinä ja kaikkina vuorokauden aikoina. Tasoitusjakson aikana työvuorojen määrän on tasoitettava niin, että tehtyjen aamu-, ilt- ja yövuorojen määrä on suunnilleen sama.

14 § Iltavuorolisä

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

Poikkeus:

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

15 § Yövuorolisä

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

Jos aamuvuoro on työaikasopimuksen 7 §:n työtuntijärjestelmän 1 kohdan perusteella siirretty tilapäisesti alkamaan ennen kello 06.00, maksetaan yövuorolisää, kuitenkin enintään kello 6.00 saakka. Tilapäinen vuoron siirto ei muuta muiden vuorojen maksuperusteita.

Jos aamuvuoro on tilapäisesti siirretty alkamaan viimeistään kello 03.00, maksetaan yö-vuorolisää koko vuorolta.

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

Poikkeus:

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

Yövuorolisää voidaan maksaa myös silloin, kun oman vuoron jatkona tehdään kokonainen yövuorolisään oikeuttava työvuoro

16 § Lauantaityökorvaus

Työaikalain 5 §:n mukaisessa vuorotyössä ja 7 §:n mukaisessa jaksotyössä maksetaan muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina kello 06.00–18.00 välisenä aikana tehdystä työstä lauantaityökorvauksena tunnilta 25 prosenttia perustuntipalkasta. Jos lauantaityökorvaukseen oikeuttava työ on samalla yli- tai hätätyötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan perustuntipalkasta.

Soveltamisohje:

Lauantaityökorvausta maksetaan niille työaikalain 5 §:n alaisille työntekijöille, joiden keskimääräinen säännöllinen työaika ajoittuu myös lauantapäivälle.

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

17 § Sunnuntaityökorvaus

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

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

18 § Aattopäivänlisä

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- tai jouluaattona kello 00.00–18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivänlisänä jokaiselta työtunnilta perustuntipalkkaa vastaava lisä. Jos aattopäivänlisään oikeuttava työ on samalla yli- tai hätätyötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus laskettuna perustuntipalkasta. Aattopäivänlisää ei makseta ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityökorvausta.

19 § Arkipyhäviikot

Seuraavat arkipyhät eivät lyhennä asianomaisen viikon tai työjakson työaikaa:

- juhannuspäivä ja
- pyhäinpäivä,

sekä lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat

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

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

- helatorstai,
(poikkeus; ei koske keskeytymätöntä 3-vuorotyötä (36t/vko) tekeviä tai henkilöitä, joiden vuosityöaika on työsopimuksella sovittu yli 7 t 39 min päivätyöaikaa lyhyemmäksi)
- pitkäperjantai,
- toinen pääsiäispäivä,
- juhannusaatto sekä

muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat

- loppiainen,
- jouluaatto,
- joulupäivä ja
- tapaninpäivä.

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

Seuraavat arkipyhät lyhentävät asianomaisen viikon tai työjakson työaikaa ja alentavat ylityökynnystä.

Muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva

- uudenvuodenpäivä,
- vapunpäivä,
- itsenäisyyspäivä,

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

3.4 Lisätyö

20 § Lisätyön käsite

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

21 § Lisätyökorvaus

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

22 § Lisätyökorvaus ja arkipyhäviikot

Jos työviikkoon tai jaksoon sisältyy

- pitkäperjantai,
- toinen pääsiäispäivä,
- juhannusaatto sekä

muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat

- loppiainen,
- jouluaatto,
- joulupäivä ja
- tapaninpäivä

maksetaan lisätyökorvauksena jokaiselta tunnilta, joka ylittää

1) muussa työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä 30 tuntia

2) työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä 105 tuntia kolmen viikon työjaksossa yksinkertainen perustuntipalkka.

- Helatorstai

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

Milloin viikko tai työjakso sisältää useampia edellä mainittuja päiviä, lisätyökorvauksen perusteena olevaa tuntimäärää alennetaan toimistotyössä 7 tuntia 15 minuuttia ja muussa TAL 5 §:n ja TAL 7 §:n mukaisessa työssä jokaista tällaista päivää kohti 7 tuntia 30 minuuttia.

Lisätyökorvausta maksetaan viikoittaiseen *työehtosopimukseen perustuvaan* ylityörajaan saakka, joka on

1) muussa työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä 38 tuntia 15 minuuttia sekä

2) työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä 114 tuntia 45 minuuttia 3 viikon jaksossa ja 76 tuntia 30 minuuttia 2 viikon jaksossa.

23 § Lisätyökorvauksen laskentaa koskevia määräyksiä

Toimistotyössä sekä muussa työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä ei vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviä lisätyötunteja oteta mukaan laskettaessa viikkolisätyökorvausta.

24 § Tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevat korvausjärjestelyt

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

- tapaninpäivän ja
- toisen pääsiäispäivän jälkeiseltä lauantapäivältä

mahdollisen työpalkan lisäksi säännöllisen työajan palkkaa vastaava erillinen korvaus keskituntiansion mukaan. Keskituntiansio lasketaan edellisen tilikauden ansion perusteella.

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

- loppiaispäivältä tai

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

Tunti- ja urakkapalkkaisille, työaikalain 5 §:n alaista työtä tekeville työntekijöille maksetaan muussa kuin keskeytymättömässä vuorotyössä

- pääsiäislauantaina ja
- juhannusaattona

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

Tässä pykälässä tarkoitetuilla korvausjärjestelyillä ei muuteta ylityökorvauksen laskentaperusteita.

3.5 Ylityö

25 § Ylityön käsite

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

Työajan enimmäismäärän tarkasteluajanjakso on kalenterivuosi.

1. Vuorokautinen työehtosopimuksen mukainen ylityö

Vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää

- työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä 7 t 21 min mutta ei 8 tuntia tai 6 t 21 min mutta ei 8 tuntia, jos säännöllisen työajan pituus on muina päivinä 8 t

- työaikalain 5 §:n mukaista keskimääräistä työaikaan tehtäessä työtuntilistan säännölliset työtunnit eikä ole lisätyötä.

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

2. Viikoittainen työehtosopimuksen mukainen ylityö

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

- työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä 36 t 45 min mutta ei 40 tuntia
- työaikalain 5 §:n mukaista keskimääräistä työaikaan tehtäessä työtuntilistan mukaiset säännölliset viikoittaiset työtunnit mutta ei ylitä tasoittumisjakson aikana 40 tuntia viikossa
- työaikalain 5 §:n mukaisessa keskeytymättömässä kolmivuorotyössä kuukausipalkkaisilla 36 tuntia mutta ei 40 tuntia

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

3. Työehtosopimuksen mukainen jaksoylityö

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

Tämän yli menevät tunnit ovat lakisääteistä jaksoylityötä.

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

4. Työvuorokauden vaihtuminen ja ylityö

Jos työntekijän suorittama työ työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä jatkuu yhtäjaksoisesti vuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi, kunnes työntekijän säännöllinen työvuoro normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaikaan laskettaessa. (Tätä säännöstä ei sovelleta päivätyöhön.)

Tätä sovelletaan 2-vuorotyössä, missä työvuorokausi alkaa 00.00.

26 § Ylityökorvaus

Toimistotyössä sekä muussa työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä maksetaan

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

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

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

27 § Ylityökorvaus ja arkipyhäviikot

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

- uudenvuodenpäivä,
- vapunpäivä tai
- itsenäisyyspäivä

maksetaan ylityökorvauksena

1) muussa työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä viikoittaisen säännöllisen työajan 30 tuntia 15 minuuttia ylittäviltä 16 ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla korotettu perustuntipalkka. Viikon seuraavilta työtunneilta maksetaan 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka riippumatta siitä, ylittävätkö ne säännöllisen vuorokautisen työajan vai eivät; sekä

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

28 § Hälytysluonteinen työ

Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä ennalta arvaamattomasta syystä asianomaisen esimiehen määräyksestä kutsutaan vapaa-aikanaan tai hänen jo poistuttuaan työpaikalta. Kutsun hälytysluonteiseen työhön pitää tulla yllättäen ja perustua ennalta arvaamattomaan tilanteeseen. Jos työntekijä on määrätty olemaan varalla tai päivystyksessä taikka mikäli hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä tai kun on kyse asianomaisessa työaikalaisissa tarkoitettusta hätätyöstä, ei kysymyksessä ole hälytysluonteinen työ.

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

Hälytysluonteisesta työstä maksetaan työaikalain alaiselle työntekijälle työajalta, kuitenkin vähintään yhdeltä tunnilta, palkka mahdollisine ylityökorvauksineen, paitsi milloin kutsu työhön annetaan klo 18.00–06.00 välisenä aikana tai työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänä, jolloin maksetaan heti, kuitenkin enintään aamulla klo 06.00 saakka, 100 %:lla korotettu palkka.

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

Soveltamisohje:

Työ on hälytystyötä, jos työntekijä kutsutaan töihin vapaa-aikanaan tai hänen jo poistuttuaan työpaikalta. Kutsun on tultava yllättäen ja sen on perustuttava ennalta arvaamattomaan tilanteeseen. Tilanne katsotaan tällaiseksi, jos työntekijä

joutuu lähtemään työhön saman vuorokauden aikana tai viimeistään 24 tunnin kuluessa kutsun saamisesta.

29 § Perustuntipalkka

Korvausten ja lisien perusteena oleva yksinkertainen tuntipalkka on päivätyössä 1/153, muussa kuin päivätyössä 1/160 kuukausipalkkaisen työntekijän kuukausipalkasta mukaan lukien kuukausittain säännönmukaisesti toistuvat kiinteät lisät.

30 § Pyörityssäännöt

Lisät ja korvaukset maksetaan tehtyjen tuntien ja minuuttien mukaan.

32 § Varallaolo

Ylemmille toimihenkilöille maksetaan tämän pykälän mukaisia korvauksia 16–28 §:ssä sovittujen korvausten sijasta. Tästä mainitaan erikseen ao. työntekijän työ sopimuksessa.

Tämän pykälän tarkoittamaa lisätyötä on esimiehen määräyksestä säännöllisen viikoittaisen työajan, osa-aikatyön viikoittaisen tai edellä 20 §:n mukaisen viikoittaisen työajan lisäksi tehty työ.

Lisätyötunneilta annetaan korvauksena vastaava korottamaton vapaa-aika tai maksetaan rahakorvaus. Rahakorvauksena maksetaan lisätyötunneilta yksinkertainen tuntipalkka tai lisätyön 40 tuntia viikossa ylittäviltä työtunneilta 50 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. Työnantajan on työn tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana ratkaistava, korvataanko lisätyö vapaa-aikana vai rahana. Rahakorvaus on maksettava viimeistään korvauslajin ratkaisemista seuraavan kalenterikuukauden kuluessa. Vapaa-aika annetaan työn tekemistä seuraavien kuukauden kalenterikuukauden aikana.

Sunnuntaityökorvauksena maksetaan 18 §:ssä sanotuilta ajoilta 50 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

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

33 § Varallaolo

Vapaamuotoisesta varallaolosta sovitaan työpaikkakohtaisesti erikseen.

34 § Ikääntyneiden työntekijöiden työajan lyhentäminen

1. Työntekijällä on halutessaan oikeus 5 vuotta ennen lakisääteistä alinta vanhuuseläkeikänsä lyhentää työaikaansa 1 työpäivällä viikossa (20 %).
2. Palkkaa vähennetään työajan lyhennystä vastaavasti.
3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan lyhentämisen määrästä, tavasta ja ajan kohdista myös toisin. Jos muusta ei sovita, työnantaja määrittelee työajan lyhennystavan ja ajankohdan.
4. Työajan lyhennystä käsitellään työssäolon veroisena aikana vuosiloman ansaintalaskennassa.

4. PALKKA JA PALKANMAKSU

4.1 Yleiset palkkamääräykset

1 § Oikeus palkkaukseen

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

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

Työntekijälle ei makseta palkkaa sen kalenterikuukauden jälkeiseltä ajalta, jonka alusta hänelle maksetaan valtion eläkelain (280/66) tai jonkin muun eläkelain mukainen työkyvyttömyyseläke.

2 § Palkkaperusteet

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

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

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

3 § Palkanmaksu

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

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

Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamaan rahalaitokseen.

Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä.

4 § Osakuukauden palkka / Palkattomat poissaolot / Työpäivän palkan jakaja

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

4.2 Palkkausjärjestelmä

5 § Palkkausjärjestelmä

Työntekijöiden palkat määräytyvät henkilökohtaisen sopimuksen perusteella.

(Tarkoitus on sopia Fintraffic Lennonvarmistus Oy:n palkkausjärjestelmästä yhdessä muiden järjestöjen kanssa sopimuskauden aikana.)

6 § Luottamusmiehelle annettavat tilastotiedot

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

5. ERILLISET KORVAUKSET JA LISÄT

1 § Likaisen työn lisä

Seuraavissa töissä maksetaan työhön osallistuneelle toimihenkilölle lisäkorvausta likaisesta työstä 10 % yksinkertaisesta tuntipalkasta:

- autoihin ja vastaaviin kulkuneuvoihin liittyvät likaiset laiteasennus- ja huoltotyöt
- uudisrakennuksiin liittyvät erittäin likaiset laitesuunnittelu-, tarkastus- ja ensiasennustyöt,
- poikkeuksellisen likaiset maakaapeleihin ja niiden laitteisiin liittyvät työt,
- rakennusten kaapelointi,
- akkuhuoltotyöt.

2 § Vaarallisen työn lisä

Milloin työtä suoritetaan ilmeisen vaarallisilla työpaikoilla, maksetaan siitä eri sopimuksen mukaan lisäkorvausta 10-30 % asianomaisen toimihenkilön yksinkertaisesta tuntipalkasta. Vaarallisiksi töiksi katsotaan mm. sellaiset asennustyöt, jotka suoritetaan vähintään 2-kerroksisten rakennusten katoilla tai vastaavalla korkeudella ulkoseinällä.

Mastossa suoritettavasta työstä maksetaan lisäkorvausta jokaiselta alkaneelta työtunnilta seuraavasti:

yli	15 - enintään 35 m	3,59 €
yli	35 - enintään 55 m	5,40 €
yli	55 - enintään 75 m	6,30 €
yli	75 - enintään 95 m	7,19 €
yli	95 - enintään 115 m	8,09 €
yli	115 -	9,00 €

1.4.2023 alkaen

yli	15 - enintään 35 m	3,72 €
yli	35 - enintään 55 m	5,59 €
yli	55 - enintään 75 m	6,52 €
yli	75 - enintään 95 m	7,44 €
yli	95 - enintään 115 m	8,37 €
yli	115 -	9,32 €

1.4.2024 alkaen

yli	15 - enintään 35 m	3,81 €
yli	35 - enintään 55 m	5,73 €
yli	55 - enintään 75 m	6,68 €
yli	75 - enintään 95 m	7,63 €

yli	95 - enintään 115 m	8,58 €
yli	115 -	9,55 €

Lisäkorvaus määräytyy yhtämittaisen työjakson aikana esiintyneen korkeimman työskentelypaikan mukaan.

Mastoon rinnastetaan tornit ja erikoispylväät, paitsi jos torniin päästään hissiä tai sisäpuolisia portaita (ei tikkaita eikä kelkkaa) myöten ja sen lisäksi työ voidaan suorittaa lattialla tai lavalla, josta ei ole välitöntä putoamisvaaraa.

Työn teosta katolla sijaitsevilla mastoilla sovitaan lisäkorvaus kussakin tapauksessa erikseen.

Edellytyksenä edellä mainittujen korvausten suorittamiseen on toimihenkilön henkilökohtainen osallistuminen korvaukseen oikeuttavaan työhön.

3 § Työajaksi laskettava aika kuljettaessa Fintraffic Lennonvarmistus Oy:n ajoneuvoa ja matkustamiseen käytetyn ajan korvaaminen

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

Aika, jona työntekijä työtuntijärjestelmänsä mukaisen työaikansa ulkopuolella työnantajan määräyksestä kuljettaa Fintraffic Lennonvarmistus Oy:n ajoneuvoa, lasketaan työajaksi. Edellytyksenä on, että ajoneuvo on välttämätön varsinaisten työtehtävien, kuten lennonvarmistuslaitteiden asentamisen tai huoltamisen suorittamiseksi.

Kun työntekijä edellä 1. kohdassa mainitunlaisessa tilanteessa on matkustajana Fintraffic Lennonvarmistus Oy:n ajoneuvossa, maksetaan matka-ajalta korvaus yksinkertaisen tuntipalkan mukaan. Matka-aika korvataan myös, jos matka työnantajan nimenomaisen suostumuksen mukaisesti suoritetaan työntekijän omalla tai työtoverin ajoneuvolla. Korvaus maksetaan, jos matka yhdenjaksoisesti kestää vähintään yhden tunnin kuitenkin enintään kahdeksalta tunnilta. Matka-aikaa ei lueta työajaksi.

Soveltamisohje:

Matkustajan matka-aikaa ei oteta huomioon ylityöaikaa laskettaessa.

4 § Matkakustannusten korvaaminen

Matkakustannusten korvaamisesta tehty sopimus on erillisinä liitteenä 3.

5 § Muuttokustannusten korvaaminen

Muuttokustannusten korvaamisesta tehty sopimus on erillisinä liitteenä 4.

6 § Opetuskorvaus

Työaikana tai sen ulkopuolella luokkaopetuksena toteutettavasta lennonvarmistusteknisestä kurssimuotoisesta kelpoisuuteen tähtäävästä koulutuksesta maksetaan kouluttajalle 30 % asianomaisen tuntipalkasta. Oppitunnin tulee kestää vähintään 45 minuuttia. Oppituntikorvausta maksetaan enintään 100 € päivää kohti. Oppituntien valmisteluista ja mahdollisista jälkitöistä ei makseta erikseen

korvausta. Kouluttajan tulee jättää opetustilaisuuden vastuuhenkilölle opetuksentaan yhteenveto.

7 § Projektikorvaus

Jos työntekijä siirtyy määräaikaisesti omasta tehtävästä selvästi vaativampaan tehtävään projektipäälliköksi tai muuksi vastuuhenkilöksi, sovitaan tehtävään liittyvästä korvauksesta. Korvaus voi olla vaihtoehtoisesti kiinteä kuukausittainen lisä tai projektin tulokseen sidottu kertakorvaus. Korvaustavasta sovitaan ennen projektin alkamista.

6. POISSAOLOT JA TERVEYDENHUOLTO

1 § Poissaoloajan palkka

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

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

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

6.1 Sairauspoissaolot

2 § Oikeus sairauslomaan

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

1. Osa-aikainen sairauspoissaolo

Osa-aikaisesta sairauspoissaolosta on voimassa mitä työehtosopimuslain 2 luvun 11 a §:ssä säädetään

2. Korvaava työ

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

Korvaava työ perustuu osapuolten sopimukseen.

Käytettäessä mahdollisuutta korvaavaan työhön, tulee yrityksessä ottaa huomioon liitteenä 7 oleva suositus korvaavan työn käytön yhteydessä huomioitavista asioista ja noudatettavista menettelytavoista.

3 § Työntekijän palkka sairausloman ajalta

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

<i>Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto aika</i>	<i>Palkallisen ajanjakson pituus</i>
1 kuukausi mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

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

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

4 § Työntekijän sairausajan palkan perusteet

Viikko- ja kuukausipalkkaisen työntekijän 1 §:n mukaista palkkaa ei vähennetä sairausloman ajalta siltä osin, kun hänellä on oikeus täyteen palkkaan.

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

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

5 § Terveystieteiden huoltokulujen korvaus

1. Yleistä

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

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

2. Korvattavuuden yleiset edellytykset

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

3. Sairaanhoito

Työnantajan kustannettavaan sairaanhoitoon kuuluu:

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

2) Erikoislääkärin tutkimus sillä edellytyksellä, että erikoislääkäri toimii työ- paikan työ- terveyslääkärin toimeksiannosta lausunnon antajana työntekijän sairauden totea- miseksi ja hoidon määrittelemiseksi hoitovastuun säilyessä työterveyslääkärillä.

3) Työterveyslääkärin määräämä fysikaalinen hoito ja siihen liittyvä tarpeellinen esikä- sittely, mikäli hoidon antaa fysioterapeutti tai hoito annetaan fysikaalista hoitoa anta- maan hyväksytyssä lääketieteellisessä hoitolaitoksessa.

4) Lääkärin todistuksen tai lausunnon laatiminen sairaudesta johtuvan työ- kyvyttö- myyden osoittamiseksi, sairausvakuutuslain nojalla kokonaan korvattavien lääkkeiden saamiseksi, kuntoutuksen tarpeellisuuden osoittamiseksi sekä työkyvyttömyyseläk- keen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen hakemiseksi.

Sairaanhoito täydentää lakisääteistä ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa ja muuta terveydenhoitoa ja on osa kokonaisvaltaista työpaikkaterveydenhuoltoa. Työterveys- huollossa ja sairaanhoidossa käytetään osittain samoja tutkimuksia ja toimenpiteitä. Vaikka tutkimus tai toimenpide ei edellä olevan mukaisesti kuuluisikaan työnantajan kustannettavaan sairaanhoitoon, sen maksaminen työnantajan toimesta voi silti olla perusteltua sen vuoksi, että se sisältyy työnantajan järjestämään työkykyä ylläpitävään toimintaan. Jos toimenpide kuuluu lakisääteiseen työterveyshuoltoon, työnantajan on maksettava sen kustannukset lain perusteella.

6 § Erinäisiä määräyksiä

Mitä edellä 3–4 §:ssä on todettu, sovelletaan myös, milloin työntekijän ei voida 2 §:ssä tarkoitettusta syystä sallia hoitaa hänen palvelussuhteeseensa kuuluvia tehtäviä taikka milloin työntekijä on tartuntatautilain (583/86) 16 §:n mukaisesti määrätty olemaan poissa ansiotyöstä tai sanotun lain 17 §:n nojalla eristetty, sekä tapauksessa, jolloin päihdeongelmainen työntekijä on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshiitoon sovittu- aan tällaisesta hoidosta työnantajan kanssa.

6.2 Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät poissaolot

7 § Oikeus erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaa- seen

Työntekijän erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työ sopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

8 § Perhevapaan palkallisuus

Työntekijälle, jolla on oikeus raskausrahaan sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 1 §:n mukaan, työnantaja maksaa palkan raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivältä. Palkal- lisuuden edellytyksenä on vähintään kuuden kuukauden mittainen työsuhde ennen lap- sen syntymää.

Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1–3 momen- tin mukaisesti vanhempainrahaan, maksetaan palkka 16 ensimmäiseltä arkipäivältä. Palkallisuuden edellytyksenä on vähintään kuuden kuukauden mittainen työsuhde en- nen lapsen syntymää tai adoptiolapsen hoitoon ottamista.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan sopimuksen voimaantullessa niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.6.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 1.6.2023, noudatetaan työsuhteessa 30.6.2020 voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä.

9 § Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus

Työntekijälle maksetaan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillisesti sairastuessa tilapäisen hoitovapaan ajalta (TSL 4:6 § enintään 4 työpäivää), kuitenkin enintään kolmelta työpäivältä, 4 §:n mukainen palkka.

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

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

6.3 Sairauteen sekä lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät erityismääräykset

10 § Päivärahan siirtyminen työnantajalle

Työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä-, äitiys- tai isyysrahaan siirtyy sairausloman, äitiys- tai isyysvapaan ajalta työnantajalle siltä osin kuin päivä-, äitiys- tai isyysrahan määrä ei ylitä hänen samalta ajalta saamaansa palkan määrää.

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

Jos työntekijä laiminlyö edellisessä momentissa tarkoitettujen määräysten ja ohjeiden noudattamisen, voidaan hänelle maksaa sairausloman, äitiystai isyysvapaan ajalta palkkaa vähennettynä sairausvakuutuslain mukaisen päivä-, äitiys- tai isyysrahan määrällä.

Tässä pykälässä olevia määräyksiä sovelletaan myös 6 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa.

11 § Työntekijän vilpillisyys

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

6.4 Eräät muut poissaolot

12 § Poissaolo pakottavista perhesyistä

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

13 § Opintovapaa

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

14 § Palkka opintojen, harjoittelun tai muualla työskentelyn ajalta

Työntekijälle, jolle on myönnetty vapautusta tehtävistään opintoja, harjoittelua tai muualla työskentelyä varten, voidaan asianomaisen yrityksen harkinnan mukaan maksaa 1 §:n mukainen palkka joko osaksi tai kokonaan tai tehtävistä maksettavien palkkojen erotus, milloin opinnot, harjoittelu tai muualla työskentely ovat omiaan edistämään yrityksen tehtävien suorittamista.

15 § Merkkipäivät ja lähiomaisiin liittyvät poissaolot

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

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

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

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

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

16 § Koulutukseen liittyvät korvaukset

Työnantajan antaman tai hankkiman koulutuksen tai yhteisen koulutuksen sekä Ay-koulutuksen osalta maksettavista korvauksista on määräykset osapuolten välisessä yleissopimuksessa.

17 § Maanpuolustus ja kriisivalmennus

Työntekijälle, joka on kutsuttu reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille tai pelastuslain (379/2011) 10 luvun 67 §:n nojalla väestönsuojelukoulutukseen, maksetaan tämän sopimuksen 1 §:n mukainen palkka vähennettynä reserviläispalkalla tai sitä vastaavalla korvauksella.

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

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

18 § Ay-kokoukset

Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi hänen osallistuessaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK ry:n ja Ilmailualan Unioni IAU ry:n ylimpien päätävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan edustajakokous, valtuusto ja hallitus tai niitä vastaavat elimet tai mikäli sellaista toimielintä ei ole, valtuuston, edustajiston tai vastaavan toimielimen kokoukseen silloin kun niissä käsitellään työehtosopimusasioita. Maksettava palkka määräytyy 1 §:n mukaisesti.

6.5 Erinäisiä määräyksiä

19 § Muu poissaolo

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

20 § Estyminen hakemasta työstä vapautusta

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

21 § Kunnallisen luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiestehtävän hoitaminen

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

7. VUOSILOMA JA LOMARAHA

7.1 Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

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

2 § Määritelmiä

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 4 §:ssä säädetään tässä sopimuksessa

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

7.2 Vuosiloman pituus

3 § Vuosiloman pituus

Työntekijä saa vuosilomaa vuosilomalain 5 §:n 1 ja 3 momenttien mukaisesti joko taulukon A (alle 1 vuosi) tai taulukon B (vähintään 1 vuosi) mukaan. Jos kuitenkin työntekijällä ennen loman alkamista on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 15 vuotta, hän saa vuosilomaa taulukon C mukaan.

Taulukko A

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

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----

<i>Vuosilomapäivät</i>	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25
------------------------	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

Taulukko B

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

<i>Täysiä lomanmääräytymiskausia</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<i>Vuosilomapäivät</i>	3	5	7	10	13	16	19	21	24	26	28	30

Taulukko C

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

<i>Täysiä lomanmääräytymiskausia</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<i>Vuosilomapäivät</i>	3	5	8	10	13	15	22	25	28	31	34	38

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

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

4 § Työssäolon veroinen aika

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

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

Työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään myös

- 1) niitä työpäiviä, jona työntekijä on ollut pois työstä kunnanvaltuuston tai -hallituksen tai valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan kokouksen, asevelvollisuuslaissa (1438/2007) tarkoitetun kutsuntapäivän, 50- tai 60-vuotispäivän, oman häpäivän, läheisen omaisen

hautauspäivän taikka perheenjäsenen äkillisen sairastumisen tai kuolemantapauksen vuoksi myönnetyn palkallisen vapautuksen aikana;

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

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

5 § Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika

Tämän sopimuksen 7. luvun 3 §:n 1 momentin toisessa virkkeessä edellytettyä 15 vuoden palvelusaikaa laskettaessa otetaan huomioon tässä pykälässä mainitut ajat. Vuosilomaan oikeuttavaa on seuraava päätoiminen palvelusaika:

1) nykyisen työnantajan palvelus;

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

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

4) ajat, jotka on mainittu tämän sopimuksen 7. luvun 4 §:ssä sekä myös muut kuin 4 §:ssä tarkoitetut työstä vapautukset, jos kyseessä olevalta ajalta on suoritettu palkkaa.

6 § Vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan laskeminen

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

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

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

7.3 Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

7 § Vuosilomapalkan maksaminen

Työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

8 § Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä vuosilomalisä

Kuukausipalkkaisella työntekijällä on oikeus saada sovittu palkkansa loman ajalta.

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

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

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

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

Mikäli työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana vuosilomalain 10 §:n 4 momentin 1. lauseen tarkoittamalla tavalla, lasketaan lomapalkka vuosilomalain 12 §:n mukaan. Poiketen kuitenkin siitä, mitä vuosilomalain 12 §:ssä on säädetty, on vuosilomapalkka 3 §:n taulukossa A tarkoitetuissa tapauksissa 9 prosenttia, taulukossa B tarkoitetuissa tapauksissa 13 prosenttia ja taulukossa C tarkoitetuissa tapauksissa 16 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Vuosilomalisää koskevaa tämän pykälän 4 momenttia ei sovelleta näissä tapauksissa.

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

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

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

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

Taulukko A

Käytetään, milloin asianomaisella on oikeus 3 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetun taulukon A mukaiseen lomaan lomanmääräytymiskuukautta kohden.

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

Taulukko B

Käytetään, milloin asianomaisella on oikeus 3 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetun taulukon B mukaiseen lomaan lomanmääräytymiskuukautta kohden.

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

Taulukko C

Käytetään, milloin asianomaisella on oikeus 3 §:n 1 momentin toisessa virkkeessä tarkoitetun taulukon C mukaiseen lomaan lomanmääräytymiskuukautta kohden.

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

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

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

10 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka ja vapaan ajalta maksettava lomakorvaus

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän, joka sopimuksensa mukaan työskentelee alle 14 päivänä kuukaudessa, vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain 12 §:n mukaisesti. Työntekijälle, jolla on oikeus vuosilomalain 8 §:n mukaiseen vapaaseen, maksetaan vapaan ajalta lomakorvaus vuosilomalain 16 ja 19 §:n mukaisesti.

7.4 Vuosiloman antaminen**11 § Vuosiloman antamisajankohta**

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

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

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

12 § Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen

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

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

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen kesäkuun 1 päivää. Lisäksi saadaan sopia 10 lomapäivää ylittävän loman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

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

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

13 § Vuosilomapäivien kuluminen

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

14 § Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi

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

15 § Vuosiloman säästäminen

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

Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan 3 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan määräytyvästä vuosilomasta 15 päivää ylittävä osa ja toisen virkkeen mukaan määräytyvästä vuosilomasta 20 päivää ylittävä osa.

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

7.5 Erinäiset säännökset

16 § Vuosilomaoikeuden siirtämistä koskevat määräykset

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

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

17 § Lomaraha

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

1. Lomarahan määräytyminen

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

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

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha on 3 §:ssä olevan taulukon A tarkoittamassa tapauksessa 4 prosenttia, taulukon B tarkoittamassa tapauksessa 5 prosenttia ja taulukon C tarkoittamassa tapauksessa 6 prosenttia lomarahan maksukuukautta edeltävän kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä.

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän, joka sopimuksensa mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kuukaudessa, lomarahasta on määräykset 9 §:ssä.

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

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

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

Jos työntekijä saavuttaa ennen lomavuoden loppua oikeuden 3 §:n 2 momentin mukaiseen pidempään lomaan, hänellä on oikeus lomarahaan myös näiden päivien osalta.

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

2. Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Työntekijällä on oikeus sovittuaan siitä työnantajan kanssa vaihtaa lomarahaa palkalliseksi vapautukseksi työstä. Palkallista vapaata myönnetään siten, että lomarahasta vähennetään 4,4 prosenttia kuukausipalkasta kutakin vapaana annettavaa työpäivää kohti. Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän osalta tässä momentissa tarkoitettu kuukausipalkka saadaan kertomalla tämän sopimuksen 9 §:n 1 momentissa tarkoitettu keskituntiansio luvulla 163. Lomarahaa voidaan vaihtaa palkalliseksi vapaaksi myös noudattaen muuta työnantajan kanssa sovittua järjestelmää edellyttäen, että siitä on yrityskohtaisesti sopijapuolten kesken sovittu. Lomarahaa on vaihdettava vapaaksi siten, että vapaata muodostuu täysiä päiviä.

3. Lomarahaa koskevat erityismääräykset

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

8. LUOTTAMUSMIEHET

1 § Sopimus luottamustoimen järjestämisestä

1. Ilmailutietotekniset ry:een kuuluvilla Fintraffic Lennonvarmistus Oy:n työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan pääluottamusmies ja tarvittaessa 2 luottamusmiestä.
2. (Pää)luottamusmies edustaa yhdistyksen jäsenkuntaa työehtosopimuksen soveltamisalalla.
3. (Pää)luottamusmiehen tulee olla Fintraffic Lennonvarmistus Oy:n palveluksessa ja perehtynyt asianomaisissa töissä vallitseviin olosuhteisiin.
4. Luottamustehtävien hoidon vaatimasta ajankäytöstä on sovittava esimiehen kanssa.
5. Luottamusmiesten vaali voidaan suorittaa työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on 1 kohdassa tarkoitetuille työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa kuitenkaan tarpeettomasti häiritä työnte-koä. Vaalijasta ja –paikasta on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuoro-kautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa 1 kohdassa tarkoitetun järjestön nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.
6. Valitusta tai asetetusta pää- ja luottamusmiehistä on 1 kohdassa mainitun järjestön ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.
7. Fintraffic Lennonvarmistus Oy:n tai luottamusmiesten toimialueen tai työpisteen toiminnan supistuessa tai laajentuessa tai organisaatiomuutoksen tai työehtosopi-muksen soveltamisalalla tapahtuvien muutosten johdosta voidaan luottamusmiesor-ganisaatiota tarvittaessa muuttaa osapuolten välisin neuvotteluin vastaamaan muut-tuneita olosuhteita.
8. Luottamusmiespalkkioon kulloinkin tulevat muutokset sovitaan työehtosopimus-neuvottelupöytäkirjassa.
9. Muilta osin noudatetaan allekirjoittaneiden välisen voimassa olevan työehtosopi-muksen määräyksiä luottamusmiestoiminnasta.
10. Tämä sopimus tulee voimaan 1.7.2018 ja on voimassa toistaiseksi kolmen kuukau-den irtisanomisajoin.

2 § Luottamusmiesten palkkiot

Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksetaan edustettavien työntekijöiden lukumäärän perusteella 1.4.2018 lukien palkkio alla olevan taulukon mukaisesti:

Edustettavien työn- tekijöiden lukumäärä	Palkkio	
	Pääluottamusmies	Luottamusmies
3 – 30	140	90
31 – 100	151	105
101 – 200	227	161
201 – 400	256	182
401 tai enemmän	298	226

3 § Muut määräykset

Muilta osin noudatetaan tämän työehtosopimuksen liitteenä 1 olevan yleissopimuksen määräyksiä luottamusmiestoiminnasta.

9. SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tämä työehtosopimus on voimassa 10.3.2023–28.2.2025. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanoa vähintään kahta kuukautta ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

LIITE 1: YLEISSOPIMUS

Yleissopimus yhteistoiminnasta työpaikoilla, luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen sekä -asiamiesten asemasta, tiedottamisesta, koulutuksesta ja ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

1. YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten oikeus tutustua työpaikkoihin

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (30.3.2007/334) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (20.1.2006/44), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2. YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKOILLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

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

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

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

Tyky-toiminta

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

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

3. YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Yrityksen luottamusmiesjärjestelmä

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

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

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

Luottamusmies

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, pääluottamusmiestä, alueluottamusmiestä tai luottamusmiestä, jonka asianomainen sopimusosapuolen rekisteröity alayhdistys tai sopimusosapuoli on valinnut edustajakseen hoitamaan tässä sopimuksessa tarkoitettuja tehtäviä.

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

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yrityksen työntekijä ja perehtynyt toimialueensa olosuhteisiin.

Valitseminen

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

Tehtävät

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

Luottamusmiehen tehtävät erimielisyyksiä ratkaistaessa

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

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

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

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

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

Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu

Työsuojelupäällikön tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti. Lisäksi työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaan. Työsuojeluvaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Työsuojeluasiamies

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

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

Työsuojelutoimikunta

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon työpaikan laatu, laajuus ja työntekijöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet.

Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta.

3.3 Ilmoitukset

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

4. LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella,

maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

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

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

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan.

Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

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

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

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

Yksilösuoja

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

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

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

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehesuhdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuuttuehokkaaseen, 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 todeksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsuopimuslain 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 työsuopimuslain 12:2 §:n 1 momentin mukaan määrätty korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määrätty työsuopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.

4.4 Varamiehet

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

5. TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

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

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Työnantajan tulee tiedottaa suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille luottamusmiehille, joiden edustaman henkilöstöryhmän

työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kesto aika. Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus antaa asiasta lausunto, ellei olosuhteista tai muista seikoista muuta johdu.

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

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

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

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

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

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

Salassapitovelvollisuus

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

6. HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

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

7. KOULUTUS

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

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

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

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

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

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

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

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan kurssimaksuja ja kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista. Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan myös matkustamiskustannuksia sekä kurssin ajalta suoritettavia majoittumiskustannusten ja

ruokailukustannusten korvauksia. Kurssin ajalta maksetaan päivärahaa siten kuin matkakustannusten korvaamisesta on sovittu.

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

7.2 Ay-koulutus ja ilmoitusajat

Työntekijöille annetaan tilaisuus osallistua kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille, milloin se käy päinsä aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

7.2.1 Korvaukset Ay-koulutuksen osalta

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

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pidemmän kurssin osalta on 50 € opetusohjelman mukaista kurssipäivää kohden. Yhden päivän mittaisesta koulutustilaisuudesta ateriakorvausta maksetaan puolet ateriakorvauksen koko määrästä.

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

7.2.2 Ay-koulutuksen vaikutus sosiaalisiin etuihin

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

8. SUOSITUS JA KANNANOTTO TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAN OPPIMISEN EDISTÄMISEKSI

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

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

9. ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

9.1 Yleistä

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

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

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

9.2 Alihankinta

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

9.3 Vuokratyövoima

Vuokratyön käyttö

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

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

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

Tiedonsaanti

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

10. SOPIMUKSEN SITOVUUS

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

LIITE 2: IRTISANOMISUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Soveltamisohje

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

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

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

- Työsopimuksen purkamista työ sopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
- Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työ sopimuksia.
- Työsopimuksen purkamista koeaikana työ sopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.
- Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työ sopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella.
- Työsopim7:5 ja 7:7 - 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, sanee-rausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

Edellä tarkoitettuja sopimuksen ulkopuolelle jääviä tapauksia koskevat riidat käsitel-lään työ sopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työ sopimuslain 7:3 - 4 §:n perus-teella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hä-nen henkilönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisa-noa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työ sopimus on purettu työ sopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

Työsopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työ sopimuslain 9:1 - 2 §:n ja 9:4 - 5 §:n menettelytapasäännöksiä. Sopimuksen I, III ja IV luvun menettelytapamääräyksiä noudatetaan kuitenkin myös irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudel-lisesta ja tuotannollisesta syystä.

2 § Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työ sopimusta ilman työ sopimuslain 7:1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Soveltamisohje

Määräys vastaa työ sopimuslain 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 asi-allisena 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 työehtosopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työehtosopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisesta vakavuudella.

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

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työehtosopimuksen purkamisen työehtosopimuslain mukaan on mahdollista.

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

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhte jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1. enintään 5 vuotta	14 päivää
2. yli 5 vuotta	1 kuukausi

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa ei katkaise työsuhdetta.

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (452/1950) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen

jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoaikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työehtosopimus

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

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

11 § Välimiesmenettely

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

12 § Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työ sopimuslain 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 työ sopimuksen 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 työ sopimuslain 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 työ sopimuslain 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 työ sopimuslain, muun sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai luottamusmiehen kanssa.

16 § Lomautusilmoitus

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

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanota työsuopimus 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 työsuopimuksen 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 työsuopimuksensa lomautuksen kestettyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsuopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

- 1) Lomautuksen peruuttaminen

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

2) Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

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

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

3) Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu 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 lomautusilmoitusajasta noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu.

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttamisen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työehtosopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän

irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Työvoiman vähentämisjärjestyksestä voidaan sopia yrityskohtaisesti samanaikaisesti yt-neuvottelujen kanssa.

Sovittaessa irtisanomisjärjestyksestä on kiinnitettävä huomiota mm. tässä momentissa todettuihin seikkoihin. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoajan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Tässä tarkoitettu yrityskohtainen sopimus ei ole tämän työehtosopimuksen osa. Yrityskohtaisen sopimuksen tulkintaa ja noudattamista koskevissa riidoissa noudatetaan 2 vuoden kanneaikaa työsuhteen päättymisestä lukien.

Soveltamisohje

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

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 saaneerausmenettelyn 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 työhön osoitukset.

20 § Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimaantulomääräys

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

LIITE 3: SOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA

1 § Soveltamisala ja korvausten toissijaisuus

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

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

2 § Matkakustannukset

Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita asianomaisella on ollut matkan johdosta. Työntekijälle maksetaan matkasta näiden sopimusmääräysten mukaisesti matkakustannusten korvauksena matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, majoittumis- tai hotellikorvausta ja yömatkarahaa sekä oppikurssien ajalta kurssipäivärahaa. Lisäksi maksetaan eräitä erilliskorvauksia.

3 § Matkan käsite

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

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

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

4 § Matkavuorokausi sekä matkan alkaminen ja päättyminen

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

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

5 § Matkan tekotapa

Matka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin huomioon ottaen matkan ja asianomaisen hoidettavaksi määrättyjen tehtävien tarkoituksenmukaisen ja turvallisen suorittamisen on mahdollista. Matkan kokonaiskustannuksia

arvioitaessa on otettava huomioon paitsi matkustamiskustannusten korvaus, päiväraha, majoittumis- tai hotellikorvaus, työntekijän mahdollinen matka-ajan palkka ja muut matkakustannusten korvaukset, myös kulkuneuvon käyttämisellä mahdollisesti saavutettu ajan säästö.

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

6 § Korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä

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

Autolla:

Kunkin 1.1. alkavan vuoden mittaisen ajokilometrien laskentakauden 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä 1.1. – 31.12.2018 väliseltä ajalta 42 senttiä kilometriltä ja seuraavilta kilometreiltä 38 senttiä kilometriltä.

Edellä mainitut kilometrikorvaukset suoritetaan korotettuina seuraavissa tapauksissa:

1) 7 senttiä silloin kun tehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä ja 11 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä sekä 21 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää taukotuvan tai vastaavan kuljettamista autoon kiinnitettynä, ja

2) 3 senttiä silloin, kun

a) asianomainen joutuu kuljettamaan autossaan koneita tai laitteita, joiden paino ylittää 80 kiloa tai joiden koko on suuri,

b) asianomainen on tehtävien vuoksi joutunut autossaan kuljettamaan koiraa, tai

3) 9 senttiä silloin, kun tehtävien hoito edellyttää liikkumista autolla metsäautotiellä tai muulta liikenteeltä suljetulla tierakennustyömaalla, kyseisten kilometrien osalta, sekä

4) 3 senttiä henkilöltä silloin, kun asianomainen kuljettaa muita henkilöitä, joiden kuljetus on hänen työnantajansa asiana.

1.1.–31.12.2018

Moottoripyörällä:

32 senttiä/5000 ensimmäistä km ja 29 senttiä/seuraavat km:t

Moottoriveneellä:

alle 50 hv/74 senttiä/km ja yli 50 hv/107 senttiä/km

Moottorikelkalla:

102 senttiä/km

Mönkijällä:

96 senttiä/km

Mopolla:

17 senttiä/km

Muulla tavalla:

10 senttiä/km

Ajokilometrien laskentakausi vaihtuu kalenterivuoden vaihtuessa.

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

Jos työntekijä, jolla on verohallituksen luontoisetujen laskentaperusteita koskevassa päätöksessä tarkoitettu auton käyttöetu, käyttää tällaista autoa työmatkan suorittamiseen ja maksaa itse tästä matkasta aiheutuvat polttoainekulut, hänelle korvattavien polttoainekulujen enimmäismäärä on 10 senttiä kilometriltä.

7 § Muut matkustamiskustannusten korvaukset

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

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

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

8 § Eräät erilliskorvaukset

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

- 1) lentokenttävero,
- 2) ulkomaanmatkoilla passi- ja viisumimaksut sekä välttämättömät lääkkeitä ja rokotusmaksut,

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

9 § Päivärahan edellytyksenä olevan matkan pituus

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

10 § Osapäivärahan ja kokopäivärahan tuntirajat

Osapäiväraha maksetaan, kun matka on kestänyt yli 6 tuntia.

Kokopäiväraha maksetaan, kun matka on kestänyt yli 10 tuntia

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

11 § Päivärahojen suuruus

Päiväraha maksetaan

- 1) osapäivärahana 1.1.–31.12.2018 väliseltä ajalta 19 euroa jokaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty 10 §:n 1 momentissa mainitut vähimmäisajat, ja
- 2) kokopäivärahana 1.1.–31.12.2018 väliseltä ajalta 42 euroa jokaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty 10 §:n 2 momentissa mainittu vähimmäisaika.

12 § Päiväraha ulkomaanmatkoilla

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

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

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

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

Päivärahan määrät matkavuorokaudelta kutakin maata tai aluetta varten 1.1.–31.12.2018 välisenä aikana ovat tämän sopimuksen liitteenä.

13 § Maksuttomien aterioiden vaikutus päivärahoihin

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

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

14 § Ateriakorvaus

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

15 § Majoittumis- ja hotellikorvaus

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

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

Milloin työnantaja järjestää majoituksen, sitä on käytettävä, mikäli se täyttää kohtuulliset vaatimukset. Mikäli työntekijä ei käytä työnantajan tarjota- Palvelualojen työntekijät PALTA ry Paltan erityisalojen yleinen työehtosopimus 1.2.2018 – 31.1.2021 50 maa majoitusta, korvausta maksetaan vain se määrä, minkä työnantaja olisi perinyt majoituksesta järjestämässään majoituspaikassa.

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

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

16 § Yömatkaraha

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

Yömatkarahan suuruus on 12 euroa vuorokaudelta.

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

17 § Oppikurssilaisille suoritettavat korvaukset

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

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

Yli 21 päivää kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) suoritetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 9 ja 10 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 14 §:ssä ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu, kurssipäivärahaa seuraavasti:

1) 1–21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suuruinen, ja

2) sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajalta suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 75 % koko tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.

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

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

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

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

18 § Työntekijöiden matka-ajan palkka

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

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

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

19 § Ennakko

Työnantaja voi maksaa ennakkoa tarvittaessa.

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

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

Ennakko maksetaan työntekijän pankkitilille.

20 § Matkalasku ja tositteet

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

Erityisestä syystä voi työnantaja määrätä, että korvausta on haettava edellä mainittua lyhyemminkin kohtuullisen ajan kuluessa. Työnantaja voi tarvittaessa maksaa korvauksen, vaikka korvausta ei ole haettu määräajassa.

Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

21 § Paikallinen sopiminen matkakustannusten korvauksista

Yrityksen tekemällä työehtosopimuksella voidaan tämän liitteen määräyksistä sopia toisin.

LIITE Ulkomaan päivärahat

Työmatkasta ulkomaille suoritetaan päivärahaa matkavuorokaudelta seuraavasti:

MAA TAI ALUE	Päiväraha/euro
Afganistan	57
Alankomaat*	65
Albania	54
Algeria	67
Andorra	57
Angola	95
Antigua ja Barbuda	74
Arabiemiirikunnat	72
Argentiina*	47
Armenia*	51
Aruba	53
Australia*	70
Azerbaidžan*	53
Azorit	59
Bahama	74
Bahrain	73
Bangladesh	57
Barbados	64
Belgia	62
Belize	47
Benin	42
Bermuda	75
Bhutan	41
Bolivia	39
Afganistan	57
Alankomaat*	65
Albania	54
Algeria	67

Andorra	57
Angola	95
Antigua ja Barbuda	74
Arabiemiirikunnat	72
Argentiina*	47
Armenia*	51
Aruba	53
Australia*	70
Azerbaidžan*	53
Azorit	59
Bahama	74
Bahrain	73
Bangladesh	57
Barbados	64
Belgia	62
Belize	47
Benin	42
Bermuda	75
Bhutan	41
Bolivia	39
Bosnia ja Hertsegovina*	48
Botswana	41
Brasilia	65
Britannia*	65
Lontoo ja Edinburgh*	69
Brunei	41
Bulgaria	51
Burkina Faso	39
Burundi	46
Chile*	55
Cookinsaaret	71
Costa Rica	54
Curaçao	48
Djibouti	64
Dominica	54
Dominikaaninen tasavalta	60
Ecuador*	58
Egypti	53
El Salvador	49
Eritrea	57
Espanja*	62
Etelä-Afrikka	48
Etelä-Sudan	54
Etiopia	47
Fidži	50
Filippiinit	58
Färsaaret	53

Gabon	73
Gambia	39
Georgia*	46
Ghana	49
Grenada	64
Grönlanti	55
Guadeloupe	50
Guatemala	58
Guinea	53
Guinea-Bissau	36
Guyana*	42
Haiti	48
Honduras	44
Indonesia	51
Intia	49
Irak	63
Iran	53
Irlanti	66
Islanti	72
Israel	77
Italia*	64
Itä-Timor	48
Itävalta	62
Jamaika	52
Japani	78
Jemen	62
Jordania	74
Kambodža	54
Kamerun	49
Kanada	66
Kanarian saaret	60
Kap Verde	42
Kazakstan	49
Kenia	64
Keski-Afrikan tasavalta	66
Kiina*	66
Hongkong*	72
Kirgisia	46
Kolumbia	59
Komorit	41
Kongo	51
(Kongo-Brazzaville)	
Kongon demokraattinen tasavalta	67
(Kongo-Kinshasa)	
Korean demokraattinen kansantasavalta	66
(Pohjois-Korea)	
Korean tasavalta (Etelä-Korea)	85

Kosovo	45
Kreikka	58
Kroatia	61
Kuuba	61
Kuwait	70
Kypros*	60
Laos	51
Latvia	50
Lesotho	36
Libanon	69
Liberia	59
Libya	69
Liechtenstein	71
Liettua	48
Luxemburg	64
Madagaskar	39
Madeira	58
Makedonia*	51
Malawi	46
Malediivit	62
Malesia	51
Mali	39
Malta	62
Marokko	68
Marshallinsaaret	59
Martinique	52
Mauritania	41
Mauritius	52
Meksiko	48
Mikronesia	55
Moldova*	44
Monaco	69
Mongolia	40
Montenegro	51
Mosambik	44
Myanmar (Burma)	59
Namibia	36
Neitsytsaaret (USA)*	50
Nepal	43
Nicaragua	44
Niger	45
Nigeria	67
Norja*	71
Norsunluurannikko	71
Oman	67
Pakistan	40
Palau	64

Palestiinalaisalue*	70
Panama	56
Papua-Uusi-Guinea	57
Paraguay	36
Peru	57
Portugali*	60
Puerto Rico	56
Puola	55
Qatar	72
Ranska*	66
Romania	53
Ruanda	42
Ruotsi*	63
Saint Kitts ja Nevis	63
Saint Lucia	73
Saint Vincent ja Grenadiinit	70
Saksa	61
Salomonsaaret	54
Sambia	59
Samoa	53
San Marino	57
São Tomé ja Príncipe	64
Saudi-Arabia	71
Senegal	48
Serbia*	54
Seychellit	67
Sierra Leone	50
Singapore	70
Slovakia	56
Slovenia	57
Somalia	60
Sri Lanka	47
Sudan	72
Suriname	42
Swazimaa	38
Sveitsi	77
Syyria	81
Tadžikistan	40
Taiwan	64
Tansania	45
Tanska*	68
Thaimaa	59
Togo	49
Tonga	44
Trinidad ja Tobago	70
Tšad	52
Tšekki	56

Tunisia	53
Turkki*	58
Istanbul*	60
Turkmenistan	64
Uganda	40
Ukraina	47
Unkari	55
Uruguay	56
Uusi-Seelanti*	69
Uzbekistan	49
Valko-Venäjä	42
Vanuatu	59
Venezuela	90
Venäjä*	53
Moskova*	66
Pietari*	61
Vietnam	56
Viro	51
Yhdysvallat*	68
New York, Los Angeles, Washinton *	74
Zimbabwe	50
Maa, jota ei ole erikseen mainittu*	46

LIITE 4: MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN

Soveltamisala

1 §

Nämä sopimusmääräykset koskevat kotimaassa tapahtuneista muutoista suoritettavaa korvausta.

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

Yleistä

2 §

Muuttokustannuksina korvataan:

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

Muuttoraha

3 §

Muuttoraha suoritetaan korvauksena muutosta aiheutuneista tarpeellisista kustannuksista.

Muuttorahan suuruus määräytyy muuttavien henkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

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

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

Erityissäännöksiä

4 §

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

5 §

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

Laskuun on liitettävä kuitit ja muu luotettava selvitys aiheutuneista kustannuksista.

6 §

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

LIITE 5: TYÖAIKAPANKKISUOSITUS

TYÖAIKAPANKKI

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

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

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

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

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

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

OHJEIDEN SITOVUUS

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

Työaikapankki lainsäädännössä

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

Vuosilomalain 27 §:ssä on määräykset vuosiloman säästämisestä.

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

Palkkaturvalaissa ja työttömyysturvalaissa on säännöksiä, jotka asettavat erityisesti palkkakirjanpitoon liittyviä vaatimuksia tai jotka rajoittavat tai ohjaavat työnantajan ja työntekijän sopimismahdollisuuksia. Verohallituksen lausunnossa

ennakonpidätyksen toimittamisajankohdasta edellytetään, että rahakorvauksen maksuperuste on etukäteen sovittu työaikapankkisopimuksessa.

TYÖAIKAPANKKIA KOSKEVIA MÄÄRITELMIÄ

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

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

Saldolla tarkoitetaan pankin tilillä olevaa aikamäärää.

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

Säästöllä tarkoitetaan aika- tai palkkaerän säästämistä työaikapankkiin.

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

Työaikapankin osatekijällä tarkoitetaan säästettäviä työaikoja ja vapaa-aikoja sekä vapaa-ajaksi muunnettuja rahamääräisiä etuuksia. Osatekijöitä ovat mm. säännöllisen työajan tasoitusjaksoihin sekä liukuvaan työaikaan liittyvät tasauserät, työaikojen lyhennyserät, vuosilomat ja lomarahat, lisä- ja ylityöt sekä vapaa-ajaksi muutetut työaikakorvaukset.

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

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

TYÖAIKAPANKKITILIT JA TYÖAIKAPANKKIIN SIIRRETTÄVÄT ERÄT

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

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

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

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

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

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

TYÖAIKAPANKIN KOKO JA KÄYTTÖ

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

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

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

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

TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄSTÄ SOPIMINEN

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

TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄN SISÄLTÖÄ JA PERIAATTEITA KOSKEVISSA YRITYSKOHTAISISSA NEUVOTTELUISSA HUOMIOON OTETTAVIA SEIKKOJA:

1. JÄRJESTELMÄN PIIRIIN KUULUVA HENKILÖSTÖ

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

Työaikapankkijärjestelmän käyttö yksittäisen henkilön osalta perustuu vapaaehtoisuuteen.

2. TYÖNTEKIJÄN LIITTYMINEN TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄÄN

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

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

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

3. TYÖNTEKIJÄN IRTAUTUMINEN TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄSTÄ TAI SEN MUUTTAMINEN HÄNEN OSALTAAN

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

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

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

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

4. TYÖAIKAPANKIN OSATEKIJÄT

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

Yhtenä työaikapankin merkittävänä osatekijänä on säännöllinen työaika:

- Työaika, joka on tehty työehtosopimuksen tavanomaista säännöllistä työaikaa pidentäen. Neuvotteluosapuolet ovat sopineet siitä, että yrityskohtaisissa

työehtosopimuksissa sovittuja säännöllisen työajan enimmäismääriä voidaan muuttaa yrityskohtaisissa työaikapankkisopimuksissa PALTA ry:n ja keskusjärjestöjen välisten työehtosopimusmääräysten sitä rajoittamatta.

Työaikapankin osatekijöinä voidaan käyttää myös seuraavia eriä:

- Ylityö tai lisätyö. Työaikapankkiin voidaan siirtää työajalta suoritettava perusosa ja ylityökorotusosuus tai vain jompikumpi näistä.
- Ylityökorotusosuus siirretään pankkiin ylityökorotusprosentin mukaisena.
- Viikkolepokorvaus
- Sunnuntaityökorotus
- Liukuvan työajan mukaista saldokertymää (+/-) voidaan pienentää siirtämällä sitä työaikapankkiin edellyttäen, että siitä sovitaan esimiehen kanssa erikseen tapauskohtaisesti.
- Vuosilomasta säästettäväksi sovittu osa
- Lomarahan vapaaksi vaihdettu osa
- Työaikojen lyhennyserät

5. TYÖAIKAPANKIN ENIMMÄISMÄÄRÄT JA ENIMMÄISAJANJAKSO

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

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

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

6. VAPAIEN AJALTA MAKSETTAVIEN ANSIOIDEN MÄÄRÄYTYMINEN

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

Vapaan ajalta maksettava palkka määräytyy ylityökorvauksen perusteena olevan rahan palkan mukaisesti, ellei yrityskohtaisesti sovita muusta määräytymisperusteesta.

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

7. PALKAN MAKSUAJANKOHTA PANKKIVAPAAN AJALTA

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

8. LUONTOISEDUT JA HENKILÖKUNTAEDUT PANKKIVAPAAN AJALTA

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

Henkilökuntaedut ovat yleensä työntekijän käytettävissä pankkivapaata pidettäessä.

9. VAPAIEN PITÄMINEN

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

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

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

10. VAPAIEN LUONNE JA YHTEENSOVITTAMINEN MUIDEN POISSAOLOPERUSTEIDEN KANSSA

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

Pankkivapaa-ajaksi luetaan työntekijän työvuoroluettelon mukaiset työtunnit tai -päivät. Esimerkiksi lauantai ja sunnuntai eivät kuluta työaikapankin saldoa paitsi, jos ne ovat työntekijän työvuoroluettelon mukaisia työpäiviä. Tuntitiliä käytettäessä pankin saldoa vähentäväksi tunneiksi luetaan ne tunnit, jotka muutoin olisivat olleet

säännölliseen työaikaan laskettavia tunteja. Jos työpäivän pituus on 7,50 tuntia, pidetty vapaapäivä vähentää saldoa saman verran.

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

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

Työaikapankkivapaata ei tule sopia päällekkäin muun ennalta tiedossa olevan palkallisen vapaan kanssa. Tällaisia palkallisia vapaita voivat olla vuosiloma, äitiys- ja isyysvapaa ja työajan lyhennysvapaa. Työntekijä voi varhentaa äitiys- ja isyysvapaan ajankohtaa ja näissä tilanteissa suositellaan sovittavaksi, että etukäteen sovitut pankkivapaapäivät siirtyvät.

11. VUOSILOMAN JA LOMARAHAN SÄÄSTÖ TYÖAIKAPANKKIIN

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

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

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

Vuosilomalisä maksetaan normaalisti myös työaikapankkiin siirretyn vuosiloman osalta.

12. LASKELMA TYÖAIKAPANKIN SALDOSTA (TILIOTE)

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

- tiedot voidaan merkitä erillisinä erinä palkkalaskelmalle
- tiedot voidaan merkitä erilliseen tiliotteeseen tai
- tiedot voivat olla ajantasaisesti katsottavissa esim. tietojärjestelmästä.

Laskelma tai tiliote voidaan antaa palkkakausittain, tilin saldon muuttuessa tai vähintään kerran vuodessa viimeistään kalenterivuoden tai tilikauden päättyessä. Laskelma tulee antaa aina työntekijän sitä pyytäessä.

13. PANKKIVAPAA-AJAN PALKASTA MAKSETTAVAT VAKUUTUSMAKSUT

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

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

Työnantajan on myös perittävä palkasta:

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

14. JÄRJESTELMÄN MUUTTAMINEN TAI LAKKAUTTAMINEN

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

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

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

LIITE 6: KORVAAVAA TYÖTÄ KOSKEVA SUOSITUS

Suositus korvaavan työn käytön yhteydessä huomioitavista asioista ja noudatettavista menettelytavoista

Taustaa

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

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

Korvaavan työn määritelmästä

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

Korvaava työ perustuu osapuolten sopimukseen.

Korvaavaa työtä tehdään edellä olevan mukaisesti todetun työkyvyttömyyden aikana.

Korvaavan työn käyttämisen edellytyksistä

Korvaavan työn tekeminen on väliaikainen ratkaisu ja työntekijälle aina vapaaehtoista.

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

Työolojen pitää mahdollistaa korvaava työ; ts. pitää olla työtä, työvälaineitä, tiloja ym. työhön liittyvää, joita voidaan osoittaa työntekijälle. Mitä moninaisempia työpaikan eri työtehtävät ovat, sitä paremmat mahdollisuudet tähän ovat. Työyhteisön toimivuus tulee varmistaa varautumalla korvaavaan työhön ennalta. Työpaikalla olisi hyvä etukäteen selvittää ne 75 työtehtävät ja koulutusmuodot, jotka sopivat ns. korvaaviksi työtehtäviksi.

Työnantaja osoittaa korvaavan työn ja tekee päätöksen työn teettämisestä. Tarjottujen tehtävien tulee olla mielekkäitä ja niiden tekemiseen tulee olla selkeä tarve. Tehtävien tulee olla sellaisia, että henkilön ammattitaito ja kokemus riittävät niistä selviytymiseen. Siksi korvaavan työn käyttämisessä on huomioitava, että työntekijän esimies on jo valmiiksi miettinyt mahdollisuuksia korvaavan työn tekemiseen.

Ensisijainen keino vähentää työpaikan työtapaturmia ja sairauspoissaoloja on ennalta ehkäisevä työsuojelu- ja työterveyshuoltotoiminta. Korvaavan työn käyttöönoton

edellytyksenä on toimiva ja kattava työterveyshuolto, joka on perehtynyt työpaikan olosuhteisiin ja työtehtäviin (työpaikkaselvitykset). Työpaikan vaarojen selvittäminen, arviointi sekä vaarojen ja haittojen poistaminen ovat osa työpaikan normaalia toimintaa yhdessä työntekijöiden ja henkilöstöedustajien kanssa. Korvaavan työn ohessa ja sen sijaan työntekijällä on täysimääräinen oikeus lakisääteisiin kuntoutustoimenpiteisiin.

Työterveyshuollon osalle kuuluu sen määrittäminen, onko työntekijä terveydentilansa suhteen sopiva, rajoituksin sopiva vai sopimaton valittuun korvaavaan työhön. Voidakseen perustella käsityksensä lääkärin tulee tuntea tarkoin suunnitellun korvaavan työn sisältö. Näytön ja osapuolten oikeusturvan takaamiseksi kannanotto tulisi esittää kirjallisessa muodossa. Vastaanottokäynnillä lääkärin tulee siis antaa lausunto ”Suositus korvaavasta työstä”, johon rajoitteet kirjataan. Jos etukäteisharkinta on toteutettu, niin silloin työterveyslääkärin yhteydenotossa voidaan jo heti sopia, mihin työhön työntekijä voidaan sijoittaa lääkärin antamien ohjeiden mukaisesti.

Korvaavan työn konkreettisesta toteutuksesta

Yrityksessä voidaan toimia monin eri tavoin sairaus- ja tapaturmaisten poissaolojen vähentämiseksi. Kun harkitaan em. tarkoituksessa korvaavan työn yleisiä periaatteita sekä menettely- ja toteuttamistapoja, asiaa tulee käsitellä yhteistoiminnassa työnantajan, työterveyshuollon ja työpaikan työsuojeluorganisaation ja henkilöstön kanssa.

Yhteenvetona edellä todetuista korvaavan työn käyttämisen yhteydessä huomioon otettavista asioista voidaan esittää seuraavaa:

Ohjeistus on käsiteltävä yt-menettelyssä

Korvaavan työn ottaminen järjestelmänä käyttöön tulee käsitellä ytmenettelyssä ja työsuojelutoimikunnassa. Myös korvaavaa työtä koskevat yleiset periaatteet ja menettelytavat tulee käsitellä yt-menettelyssä ja ne voidaan kirjata esimerkiksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Tiedottaminen

Kun korvaavan työn toteuttamistavat ja niihin liittyvät periaatteet on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa, tiedotetaan siitä koko henkilökunnalle ja koulutetaan esimiehet tuntemaan toimintatavat ja säännöt.

Korvaavan työn tarpeellisuus ja tarjoaminen

Korvaavan työn tulee olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan vaativuudeltaan henkilön tavanomaista työtä vastaavaa. Korvaava työ voi olla myös oman työn kannalta tarpeellista koulutusta eli sellaista, joka on ammattitaitoa ylläpitävää ja kehittäväää.

Esimiesten tulee jo valmiiksi miettiä mahdollisuuksia korvaavan työn tekemiseen. Kusakin tapauksessa esimies tekee erikseen päätöksen tällaisen työn tarjoamisesta.

Perehdyttäminen

Korvaavaa työtä teetettäessä on syytä selvittää perehdyttämisen tarve, jonka jälkeen työnantajan tulee tarvittaessa huolehtia henkilön asianmukaisesta perehdyttämisestä.

Tasapuolinen kohtelu

Henkilöitä on kohdeltava tasapuolisesti korvaavaa työtä järjestettäessä.

Työkyvyn varmistaminen

Arvion ja päätöksen työkyvystä korvaavaan työhön voi tehdä ainoastaan työpaikan olosuhteita tunteva työterveyslääkäri, joka on myös vastuussa siitä, ettei päätös haittaa vamman tai sairauden normaalia paranemista. Korvaava työ on ratkaisu tilapäiseen työkyvyn laskuun työterveyslääkärimääräilemisen ajan. Tavoitteena on henkilön työssä jatkamisen tukeminen ja paluu omaan työhön.

Työterveyslääkäri esittää työntekijälle korvaavan työn mahdollisuutta, jos sairaus tai vamma ei estä työntekoa kokonaan eikä työnteko vaaranna toipumista. Hän antaa työntekijälle sairauspoissaolotodistuksen, jossa on kuvattu mahdolliset rajoitteet työjärjestelyjä varten sekä rajoitteiden kesto.

Työterveyslääkärimääräilijän tulee myös sopia työntekijän kanssa työkyvyn seurannasta.

Työntekijän suostumus

Henkilön mielipide siitä, että hän selviytyy hänelle osoitetuista töistä, on syytä ottaa huomioon. Korvaavassa työssä sairauden hoito ei saa vaarantua, sairaus tai vamma ei saa työn takia pahentua, sen paraneminen estyä tai hidastua, eikä sairaus leviä. Korvaavan työn teettäminen edellyttää, että henkilö on antanut suostumuksensa korvaavan työn tekemiseen. Vastaavasti menetellään työnantajan tarjoaman koulutuksen osalta.

Työnantajan vastuu

Työnantajan päätöksen pitää perustua työterveyslääkärimääräilijän kannanottoon.

Saatuaan työntekijältä työterveyslääkärimääräilijän kannanoton, johon korvaavan työn mahdollisuus on kirjattu, esimies tekee päätöksen tällaisen työn tarjoamisesta, mikäli työtä on tarjolla.

Työterveyslääkärimääräilijältä varmistetaan työntekijän sopivuus tarjolla oleviin tehtäviin.

Esimies vastaa työturvallisuudesta ja tarvittavasta työhön perehdyttämisestä.

Työntekijän vastuu

Työntekijä antaa halutessaan työterveyslääkärimääräilijälle luvan keskustella esimiehen kanssa korvaavasta työstä.

Työntekijä toimittaa lääkärintodistuksen esimiehelle ja keskustele mahdollisuudesta tehdä korvaavaa työtä. Henkilö voi myös itse esittää halukkuutensa korvaavaan työhön.

Työntekijän tulee ottaa yhteyttä työterveyslääkärimääräilijään, mikäli työkyvyssä tapahtuu muutoksia.

Yksityisyyden suoja

Työnantajan ja työnantajan edustajan on noudatettava yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia käsitellessään korvaavaan työhön liittyviä henkilön terveydentilaa koskevia lääkärintodistuksia ja lausuntoja.

Lainsäädännön mukaan työntekijän sairaus on yksityisasiasia, jota koskevat yksityiskohdat ovat työntekijän ja terveydenhuollon välisiä asioita, ja tiedot kuuluvat työnantajalle vain tarkoin määrätyissä poikkeustapauksissa. Työnantajalla on oikeus saada tieto siitä, onko työntekijä sopiva, rajoituksin sopiva vai sopimaton suunniteltuun työhönsä.

Korvaava työ ei tee tässä suhteessa poikkeusta, vaan sitä koskevat samat säännökset ja määräykset, kuin mitkä koskevat uuden työsuhteen alkaessa tai työsuhteen aikana tehtäviä lakisääteisiä työterveyshuollon tarkastuksia. Työterveyshuollolla ei ole oikeutta välittää sairauteen liittyviä tietoja työnantajalle korvaavan työn määrittämiskään välineeksi, 78 vaan työterveyshuollon tehtävä on arvioida työntekijän työkyky ehdotettuun korvaavaan työhön. Työterveyshuolto voi antaa työnantajalle vain tietoa työkyvystä tai työkyvyttömyydestä.

Palkka, vakuutukset ja sairauspäiväraha

Korvaavaa työtä teetettäessä henkilölle maksetaan samaa palkkaa kuin mitä hän saisi tavanomaisten töidensä tekemisestä.

Vakuutukset sairauden ja tapaturman varalta ovat voimassa korvaavaa työtä tehtäessä.

Korvaava työ ei ole sairauspoissaoloa, joten sen ajalta ei ole oikeutettu sairaus- tai tapaturmapäivärahaan. Korvaava työ keskeyttää jo alkaneen tapaturma- ja sairauspäivärahan maksamisen. Työnantaja ja työntekijä ovat ilmoitusvelvollisia, jos Kela tai vakuutuslaitos on alkanut maksaa korvauksia. Alkavan sairauspoissaolon osalta korvaavan työn mahdollisuus on selvitettävä mahdollisimman pian (Kelan omavastuu-aika).

Korvaavan työn keskeytymiseen on joissakin tapauksissa varauduttava ja oltava ennakolta yhteydessä ao. vakuutuslaitokseen.

Työmatkat

Työmatkojen ja liikkumisen työpaikalla tulee olla turvallista. Korvaavaa työtä arvioitaessa on huomioitava myös sairauden tai tapaturman vaikutus työmatkojen kulkemiseen. Työpaikalla tulee varmistaa turvallinen liikkuminen, mikäli sairaus tai vamma aiheuttaa liikuntarajoitteita tai – esteitä.

Korvaava työ voi sovittaessa olla etättyötä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia korvaavan työn tekemisestä mahdollisesti syntyvien ylimääräisten matkakustannusten korvaamisesta.

Tapaturmatilastointi

Jos työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, ei korvaavan työn tekeminen saa johtaa siihen, että tapaturmia ei kirjata ja tutkita normaalisti. Korvaavasta työstä huolimatta työnantajan on pidettävä tapaturmavakuutuslain mukaista tapaturmaluetteloa ja tehtävä tarpeelliset ilmoitukset. Tapaturmiin ja sairauksiin liittyvät mahdolliset tutkimukset ja selvitykset sekä tilastointi tehdään asianmukaisesti.

Järjestelmän toimivuuden seuranta

Työpaikalla on hyvä olla seuranta- ja tilastointijärjestelmä, josta selviää kuinka paljon ja millaisia korvaavan työn tai koulutuksen tapauksia on toteutunut. Seuranta on tärkeää toteuttaa sekä yksilö- että yritystasolla. Yksilön kohdalla on oleellista saada palautetta myös siitä, autoiko vai haittasiko korvaavan työn tai koulutuksen vastaanotto paranemista. Seuranta- ja palautetiedot käsitellään järjestelmän kehittämistarpeiden tunnistamiseksi työsuojelutoimikunnassa ja/tai yhteistoimintamenettelyssä.

Toimintamalli kaaviona

Alla on kuvattu toimintamalli kaaviokuvana tilanteessa, jossa selvitetään mahdollisuutta korvaavan työn käyttämiseen.

Toimintamalli kaariona korvaavaa työtä käytettäessä

