

Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n

ja

Teollisuusliitto ry:n

välinen

TYÖEHTOSOPIMUS

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÄT

6.2.2023-30.11.2024

978-952-238-300-6
978-952-238-301-3 (pdf)

ASIAHAKEMISTO	15
TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	35
TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS	42
I YLEISIÄ SOPIMUSMÄÄRÄYKSIÄ.....	42
1 SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA	42
2 SOPIMUKSEN SITOVIUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS	43
3 TYÖRAUHAVELVOITE	43
3.1 Työrauhaa vaarantavat kiistat ja toimenpiteet niiden lopettamiseksi.....	44
4 ENNAKKOILMOITUS TYÖTAISTELUISTA	46
5 PERUSOIKEUDET.....	47
6 TYÖNJOHTO-OIKEUS.....	47
7 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO.....	47

II	PALKKAUS	48
8	TYÖNVAATIVUUS JA TYÖKOHTAINEN PALKANOSUUS	48
8.1	Työnvaativuus	48
8.2	Työkohtainen palkanosuus	55
9	PÄTEVYYS JA HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSUUS	55
9.1	Pätevyys	55
9.2	Henkilökohtainen palkanosuus	55
10	ALLE 18-VUOTIAAT TYÖNTEKIJÄT, OPISKELIJAT, HARJOITTELIJAT JA TYÖRAJOITTEISET	56
10.1	Alle 18-vuotiaat työntekijät, opiskelijat ja harjoittelijat	56
10.2	Työrajoitteiset.....	58
11	TYÖNTEKIJÄN PALKKA	58
11.1	Työntekijän peruspalkka	58
11.2	Käytettävät palkkaustavat	58
11.3	Aika- ja suorituspalkkojen kehityksen vertailu.....	62
11.4	Paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä.....	62
12	TYÖNTUTKIMUKSET	63
13	AIKA- JA SUORITUSPALKKOJA TÄYDENTÄVÄT TULOSPALKKIOT	64
13.1	Tulospalkkiojärjestelmän laatiminen ja käyttöö- otto.....	64
13.2	Tulospalkkion käsittely palkkahallinnossa.....	64

14	ERILLISET LISÄT JA PALKKIOT.....	64
14.1	Tilapäinen poikkeama taikka poikkeuksellinen haitta tai hankaluus työolosuhteissa	64
14.2	Vuorotyölisät	65
14.3	Ilta- ja yötyölisät	66
14.4	Palvelusvuosilisä.....	66
14.5	Ammattitutkintopalkkiot.....	68
15	TUNTIPALKKAISEN TYÖNTEKIJÄN KESKITUNTIANSIO	69
15.1	Keskituntiansion käyttö ja laskeminen.....	69
15.2	Keskituntiansion käyttöajankohdat	70
15.3	Uusi työntekijä ja eräät muut erityistilanteet	70
16	PALKANMÄÄRITYSJAKSO JA SEN MUUTTAMINEN	71
17	KUUKAUSIPALKKAA KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET	71
17.1	Ansionmenetyksen korvaaminen	71
17.2	Eräiden korvausten kuukausipalkkajakaja	71
17.3	Osa-ajan palkka.....	72
17.4	Osa-aikatyö	72
18	PALKAN MAKSAMINEN	72

III	TYÖAIKA JA VUOSILOMA.....	73
19	SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA	73
19.1	Säännöllisen työajan pituus	73
19.2	Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä	75
19.3	Työajan tasaamislisät ja niiden maksaminen ...	76
19.4	Työtuntijärjestelmä	77
19.5	Työaikamuodon muutokset	79
19.6	Yleisiä määräyksiä työajan järjestämisestä.....	79
19.7	Työajan järjestäminen paikallisesti sopien, säännöllisen työajan lisääminen sekä vähentäminen	80
19.8	Työaikapankki	83
20	SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTYMINEN JA SUNNUNTAITYÖ	85
20.1	Vuorokautinen ylityö	85
20.2	Viikoittainen ylityö.....	85
20.3	Työajan enimmäismäärä	86
20.4	Lisätyö	86
20.5	Vapaapäivänä tehdyn työn korvaaminen (TES-ylityö)	87
20.6	Paikallisesti sovittava ylityölisä (yksi ylityökäsite).....	88
20.7	Vuorotyölisä ylityöajalta	90
20.8	Sunnuntaityö	90
20.9	Pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona tehty työ	90
20.10	Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen ja sen korvaaminen.....	91
20.11	Hälytysluntoinen työ	92
20.12	Varallaolo	93

21	VUOSILOMA	94
21.1	Vuosiloman pituus ja antaminen	94
21.2	Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus (koskee 14 työpäivän ansaintasäännön piirissä olevia).....	95
21.3	Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka ja lomakorvaus	97
21.4	Vuosilomapalkan maksaminen.....	98
21.5	Lomaraha.....	98
IV	TYÖKOMENNUKSET JA KORVAUKSET	101
22	TYÖSKENTELETTY VARSINAISEN TYÖPAIKAN ULKOPUOLELLA.....	101
22.1	Varsinaisen työpaikan määrittely	101
22.2	Matkustamisvelvollisuus ja työkomennuksesta ilmoittaminen	101
22.3	Työmatkan ja matkavuorokauden alkaminen ja päättyminen	102
22.4	Työkomennuksesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen.....	102
22.5	Asunnon hankkiminen	105
22.6	Erikoismääräyksiä	106
22.7	Työ ulkomailla	108
22.8	Eräät poikkeusmääräykset.....	108
22.9	Paikallinen sopiminen	108

23	ARKIPYHÄKORVAUS SEKÄ MUITA KORVAUKSIA JA ETUJA.....	109
23.1	Korvattavat arkipyhät.....	109
23.2	Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytykset	109
23.3	Muita korvauksia ja etuja	110
V	TYÖTURVALLISUUS JA TYÖSUOJELU	112
24	YLEISET TYÖTURVALLISUUSMÄÄRÄYKSET ..	112
25	HENKILÖNSUOJAIMET JA SUOJAVAATETUS ...	113
26	TYÖTERVEYSHUOLTO	113
26.1	Tyky-toiminta	114
27	TYÖSUOJELUA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	114
27.1	Työsuojeluyhteistoiminnan järjestäminen	114
27.2	Toimikunta ja muut yhteistoimintaelimet	115
27.3	Työsuojeluhenkilöstön tehtävät.....	115
27.4	Koulutustarve ja säädösten hankkiminen.....	116
28	TYÖSUOJELUVALTUUTETUN JA TYÖSUOJELUASIAMIEHEN TOIMINTAEDELLYTYKSET	116
28.1	Vapautus työstä	116
28.2	Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus.....	119
28.3.	Toimitilat	120

29	HENKILÖSTÖN EDUSTUSTEHTÄVÄN HOITAMISEN VAIKUTUKSET TYÖSUHTEESEEN, TYÖTEHTÄVIIN JA PALKKAAN.....	121
30	TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TYÖSUHDETURVA.....	122
30.1	Työsopimuksen irtisanominen ja työsuojelu- valtuutetun lomauttaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä	122
30.2	Työsopimuksen irtisanominen työsuojeluvaultuutetun henkilöstä johtuvasta syystä	123
30.3	Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena käsitteleminen	124
30.4	Työsuojeluvaultuutetun ehdokas- ja jälkisuoja	124
30.5	Korvaukset	125
30.6	Varamiehet.....	125
	VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	126
31	TYÖKYVYTTÖMYYS, RASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAA SEKÄ TILAPÄINEN HOITOVAPAA	126
31.1	Työkyvyttömyys.....	126
31.2	Raskaus- ja vanhempainvapaa	134
31.3	Lapsen sairastuminen	135
31.4	Sairausajan tai raskaus- ja vanhempainvapaan palkasta tehtävät vähennykset	138

32	LÄÄKÄRINTARKASTUKSET.....	139
32.1	Ansionmenetyksen korvaaminen lakisääteisen lääkärintarkastuksen ajalta	139
32.2	Ansionmenetyksen korvaaminen muiden lääkärintarkastusten ajalta.....	140
32.3	Työhöntulotarkastus	143
32.4	Korvausperuste ja vähennykset.....	143
VII	TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN	144
33	SOVELTAMISALA.....	144
34	TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ.....	145
34.1	Lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä.....	145
34.2	Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet	145
34.3	Purkamisen ja purkautuneena käsittelemisen perusteet	145

35	TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ	146
35.1	Irtisanomisen perusteet.....	146
35.2	Työvoiman vähentämisjärjestys	146
35.3	Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työsopimus	146
35.4	Työntekijän takaisin ottaminen	147
36	TYÖLLISTYMISSVAPAA.....	147
36.1	Työllistymisvapaan tarkoitus	147
36.2	Työllistymisvapaan pituus	148
36.3.	Työllistymisvapaan käyttäminen	148
37	TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ	149
37.1	Lomauttamisen perusteet	149
37.2	Työvoiman vähentämisjärjestys	149
37.3	Lomautusilmoitusaika	150
37.4	Lyhennetty työaika	150
37.5	Paikallinen sopiminen	150
37.6	Lomautuksen siirtäminen	150
37.7	Lomautuksen keskeyttäminen.....	150
37.8	Muu työ lomautusaikana	151
37.9	Työsuhteen päättyminen lomautuksen aikana.	151

38	TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISAJAT JA TYÖSUHTEEN KESTOAJAN MÄÄRÄYTYMINEN	152
38.1	Irtisanomisajat	152
38.2	Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen.....	153
38.3	Työsuhteen kestoajan määräytyminen	153
38.4	Määräajan laskeminen	154
39	TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISMENETTELY ...	155
39.1	Irtisanomisperusteeseen vetoaminen.....	155
39.2	Työntekijän kuuleminen.....	155
39.3	Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä.....	155
39.4	Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen	156
40	NEUVOTTELUMENETTELY TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ VÄHENNETTÄESSÄ	156
41	KORVAUKSET TYÖSOPIMUKSEN PERUSTEETTOMASTA PÄÄTTÄMISESTÄ JA TYÖNTEKIJÄN PERUSTEETTOMASTA LOMAUTTAMISESTA.....	158
41.1	Korvausten määräytyminen	158
41.2	Yhden korvauksen periaate ja korvauksen suhde hyvityssakkoon.....	158
41.3	Menettelytapamääräysten rikkominen	159
42	TOIMIVALTAINEN TUOMIOISTUIN JA KANNEAIKA.....	159

VIII	LUOTTAMUSMIEHET, PAIKALLINEN SOPIMINEN JA ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN.....	160
43	LUOTTAMUSMIEHET	160
43.1	Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus.....	160
43.2	Luottamusmiehen asema.....	161
43.3	Luottamusmieskelpoisuus ja luottamusmiehen valitseminen	161
43.4	Luottamusmiehen toimintaedellytykset	165
43.5	Luottamusmiestehävän hoitamisen vaikutukset työsuhteeseen, työtehtäviin ja palkkaan.....	174
43.6	Luottamusmiehen työsuhdeturva	175
44	PAIKALLINEN SOPIMINEN	179
44.1	Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen.....	179
44.2	Paikallisen sopimisen osapuolet.....	179
44.3	Paikallisen sopimuksen sitovuus.....	180
44.4	Paikallisen sopimuksen muoto ja kestoaika....	180
44.5	Paikallisen sopimisen valmiudet ja sopimusten seuranta	180
44.6	Paikallisen sopimuksen jälkivaikutus	181
44.7	Yhteistoiminta suomalaisessa yritysryhmässä.....	181
44.8	Yhteistoimintalain mukaisen vuoropuhelun toteuttaminen yritysryhmissä	182
45	ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN.....	182
45.1	Neuvotteluvollisuus ja painostuskielto.....	182
45.2	Paikallinen neuvottelujärjestys.....	182
45.3	Liittojen myötävaikutus	183
45.4	Erimielisyysmuistio ja työtuomioistuin	183

IX	ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ JA MUITA ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	185
46	ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	185
46.1	Alihankinta.....	185
46.2	Vuokratyövoima.....	185
46.3	Ulkopuolisesta työvoimasta tiedottaminen	188
46.4	Tilaaajan vastuu ja selvitysten hankkiminen	188
46.5	Kokoontuminen työpaikalla	189
46.6	Tiedotustoiminta.....	190
46.7	Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen.....	190
47	KOULUTUS	191
47.1	Ammatillinen koulutus	191
47.2	Yhteinen koulutus	191
47.3	Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat.....	192
47.4	Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja koulutussopimukseen perustuva koulutus.....	194
	OHJEITA PAIKALLISEN SOPIMISEN TUEKSI	197

ASIAHAKEMISTO

Aattopäivä.....	74, 78, 85, 90
Adoptio	135
Aikapalkka.....	38, 58-60, 61-62
— aikapalkkaosuus.....	60
— aikapalkkojen kehitys	62
— henkilökohtainen aikapalkka	60-62, 64, 67, 69,70, 71, 90, 98, 104, 130, 148, 191, 200
— kuukausipalkka	50-54, 57, 67, 71-72, 77, 82, 85-86, 90, 97, 98, 129, 147, 191, 193
Alihankinta	185-190
Allekirjoituspöytäkirja (TES).....	35-41
—aikapalkat.....	38
—henkilökohtainen palkanosuus.....	38
—keskituntiansion korotus.....	39
—palkkaperusteiden korotus	39
—palkkojen korottaminen	36-39
—suorituspalkat.....	38
—työehtosopimuksen allekirjoittaminen.....	35
—työryhmät.....	40
Ammattiosasto	44, 160, 161-162, 164-165, 178, 190, 193
Ammattitutkintopalkkiot.....	68
Ammattiyhdistysjäsenmaksu	190
Ansionmenetyksen korvaaminen kuukausipalkkatyössä.....	71
Arkipyhäkorvaus.....	109-110
Arkipyhäviikot.....	78, 87
Asevelvollisuus.....	70, 100, 153-154
Asunnon hankkiminen	105-106
Ateriakorvaus.....	104, 191, 193

Asiahakemisto

Eläkkeelle siirtyminen	100
Erikoisammattitutkintopalkkio	68
Erilliset lisät	39, 64-66
—palvelusvuosilisä.....	66-68, 81, 82, 94, 198, 202
—poikkeuksellinen haitta tai hankaluus.....	64-65
—tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa.....	64-65
—tulospalkkiolisä.....	64, 69, 95, 198
—vuorotyö, ilta- ja yötyö	65-66
Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen	44-46, 63, 161, 165, 178, 182-184
—neuvotteluvollisuus.....	182-183
—paikallinen neuvottelujärjestys erimielisyysasioissa.....	182-183
—työtuomioistuin.....	183-184
Erimielisyysmuistio	183-184
Hammassairaus.....	142
Harmaan talouden torjunta	189
Harjoittelijat/työharjoittelijat	56-58, 169, 194
Hautauspäivä.....	110
Helatorstai.....	78, 90, 109
Henkilökohtainen palkan osuus.....	39, 55-56, 58-60
—ammattinhallinta	55
—huolellisuus.....	55
—mittausjärjestelmä.....	55
—monitaitoisuus.....	55
—määrä	56
—porrastusryhmät	56
—työtulos	55
Henkilönsuojaimet.....	113
Henkilöstöryhmän edustaja (yt-lain mukainen).....	193

Hinnoitteluperuste.....	60-61, 169
Hyvityssakko	46, 158
Hälytysluontoinen työ.....	92-93
Hälytysraha	71, 92-93
Hätätyö.....	66, 79, 95
Hääpäivä	110
Ikääntyneet työntekijät.....	134
Iltatyö	66
Itsenäisyyspäivä.....	78, 110, 154
Joulu	74, 78, 90, 107, 109, 154
Juhannus	74, 78, 90, 107, 109, 154
Karenssipäivä.....	130-131, 133, 135, 137, 140
Karkearyhmittely	49, 52-53, 198
Keskituntiansio	39, 61, 69-70,
.....	85-86, 90, 92-93, 95-97, 104, 109,
.....	111, 129, 131, 134-135, 137, 152,
.....	153, 171, 191, 193
—keskituntiansion korotus.....	39
—keskituntiansion laskeminen.....	69-70
—käyttöajanjaksot.....	70
Kokoontuminen työpaikoilla	189-190
Kolmivuorotyö.....	65-66, 74-75, 75-77, 80, 90-92, 94-95
—keskeytymätön.....	65-66, 74-75, 77, 90-92, 94-95
—keskeytyvä	74-75, 77
Komennuspaikka	93, 102, 105-107
Konserniyhteistyöhön valittu edustaja.....	179, 181
Korvaava työ.....	133

Asiahakemisto

Korvauksia ja etuja	109-111
—hautauspäivä	110
—hääpäivä	110
—kutsunta	72, 110-111
—merkkipäivät	110
—reservin harjoitukset	110-111
—väestönsuojelu	111
Kotimatkat	107
Koulutus.....	50, 63, 72, 77, 88, 91, 116, 122, 123, 133, 136, 144, 146-149, 153-154, 162, 166, 173, 175, 176, 181, 185, 191-195
— ammatillinen koulutus	57, 72, 88, 122, 136, 144, 175, 191, 194
— ay-koulutus	88, 185, 192, 194
— koulutusaineisto	50
— koulutustyöryhmä	40, 88, 193
— suunnitelma.....	195
— yhteinen koulutus.....	88, 185, 191-192, 201
Kuormitus	49
Kutsunta.....	72, 110-111
Kuukausipalkka	50-54, 57, 67, 71-72, 77, 82, 85-86, 90, 97, 98, 129, 147-148, 191, 193
Laboratoriotutkimukset.....	141-142
Lapsen sairastuminen.....	77, 87, 91, 128, 135-138
— vaikeasti sairaan tai vammaisen lapsen hoito.....	137
Lauantai	66, 69, 78, 85, 90, 109-110, 154
Lepoaika	79, 81, 199
Lomanmääräytymisvuosi.....	67, 97, 99, 100
Lomarahaa	73, 82, 94, 98-100, 200
Lomautus	76, 88, 109, 122-123, 125, 132-133, 144-145, 146, 149-151, 154, 156-159, 167, 173, 175-176, 179, 186-187, 195, 201, 203

— erimielisyystapaukset.....	159
— kanneaika	159
— keskeyttäminen	150
— korvaukset (perusteen rikkominen).....	158-159
— lomautusilmoitus/-aika.....	132, 145, 150-151, 154, 201
— lyhennetty työaika.....	150
— muu työ	151
— neuvottelumenettely (yt).....	156-158
— paikallinen sopiminen	150
— perusteet	149
— siirtäminen.....	150
— työsuhteen päätyminen ja työnantajan korvausvelvollisuus.....	151-152
— työvoiman vähentämisjärjestys.....	149
Loppiainen	78, 90, 109
Luottamusmies.....	36-40, 44-45, 59, 62, 63, 68, 71, 76, 77, 80-83, 89, 98, 108, 120,123, 128, 155, 160-184,187-188, 193, 197-203
— ammatillinen kehittyminen ja eteneminen.....	174
— ammattiosasto	161-165
— ansiokehitys	174-175
— ansionmenetyksen korvaaminen.....	171-173
— asema	161, 163, 164, 177-179
— asemaan liittyvät ongelmatilanteet	177-179
— ehdokassuoja	178
— ilmoitusvelvollisuus.....	164
— jälkisuoja	178
— kelpoisuus	161-162
— korvaus työsopimuksen laittomasta lakkauttamisesta.....	178-179

Asiahakemisto

- koulutus 173, 192-193
- kuukausikorvaus 39, 172-173
- liikkeen luovutus 163
- lomautus 175-176
- luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus 160-161
- luottamusmies- ja työsuojelutehtävien
yhdistäminen 163, 171
- paikallinen neuvottelujärjestys 182-183
- pääluottamusmies 36-40, 44-45, 62, 68,
..... 71, 76, 80-83, 89-90, 98, 108, 120,
..... 128, 162-184, 187-188, 192-194, 197-203
- pääluottamusmiehelle
annettavat tiedot 166-171, 188-189
- pääluottamusmiehen palkka
(kokonaan työstä vapautettu) 172
- siirto 174
- tehtävät 164-165
 - perustehtävät 164-165
 - työpaikalla sovittavat tehtävät 165
- tietojen luottamuksellisuus 166, 170
- tiettyä tehtävää varten asettaminen 163, 164, 201
- toimialue ja lukumäärä 162, 164, 169, 171,
..... 174-175, 179, 183, 201
- toimitila 173
- työsopimuksen irtisanominen 175-178
- työsopimuksen purku 177
- työsuhde 174
- vaali 162, 171, 178
- vapautus työstä 171
- vastuualue 162
- varaluottamusmies 164, 177, 193
- varapääluottamusmies 162, 164, 173, 176, 193

—yhtiöittäminen, toimintojen yhdistäminen.....	163
—ylityökorvaus	172
Lyhennetty työaika/-viikko	88, 150
Lääkärintarkastus.....	110, 126, 139-143
—aikaisemmin todettu sairaus	141
—ansionmenetyksen korvaaminen.....	139-143
—hammassairaus.....	142
—hoidon määrittelemine n	141
—ilmoitusvelvollisuus.....	140
—korvausvelvollisuuden ulkopuolelle jäävät tapaukset.....	140
—laboratorio- ja röntgentutkimukset	141-142
—lakisääteiset tarkastukset	139
—matkakustannukset ja päiväraha	139, 143
—raskauden aikaiset tarkastukset ja tutkimukset.....	142
—syöpäsairaus.....	141
—työajan tarpeettoman menetyksen välttäminen	140
—työhöntulotarkastus.....	143
—uusi sairaus	141
Lääkärintodistus.....	128, 133, 142
—epäselvyydet	128
—taannehtiva.....	127
—työterveyslääkäri.....	127, 133
Maanantai	79
Majoittumiskustannukset.....	105
Makuupaikka	102,104
Makuutila.....	106
Malmikaiivokset	43

Asiahakemisto

Matkatyö.....	101-108, 200, 203
—aiheeton poissaolo	107
—asunnon hankkiminen.....	105-106
—ateriakorvaus.....	104
—ilmoitusvelvollisuus.....	101
—kiireellinen työkomennus	101
—komennuspaikka	93, 102, 105-106
—kotimatkat juhlapyhien yhteydessä.....	107
—lepoaika.....	102
—matka-ajan korvaus.....	103-104
— komennuspaikkakunnalla	106
—matkakustannukset	102-103, 106-107
— ammatillisessa koulutuksessa.....	191
— komennuspaikkakunnalla.....	106
—matkan alkaminen ja päättyminen	102
—matkavuorokausi.....	102
—matkustamisvelvollisuus.....	101
—oman auton käyttö	102, 106, 203
—paikallinen sopiminen.....	108, 200
—päiväraha.....	103-104, 107-108, 130, 139, 143
—rajanpintatyöt.....	108
—Ruotsia koskevat poikkeussäännökset.....	108
—ulkomailla suoritettava matkatyö	108, 203
—varsinainen työpaikka.....	101
—yöpymiskustannukset	105
Monitaitoisuus	55
MTHL ry.....	43
Määräajan laskeminen	154
Määräaikainen työsopimus	146

Neuvottelujärjestys	45, 78, 160, 162, 164, 166, 182-184, 197
— paikallisen sopimisen neuvottelujärjestys.....	182-183
— paikallinen neuvottelujärjestys erimielisyysasioissa.....	182-183
Neuvotteluvollisuus	182
Noudattamisvelvollisuus (TES:n).....	43
Nuoret työntekijät	39, 56-58
Oman auton käyttö.....	102, 106, 203
Opintovapaa.....	153
Opiskelijat.....	56-57, 194, 198, 202
Oppisopimus.....	57-58, 144, 198
Osa-aikatyö.....	67, 72, 97, 109, 156-158, 169
Osa-ajan palkka	72
Paikallinen sopiminen (käsite).....	160, 179-183
— paikallisen sopimisen neuvottelujärjestys.....	182-183, 197
— paikallisen sopimisen valmiudet ja sopimusten seuranta	180-181
— paikallisen sopimisen työryhmä	180-181
— sopimuksen jälkivaikutus	181
— tavoitteet	160
— työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavat paikalliset sopimukset	197-201
— työsopimustasoinen paikallinen sopiminen.....	202-203
Palkanmaksu/-kausi (tilikausi).....	37-38, 66, 68-70, 77, 86, 98-99, 132, 151, 199
Palkanmääritysjakso	71, 72, 199

Palkkaperusteet

—harjoittelijat	56-58
—henkilökohtainen palkan osuus	39, 55-56
—hinnoitteluperuste	60-61, 169
—karkearyhmittely.....	49, 52-53, 198
—muu paikallisesti sovittu työnvaativuuden määrittämistapa.....	54, 198
—nuoret työntekijät.....	56-58
—palkkaryhmät.....	50-54, 55-56, 167, 168
—paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä	62, 198
—peruspalkka.....	48, 56, 58-62, 70
—työkohtainen kuukausipalkka	50-54
—työkohtainen tuntipalkka	50-54
—töiden vaativuusryhmittely	49-55
Palkkaryhmät.....	50-54, 55-56, 167, 168
Palkkaustavat	58-60
Palvelusvuosisilä.....	66-68, 81, 82, 94, 198, 202
— vaihtaminen vapaaseen	68, 202
Perusoikeudet.....	47
Peruspalkka.....	48, 56, 58-62, 70
Pitkäperjantai	109
Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus.....	64-65
Poissaolo	72, 87, 94, 97, 101, 107, 109-111, 126, 128, 129, 130, 134-138, 145
Päiväraha.....	103-104, 107-108, 130, 139, 143
Pääluottamusmies	36-40, 44-45, 62, 68, 71, 76, 80-83, 89-90, 98, 108, 120, 128, 162-184, 187-188, 192-194, 197-203
Pääluottamusmiehen varamies.....	162, 164, 173, 176-177, 193

Pääsiäinen	78, 90, 107, 109
Rajanpintatyöt.....	108
Raskaus.....	142
Raskaus- ja vanhempainvapaa (ent. äitiys- ja isyysvapaa).....	126, 134, 138, 153
Rationalisointi.....	63
Reservin harjoitukset	88, 110-111
Rinnakkaissopimuskielto.....	42
Ryhmähenkivakuutus.....	111
Röntgentutkimukset.....	141-142
Sairaus.....	77, 107, 110, 126-133, 135, 137-143
Sairauspoissaolojen hallinta.....	128
Sairausajan palkka	77, 107, 110, 126-133, 135, 137-143
—epidemiat	127
—epäminen.....	132
—ilmoitusvelvollisuus.....	126
—karenssipäivä	130-131, 134, 133, 135, 137, 140
—korvausajanjaksot	129-131, 137
—korvausperuste.....	129
—lapsen sairaus.....	128, 135-138
—maksuajankohta	132
—oma ilmoitus	128-129, 201
—palkkaetujen väärinkäyttö.....	129
—sairastuminen kesken työpäivän	131
—saman sairauden uusiutuminen.....	131
—työtapaturma	113, 117, 130
—työterveyslääkäri.....	127, 133
Sairausvakuutuslaki	130, 131, 134-135, 137, 139, 142
Siviilipalvelus	100, 100-111, 136, 153-154

Asiahakemisto

Sopimuksen sitovuus (TES:n)	43
Sotilaalliseen kriisinhallintaan osallistuminen	153
Soveltamisala (TES:n).....	42-43
Sunnuntaityö	79, 90
— sunnuntaityölisä	69, 90, 92, 95, 167-168, 171, 200
Suojavaatetus	113
Suorituspalkka(työ).....	38, 58-62, 69, 72, 202
—hinnoitteluperuste	60-61, 169
—keskeytyminen	61
—palkkatakau.....	60
—suoran urakan keskeyttäminen	61
—tietojen saantioikeus	61
—yksikköhinnan pysyvyys	61
—yksikköhinnasta sopiminen	61
Takaisinottovelvollisuus	147, 195, 203
Tavanomainen työvaatetus.....	113
Teollisuusliitto ry:n hallintoelimien kokoukset	111
TES-ylityö.....	73, 87-88
Tiedotustoiminta	
—henkilöstön keskinäinen	190
—kokoontuminen työpaikoilla	189-190
Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa.....	64-65
Tulospalkkio/-lisä	64, 69, 95, 198
Tuntipalkka (kuukausipalkkainen)	67, 71
Tutkintopalkkio.....	68
Tyky-toiminta	114
Työaika	73-94
—järjestäminen.....	79-84
—keskimääräinen viikkotyöaika	73-94

—lepoaika.....	79-80, 199
—lisääminen ja vähentäminen.....	80-82
—lyhentäminen	75-77
—ruokailu.....	79, 80, 199
—sunnuntaityö	79, 90
—säännöllinen.....	65-66, 69-94, 97, 102, 104, 109, 111, 120, 129, 131, 137, 139, 143, 172, 191-192, 199
—tasaaminen	73-76, 84, 94-95, 110, 199, 200
—tasaamislisä.....	69, 76-77, 95, 199
—tasoittumisjakso	74, 77-78, 80-81, 83, 199
—työaikakokeilu	39-40
—työaikalaki	40, 73, 78, 80, 81, 84-85, 88-89, 91
—työaikapankki	81, 83-84, 94, 199-200
—työtuntijärjestelmä	72, 74-79, 81-82, 85-87, 90-91, 98, 104, 110-111, 129-130, 134-135, 148, 199
—työtuntijärjestelmän muutokset	78-79, 81, 199
—työviikko.....	67, 73, 79, 81, 85-88, 91, 138, 152, 199
—työvuorokausi	66, 73, 79, 81, 85, 86-87, 91, 93 102, 104, 199
—vapaapäivät.....	74, 78, 87, 91-92, 104, 107, 136
—virvokkeiden nauttiminen.....	80
—ylityö.....	69, 73, 85-93, 95, 120, 167-169, 172, 200
Työehtosopimus	
—allekirjoituspöytäkirja.....	35-41
—noudattamisvelvollisuus	43

Asiahakemisto

—sitovuus.....	43
—soveltamisala	42-43
—voimassaolo	47
Työelämässä oppiminen.....	194
Työhöntulotarkastus.....	143
Työkohtainen kuukausipalkka	50-54
Työkohtainen palkan osuus.....	48-55
Työkohtainen tuntipalkka	50-54
Työkomennus.....	101-108, 200
—ilmoitusvelvollisuus.....	101
—kiireellinen työkomennus	101
Työkyvyn johtaminen	134
Työllistymisvapaa	147-148, 203
Työmatka	102-108, 137, 203
Työnjohto-oikeus	47, 73
Työntutkimukset	63
Työn vaativuuden määrittely	48-55
—karkearyhmittely.....	49, 52-53, 198
—töiden vaativuusryhmittely	48-55
Työnvaativuustyöryhmä	50
Työpaikkakäynnit	189-190
Työpaikkaohjaaja.....	194-195
Työpalkat	48-62
Työrajoitteiset	56, 58
Työrauhavelvoite	43-46, 160-161, 165, 177
Työsopimuksen irtisanominen	122-123, 145-147, 155-160
— erimielisyystapaukset.....	159
— ilmoitus	155-156
— irtisanomisajat	152-154
— irtisanomisajan noudattamatta jättäminen.....	153
— irtisanoutuminen	144, 151-152

— kanneaika	159
— korvaukset (perusteen rikkominen).....	158-159
— neuvottelumenettely (yt).....	156-158
— perusteet	146, 155
— perusteiden ilmoittaminen.....	156
— toimittamisaika.....	155
— työntekijän kuuleminen.....	155
— työvoiman vähentämisjärjestys.....	146, 149
— luottamusmiehen.....	175-178
— työsuojeluvaltuutetun	123-125
— varoitus	166
Työsopimuksen purkaminen.....	124, 144, 145, 151, 155-156, 158, 177
Työsopimuksen purkautuminen.....	124, 145, 158, 177
Työssäoppiminen	147-148, 194-195
Työsuhteen kestoajan määräytyminen.....	153-154
Työsuojelu.....	112-118
Työsuojeluasiamies.....	116-118, 119-120, 163, 191-193, 200
Työsuojelupäällikkö.....	114-115
Työsuojelutoimikunta	114, 115, 119, 124, 192
Työsuojeluvaltuutettu	39, 77, 112, 114-125, 163, 169, 192, 193, 200, 201
— ammattitaidon ylläpitäminen.....	122
— ansiokehitys	121
— ansionmenetyksen korvaaminen.....	119-120
— kuukausikorvaus	119
— liikkeen luovutus	121
— luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen	163, 171, 173

Asiahakemisto

—palkka- ja siirtosuoja.....	121-122
—tehtävät	115
—toimitilat	120
—työsuhde.....	121
—työsuhdeturva	122-124
—vapautus työstä	116-118
—varavaltuutettu	114,-116, 123, 178, 192
—varavaltuutetun työsuhdeturva.....	125
—ylityökorvaus	120
Työtaistelutoimenpide.....	43-46, 165
Työtapaturma	113, 117, 130
Työterveyshoitaja.....	127
Työterveyshuolto	114-115, 128, 134, 139
Työterveyslääkäri.....	127, 133
Työtuntijärjestelmä	72, 74-79, 81-82, 85-87, 90-91, 98, 104, 110-111, 129-130, 134-135, 148, 199
— muutokset.....	78-79, 81, 199
Työtuomioistuin.....	46, 159, 183-184
Työturvallisuus	112-114
—henkilönsuojaimet.....	113
—ilmoitusvelvollisuus.....	112
—pidättäytyminen työstä.....	112
—suojavaatetus.....	113
—yleiset velvollisuudet.....	112
Työuran pidentäminen	134
Työviikko.....	67, 73, 79, 81, 85-88, 91, 138, 152, 199
Työvoiman vuokraus	117, 170-172, 185-189, 201
Työvuorokausi	66, 73, 79, 81, 85, 86-87, 91, 93 102, 104, 199

Töiden vaativuusryhmittely	49-55
—koulutus	49
—oppimisaika.....	49
—työkohtaiset tuntipalkat	50-54
—työnvaativuusryhmä	50-58, 167-169, 198
—työolosuhteet.....	49, 64-65
—työryhmä.....	50
—vastuu.....	49
Ulkomaan päiväraha	108
Ulkomailla suoritettava matkatyö.....	108, 200
—matkustamisvelvollisuus.....	108
—poikkeukset Ruotsin osalta	108
—rajanpintatyöt.....	108
—sovittavat asiat	108
Ulkopuolisen työvoiman käyttö.....	185-189
—alihankinta	185
—harmaan talouden torjunta	189
—tiedottaminen henkilöstön edustajille	188
—tilaajan vastuu ja selvitysten hankkiminen	188-189
—vuokratyövoiman käyttö.....	185-189, 201
—vuokratun työntekijän työsuhteen ehdot.....	185-186
Uudenvuodenpäivä	78, 90, 109
Vajaavuorokausi.....	103
Vapaapäivät.....	74, 78, 87, 91-92, 104, 107
—vapaapäivänä tehty työ	87-88
Vapunpäivä	78, 109, 154
Varallaolo.....	72, 93-94, 203

Asiahakemisto

Varoitus	124, 166, 177
Varsinainen työpaikka.....	101
—varsinaisen työpaikan ulkopuolella työskentely	101-108
Viikkolepo.....	77-78, 91, 92, 203
— viikkolepokorvaus.....	71, 79, 89, 91-92, 95, 203
Viikoittainen ylityö	85-86
Virvokkeiden nauttiminen	80
Voimassaoloaika (TES:n)	47
Vuorokautinen ylityö	85
Vuorotyö	40, 65-66, 73-80, 90-92, 94-95, 98, 114, 137, 167-169, 200
—iltavuorolisä	66
—keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä.....	65-66
—keskeytymätön kolmivuorotyö	65-66, 74-75, 77, 90-92, 94-95
—keskeytyvä kolmivuorotyö	74-75, 77
—päivä- ja kaksivuorotyötä koskeva työajan tasaaminen.....	75-76
—työvuoro.....	75, 80
—vuorotyölisä ylityön ajalta	90
—yövuorolisä	66
Vuokratyövoiman käyttö	185-189, 201
Vuosiloma	64, 66-68, 73, 75, 87, 94-100, 138, 151, 153, 155, 173, 194, 200
—lisävapaapäivät	97
—lomakorvaus	64, 95-97, 98, 100, 151, 153
—lomanmääräytymisvuosi.....	67, 97, 99, 100
—lomaraha	73, 82, 94, 98-100, 200

—työssäolopäivien veroiset päivät.....	94, 138
—vuosilomalaki	66, 73, 94, 97, 138, 151
—vuosilomapalkka.....	64, 73, 95-100, 200
— vuorotyölisien maksaminen loma-ajalta	
kuukausipalkkatyössä.....	98
Väestönsuojelu.....	111
Yhdistymisvapaus.....	47
Yhteinen työpaikka.....	117
Yhteistoiminta	
—kehittämistoiminta	114
—suomalaisessa yritysryhmässä	181
—toteuttaminen	160
—tyky-toiminta	114
—työn- ja aikatutkimukset	63
—työsuojeluyhteistoiminta.....	112, 114-116, 119
—yhteistoimintaelin	115, 119-120, 124, 191-192
—yhteistoimintamenettely	156-158
— yhteistoimintalain mukainen vuoropuhelu	182
Yhteystiedot.....	169
Yleiskorotus.....	37-39
Ylityö	69, 73, 85-93, 95, 120,
.....	167-169, 172, 200
— enimmäismäärän tarkastelujakso	86, 200
— korvaus/lisä	69, 85-86, 87-90, 92, 95, 120,
.....	167-169, 170, 172, 200
— TES-ylityö.....	73, 87-88
— viikoittainen	85-86

Asiahakemisto

— vuorokautinen	85
— yksi ylityökäsite	88-89
Yömatkaraha.....	105
Yöpymiskustannukset.....	105
Yötyö	65, 66, 80-81, 95, 199
— teettämisen edellytykset.....	80, 81

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

**TYÖEHTOSOPIMUKSEN
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Aika 6.2.2023

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä Teknologiateollisuuden Teollisuusliitto ry
työnantajat ry

Jarkko Ruohoniemi

Heli Manninen

Petteri Rautaporras

Maria Äimälä

Riku Aalto

Turja Lehtonen

Arto Liikanen

Juha Pöllänen

Jyrki Levonen

Timo Mällinen

Miia Soininen

Jyrki Virtanen

Katariina Stoor

Jukka Saviluoto

1

Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu 3.2.2023 saavutetun neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus. Nyt allekirjoitettu työehtosopimus tulee voimaan 6.2.2023.

2

Palkkojen tarkistaminen

Palkat

A. Palkkojen tarkistaminen

Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Vuosi 2023

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 15.3.2023 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, työntekijälle maksetaan kertaluontoisena vuodelta 2023 kertakorvaus 400 euroa, jonka kustannusvaikutus on keskimäärin 1,0 % säännöllisen työajan ansiosta. Kertakorvaus ei korota aikapalkkoja. Kertakorvaus maksetaan seuraavin edellytyksin:

- Kertakorvaus maksetaan niille teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.2.2023 ja on voimassa kertakorvauksen kunkin erän maksupäivänä.
- Kertakorvaus maksetaan maaliskuussa työpaikan normaalina palkanmaksupäivänä.
- Osa-aikaiselle työntekijälle kertakorvauksen määrä laskeetaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Lisäksi siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saatuteta, palkkoja korotetaan 3,5 % yleiskorotuksella viimeistään 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuosi 2024

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkkantar- kistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 19.1.2024 mennessä, ellei käsittely- ajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,5 %. Työnantaja jakaa korotukset liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä liittojen yhteisen ohjeistuksen mukaisesti viimeistään 29.2.2024 mennessä. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisten korotusten tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

B. Aikapalkat

Voimassa olevia aikapalkkoja on korotettava siten kuin kohdassa A on sanottu.

C. Suorituspalkat

Voimassa olevia urakkahintoja ja muita suorituspalkkoja korotetaan siten, että ansio nousee A-kohdassa mainituin tavoin.

D. Palkkaperusteiden korotus

Työehtosopimuksen työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien. Nämä korotukset eivät aiheuta aika- ja suorituspalkkatyössä palkkojen korottamista yli yleiskorotuksen, mikäli työpalkkat näillä yleiskorotuksilla korotettuina täyttävät uuden työehtosopimuksen määräykset.

E. Henkilökohtainen palkanosuus

Sovittiin, että henkilökohtaiset palkanosuudet (hko) säilyvät yleiskorotuksen yhteydessä suhteellisesti entisen suuruisina.

F. Keskituntiansion korotus

Keskituntiansiota korotetaan työntekijän palkankorotuksen verran palkantarkistusta seuraavan keskituntiansion käyttöajanjakson alusta lukien.

3

Palkkaluvut, erilliset lisät sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaukset ennen niiden korottamista

Työehtosopimuksen mukaiset uudet työkohtaiset palkat, alle 18-vuotiaiden työntekijöiden ja opiskelijoiden palkat, erilliset lisät sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaukset tulevat voimaan vasta työehtosopimuksessa erikseen sovittu ajankohdan jälkeen.

4

Työaikakysymykset

Liitot käynnistävät kokeilun työaikaääräyksiin sekä työaikajärjestelyihin liittyen. Kokeilu toteutetaan työehtosopimuskauden aikana, kuitenkin enintään vuoden 2025 loppuun saakka.

Paikallisesti sopien voidaan työpaikalla poiketa työehtosopimuksen 19 luvun määräyksistä päivä- ja kaksivuorotyötä koskien. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava ehdottomia työaikalain säännöksiä.

Jos paikallisessa sopimuksessa on poikettu työehtosopimuksen työaikamääräyksistä, sopimuksen keskeinen sisältö on saatettava liitoille tiedoksi ennen paikallisen sopimuksen käyttöönottoa.

Kokeilun tarkoituksena on edistää työaikatarkoituksia, joilla tuetaan yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

Sovittaessa paikallisesti työehtosopimuksen 19 luvun määräyksistä toisin, menetellään seuraavasti:

- pääluottamusmies ja työnantajan edustaja sopivat kirjallisesti poikkeamisen yleisistä edellytyksistä (kehys sopimus) ja
- työntekijä voi puolestaan sopia esimiehensä kanssa kirjallisesti kehys sopimuksen yksityiskohtaisesta toteuttamisesta.

Liitot tarvittaessa avustavat uusien työaikajärjestelyjen käyttöönotossa ja tarkastelevat syksyllä 2024, onko kokeilun aikana olevien kokemusten tai muun valmistelun perusteella mahdollista sopia tarvittavista muutoksista voimassa olevaan työehtosopimukseen.

5

Työryhmät

Liitot asettavat seuraavat työryhmät:

- työaikakysymykset ja palkkamääräyksiä kehittäminen
- koulutustyöryhmä
- yhteistoiminta ja paikallinen sopiminen
- työehtosopimuksen kehittäminen

6

Pöytäkirjan tarkastaminen

Sovittiin, että Jarkko Ruohoniemi, Riku Aalto ja Turja Lehtonen tarkastavat tämän pöytäkirjan.

Vakuudeksi

Heli Manninen

Tarkastettu *Jarkko Ruohoniemi*

Riku Aalto

Turja Lehtonen

TYÖEHTOSOPIMUS

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÄT

I YLEISIÄ SOPIMUSMÄÄRÄYKSIÄ

1 SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan jäljempänä mainituin poikkeuksin Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsenyritysten ja niiden kaikkien työntekijöiden välisiin työsuhteisiin.

Teknologiayritykset voivat harjoittaa muun muassa metallien jalostusta, valmistavaa toimintaa tai toiminta voi olla niihin liittyvää tai pääasiallisesti palveluliiketoimintana harjoitettavaa koneiden, laitteiden, laitteistojen, järjestelmien tai vastaavien korjaus-, huolto- ja asennustoimintaa. Työehtosopimuksen soveltaminen ei riipu työntekijän ammatista, vaan se kattaa muun muassa mekaaniset ja sähköalan työt.

Mikäli joku teknologiateollisuutta harjoittava työnantaja harjoittaa muutakin teollisuutta, mutta kuuluu vain teknologiateollisuutta harjoittavien toimipaikkojen tai osastojen osalta Teknologiateollisuus ry:hyn, tätä sopimusta sovelletaan vain näiden toimipaikkojen tai osastojen työntekijöiden työsuhteisiin.

Sopijaosapuolet sitoutuvat siihen, ettei tämän työehtosopimuksen soveltamiseksi tehdä rinnakkaisopimuksia. Rinnakkaisopimuskielto ei estä tekemästä yrityskohtaisia työehtosopimuksia työnantajayhdistyksen järjestäytymättömien yritysten kanssa.

Tätä sopimusta ei kuitenkaan sovelleta:

- Teknolohiateollisuus ry:n jäsenyhdistyksen Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto - MTHL:n Työnantajat ry:n rakennus- pelti- ja teollisuuseristysalan jäsenyritysten ja niiden työntekijöiden välisiin työsuhteisiin eikä
- allekirjoittajaliittojen välisen malmikaivosten työehtosopimuksen soveltamisalalla eikä
- niissä yrityksissä, joissa sovelletaan Teollisuusliitto ry:n Teknisen huollon ja kunnossapidon työehtosopimusta.

2 SOPIMUKSEN SITOVUUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

Sopimukseen sidotut ovat velvolliset noudattamaan tätä sopimusta ja huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset ja niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sen määräyksiä.

3 TYÖRAUHAVELVOITE

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

3.1 Työrauhaa vaarantavat kiistat ja toimenpiteet niiden lopettamiseksi

Liitot pyrkivät lisäksi yhdessä paikallisten osapuolten kanssa seuraavin menettelytavoin joko estämään työpaikoilla työrauhan rikkoutumisen tai palauttamaan työrauhan.

3.1.1 Aloite liittojen toimenpiteiden käynnistämiseksi

Työrauhan vaarantumiseen mahdollisesti johtava tai jo johtanut erimielisyys työpaikalla käynnistää liittojen välisen menettelyn joko

- jommankumman liiton aloitteesta,
- ammattiosastoa työpaikalla edustavan pääluottamusmiehen aloitteesta, jos pääluottamusmies arvioi, etteivät hän ja ammattiosasto kykene estämään työtaistelutoimia taikka jos ammattiosasto on aikeissa itse niitä toteuttaa tai
- työnantajan aloitteesta, jos tämän näkemyksen mukaan paikalliset keinot työrauhan takaamiseksi eivät ole riittävät.

Paikallisen osapuolen aloite on saatettava työpaikalla toiselle tiedoksi. Tämän lisäksi aloite on toimitettava sekä Teknologiateollisuuden työnantajat ry:lle että Teollisuusliitto ry:lle.

3.1.2 Toimenpiteet työrauhan rikkoutumisen estämiseksi

A. Välittömät toimenpiteet

Tilanteen edellyttämällä joutuisuudella, viimeistään 3 arkipäivän kuluessa aloitteen tekemisestä, liitot sekä työnantaja ja pääluottamusmies selvittävät tapauskohtaisesti tarpeellisiksi katsottavin yhteisin toimin

- mihin työrauhaa vaarantava kiista kohdistuu ja
- mitkä ovat muut työrauhan rikkoutumista uhkaavat syyt.

Tilannearvion tarkoituksena on poistaa mahdolliset väärinkäsitykset toisen osapuolen vaikuttimista ja tavoitteista sekä väärät tulkinnat ja sovellukset työehdoista. Samalla ennakoidaan mahdollisen työtaistelutoimen vaikutuksia työnantajalle ja työyhteisölle sekä työpaikan ulkopuolisiin tahoihin.

Liitot antavat myös ennakkoarvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuksen vastainen, ja saattavat kantansa paikallisille osapuolille tiedoksi.

B. Erimielisyyden ratkaiseminen

Paikalliset osapuolet voivat pyytää yhdessä liitoilta sovintoesityksen tai sitovan ratkaisun työrauhaa vaarantavaan riitakysymykseen - tästä tarkemmin kohdassa 45.3.

C. Toimintasuunnitelma neuvottelujärjestelmän toimivuuden parantamiseksi

Liittojen myötävaikutuksella laaditaan tarvittaessa paikallinen toimintasuunnitelma työrauhaa vaarantavien vastaisten kiistojen ja ristiriitatilanteiden estämiseksi sekä paikallisen neuvottelujärjestelmän toimivuuden parantamiseksi.

D. Työnantajan ja päaluottamusmiehen myötävaikutusvelvollisuus

Liittojen edustajilla on työrauhan rikkoutumisen estämiseksi oikeus paikallisten osapuolten kuulemiseen parhaimmaksi katsomallaan tavoin.

3.1.3 Toimenpiteet jo alkaneen työtaistelutoimen lopettamiseksi

Liitot voivat tapauskohtaisesti päättää ryhtyä työpaikalla jo alkaneen työtaistelutoimen rajoittamiseksi ja lopettamiseksi yhdessä työnantajan ja päaluottamusmiehen kesken pikaisesti toimiin.

Liittojen edustajilla on työrauhan palauttamiseksi oikeus paikallisten osapuolten kuulemiseen parhaimmaksi katsomallaan tavoin.

Työrauhan palauduttua voidaan soveltuvin osin noudattaa alakohdan 3.1.2 mukaista menettelyä.

3.1.4 Työrauhavelvoitteen rikkomisesta tuomittavan hyvityssakon määrä eräissä tapauksissa ja pidättäytymisen kanteesta työtuomioistuimessa

Kiellettyyn työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan työehtosopimuslain mukaan määrätä hyvityssakko.

Liittojen näkemyksen mukaan hyvityssakon määrään vaikuttavana, joko sitä korottavana tai alentavana, seikkana tulisi ottaa huomioon tässä kohdassa sovittujen seuraavien menettelysääntöjen rikkominen;

- kieltäytyminen yhteistoiminnasta liittojen kanssa,
- sitovan ratkaisun noudattamatta jättäminen taikka
- laaditun toimintasuunnitelman rikkominen.

Teknolohiateollisuuden työnantajat ry sitoutuu olemaan ajamatta työtuomioistuimessa työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta, jos alakohdan 3.1.2 mukaisessa menettelyssä liitot toteavat työnantajan työehtosopimusrikkeellään antaneen aiheen työtaistelulla uhkaamiseen tai alakohdan 3.1.2 mukainen menettely on kesken.

4 ENNAKKOILMOITUS TYÖTAISTELUISTA

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

5 PERUSOIKEUDET

Työnantajien ja työntekijöiden perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään.

6 TYÖNJOHTO-OIKEUS

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

7 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa 6.2.2023 lukien 30.11.2024 saakka ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

II PALKKAUS

Tarkista voimassa olevat palkkataulukot liittojen kotisivuilta www.teknologiatyonantajat.fi ja www.teollisuusliitto.fi. Palkankorotusajankohdista ja -määräyksistä katso Allekirjoituspöytäkirja.

Palkkausta koskevat määräykset perustuvat samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamiseen. Tässä periaatteessa on kaksi osaa:

- työnvaativuuden periaate eli vaativammasta työstä enemmän palkkaa kuin vähemmän vaativasta työstä ja
- pätevyuden periaate eli paremmasta pätevyydestä enemmän palkkaa kuin vähäisemmästä pätevyydestä.

Samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamiseksi työntekijän peruspalkassa (pp) on kaksi osuutta, joista työkohtaisen palkanosuuden (tko) määrää hänen tekemiensä töiden vaativuus ja henkilökohtaisen palkanosuuden (hko) hänen pätevyytensä.

8 TYÖNVAATIVUUS JA TYÖKOHTAINEN PALKANOSUUS

8.1 Työnvaativuus

Työnvaativuuden määrittämisen tarkoituksena on selvittää työpäikällä tehtävien töiden ja työtehtävien keskinäiset vaativuudet. Määritetyn työnvaativuuden tulee vastata työn todellista vaativuutta. Työn ja työolosuhteiden muuttuessa määritetään työnvaativuus uudelleen.

Työntekijöiden edustajilla on oikeus osallistua työnvaativuuden määrittämiseen. Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävä selvitys työnvaativuuden määrittämisestä ja määrittämisessä noudatettavista periaatteista.

8.1.1 Työnvaativuuden määrittystavat

Työpaikalla käytetään vain yhtä määrittystapaa. Työnvaativuuden määrittystavat ovat:

1. Töiden vaativuusryhmittely (TVR)
2. Karkearyhmittely (KR)
3. Muu työnvaativuuden määrittystapa

Karkearyhmittelyn tai muun työnvaativuuden määrittystavan käyttämisestä sovitaan paikallisesti. Paikallinen sopimus voidaan perustellusta syystä irtisanoa kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

8.1.2 Töiden vaativuusryhmittely (TVR)

Töiden vaativuusryhmittelyssä työnvaativuus määritetään seuraavien vaativuustekijöiden perusteella:

Työn vaatima oppimisaika

Oppimisajalla tarkoitetaan sitä aikaa, jonka kuluessa työn vaatima suoritusvarmuus, normaali suoritustaso ja työnkulun edellyttämä harkinta keskimäärin saavutetaan. Oppimisaika määritetään työkohtaisesti selvittämällä, mikä on tarpeellisen koulutuksen ja käytännön kokemuksen vaatima aika.

Työn edellyttämä vastuu

Työn edellyttämällä vastuulla tarkoitetaan sitä vastuuta, joka työntekijälle aiheutuu työn itsenäisyydestä, turvallisuudesta, tuotteesta tai suoritteesta ja työvälineistä.

Työolosuhteet

Työolosuhteilla tarkoitetaan niitä työssä esiintyviä haittatekijöitä, jotka aiheutuvat kuormituksesta; työn raskaudesta, yksitoikkoisuudesta, sidonnaisuudesta ja olosuhteista; melusta, lämpötilasta, likaisuudesta ja ilman epäpuhtauksista.

Työehtosopimus

Vaativuustekijöiden porrastus ja pisteytys tehdään palkkarakenteen koulutusaineistossa esitetyllä tavalla.

Työnvaativuustyöryhmä

Ohjetöiden vaativuudet määrittelee työpaikan olosuhteet ja työt tunteva työryhmä. Työryhmän jäsenet saavat tehtäväänsä liittojen sopiman koulutuksen. Työryhmä toimii työnvaativuuteen liittyvien ylläpito- ja seurantakysymyksien asiantuntijaryhmänä. Ryhmä kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran vuodessa.

Muiden töiden vaativuuden määrittelee työnantaja vertailemalla niitä ohjetöihin.

Työkohtaiset tunti- ja kuukausipalkat

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset palkat ovat työehtosopimuksen voimaan tullessa seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkkar ryhmä
1	949	1654	C
2	996	1737	C
3	1046	1824	C
4	1099	1915	B
5	1154	2010	B
6	1211	2111	B
7	1272	2217	A
8	1335	2327	A
9	1402	2444	A

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset palkat ovat 1.4.2023 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkka-ryhmä
1	982	1712	C
2	1031	1798	C
3	1083	1887	C
4	1137	1982	B
5	1194	2081	B
6	1253	2185	B
7	1316	2294	A
8	1382	2409	A
9	1451	2529	A

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset palkat ovat 1.2.2024 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkka-ryhmä
1	1002	1746	C
2	1052	1833	C
3	1105	1925	C
4	1160	2021	B
5	1218	2122	B
6	1279	2228	B
7	1343	2340	A
8	1410	2457	A
9	1480	2580	A

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Työnvaativuusryhmien lukumäärä on yhdeksän, ellei paikallisesti sovita toisin. Tällöin työkohtaisten palkkojen alarajana käytetään työnvaativuusryhmä 1 työkohtaista palkkaa ja ylärajana työnvaativuusryhmä 9 työkohtaista palkkaa.

8.1.3 Karkearyhmittely (KR)

Karkearyhmittelyn käyttämisestä sovitaan paikallisesti.

Vaativuusryhmät

Töille määritetään vaativuusryhmät seuraavien määritelmien perusteella:

- I Työt, jotka edellyttävät lyhyehköä käytännön kokemusta, normaalia vastuuta ja jotka tehdään tavanmukaisissa työtiloissa.
- II Työt, jotka edellyttävät normaalia ammattitaitoa ja melkoista vastuuta työn sujumisesta, sekä vaikeissa olosuhteissa tehtävät lyhyehköä kokemusta edellyttävät työt.
- III Työt, jotka edellyttävät monipuolista ja hyvää ammattitaitoa ja suurta vastuuta työn sujumisesta. Hyvää ammattitaitoa ja melkoista vastuuta edellyttävät työt vaikeahkoissa työolosuhteissa. Tähän ryhmään kuuluvat myös vaikeissa olosuhteissa tehtävät normaalia ammattitaitoa ja melkoista vastuuta edellyttävät työt.

Työkohtaiset tunti- ja kuukausipalkat

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmittäin työehtosopimuksen voimaan tullessa seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkka-ryhmä
I	949	1654	C
II	1099	1915	B
III	1272	2217	A

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmittäin 1.4.2023 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkka-ryhmä
I	982	1712	C
II	1137	1982	B
III	1316	2294	A

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmittäin 1.2.2024 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkka-ryhmä
I	1002	1746	C
II	1160	2021	B
III	1343	2340	A

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Paikallisesti sovittava työkohtainen palkka

Paikallisesti voidaan sopia korkeammista työkohtaisista palkoista kuitenkin niin, että työnvaativuusryhmä I työkohtaisen palkan tulee olla pienempi kuin työehtosopimuksessa sovittu työnvaativuusryhmä II työkohtainen palkka ja että työnvaativuusryhmä III työkohtainen palkka on korkeintaan TVR:n työnvaativuusryhmä 9 suuruinen.

8.1.4 Muu paikallisesti sovittu työnvaativuuden määrittämistapa

Työnvaativuusryhmät

Työpaikan työt sijoitetaan paikallisesti sovitun työnvaativuuden määrittämistavan mukaisesti vaativuusryhmiin, joita on vähintään viisi.

Työkohtaiset tunti- ja kuukausipalkat

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmissä työehtosopimuksen voimaan tullessa seuraavat:

	Tuntipalkat senttiä/tunti	Kuukausipalkat euroa/kuukausi
alaraja	949	1654
yläraja	1402	2444

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmissä 1.4.2023 alkaen seuraavat:

	Tuntipalkat senttiä/tunti	Kuukausipalkat euroa/kuukausi
alaraja	982	1712
yläraja	1451	2529

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmissä 1.2.2024 alkaen seuraavat:

	Tuntipalkat senttiä/tunti	Kuukausipalkat euroa/kuukausi
alaraja	1002	1746
yläraja	1480	2580

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

8.2 Työkohtainen palkanosuus

Työntekijän työkohtainen palkanosuus ja palkkaryhmä määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden perusteella.

Työkohtaisen palkanosuuden suuruus määräytyy sen työnvaativuusryhmän työkohtaisen palkan perusteella, johon kuuluvia töitä työntekijä tekee selvästi eniten.

9 PÄTEVYYS JA HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSUUS

9.1 Pätevyys

Henkilökohtainen palkanosuus määritetään työn kannalta merkityksellisten pätevyystekijöiden perusteella.

Pätevyystekijät ovat ammatinhallinta, monitaitoisuus, työtulo ja huolellisuus. Tekijöistä vähintään kaksi valitaan työnantajan laatimaan paikalliseen mittausjärjestelmään.

Järjestelmän sisältö käsitellään työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken. Jokaiselle työntekijälle selvitetään periaatteet, joiden mukaan henkilökohtaiset palkanosuudet porrastuvat.

9.2 Henkilökohtainen palkanosuus

9.2.1 Työntekijän henkilökohtaisen palkanosuuden määrittely

Esimies arvioi työntekijän pätevyyden paikallisen mittausjärjestelmän mukaisesti. Työntekijän henkilökohtaisen palkanosuuden tulee vastata hänen pätevyyttään. Työntekijälle selvitetään henkilökohtaisen palkanosuuden määräytymisperusteet.

Uuden työntekijän henkilökohtainen palkanosuus määritellään viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

Ennen henkilökohtaisen palkanosuuden määrittystä työntekijän peruspalkkana käytetään työkohtaista palkanosuutta.

9.2.2 Henkilökohtaisen palkanosuuden suuruus

Henkilökohtainen palkanosuus on suuruudeltaan vähintään 5 % ja enintään 26 % työntekijän työkohtaisesta palkanosuudesta. Henkilökohtaisten palkanosuuksien määrittämisessä on käytettävä porrastusryhmittäin koko sovellutusalueetta.

Työpaikkakohtaisesti työntekijöille määriteltyjen henkilökohtaisten palkanosuuksien prosenttilukujen keskiarvo porrastusryhmittäin on 12-18 prosentin välillä. Keskiarvon toteutuminen todetaan kaikkia työntekijöitä koskevien määritysten yhteydessä.

9.2.3 Porrastusryhmät

Porrastusryhminä käytetään palkkaryhmiä. Palkkaryhmät määräytyvät työnvaativuuden perusteella työehtosopimuksen 8 luvun mukaisesti. Alle 30 työntekijän palkkaryhmät yhdistetään viereisen palkkaryhmän kanssa yhteiseksi porrastusryhmäksi.

10 ALLE 18-VUOTIAAT TYÖNTEKIJÄT, OPISKELIJAT, HARJOITTELIJAT JA TYÖRAJOITTEISET

10.1 Alle 18-vuotiaat työntekijät, opiskelijat ja harjoittelijat

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden palkat porrastetaan syntymävuoden perusteella. Työntekovuoden aikana 15 vuotta täyttävälle työntekijälle maksetaan portaan 1 mukaista palkkaa.

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tunti- ja kuukausipalkat ovat työehtosopimuksen voimaan tullessa seuraavat:

	senttiä/tunti	euroa/kuukausi
Porras 1	820	1429
Porras 2	861	1500
Porras 3	904	1575
Porras 4	949	1654

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tunti- ja kuukausipalkat ovat 1.4.2023 alkaen seuraavat:

	senttiä/tunti	euroa/kuukausi
Porras 1	848	1479
Porras 2	891	1553
Porras 3	935	1630
Porras 4	982	1712

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tunti- ja kuukausipalkat ovat 1.2.2024 alkaen seuraavat:

	senttiä/tunti	euroa/kuukausi
Porras 1	866	1508
Porras 2	909	1584
Porras 3	954	1663
Porras 4	1002	1746

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Opiskelijoille maksetaan osaamisen, kokemuksen ja pätevyyden perusteella vähintään portaan 2 mukaista tunti- tai kuukausipalkkaa. Opiskelijoilla tarkoitetaan ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimusopiskelijoita ja työsuhhteissa olevia alan ammatillisten oppilaitosten opiskelijoita.

Kohdassa 8.1 mainituista työkohtaisista palkoista voidaan poiketa sellaisten työsuhteessa olevien harjoittelijoiden suhteen, joilla ei ole asianomaisen työn vaatimaa kokemusta. 18 vuotta täyttäneiden harjoittelijoiden aikapalkan on kuitenkin oltava vähintään alimman työnvaativuusryhmän suuruinen.

Suorituspalkkatyössä noudatetaan käytössä olevia yksikköhintoja, ellei työnantajan ja työntekijän välillä sovita toisin.

Työntekijälle, joka on työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa, maksetaan opiskelijapalkkana hänen peruspalkkaansa, ellei paikallisesti sovita sitä korkeammasta palkasta.

10.2 Työrajoitteiset

Kohdassa 8.1 mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky kyseisessä työssä sairauden tai muun syyn takia on pysyvästi alentunut.

11 TYÖNTEKIJÄN PALKKA

11.1 Työntekijän peruspalkka

Työntekijän peruspalkka saadaan lisäämällä työntekijän työkohtaiseen palkanosuuteen henkilökohtainen palkanosuus.

11.2 Käytettävät palkkaustavat

Käytettävät palkkaustavat ovat:

1 Liittojen yhteisesti laatimat ja sopimat palkkaustavat:

1.1 Aikapalkka

1.2 Suorituspalkka

• Palkkiopalkka

- | | | |
|----|----------------|------|
| a) | kiinteä osuus | 85 % |
| | muuttuva osuus | 15 % |

- | | | | |
|---|----|-------------------------|------|
| | b) | kiinteä osuus | 70 % |
| | | muuttuva osuus | 30 % |
| | c) | muuttuva osuus enintään | 30 % |
| • | | Osaurakka | |
| | a) | kiinteä osuus | 75 % |
| | | muuttuva osuus | 25 % |
| | b) | kiinteä osuus | 50 % |
| | | muuttuva osuus | 50 % |
| | c) | muuttuva osuus enintään | 50 % |
| • | | Suora urakka | |
- 2 Paikallisesti sovitut ja kirjatut palkkaustavat
- 3 Työkohtaisesti työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai asianomaisten työntekijöiden välillä sovittu palkkaustapa. Tämä palkkaustapa tulee saattaa luottamusmiehelle tiedoksi.

Riippumatta työhön käytettävästä palkkaustavasta työntekijälle määritetään aikapalkka.

Palkkiopalkan ja osaurakan kiinteä osuus voi olla joko työkohtainen tai työ- ja henkilökohtainen. Kiinteän osuuden pätevyysosa porrastetaan tuotannon sujumisen kannalta keskeisten tekijöiden perusteella.

Muutettaessa palkkaustapaa tulee paikallisten osapuolten käydä neuvottelut ennen muutoksen toteuttamista ja pyrkiä sopimaan palkkaustavan muutoksesta, ellei kyseessä ole paikallisesti sovittu palkkaustapa, jolloin menetellään paikallisen sopimuksen mukaisesti. Tarkempaa ohjeistusta palkkaustavan muutostilanteisiin on liittojen yhteisessä palkkarakenneoppaassa.

11.2.1 Aikapalkka

Aikapalkkatyöstä maksetaan työntekijälle henkilökohtainen aikapalkka (senttiä/tunti tai euroa/kk), joka on vähintään peruspalkan suuruinen.

Aikapalkka muodostuu peruspalkasta ja mahdollisesta aikapalkkaosuudesta. Aikapalkkaosuuden tulee tukea peruspalkan määrityksessä noudatettavia periaatteita. Osuus voidaan porrastaa esimerkiksi henkilökohtaisen palkanosuuden periaatteiden mukaisesti.

Työntekijälle vahvistettua henkilökohtaista aikapalkkaa ei hänen peruspalkkansa muuttuessa muuteta aiempaa pienemmäksi ilman työ sopimuslaissa tarkoitettua asiallista ja painavaa syytä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä sovita toisin.

11.2.2 Suorituspalkka

Suorituspalkkatyön hinnoittelu perustuu tehtävän työn työkohtaiseen palkkaan ja suoritusnormiin.

Hinnoittelusääntö ja palkkatakuu

Palkkiopalkkatöissä tulee normaalia palkkiotyötulosta vastaavan hinnoittelupalkan olla 15 % työn työkohtaista palkkaa korkeampi.

Urakkatyö on hinnoiteltava niin, että palkka normaalilla urakka-työvauhdilla työskenneltäessä on 20 % työn työkohtaista palkkaa korkeampi. Sama koskee palkkiopalkkatöitä, joissa työntekijän normaalia urakkatyövauhtia vastaava työmäärä voidaan määrittellä esimerkiksi työnmittauksen avulla.

Suorituspalkkatyöstä maksetaan työntekijälle vähintään peruspalkka.

Työntekijälle annettavat tiedot

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

Työntekijälle tai työntekijäryhmälle annettavasta kirjallisesta työmääräimestä tulee ilmetä sekä suorituspalkkatyön määrä että yksikköhinta.

Yksikköhinnasta sopiminen

Työnantaja sopii suorituspalkkatyön yksikköhinnan ennen työn alkamista sen työntekijän tai niiden työntekijöiden kanssa, joille suorituspalkkatyö tarjotaan.

Jos tehtävän työn yksikköhinnasta ei päästä sopimukseen, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista hinnoittelua.

Yksikköhinnan pysyvyys

Hinnoitteluun vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina pidetään yksikköhinta ennallaan. Yksikköhinnan ja sen perusteena mahdollisesti olevan työn aika-arvon eli työarvon tulee vastata todellisia olosuhteita ja menetelmiä.

Suorituspalkkatyön keskeytyminen

Työntekijälle maksetaan suorituspalkkatyön keskeytymisen ajalta hänen henkilökohtaista aikapalkkaansa, ellei keskeytyksen aiheuttanutta työtä voida järjestää suorituspalkalla.

Jos työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään aloittamansa sovitus suorana urakan muun työn takia ilman ennakkotietoa eikä keskeytyksen aiheuttanutta työtä voida järjestää suorituspalkalla, maksetaan työntekijälle tästä työstä hänen keskituntiansionsa mukainen palkka, kuitenkin enintään kuudelta työpäivältä.

11.3 Aika- ja suorituspalkkojen kehityksen vertailu

Työpaikoilla, joilla on käytössä sekä aika- että suorituspalkkoja, aikapalkkaisten ja suorituspalkkaisten työntekijöiden palkkojen kehitys todetaan vuosittain pääluottamusmiehen kanssa käytävissä keskusteluissa. Mikäli palkkojen kehityksissä havaitaan merkittäviä eroja, erojen syyt selvitetään ja tehdään mahdollisia korjauksia.

11.4 Paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä

Paikallisesti voidaan sopia muustakin palkkausjärjestelmästä edellä luvuissa 8,9 ja 11 määritellyn palkkausjärjestelmän vaihtoehdoksi. Paikallinen palkkausjärjestelmä tulee rakentaa samapalkkaisuusperiaatteen mukaisesti. Paikallisesti sovitun palkkausjärjestelmän mukaan määräytyvän palkan tulee olla vähintään töiden vaatuvuusryhmittelyn TVR 1:n työkohtaisen palkan suuruinen lisätynä 5 prosentilla. Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen kanssa kirjallisesti. Paikallisen palkkausjärjestelmää koskevan sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Irtisanottaessa paikallinen palkkausjärjestelmää koskeva sopimus tulee työnantajan ja pääluottamusmiehen käydä neuvottelut irtisanomisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ennen sopimuksen irtisanomista. Irtisanomisajan jälkeen siirrytään työehtosopimuksen mukaiseen palkkausjärjestelmään ja ennen paikallista palkkausjärjestelmää käytössä olleisiin henkilökohtaisiin aikapalkkoihin. Tässä yhteydessä tehdään henkilökohtaisten aikapalkkojen korotukset ja tarkistukset työehtosopimuksen mukaisesti paikallisen palkkausjärjestelmän käyttöönotosta alkaen.

12 TYÖNTUTKIMUKSET

Menetelmien kehittämisen ja työnmittauksen tavoitteena on parantaa yrityksen tuottavuutta, kilpailukykyä ja työsuhteiden jatkuvuutta. Kehittämistoiminnan yhteydessä tulee toimia myös mielekkään, vaihtelevan ja kehittävän työn sisällön parantamiseksi.

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

Työpaikoilla järjestettävien työn- ja aikatutkimusten tarkoituksena on työn tuloksen ja sen kautta työntekijöiden ansioiden kehittyminen. Niiden johdosta ehkä toteutettavat muutokset töiden järjestelyssä eivät saa haitallisesti vaikuttaa työntekijöiden normaaleihin palkkatuloihin.

Työnantajan käyttäessä työntutkimuksia työntekijöiden edustajille tulee antaa riittävä selvitys ja koulutus työntutkimustavoista sekä siitä, miten tutkimusten tuloksia mahdollisesti sovelletaan työntekijöiden palkkaukseen.

Työnmittauksesta ja sen tarkoituksesta ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle ennen tutkimuksen aloittamista.

Jos työntutkimuksen perusteella määritetystä yksikköhinnasta on syntynyt erimielisyyttä ja työstä suoritetaan tämän vuoksi tarkistustutkimus, selvitetään luottamusmiehelle hänen niin halutesaan tutkimuksen suoritustapa ja tulokset.

13 AIKA- JA SUORITUSPALKKOJA TÄYDENTÄVÄT TULOSPALKKIOT

13.1 Tulospalkkiojärjestelmän laatiminen ja käyttöönotto

Työnantaja voi täydentää aika- ja suorituspalkkoja tulospalkkiolla, jonka perusteena ovat yleensä toiminnalliset tavoitteet, kuten tuottavuuden parantaminen ja kehitystavoitteiden saavuttaminen. Tulospalkkion käyttöönotosta sovitaan paikallisesti ja se kirjataan.

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

13.2 Tulospalkkion käsittely palkkahallinnossa

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

Tulospalkkiolisiin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.

14 ERILLISET LISÄT JA PALKKIOT

14.1 Tilapäinen poikkeama taikka poikkeuksellinen haitta tai hankaluus työolosuhteissa

Työolosuhteet otetaan huomioon työnvaativuutta määriteltäessä.

Jos työolosuhteissa esiintyy selvästi havaittavaa tilapäistä poikkeamaa, jota ei ole otettu huomioon työnvaativuutta määriteltäessä taikka sellaista poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta, jota ei voida ottaa huomioon työnvaativuutta määriteltäessä, maksetaan haitan suuruuden perusteella määriteltyä erillistä lisää.

Lisä on sopimuskauden alusta alkaen vähintään 56 senttiä tunnissa, ellei paikallisesti toisin sovita.

Lisä on 1.4.2023 alkaen vähintään 58 senttiä tunnissa, ellei paikallisesti toisin sovita.

Lisä on 1.2.2024 alkaen vähintään 59 senttiä tunnissa, ellei paikallisesti toisin sovita.

Lisä maksetaan vain niiltä tunneilta, jolloin tilapäistä poikkeamaa työolosuhteissa taikka poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta esiintyy.

14.2 Vuorotyölisät

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilt- ja yövuoron tunneilta vuorotyölisää työehtosopimuksen voimaan tullessa seuraavasti:

iltavuoro	(esim. klo 14 - 22)	125 senttiä/tunti
yövuoro	(esim. klo 22 - 06)	231 senttiä/tunti

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilt- ja yövuoron tunneilta vuorotyölisää 1.4.2023 alkaen seuraavasti:

iltavuoro	(esim. klo 14 - 22)	129 senttiä/tunti
yövuoro	(esim. klo 22 - 06)	239 senttiä/tunti

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilt- ja yövuoron tunneilta vuorotyölisää 1.2.2024 alkaen seuraavasti:

iltavuoro	(esim. klo 14 - 22)	132 senttiä/tunti
yövuoro	(esim. klo 22 - 06)	244 senttiä/tunti

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

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan

hänen kultakin lauantaityövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lauantailisä, jonka suuruus työehtosopimuksen voimaan tullessa on 231 senttiä/tunti. Lisän suuruus 1.4.2023 alkaen on 239 senttiä/tunti ja 1.2.2024 alkaen 244 senttiä/tunti.

14.3 Ilta- ja yötyölisät

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

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

14.4 Palvelusvuosilisä

Työntekijälle maksetaan joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan yrityksen normaalin palkanmaksupäivän yhteydessä erillisenä lisänä palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on marraskuun loppuun mennessä yhtäjaksoisesti kestänyt.

Palvelusvuosilisän maksamisen ajankohdasta voidaan paikallisesti sopia toisin. Sopimuksen tulee koskea kaikkia palvelusvuosilisään oikeutettuja työntekijöitä.

14.4.1 Perusteen toteaminen

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

14.4.2 Palvelusvuosilisän määrä

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Lisän laskentakaava
10 mutta ei 15 vuotta	2 x Lkk x KTA
15 mutta ei 20 vuotta	4 x Lkk x KTA
20 mutta ei 25 vuotta	6 x Lkk x KTA
25 vuotta tai enemmän	8 x Lkk x KTA

Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä

KTA on tuntipalkkaisella työntekijällä työehtosopimuksen kohdassa 15.2 tarkoitettu kolmannen neljänneksen keskituntiansio.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksamisessa tarvittava tuntipalkka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.

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

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

14.4.3 Palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaaseen

Työnantaja ja työntekijä voivat vuosittain sopia, että työntekijän ansaitsema palvelusvuosilisä tai sen osa vaihdetaan vastaavaan vapaaseen. Vapaa voidaan pitää palvelusvuosilisän tarkastusajankohdan jälkeen. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan ajankohdasta tai menettelytavasta, jota vapaan pitämisessä noudatetaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys vaihtokäytännöistä.

Vapaan ajalta maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle keskituntiansiota vastaava korvaus.

14.4.4 Työsuhteen päätyminen

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

14.5 Ammattitutkintopalkkiot

Työntekijälle, joka hyväksyttävästi suorittaa yhdessä työnantajan kanssa sovitun työhön liittyvän ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon taikka entisen teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimuksen mukaisen sopimusalan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon, maksetaan tutkinnon suorittamista seuraavan palkanmaksun yhteydessä ammattitutkintopalkkio, jonka suuruus on:

- ammattitutkinto 300 euroa
- erikoisammattitutkinto 400 euroa.

15 TUNTIPALKKAISEN TYÖNTEKIJÄN KESKITUNTIANSIO

15.1 Keskituntiansion käyttö ja laskeminen

Keskituntiansiota käytetään palkan ja korvausten maksamisen laskentaperusteena työehtosopimuksessa erikseen mainituissa tapauksissa.

Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänelle kunkin vuosineljänneksen aikana tehdyltä työajalta aika- ja suorituspalkkojen mukaan kertynyt ansio mahdollisine erillisine lisineen jaetaan tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Tehdyn työajan lisistä ei oteta huomioon

- ylityölisistä
- sunnuntaityölisistä
- työajan tasaamislisistä
- lauantailisistä
- tulospalkkiolisistä.

Myöskään muun kuin tehdyn työajan lisistä, kuten palvelusvuosilisistä ja voittopalkkioista, ei huomioida keskituntiansion laskennassa.

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

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

15.2 Keskituntiansion käyttöajankohdat

Edellisten kohtien mukaan laskettujen eri vuosineljännesten keskituntiansioita käytetään seuraavasti:

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

Tässä kohdassa mainitut kuukausijaksot ja vuosineljännekset lasketaan alkaviksi ja päättyviksi tilikausittain.

Jos tilikausi osuu kahdelle eri kuukaudelle tai vuosineljännekselle, luetaan se siihen kuukauteen tai vuosineljännekseen, johon suurin osa tilikauden säännöllisistä työtunneista kohdistuu.

15.3 Uusi työntekijä ja eräät muut erityistilanteet

Uudelle työntekijälle maksetaan kohtaan 15.1 perustuva palkka tai korvaus enintään neljän kuukauden ajan hänen henkilökohtaisen aikapalkkansa mukaan.

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

Työntekijälle, jolle kohdan 15.1 mukaan ei keskituntiansiota ole laskettu esimerkiksi sairauden tai suoritetun asevelvollisuuden takia, maksetaan palkka tai korvaus vastaavasti viimeksi lasketun keskituntiansion mukaan tai henkilökohtaisen aikapalkan mukaan, jos tämä on korkeampi.

16 PALKANMÄÄRITYSJAKSO JA SEN MUUTTAMINEN

Palkanmääritysjaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, jota kohti palkka on määritetty. Perusmääritysjakson pituus on tunti. Muun määrittelyjakson käyttöönotosta sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä ja se kirjataan.

Silloin kun määritysjakson pituus muuttuu, työntekijän peruspalkan rakenne säilyy entisellään. Jakson pituuden muutos ei saa haitallisesti vaikuttaa työntekijän normaaleihin palkkatuloihin.

Ennen määritysjakson muuttamista työnantajan tulee antaa työntekijöille selvitys muutoksen tavoitteista, sisällöstä ja käytännön menettelytavoista.

Muun kuin perusmääritysjakson käyttöä koskeva sopimus voidaan perustellusta syystä irtisanoa. Irtisanomisaika on vähintään kuusi kuukautta.

17 KUUKAUSIPALKKAA KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET

17.1 Ansionmenetyksen korvaaminen

Työehtosopimuksen mukaan korvattava säännöllisen työajan ansionmenetys maksetaan henkilökohtaisena aikapalkkana olevaan kuukausipalkkaan perustuen.

17.2 Eräiden korvausten kuukausipalkkajakaja

Seuraavien korvausten maksamisessa tarvittava tuntipalkka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169:

- viikkolepokorvaus
- hälytysraha

- matka-ajan korvaus säännöllisen työajan ulkopuolella
- ammatillinen koulutus
- varallaoloajan korvaus
- kutsuntapäivän korvaus.

17.3 Osa-ajan palkka

Jos työntekijällä ei ole oikeutta saada palkkaansa koko palkanmaksukaudelta esimerkiksi palkattoman poissaolon vuoksi, lasketaan hänelle osa-ajan palkka.

Osa-ajan palkka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana tai suorituspalkan kiinteänä osana oleva kuukausipalkka jaetaan palkanmaksukauteen sisältyvien työtuntijärjestelmän mukaisten työtuntien määrällä ja saatu tuntipalkka kerrotaan niiden tuntien lukumäärällä, joilta työntekijällä on oikeus saada palkkaa. Suorituspalkan muuttuva osuus maksetaan tehdyn työn mukaan.

17.4 Osa-aikatyö

Osa-aikatyössä, jossa työaika on lyhyempi kuin 40 tuntia viikossa, työkohtaiset kuukausipalkat lasketaan siten, että kerrotaan osa-aikatyötä tekevän työntekijän säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä kohdassa 8.1 mainitut työkohtaiset kuukausipalkat.

Osa-aikaisella työntekijällä käytetään vakiotuntijakajan 169 asemesta jakajana keskimääräistä sovittua työaikaa kuukaudessa.

18 PALKAN MAKSAMINEN

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

III TYÖAIKA JA VUOSILOMA

Työaikaa koskevat määräykset sääntelevät säännöllisen työajan pituutta ja sen järjestämistä joko työnantajan työjohto-oikeuteen perustuen tai paikallisesti sopien. Työajan tarkoituksenmukaisella sijoittamisella voidaan parantaa yritysten toimituskykyä, ottaa huomioon työntekijöiden työaikaan liittyvät tarpeet sekä saattaa työn kysyntä ja tarjonta kohtaamaan tehokkaasti.

Työehtosopimuksen määrittämän säännöllisen työajan ylittyessä kyse voi olla joko lain mukaisesta ylityöstä tai TES-ylityöstä. Tällaisesta työstä maksetaan korotettua palkkaa.

Vuosilomamääräykset käsittelevät vuosilomapalkkaa ja lomara-haa.

Muilta kuin työehtosopimuksessa määritellyiltä osin noudatetaan työaikalain ja vuosilomalain säännöksiä.

Liitot ovat sopineet työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa mahdollisuudesta työaikaan liittyviin työpaikkakohtaisiin kokeiluihin, joilla poiketaan työehtosopimuksen 19 luvun määräyksistä.

19 SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

19.1 Säännöllisen työajan pituus

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia työvuorokaudessa ja 40 tuntia työviikossa.

19.1.1 Keskimääräinen viikkotyöaika päivä- ja kaksivuorotyössä

Työskenneltäessä normaalisti täysiaikaisesti eli 40-tuntisin työviikoin, tulee työaika päivä- ja kaksivuorotyössä tasata siten, että se on enintään kalenterivuoden aikana

vuonna 2023 keskimäärin 36,2 tuntia viikossa

vuonna 2024 keskimäärin 36,3 tuntia viikossa.

Keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että STK:n ja SAK:n välillä 28.3.1984 ja 15.3.1986 solmittujen sopimusten edellyttämät työajan lyhennykset on muutettu kalenterivuotta koskevaksi keskimääräiseksi viikkotyöajaksi. Myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöaika. Keskimääräinen viikkotyöaika voi kalenterivuositain työntekijäkohtaisesti vaihdella riippuen siitä, onko työntekijä mahdollisesti kohdan 19.2. mukaisesti siirtänyt tasaamisvapaata seuraavalle vuodelle taikka siitä, onko tasaamisvapaan määrästä paikallisesti sovittu toisin kohdan 19.7 tarkoittamalla tavalla.

Työajan tasaamisessa keskimääräiseksi noudatetaan 19.2 kohdan määräyksiä.

19.1.2 Keskimääräinen viikkotyöaika kolmivuorotyössä

Säännöllinen työaika on

- keskeytyvässä kolmivuorotyössä keskimäärin 35,8 tuntia viikossa ja
- keskeytymättömässä kolmivuorotyössä keskimäärin 34,9 tuntia viikossa.

Keskimääräiset viikkotyöajat toteutetaan etukäteen laadittavalla työtuntijärjestelmällä. Työajan tulee enintään vuoden, pääsääntöisesti kalenterivuoden, pituisena ajanjaksona tasoittua keskimäärin edellä mainittuihin määriin viikossa.

Arkipyhät ovat työ- tai vapaapäiviä työtuntijärjestelmästä ilmeväällä tavoin. Arkipyhien sekä juhannus- ja jouluaaton työaika tasaava vaikutus on otettu huomioon edellä mainittuja keskimääräisiä viikkotyöaikoja laskettaessa. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

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

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

Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä koskevia määräyksiä sovelletaan myös maan alla tehtävässä kaivostyössä.

19.2 Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

A. Keskimääräisen viikkotyöajan toteuttaminen

Keskimääräinen viikkotyöaika toteutuu antamalla työajan tasaamisvapaata 12,5 päivää kalenterivuodessa. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

Ellei paikallisesti sovita toisin, toteutetaan työajan tasaaminen pitämällä vapaata työnantajan osoituksen mukaan vähintään työvuoro kerrallaan.

Työajan tasaaminen voidaan paikallisesti sopien toteuttaa myös lyhentämällä säännöllistä vuorokautista työaika eri työajan tasaamisvaihtoehtoja yhdistelemällä.

B. Tasaamisvapaan antaminen

Tasaamisvapaan ajankohta

- ilmenee etukäteen vahvistetusta työtuntijärjestelmästä,
- ilmoitetaan viimeistään viikkoa ennen tai
- sovitaan paikallisesti.

Työtuntijärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jolloin käytettävänä työaikamuotona asianomaisessa työkohteessa, osastolla tai työpaikalla yleensä on päivä- tai kaksi-vuorotyö.

Mikäli työtuntijärjestelmästä ei muuta johdu, työstä poissa olevan työntekijän katsotaan saaneen vapaata, vaikkei hänelle ole siitä erikseen ilmoitettu, kun koko yritys, sen työosasto tai työryhmä, johon työntekijä kuuluu, on tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata pitänyt.

C. Tasaamisvapaan siirtäminen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia tasaamisvapaan siirtämisestä annettavaksi viimeistään seuraavan vuoden loppuun mennessä. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys tasaamisvapaiden siirtokäytännöistä.

Siirtää voidaan sellainen tasaamisvapaa, josta tasaamislisää ei ole maksettu. Siirretyn tasaamisvapaan osalta tasaamislisä maksetaan vapaan pitämisen yhteydessä. Siirrettävän tasaamisvapaan määrästä ja tasaamislisän maksamisajankohdasta voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia toisin.

D. Tasaamisvapaa ja lomauttaminen

Vajaatyöllisyystilanteissa käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata ja tarvittaessa vasta sen jälkeen turvaudutaan lomauttamiseen.

19.3 Työajan tasaamislisät ja niiden maksaminen

Työajan tasaamisesta keskimääräiseen viikkotyöaikaan aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tämän sopimuksen tarkoittamassa työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen

lisän, joka on päivä- ja kaksivuorotyössä 6,3 %, keskeytyvässä kolmivuorotyössä 11 % ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskituntiansiosta.

Lisä maksetaan myös

- työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta,
- ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa
- ajalta, jolta työnantaja maksaa palkkaa lapsen sairauden vuoksi
- siltä säännöllisen työajan osalta, joka luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuluu heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Ansaitut lisät maksetaan päivä- ja kaksivuorotyössä palkanmaksukausittain, ellei paikallisesti sovita toisin. Kolmivuorotyössä ansaittujen lisien maksamisen ajankohdista sovitaan paikallisesti.

Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika tasataan kuukausipalkkaa alentamatta.

19.4 Työtuntijärjestelmä

Etukäteen laadittavasta työtuntijärjestelmästä tulee ilmetä säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan sijoittuminen sekä enintään vuoden pituinen ajanjakso, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä.

Kolmivuorotyössä työtuntijärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen. Työajan tasoittumisjakso on enintään vuoden, pääsääntöisesti kalenterivuoden, pituinen ajanjakso.

Jos säännöllisen työajan sijoittumisen yksityiskohtainen ilmoittaminen päivä- ja kaksivuorotyötä koskevassa työtuntijärjestel-

mässä koko tasoittumisjaksoksi on tasoittumisjakson pituuden tai työn epäsäännöllisyyden vuoksi erittäin vaikeaa, työtuntijärjestelmä voidaan tältä osin laatia lyhyemmäksi ajaksi.

Työaika on järjestettävä työtuntijärjestelmää laadittaessa niin, että työaikalain tarkoittama viikoittainen vapaa-aika (viikkolepo), mikäli mahdollista, sijoitetaan sunnuntain yhteyteen. Käytössä oleva työaikamuoto tai -järjestelmä huomioon ottaen pidetään tavoitteena, että työntekijällä on viikon aikana toinenkin vapaapäivä. Jos tämä vapaapäivä määrätään kiinteäksi viikonpäiväksi, sen tulee mahdollisuuksien mukaan olla lauantai. Muussa tapauksessa vapaapäivä ilmenee työtuntijärjestelmästä.

Arkipyhäviikot ja vapaapäivät

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

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

19.4.1 Työtuntijärjestelmän muuttaminen ja muutoksesta ilmoittaminen

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

Pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa. Tilapäisestä muutoksesta ilmoitetaan, mikäli mahdollista, viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kui-

tenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä. Ilmoitusajoista voidaan paikallisesti sopia toisin.

Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutostarpeen lakattua työpaikalla on tarkoitus siirtyä takaisin käytössä olevaan työtuntijärjestelmään.

Työtuntijärjestelmän muuttamista koskevat määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.

19.5 Työaikamuodon muutokset

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

19.6 Yleisiä määräyksiä työajan järjestämisestä

Ellei työajan järjestämisestä ole sovittu paikallisesti kohdan 19.7 mukaisesti, on työaika järjestettävä seuraavasti:

1. Työvuorokausi

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

2. Päivittäisen työajan sijoitus

Työaika alkaa päivätyössä klo 7.00, ellei työnantaja ole tuotannon teknisten syiden sitä perustellusti vaatiessa vahvistanut muuta työaikaa.

3. Päivittäinen lepoaika

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

Kaksivuorotyössä lepoaika on puoli tuntia.

Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

Työntekijä voi työpaikalla nauttia työn tekemisen kannalta sopivimpana aikana kahvia tai virvokkeita.

4. Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työntekijä työskentelee jatkuvasti myös samassa vuorossa.

5. Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

Säännöllistä työaikaa keskimääräiseksi järjestettäessä noudatetaan enintään vuoden, kolmivuorotyössä pääsääntöisesti kalenterivuoden, pituista tasoittumisajanjaksoa.

6. Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 8 §:n säännöksiä noudattaen.

19.7 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien, säännöllisen työajan lisääminen sekä vähentäminen

Työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä on suositeltavaa tarkastella vähintään vuosittain

- toimivatko käytössä olevat työaikajärjestelyt tuotannon ja palvelutoiminnan järjestämisen sekä työntekijöiden työaikaa koskevien tarpeiden kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla ja
- onko työpaikalla tarpeita ja mahdollisuuksia toteuttaa kalenterivuoden aikana järjestelyjä säännöllisen työajan lisäämiseksi tai vähentämiseksi.

Paikallisesti voidaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti sopia:

1. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus
2. yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta työaikapankkisolunpimuksessa
3. työvuorokauden ja työviikon alkaminen
4. päivittäinen lepoaika
5. työtuntijärjestelmän muuttaminen
6. yötyön teettäminen työaikalain 8 §:stä poiketen.

Sopiminen säännöllisen työajan lisäämisestä sekä vähentämisestä

A. Aloite ja sopimisen perusteet

Aloitteen sopia säännöllisen työajan lisäämisestä tai vähentämisestä voi tehdä joko työnantaja tai työntekijöiden edustajana pääluottamusmies taikka palvelusvuosilisää koskien yksittäinen työntekijä.

Perusteita tällaiselle sopimiselle voivat muun muassa olla:

- työvoiman lisätarve ja mahdollisuus ohjata työtä yrityksen omille ammattityöntekijöille
- vajaatyöllisyystilanne
- työntekijän oma toive.

B. Työajan lisääminen

Työajan lisäämiseksi paikallisesti voidaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sopia (kehys sopimus) siitä, että työntekijällä on mahdollista työsuhteensa aikana sopia työnantajan edustajan kanssa toisin työajan tasaamisvapaan määrästä enintään 48 tunnin/6 päivän osalta.

Työehtosopimus

Kehyssopimuksessa on hyvä mainita työnantajan ja työntekijän sopimuksissa määriteltäviksi asioiksi esimerkiksi:

- monestako tasaamisvapaapäivästä sovitaan
- menettelytavat muutostilanteissa
- etukäteen työtuntijärjestelmään merkittyjen tasaamisvapaiden sopiminen työajaksi
- milloin sopimus tehdään ja sopimuksen voimaantulo.

Sopimukset on tehtävä kirjallisesti ja ne voivat koskea kalenterivuotta kerrallaan. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys sopimiskäytännöistä.

Mikäli kuukausipalkkaisen työntekijän työajan tasaamisvapaan määrästä tai antamisesta on tämän sopimuskohdan mukaisesti toisin sovittu, hänelle maksetaan erillinen kiinteä kuukausikorvaus kaikilta kalenterikuukausilta. Sitä ei oteta huomioon muiden palkkaerien laskennassa.

Erillisen kiinteän kuukausikorvauksen suuruus lasketaan seuraavan kaavan mukaan

kuukausipalkka * 0,051 * työajaksi sovitun tasaamisvapaan määrä
100 tuntia (12,5 päivää)

C. Työajan vähentäminen

Työajan vähentämiseksi voidaan

- paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sopia (kehyssopimus) siitä, että työntekijällä on mahdollista työsuhteensa aikana sopia työnantajan edustajan kanssa lomarahaa tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan palkalliseen vapaaseen. Sopimukset on tehtävä kirjallisesti.
- työnantajan ja työntekijän välillä vuosittain sopia, että työntekijän ansaitsema palvelusvuosilisä tai sen osa vaihdetaan vastaavaan vapaaseen – tarkemmat määräykset asiasta on työehtosopimuksen alakohdassa 14.5.3.

19.8 Työaikapankki

19.8.1 Käsite ja tarkoitus

Työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla käytöön otettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joissa sovitaan eri osatekijöiden säästämisestä tai lainaamisesta sekä yhdistämisestä toisiinsa pitkäjänteisesti.

Työaikapankin osatekijöiksi sovitujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella, ellei paikallisesti sovita toisin.

Työaikapankin tarkoituksena on tukea yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

19.8.2 Työaikapankin käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti. Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovitava ainakin:

1. keitä sopimus koskee
2. mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu
3. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät
4. työaikasaldon säästämis- ja lainaamisrajat, joiden puitteissa säännöllinen työaika voi pidemmällä ajanjaksolla vaihdella
5. palkkaperuste, jonka perusteella aikaa ja/tai rahaa säästetään tai lainataan
6. työajan tasoittumisjakson pituus
7. työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön.

Sopimukseen tulee myös kirjata säännöllisen vuorokautisen ja/ tai viikoittaisen työajan järjestämistä koskevat periaatteet sekä työajan järjestämiseen liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat.

Työpäivän tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovi- taan työnantajan ja työntekijän kesken.

19.8.3 Työaikapankin käyttö

Työaikapankin säästämis- ja lainaamisrajat voidaan sopia va- paasti. Sovittaessa yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta, saa keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika kuitenkin olla enin- tään työaikalain mukainen.

19.8.4 Työsuhteen päättyminen

Työaikapankissa olevat saldot tasataan ennen työsuhteen pääty- mistä. Mikäli kuitenkin työsuhteen päättyessä työaikapankissa on säästettyä aika- tai rahasaldoa, ne maksetaan lopputilin yhte- ydessä paikallisesti sovitulla tavalla. Lainatut aika- ja rahasaldot peritään lopputilissä.

Jos työntekijän työ sopimus on irtisanottu työnantajasta johtuvas- ta syystä ja työntekijä on vapautettu työvelvoitteestaan koko irtisanomisajaksi, irtisanomishetkellä olevaa työaikapankkivelkaa ei peritä takaisin lopputilistä ja työaikapankkiin säästetyt saldot maksetaan rahana.

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti sovita toisin. Työaikasaldojen tasaaminen ta- pahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli aika- tai rahasaldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja ta- kaisin periminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti sovita toisin.

20 SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTYMINEN JA SUNNUNTAITYÖ

20.1 Vuorokautinen ylityö

Määritelmä

Työaikalain mukaisella vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan säännöllisen vuorokautisen työajan eli 8 tunnin tai paikallisesti sovitun tätä pidemmän säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

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

Korvaaminen

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan aika- tai suorituspalkan lisäksi ylityölisää, jonka suuruus 2 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

Arkilauantaina sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta ylityölisää, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

Kuukausipalkkaisen työntekijän ylityölisän maksamisessa tarvittava tuntipalkka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.

20.2 Viikoittainen ylityö

Määritelmä

Työaikalain mukaisella viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työehtosopimuksen mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan.

Mikäli työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, viikoittaista ylityötä on se työ, joka ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työviikon säännölliseksi viikoittaiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

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

Korvaaminen

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan aika- tai suorituspalkan lisäksi ylityölisä, jonka suuruus 8 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

Kun viikoittaisen ylityön lisää on maksettu 8 tunnilta, korvataan sen jälkeen työviikon muut ylityölisään oikeuttavat tunnit ylityölisällä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta riippumatta siitä, onko kysymyksessä viikoittainen vai vuorokautinen ylityö.

Kuukausipalkkaisen työntekijän ylityölisän maksamisessa tarvittava tuntipalkka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.

20.3 Työajan enimmäismäärä

Työajan enimmäismäärä noudattaa työaikalaissa säädettyjä rajoituksia. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso. Tarkastelujakso alkaa siitä palkanmaksukaudesta, jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen.

20.4 Lisätyö

Lisätyötä on työ, joka ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden tai työviikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun tuntimäärän, ylittämättä kuitenkaan työaikalain mukaista säännöllistä työaika.

20.4.1 Vuorokautisen lisätyön korvaaminen työaikaa tasattaessa (TES-ylityö)

Lisätyönä tehtävä työ, joka täysiaikaisella työntekijällä työajan tasaamisen vuoksi ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden alle 8 tunniksi vahvistetun vuorokautisen työtuntimäärän, korvataan kuten vuorokautinen ylityö.

20.4.2 Viikoittaisen lisätyön korvaaminen työaikaa tasattaessa ja arkipyhäviikkoina (TES-ylityö)

Lisätyönä tehtävä työ

- a) joka täysiaikaisella työntekijällä työajan tasaamisen vuoksi ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työviikon alle 40 tunniksi vahvistetun viikoittaisen työtuntimäärän tai
- b) joka arkipyhäviikkoina ylittää kyseisen työviikon työtuntijärjestelmän tuntimäärän mukaisen työajan,

korvataan kuten viikoittainen ylityö.

20.5 Vapaapäivänä tehdyn työn korvaaminen (TES-ylityö)

Vapaapäivänä tehtävä työ korvataan siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu, silloin kun työntekijällä ei ole seuraavien hyväksyttävien syiden takia ollut työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä.

Hyväksyttävänä syinä pidetään:

- työntekijän vuosilomaa,
- työntekijän sairaudesta johtuvaa työkyvyttömyyttä,
- työehtosopimuksen kohdassa 31.3 tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvaa palkallista poissaoloa,

- taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin perustuvaa lomautusta (ei koske lyhennettyä työviikkoa),
- työehtosopimuksen kohtien 47.1 - 47.3 mukaista ammatillisista tai yhteistä koulutusta tai koulutustyöryhmän hyväksymää ay-koulutusta,
- työnantajan määräyksestä tehtyä matkaa tai
- reservin harjoitusta.

20.6 Paikallisesti sovittava ylityölisä (yksi ylityökäsite)

Paikallisesti voidaan sopia kohdista 20.1 ja 20.2 poiketen ylityölisän määräytymisestä ja suuruudesta jäljempänä olevista vaihtoehtoista valiten:

- a) Ylityölisä maksetaan 55 %:n suuruisena kaikilta ylityölisään oikeuttavilta tunneilta.
- b) Ylityölisä maksetaan sadalta ensimmäiseltä ylityölisään oikeuttavalta tunnilta 50 %:n suuruisena ja seuraavilta 100 %:n suuruisena.
- c) Ylityölisä maksetaan viideltäkymmeneltä ensimmäiseltä ylityölisään oikeuttavalta tunnilta 35 %:n suuruisena, seuraavalta sadalta tunnilta 65 %:n suuruisena ja sitä seuraavilta tunneilta 100 %:n suuruisena.
- d) Ylityölisän suuruus ja mahdollinen tunteihin perustuva porrastus sovitaan paikallisesti edellä mainittuja esimerkkejä mukaillen.

Ylityölisästä sopiminen

Paikallista sopimusta laadittaessa selvitetään riittävän pitkältä ajanjaksolta työpaikan nykyisen ylityökorvausjärjestelmän taso ja ratkaisun tavoitteet, jotka voivat liittyä mm. monipuolisten työaikajärjestelyiden edistämiseen, kustannusten hallintaan ja ylityön korvaamista koskevien periaatteiden yksinkertaistamiseen.

Jos ylityölisän suuruus perustuu porrastettuun järjestelmään, voi tuntirajojen seuranta-ajanjakso olla enintään vuoden pituinen.

Paikallinen sopimus koskee sekä työaikalain mukaista että tes-ylityötä.

Paikallisella sopimuksella ei ole vaikutusta sunnuntaityökorotukseen tai viikkolepokorvaukseen.

Paikallisen sopimuksen laatiminen, voimassaolo ja irtisanominen

Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja päaluottamusmiehen välillä kirjallisesti ja se voidaan solmia olemaan voimassa toistaiseksi tai määräajan.

Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanominen on toimitettava kirjallisesti. Irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei siitä ole sovittu toisin. Jos käytössä on tehtyjen ylityölisään oikeuttavien tuntien mukaan porrastettu korvaamistapa, sopimus päättyy kuitenkin aikaisintaan sen seurantajakson päättyessä, joka lähinnä seuraa sopimuksen irtisanomisajan päättymistä, ellei sovita toisin.

Työpaikan keskimääräinen ylityölisä

Mikäli ylityön korvaamisesta ei muuta sovita, lisä maksetaan 55 %:n suuruisena, ellei riittävän pitkältä ajalta laskettu työpaikan keskimääräinen ylityölisäprosentti ole tätä suurempi.

Liittojen muu ohjeistus

Paikallista sopimista tukevaa aineistoa on liittojen kotisivuilla, ks. www.teknologiatyöntantajat.fi ja www.teollisuusliitto.fi.

20.7 Vuorotyölisä ylityöajalta

Vuorotyöntekijälle maksetaan ylityöajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana hän tekee ylityötä. Vuorotyölisä maksetaan ylityöajalta yksinkertaisena.

Määräystä sovelletaan, jos vuorotyöntekijä tekee vuorokautisena tai viikoittaisena ylityönä työtä, joka muutoin työtuntijärjestelmän mukaan on järjestetty säännölliseksi vuorotyöksi.

20.8 Sunnuntaityö

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

Arkipyhiksi keskeytyvissä työaikamuodoissa voi pääluoittamusmies tiistaiksi, keskiviikoksi tai torstaiksi osuvan kirkollisen juhlapäivän (uudenvuodenpäivä, loppiainen, helatorstai, joulupäivä, tapaninpäivä) osalta kirjallisesti sopia sunnuntaityökorotuksen maksamisesta tai sen suuruudesta. Tämä mahdollistaa säännöllisen työajan siirron kustannusneutraalisti työtuntijärjestelmän mukaiselle vapaapäivälle.

Kuukausipalkkaisen työntekijän sunnuntaityölisän maksamisessa tarvittava tuntipalkka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.

20.9 Pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona tehty työ

Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan lisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta. Tämä ei koske jatkuvaa yksi- ja kaksivuorotyötä eikä keskeytymätöntä kolmivuorotyötä.

Jos työ jo muuten tulee korvatuksi 100 %:n viikkoylityölisällä, ei edellä mainittua lisää kuitenkaan makseta.

Sanottuina päivinä voidaan työtä tehdä työaikalain 17 §:n 7 momentin mukaisin edellytyksin.

20.10 Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen ja sen korvaaminen

Jos työntekijää tilapäisesti tarvitaan hänen viikoittaisena vapaa-aikanaan työhön, jonka vuoksi työtuntijärjestelmästä ilmenevä viikkolepo ei toteudu, sovitaan työntekijän kanssa henkilökohtaisesti ennen työnteon aloittamista, miten viikkolepo toteutetaan.

Jos viikkolepo ei toteudu, korvataan viikkolevon aikana työhön käytetty aika ennen työnteon aloittamista työntekijän kanssa henkilökohtaisesti tehtävän sopimuksen mukaan joko lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkolevon aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla tai maksamalla siitä rahakorvaus.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä taikka jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä viikkolepo katsotaan menetetyksi, jos työntekijä on tehnyt työtä työviikon kaikkina päivinä saamatta 35 tai vähintään 24 tunnin yhdenjaksoista vapaa-aikaa. Tällöin viikkolevon aikana työhön käytetty aika korvataan edellisessä kappaleessa kerrotuin tavoin.

Viikkolevon ei katsota toteutuvan aikana, jolloin työntekijä on poissa työstä oman sairautensa tai sairaan lapsen hoidon, työnantajan määräämän koulutuksen tai työnantajan määräyksestä tehdyn matkan vuoksi.

20.10.1 Viikkolepokorvauksen laskentaperuste

Viikkolepokorvausta laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joihin työntekijä on ollut työssä sen työvuorokauden tai työvuoro-

rokausien aikana, jolloin viikkolepo viimeistään olisi ollut annettava. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä taikka jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä otetaan edellä olevasta poiketen huomioon ne työtunnit, joina työntekijä on ollut työssä viimeisenä työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänä.

20.10.2. Korvaavan vapaan antaminen

Menetetyn viikkolevon korvaava säännöllisen työajan lyhennys on toteutettava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä sovita toisin.

20.10.3 Rahakorvaus

Menetty viikkolepo voidaan korvata myös siten, että työntekijälle maksetaan aika- tai suorituspalkan sekä mahdollisten ylityö- ja sunnuntaityölisien lisäksi korvaus, joka on 100 % keskituntiansiosta.

20.11 Hälytysluontoinen työ

20.11.1 Kutsu hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työajan ulkopuolella

Jos työntekijä kutsutaan hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, kun hän on jo poistunut työpaikaltaan, maksetaan hänelle vähintään yhden tunnin työpalkka sekä ylityölisä, jos työ on ylityötä.

Tämän lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

- a) Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä mutta ennen klo 21:tä, maksetaan kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.
- b) Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00:n ja klo 06.00:n välisenä aikana, maksetaan kolmen tunnin keskituntiansiota

vastaava korvaus. Jos työ on samalla ylityötä, maksetaan ylityölisä tämän kohdan mukaisissa tapauksissa heti 100 %:n suuruisena.

20.11.2 Ilmoitus säännöllisellä työajalla

Jos työntekijälle hänen klo 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikaltaan jo poistuttuaan palata samana työvuorokautena ylityöhön, joka alkaa klo 21.00:n jälkeen, hänelle maksetaan alakohdassa 20.11.1 a) mainittu ylimääräinen kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

20.12 Varallaolo

Varallaololla tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sopimuksen mukaan velvollinen olemaan työajan ulkopuolella valmiudessa lähtemään kutsuttaessa suorittamaan työtehtäviä. Sopimuksessa on mainittava varallaoloajan pituus. Työn tekeminen voi tapahtua työpaikalla, komennuspaikalla tai etäyhteyksien välityksellä. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan.

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta varallaolon vapaa-ajan käytölle aiheuttamista rajoituksista.

Varallaoloajalta maksettava korvaus on:

- a) 50 % keskituntiansiosta, mikäli työntekijä on velvollinen aloittamaan työn viipymättä, kuitenkin viimeistään 1,5 tunnin kuluessa kutsusta
- b) 35 % keskituntiansiosta, mikäli työntekijä on velvollinen aloittamaan työn viimeistään 3 tunnin kuluessa kutsusta
- c) 20 % keskituntiansiosta, mikäli vasteaika on yli 3 tuntia.

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia varallaolokorvauksesta toisinkin.

Työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

21 VUOSILOMA

21.1 Vuosiloman pituus ja antaminen

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

21.1.1 Työssäolopäivien veroiset päivät

Vuosilomalain 2 luvun 7 §:ssä säännellään työssäolon veroisena pidettävästä työstä poissaoloajasta vuosiloman pituutta määrättäessä. Tämän lisäksi työssäolon veroiseksi ajaksi luetaan se työstä vapautusaika, mikä työntekijälle on annettu Teollisuusliitto ry:n liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittohallituksen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK r.y.:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

Myös työajan tasaamispäivät, työaikapankkivapaat, palvelusvuosilisävapaa ja lomarahavapaa ovat työssäolopäivien veroisia päiviä.

21.1.2 Vuosiloman järjestäminen kolmivuorotyössä

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

Edellä mainitusta kalenteriajanjaksosta jäljelle jääneet lomapäivät 24 päivän loman osasta annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Kolmivuorotyössä annetaan se loman osa, joka ylittää 24 lomapäivää, sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

21.2 Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus (koskee 14 työpäivän ansaintasääntönsä piirissä olevia)

Työntekijän vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on lomanmääräytymisvuoden keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna (1.4.- 31.3.) työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä palkan perusosan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

Lomanmääräytymisvuoden keskituntiansion laskentaperusteena olevaan palkkasummaan sisältyvät:

- tehdyn työajan ansiot aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiopalkkatyössä
- vuorotyölisät
- ilta- ja yötyölisät
- työajan tasaamislisät tehdyn työajan osalta
- sunnuntaityölisät
- viikkolepokorvaukset
- erilaiset olosuhdelisät sekä
- tulospalkkiolisät, jos tulospalkkiolisän laskentaperuste ei jo sisällä vuosilomapalkkaa ja -korvausta.

A. Kertoimet

Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen lomanmääräytymisvuoden keskituntiansionsa lomapäivien lukumäärään perustuvalla kertoimella. Kertoimet ovat seuraavat:

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2

26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden.

B. Osa-aikatyö

Jos lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kertomalla keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

C. Vuosilomapäiviä täydentävät lisävapaapäivät

Jos lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittu vuosiloma alittaa 24 päivää vuosilomalain 7§:n 2 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitetun poissaolon takia, on työntekijällä oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin. Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kultakin lisävapaapäivän tunnilta palkkaansa vastaava korvaus keskituntiansion mukaan. Kuukausipalkkaisen työntekijän lisävapaapäiviltä maksettavan palkkaa vastaavan korvauksen laskentaperusteena käytetään päiväpalkkaa, joka saadaan jakamalla kuukausipalkka jakajalla 25.

21.3 Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka ja lomakorvaus

Kuukausipalkkainen työntekijä saa ansaitsemaltaan vuosilomajalta palkkansa tai mahdollisen lomakorvauksen vuosilomalain mukaisesti.

Säännönmukaisesti vuorotyössä olevalle työntekijälle maksetaan loma-ajalta työtuntijärjestelmän mukaiset vuorotyölisät työpäivän käytännön mukaisesti. Lisät maksetaan joko ennen loman alkamista tai säännönmukaisina palkanmaksupäivinä.

21.4 Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Tuntipalkkaiselle työntekijälle saadaan enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka maksaa säännönmukaisena palkanmaksupäivänä.

Vuosilomapalkan maksamisesta voidaan paikallisesti sopia niin, että lomapalkka maksetaan säännönmukaisina palkanmaksupäivinä vuosiloman aikana. Paikallisen sopimuksen tulee koskea kaikkia työntekijöitä. Lomapalkka tulee tällöin kuitenkin olla kokonaisuudessaan maksettuna viimeistään siinä palkanmaksussa, jossa maksetaan vuosiloman jälkeisen ensimmäisen työpäivän palkka.

21.5 Lomaraha

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksettavan lomarahan määrä saadaan, kun henkilökohtaisena aikapalkkana olevan kuukausipalkan ja loma-ajan vuorotyölisien summa jaetaan luvulla 50 ja osamäärä kerrotaan lomapäivien lukumäärällä.

Työnantaja ja työntekijä voivat kirjallisesti sopia lomarahan tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan palkalliseen vapaaseen, jos vaihtamisen mahdollisuudesta on tehty kirjallisesti paikallinen (kehys)sopimus työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

Kehyssopimuksessa on hyvä mainita työnantajan ja työntekijän sopimuksissa määriteltäviksi asioiksi esimerkiksi:

- lomarahavapaan ajalta maksettavan palkan maksuajankohta
- työkyvyttömyyden vaikutus lomarahavapaan käyttöön
- sovitun lomarahavapaan ajankohdan mahdollinen muuttaminen

21.5.1 Lomarahan maksaminen vuosilomapalkan yhteydessä

Lomaraaha maksetaan seuraavasti, ellei paikallisesti kirjallisesti sovita maksamisen ajankohdasta toisin:

Puolet lomarahasta maksetaan ennen vuosiloman alkamista. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön.

Saadakseen lomarahan jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä. Jos työnantaja lomakautena päättää työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä kesken tämän vuosiloman, maksetaan työntekijälle myös lomarahan jälkimmäinen osa.

Jos lomarahan maksuajankohdasta on paikallisesti sovittu toisin, lomaraaha tulee kuitenkin sopia kokonaisuudessaan maksettavaksi viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkamista. Paikallisen sopimuksen tulee koskea kaikkia työntekijöitä.

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

21.5.2 Lomarahan maksaminen lomakorvauksen yhteydessä

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde lomakautena päättyy muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Lomaraha maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen ei katsota olevan työntekijästä itsestään johtuva syy.

21.5.3 Eläkkeelle siirtyminen

Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu. Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha myös mahdollisesta kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

21.5.4 Ase- tai siviilipalvelusvelvollisuus

Työntekijän astuessa vakinaiseen palvelukseen asevelvollisuuden suorittamiseksi maksetaan lomaraha siitä lomapalkasta ja lomakorvauksesta, johon hän on oikeutettu palvelukseen astuessaan. Määräystä sovelletaan vastaavasti myös siviilipalvelusvelvolliseen.

IV TYÖKOMENNUKSET JA KORVAUKSET

Työkomennuksia koskevat määräykset säätelevät työkomennuksista aiheutuvien kustannusten korvaamista.

Työntekijällä on tietyin jäljempänä määritellyin edellytyksin oikeus erinäisiin muihin korvauksiin ja etuihin, jotka liittyvät muun muassa arkipyhiin ja luvallisiin poissaoloihin.

22 TYÖSKENTELEY VARSINAISEN TYÖPAIKAN ULKOPUOLELLA

22.1 Varsinaisen työpaikan määritelmä

Varsinaisella työpaikalla tarkoitetaan paikkaa, jossa työntekijä vakituisesti työskentelee.

Työnantajan tulee selvittää työntekijälle työhönoton yhteydessä, mikä on työntekijän varsinainen työpaikka. Varsinaisen työpaikan määrittämiseen vaikuttavien seikkojen olennaisesti muuttuessa selvitys annetaan uudestaan.

22.2 Matkustamisvelvollisuus ja työkomennuksesta ilmoittaminen

Työtehtävien edellyttämät matkat tehdään tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu enempää aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän, kuin tehtävien hoitaminen välttämättä vaatii.

Työkomennuksesta ilmoitetaan työntekijälle viimeistään kolmantena matkaa edeltävänä päivänä. Tästä ilmoitusajasta voidaan kuitenkin poiketa, jos kysymyksessä on kiireellinen työkomennus. Vastaava poikkeaminen on mahdollista, jos työntekijän työehtosopimus tai hänen normaalit työtehtävänsä muuten vaativat jatkuvaa matkustamista tai toistuvia lyhyitä työkomennuksia.

22.3 Työmatkan ja matkavuorokauden alkaminen ja päättyminen

Työmatka ja enintään 24 tunnin pituisen ajanjakson muodostama matkavuorokausi alkavat silloin, kun työntekijä lähtee komennuspaikalle työpaikaltaan tai asunnostaan ja ne päättyvät silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Ellei työntekijä voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa matka ja matkavuorokausi päättyvät silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

Matkaan kuuluu myös se välttämätön odotus, joka julkisten liikennevälineiden kulkuvuoroista johtuen liikennevälineestä toiseen vaihdettaessa aiheutuu.

Työnantajan tulee matkustamiseen ja työntekoon yhdessä käytetty aika huomioon ottaen huolehtia siitä, että työntekijä saa työvuorokausittain riittävän levon.

22.4 Työkomennuksesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen

22.4.1 Matkakustannukset

Työnantaja korvaa tarpeelliset matkakustannukset, jotka syntyvät työntekijän matkustaessa komennuspaikalle tai sieltä takaisin taikka toiselle komennuspaikalle silloin, kun työ tehdään yli 10 kilometrin etäisyydellä työntekijän varsinaisesta työpaikasta ja asunnosta. Tarpeellisia matkakustannuksia ovat matkalippujen (yöllä matkustettaessa makuupaikkalippujen) hinnat toisessa luokassa sekä matkatavarakustannukset.

A. Oman auton käyttö työmatkoilla

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän oman auton käytöstä ja siitä maksettavasta korvauksesta ennen matkaa. Lisäkorvausta suoritetaan työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavarankuljetuksesta. Korvausten määrä on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

B. Matkustaminen kesken työpäivän

Jos työntekijä joutuu kulkemaan kesken työpäivän varsinaisen työpaikan ja työn tekemispaidan välillä, työntekijälle maksetaan kaikki tarpeelliset matkakustannukset sekä matka-ajan korvaus.

22.4.2 Päiväraha

Kun työ tehdään paikassa, joka yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten on yli 40 kilometrin etäisyydellä työntekijän varsinaisesta työpaikasta ja asunnosta, päivärahaa maksetaan kultaakin matkavuorokaudelta seuraavasti:

- Osapäiväraha maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 6 tuntia.
- Kokopäiväraha maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 10 tuntia.

Vähintään kahdella ja enintään kuudella tunnilla täyden matkavuorokauden ylittävistä vajaavuorokaudesta maksetaan osapäiväraha.

Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

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

22.4.3 Matka-ajan korvaus työmatkoilla

Jos työntekijälle maksetaan työmatkalta päivärahaa, maksetaan matkatunneilta myös matka-ajan korvausta.

Matka-ajan korvausta maksetaan työntekijälle sekä työtuntijärjestelmän mukaisena työpäivänä että työntekijän vapaapäivänä enintään 16 matkatunnilta työvuorokaudessa. Korvattavaa matka-aikaa vähentävät kyseisenä työvuorokautena säännöllisenä työaikana tehdyt työtunnit.

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

Jos työntekijälle on järjestetty makuu- tai hyttipaikka, ei matka-ajan korvausta makseta klo 21.00 - 7.00 väliseltä ajalta.

22.4.4 Ateriakorvaus

Työntekijälle maksetaan ateriakorvauksena $\frac{1}{4}$ kotimaan päivärahaa seuraavin edellytyksin:

- työ tehdään yli 10 kilometrin etäisyydellä työntekijän varsinaisesta työpaikasta ja asunnosta,
- työntekijällä ei ole mahdollisuutta aterioida varsinaisella työpaikallaan tai kotonaan eikä
- työpaikalla anneta ilmaista ruokaa.

Ateriakorvausta ei makseta silloin, kun työntekijä työskentelee saman yrityksen eri työpaikoilla ja ruokailumahdollisuudet ja -olosuhteet ovat vastaavat kuin hänen varsinaisella työpaikallaan.

Jos työntekijän työ matkoineen on kestänyt vähintään 12 tuntia ja hän sen takia voi palata kotiinsa vasta myöhään illalla, korvataan syntyvät kustannukset toisella ateriakorvauksella. Mainittuihin tunteihin lasketaan mukaan myös välittömästi ennen matkaa saman työvuorokauden aikana tehdyt työtunnit.

22.4.5 Yöpymiskustannukset

A. Majoittumiskustannukset

Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikaiset majoittumiskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti.

Majoittumiskustannusten enimmäismäärät matkavuorokautta kohti ovat sopimuksen tekohetkellä seuraavat:

- a) Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupungeissa 148 euroa,
- b) muissa kunnissa 105 euroa.

B. Yömatkaraha

Verohallituksen verovapaaksi vahvistaman suuruinen yömatkaraha maksetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa.

22.5 Asunnon hankkiminen

Työnantaja selvittää ennen työntekijän työkomennukselle lähtöä asunnon saannin mahdollisuudet komennuspaikkakunnalla tai sen lähistöllä tai varaa tarvittaessa työntekijälle sieltä asunnon.

Asunnossa tulee olla normaali kalustus, liinavaatteet sekä olosuhteisiin nähden riittävät sosiaaliset ja virkistystilat.

Mikäli työnantaja komennuspaikkakunnalla kiinteässä työkohteessa järjestää työntekijälle asunnon, tulee työnantajan tähän tarkoitukseen hankkiman majoituskaluston olla sellaista, että asumistilaa kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 m² ja huoneeseen majoitetaan komennuspaikkakunnan olosuhteet huomioon ottaen enintään yksi henkilö.

Jos työntekijän työkomennus samassa työkohteessa kestää enintään viikon ajan, voidaan samaan huoneeseen majoittaa kaksi henkilöä. Tällöin asumistilaa on oltava vähintään 13 m².

Tässä sopimuskohdassa asumistilalla tarkoitetaan majoituskaluston makuutilaa, eikä siihen lasketa mukaan huoneiston muiden tilojen pinta-aloja.

Jos työkomennus katkeaa työntekijän viikonloppukotimatkojen vuoksi, mutta hän työskentelee samassa työkohteessa keskeytyksen jälkeenkin, tulee työnantajan järjestää hänelle asunto pääsäännön mukaisesti.

Työnantajan hankkimassa majoitukseen käytetyssä asuntovau-
nussa tulee olla asumistilaa 7 m³ majoitettua työntekijää kohti.

22.6 Erikoismääräyksiä

22.6.1 Matkakustannukset ja matka-ajan korvaus komennuspaikkakunnalla

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

Mikäli työkohde komennuspaikkakunnalla sijaitsee yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten yli 40 kilometrin etäisyydellä työntekijän käyttämästä tilapäisestä asunnosta, maksetaan tältä matkalta hänelle matka-ajan korvausta edellä alakohdassa 22.4.3 sovitun mukaisesti.

22.6.2 Poissaolo komennuspaikalla ilman hyväksyttävää syytä

Mikäli työntekijä on komennuspaikalla poissa työstä ilman hyväksyttävää syytä, vähennetään päivärahan määrää poissaolopäivältä suhteessa siihen aikaan, jonka työntekijä on ollut tekemättä työtä.

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

22.6.3 Kotimatkat juhlapyhien yhteydessä

Työnantaja korvaa työntekijän matkakustannukset kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle, maksaa päivärahan sekä matkan ajalta matka-ajan korvauksen ja yömatkarahan tämän luvun mukaisin edellytyksin, jos työntekijä on ennen pääsiäis-, juhannus- tai joulupäivää työskennellyt komennuspaikkakunnalla yhtäjaksoisesti vähintään kolme viikkoa.

Työntekijällä ei ole edellä tarkoitettussa tilanteessa oikeutta keskeyttää työkomennustaan, jos työn tekninen laatu tai muut pakottavat syyt sen estävät.

22.6.4 Kotimatka työkyvyttömyyden yhteydessä

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

22.7 Työ ulkomailla

Työntekijää ei tule määrätä ulkomaan komennukselle ilman hänen suostumustaan. Erillistä suostumusta ei tarvita, jos kysymyksessä on kiireellinen työkomennus, työntekijän työ sopimus edellyttää matkustamista myös ulkomaille tai jos työntekijän normaaleihin työtehtäviin kuuluvat ulkomaankomennukset.

Ulkomailla tehtävän matkатыön palkkaehdoista, palkanmaksutavasta ja muista työsuhteeseen liittyvistä taloudellisista eduista on sovittava kirjallisesti ennen matkan alkamista. Sovittavista asioista ks. liittojen laatima Työehdot ulkomaantyössä -opas.

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

Ulkomailla tehtävässä matkатыössä noudatetaan tämän työehtosopimuksen määräyksiä, elleivät ne ole ristiriidassa työskentelymaan lainsäädännön kanssa.

22.8 Eräät poikkeusmääräykset

Matkатыön aiheuttamien kustannusten korvaamisesta ns. rajanpintatöissä ja Ruotsissa olevien työmaiden suhteen silloin, kun yritys liittyy näiden osalta ruotsalaisen työnantajaliiton jäseneksi taikka solmii erillisen työehtosopimuksen ruotsalaisen ammattiliiton kanssa, noudatetaan määräyksiä, jotka olivat voimassa Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa 2011-2013. Nämä määräykset löytyvät liittojen kotisivuilta.

22.9 Paikallinen sopiminen

Työkomennuksesta aiheutuvien kohdissa 22.4 -22.8 mainittujen kustannusten korvaamisesta ja määristä voidaan paikallisesti sopia toisin. Jos työpaikalla tehdään matkатыötä yleisesti, paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääläluottamusmiehen välillä kirjallisesti.

23 ARKIPYHÄKORVAUS SEKÄ MUITA KORVAUKSIA JA ETUJA

23.1 Korvattavat arkipyhät

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan

- pitkäperjantailta
- toiselta pääsiäispäivältä
- helatorstailta

sekä muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi satutuvalta

- uudenvuodenpäivältä
- loppiaiselta
- vapunpäivältä
- juhannusaatolta
- jouluaatolta sekä
- ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä.

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

23.2 Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytykset

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 1 kuukauden ennen kyseistä arkipyhää. Arkipyhäkorvausta ei makseta, jos työntekijä on ollut poissa työstä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen seuraavana työpäivänä ilman hyväksyttävää syytä tai jos arkipyhä on palkattoman jakson sisällä. Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin myös sellaiselta arkipyhältä, joka sattuu taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan lomautuksen ensimmäisten 15 kalenteripäivän ajaksi.

Jos työntekijä on ollut luvattomasti poissa työtuntijärjestelmän mukaisesti työpäiväksi sattavana arkipyhänä, arkipyhäkorvausta ei makseta.

Itsenäisyyspäivältä maksetaan arkipyhäkorvausta vastaava korvaus työntekijälle, jolla ei sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi ole oikeutta lain mukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan edellyttäen, että itsenäisyyspäivä sattuu työntekijän sairausajan palkkaan oikeuttavalle työkyvyttömyysajalle muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi.

23.3 Muita korvauksia ja etuja

23.3.1 Työntekijän oikeus vapaaseen

Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä:

- päivänä, jona hänet vihitään avioliittoon,
- 50- ja 60-vuotispäivänään,
- läheisen omaisen hautauspäivänä.

Vapaan antamiseen käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata.

23.3.2 Kutsunta ja reservin harjoitukset

Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle kutsuntapäivän korvauksena enintään yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän.

Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetykseltä ajalta, jonka hän hyväk-

syttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

Työnantaja maksaa reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut. Työnantaja saa vähentää maksettavan reserviläispalkan työtuntijärjestelmän mukaisten työpäivien osalta.

Määräystä sovelletaan myös työntekijöihin, jotka siviilipalveluslain nojalla määrätään kertausharjoituksia korvaavaan palveluun tai jotka pelastuslain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

Korvauserusteena on keskituntiansio.

23.3.3 Teollisuusliitto ry:n hallintoelimien kokoukset

Teollisuusliitto ry:n liittohallitukseen, liittovaltuustoon tai liittokokoukseen valitulla työntekijällä on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelimien virallisiin kokouksiin.

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeestaan niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

23.3.4 Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen sopimuksen mukaan.

V TYÖTURVALLISUUS JA TYÖSUOJELU

Työturvallisuustoiminnan tarkoitus on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Työsuojausta koskevat määräykset käsittelevät työpaikan työsuojaustajuyhteistoiminnan järjestämistä.

24 YLEISET TYÖTURVALLISUUSMÄÄRÄYKSET

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Riittävän kattava vaarojen selvittäminen ja arviointi ovat perusta toimenpiteille, joilla luodaan terveelliset ja turvalliset työolosuhteet.

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava havaitsemistaan turvallisuuspuutteista työnantajalle ja työsuojaustajavaltuutetulle. Työntekijän on käytettävissään olevin keinoin ja mahdollisuuksiensa mukaan korjattava vika tai puute, mikäli pystyy sen omaa ja muiden turvallisuutta ja terveyttä vaarantamatta tekemään.

Työntekijällä on oikeus pidättäytyä tekemästä työtä, joka aiheuttaa vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti. Tämä ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätöntä.

25 HENKILÖNSUOJAIMET JA SUOJAVAAATETUS

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

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

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

Työnantaja hankkii ja huoltaa kustannuksellaan kohtuulliseksi katsottavan määrän suojapukuja ja -käsineitä töissä, joissa omien tavanomaisten työvaatteiden kuluminen ja likaantuminen on tavanomaista suurempi. Huollolla tarkoitetaan suojapukujen pesua sekä rikkoutuneiden korjaamista tai uusimista.

26 TYÖTERVEYSHUOLTO

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto. Työterveyshuollon tarkoituksena on työstä ja työolosuhteista johtuvien terveyshaittojen ja -vaarojen ehkäiseminen sekä työntekijöiden työturvallisuuden, työkyvyn ja terveyden edistäminen. Työterveyshuollon järjestämisestä säädetään työterveyshuolto-laissa.

26.1 Tyky-toiminta

Työpaikalla toteutettava työkykyä ylläpitävä toiminta on työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

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

27 TYÖSUOJELUA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

Tämän kohdan määräyksiä sovelletaan silloin, kun työpaikassa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun työntekijöitä on vähintään kymmenen. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun.

27.1 Työsuojeluyhteistoiminnan järjestäminen

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön, jollei hän itse hoida tätä tehtävää. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti.

Työpaikalla voidaan sopia lisäksi siitä, että työntekijät voivat valita keskuudestaan työsuojeluasiamiehen tai -miehiä. Valittavien työsuojeluasiamiesten lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueista sovittaessa on kiinnitettävä huomiota toimialueiden tarkoituksenmukaisuuteen. Tarkoituksenmukaisuusarvioinnissa on otettava huomioon työpaikan vaaratekijät ja työntekijöiden mahdollisuus myös vuorotyö huomioiden tavata työsuojeluasiamiehiä.

27.2 Toimikunta ja muut yhteistoimintaelimet

Työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta, ellei muusta yhteistoimintamuodosta sovita.

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

27.3 Työsuojeluhenkilöstön tehtävät

A. Työsuojelupäällikkö

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

B. Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät ovat työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetun lain mukaiset. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu hoitaa hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat tehtävät.

Varavaltuutetun toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

C. Varavaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun ollessa tilapäisesti estynyt hoitamasta tehtäviään varavaltuutettu huolehtii sellaisista välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

D. Työsuojeluasiamies

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

27.4 Koulutustarve ja säädösten hankkiminen

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun työsuojeluyhteistointitehtävien edellyttämä koulutustarve on käsiteltävä kahden kuukauden kuluessa valinnasta. Samalla on neuvoteltava käytännön järjestelyistä tarvittavan osaamisen hankkimiseksi.

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

28 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN JA TYÖSUOJELUASIAMIEHEN TOIMINTAEDELLYTYKSET

28.1 Vapautus työstä

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

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapauttamisen järjestämisessä noudatetaan seuraavia periaatteita:

- A Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö on tarkoituksenmukaista sopia työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun välillä.
- B Jos työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ei ole edellä mainitusti sovittu, lasketaan vapautus työstä kohdan C mukaisella kaavalla, jossa käytetään työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärää ja jäljempänä mainittujen toimialojen yhteydessä esitettyjä vaihteluväleistä käyttä-

väksi sovittuja kertoimia. Laskennassa käytetyn kertoimen valintaan vaikuttavat työturvallisuus- ja työterveysriskit, työtapaturmien ja ammattitautien vakavuus ja kehitys, työssä tapahtuvat muutokset, työn luonne, alueellinen laajuus, ja sekä psyykkiset että fyysiset työolosuhteet.

Yhteisellä työpaikalla (työturvallisuuslaki 49 §) työympäristön olosuhteet tulee huomioida pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä määriteltäessä.

- C Laskentakaava: Työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x kerroin = aika tunteina / 4 viikkoa.
- D Mikäli työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ei kertoimen suhteen päästä sopimukseen, laskentakaavassa käytetään toimialojen yhteydessä esitettyjä rajalukujen keskiarvoja.
- E Vapautuksen määrä on aina vähintään 4 tuntia 4 viikon aikana.
- F Työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä todetaan välittömästi ennen työsuojeluvaltuutetun vaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen.

Työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärää laskettaessa otetaan huomioon myös toteamisvuoden aikana työpaikalla työskennelleiden vuokratyöntekijöiden keskimääräinen lukumäärä, jos vuokratyöntekijöitä on tarkastelujakson aikana keskimäärin ollut vähintään 20 henkilöä.

Työehtosopimus

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskemiseksi sovitut toimialakohtaisten kertoimien vaihteluvälit ja vaihteluvälien keskiarvot ovat seuraavat:

Toimialat (TOL 2002):	Kertoimien vaihteluvälit ja keskiarvot:
I Kaivostoiminta (15) Metallien jalostus (27) Metallituotteiden valmistus (28) Laivojen, veneiden ja raideliikenteen kulkuneuvojen valmistus (35)	vaihteluväli 0,28 - 0,37 keskiarvo 0,33
II Koneiden ja laitteiden valmistus (29) Sähkökoneiden ja -laitteiden valmistus (31) Kulkuneuvojen valmistus (34)	vaihteluväli 0,23 - 0,31 keskiarvo 0,27
III Elektroniikkatuotteiden valmistus (30) Tietoliikennetuotteiden valmistus (32) Hienomekaanisten tuotteiden valmistus (33)	vaihteluväli 0,20 - 0,27 keskiarvo 0,23

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

28.2 Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka työsuojeluyhteistoimintaan osallistuva henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiesaan muuten työnantajan kanssa sovituisa tehtävissä.

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan hänen työaikanaan suorittamiensa edellä tarkoitettujen työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionmenetyks sekä lisäksi, ellei työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun välillä ole sovittu toisin, kuukausittain korvausta seuraavasti:

Työstä vapautuksen määrä tunteina/4 viikkoa	Korvaus TES:n voimaan tullessa euroa/kk	Korvaus 1.4.2023 alkaen euroa/kk	Korvaus 1.2.2024 alkaen euroa/kk
4 - 15 tuntia	81	84	86
16 - 33 ”	89	92	94
34 - 55 ”	96	99	101
56 - 79 ”	114	118	120
80 - 95 ”	138	143	146
96 -139 ”	161	167	170
140 -159 ”	189	196	200
160 tuntia/ kokonaan vapautettu	225	233	238

Jos työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoi-

mintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityölisä tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytetään keskituntiansiota.

Työstä kokonaan vapautetun työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvaamisessa noudatetaan samaa menettelyä, jolla työstä kokonaan vapautetun päaluottamusmiehen palkka määräytyy alakohdan 43.4.4 mukaisesti.

Osittain työstä vapautetun työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata hänen toimialueensa muiden, vaativuudeltaan vastaavissa töissä työskentelevien työntekijöiden ansiokehitystä. Ansiokehitys tarkistetaan vuosittain.

28.3. Toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtäviensä edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Työsuojeluvaltuutettu voi tarvittaessa käyttää yrityksen puhelinta ja muita tavanomaisia toimistovälineitä. Toimistovälineiden, tietoteknisten laitteiden ja ohjelmistojen käyttö ja käytännön järjestelyt toteutetaan yhteisesti sovittavalla tavalla.

29 HENKILÖSTÖN EDUSTUSTEHTÄVÄN HOITAMISEN VAIKUTUKSET TYÖSUHTEESEEN, TYÖTEHTÄVIIN JA PALKKAAN

A. Työsuhde

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

B. Liikkeen luovutus

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus kohdassa 30.4 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

C. Ammatillinen kehittyminen

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää kyseisen tehtävän takia.

D. Ansio- ja siirtosuoja

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

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä.

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

E. Ammattitaidon ylläpitäminen

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

30 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TYÖSUHDETURVA

30.1 Työsopimuksen irtisanominen ja työsuojeluvaltuutetun lomauttaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä

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

Työsuojeluvirasto on työsopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi työsuojeluvirasto sijaisena taikka hänellä ei ole luottamusmiehen asemaa, ei saa perustua työntekijän tehtävään työsuojeluyhteistoiminnassa. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

Työpaikoilla, joilla työskentelee vähintään 30 työntekijää, ensimmäisenä työsuojeluvirasto työsopimus on mahdollista irtisanoa tai hänet lomauttaa vain, jos hänen tekemänsä työn teettäminen työpaikalla kokonaan päättyy tai tilapäisesti keskeytyy. Työnantajan velvollisuus järjestää hänelle muuta työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön määräytyy työsuomalain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla tai tilapäisen lomauttamisen osalta 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa säännellyllä tavalla. Muun työn ja koulutuksen järjestämisessä otetaan huomioon myös kohdan 35.2 mukaisen työvoiman vähentämisjärjestyksen periaatteet. Jos kyseinen työntekijä toimii työsuojeluvirasto sijaisena, taikka hänellä on luottamusmiehen asema, määräytyy hänen erityinen työsuhteturvansa sen mukaan kuin näiden toimien osalta on työehtosopimuksessa sovittu.

30.2 Työsopimuksen irtisanominen työsuojeluvirastotetun henkilöstä johtuvasta syystä

Työsuojeluvirastotetusta johtuvasta syystä ei hänen työsuomustaan saa irtisanoa ilman työsuomalain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

30.3 Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena käsitteleminen

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

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

30.4 Työsuojeluvalluutetun ehdokas- ja jälkisuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvalluutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle.

Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan työsuojeluvalluutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

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

30.5 Korvaukset

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

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

30.6 Varamiehet

Tämän kohdan määräyksiä sovelletaan työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun hän asianmukaisesti tehdyn ilmoituksen mukaisesti toimii sijaisena.

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

Työkyvyttömyyttä koskevat määräykset käsittelevät työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia työntekijän sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuvan poissaolon yhteydessä.

Työnantajalla on tietyin edellytyksin velvollisuus maksaa raskaus- ja vanhempainvapaan sekä tilapäisen hoitovapaan ajalta palkkaa ja korvata ansionmenetykset lääkärintarkastusten ajalta.

31 TYÖKYVYTTÖMYYS, RASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAA SEKÄ TILAPÄINEN HOITOVAPAA

31.1 Työkyvyttömyys

31.1.1 Työkyvyttömyydestä ilmoittaminen

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

Sairastumisesta ilmoitetaan lähimmälle esimiehelle tai työnantajan nimeämälle muulle henkilölle. Työnantajan tulee saattaa ilmoittamista koskevat menettelytavat työntekijöiden tietoon.

31.1.2 Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti

Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö velvollisuutensa ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, maksetaan sairausajan palkkaa aikaisintaan siitä päivästä lukien, jona ilmoitus on tehty.

31.1.3 Sairausajan palkan maksamisen edellytykset

Sairausajan palkka maksetaan seuraavin edellytyksin:

- työntekijä on sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt tekemästä työtä ja
- työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä selvitys.

A. Työkyvyttömyyden toteaminen

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin antamalla tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.

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

B. Yrityksen terveystalvelujen käytön ensisijaisuus

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

C. Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

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

D. Sairauspoissaolojen hallinta ja työntekijän oma ilmoitus

Sairauspoissaolojen hallinta

Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta toteutuu parhaiten yrittäjäjohtajien, esimiesten, henkilöstön ja sen edustajien sekä työterveysyhteistyönä. Tehokas vaikuttaminen edellyttää toimintamallia, joka koostuu ongelmien kartoituksesta, tavoitteiden asettamisesta ja käytännön toimenpiteistä. Yhtenä toimenpiteenä voi olla jäljempänä tarkemmin määritelty oma ilmoitus –menettely.

Työntekijän oma ilmoitus lyhytaikaisista sairauspoissaoloista

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi voidaan paikallisesti sopia oma ilmoitus –menettelyn käyttöönotosta työpaikalla. Sopimus on tehtävä kirjallisesti työnantajan ja päaluottamusmiehen välillä. Sopimus voi koskea enintään kolme vuorokautta kestäviä poissaoloja. Oma ilmoitus –menettelyä sovelletaan työntekijän omiin sairauspoissaoloihin sekä alakohdassa 31.3. tarkoitetun äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi välttämättömään tilapäiseen vapaaseen.

Paikallisesti sovittavia asioita voivat olla muun muassa:

- sopimuksen tavoitteet
- keitä sopimus koskee
- kenelle ilmoitus tehdään
- millä tavalla ilmoitetaan
- miten ilmoitus kirjataan

- kuinka toimitaan sairauden jatkuessa
- mahdolliset rajoitukset hyväksyttävien poissaolojen määrään
- työnantajan oikeus määrätä työntekijä (työterveys)lääkärin tarkastettavaksi
- väärinkäytösten ennakointi ja mahdollisuus poiketa sairausajan palkan maksuperusteista ilmenneissä väärinkäytöstilanteissa
- sopimuksen toteutumisen seuranta
- sopimuksen kesto, irtisanomismahdollisuus.

31.1.4 Sairausajan palkan maksuperuste ja korvattavan ajanjakson pituus

Sairausajan palkka maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle keskituntiansion mukaisesti. Kuukausipalkkainen työntekijä saa työnantajan korvattavalta sairausajalta henkilökohtaisena aikapalkkana maksettavan kuukausipalkkansa.

Sairausajan palkka maksetaan jäljempänä mainitun kalenteri-ajanjakson sisään sattuvilta työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä seuraavasti:

Työsuhte, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti	Kalenteri-ajanjakso
vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän työtuntijärjestelmän mukaisilta säännöllisiltä työtunneilta.

A. Vähintään kuusi kuukautta jatkuneet työsuhteet

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

B. Karenssipäivä alle kuusi kuukautta jatkuneissa työsuhteissa

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

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

Jos työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, maksetaan sairausajan palkka myös karenssipäivältä.

C. Alle kuukauden työsuhde

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

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

D. Sairastuminen kesken työpäivän

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

Alle kuusi kuukautta kestäneissä työsuhteissa työkyvyttömyyden jatkuessa seuraava työpäivä on karenssipäivä. Työhöntulopäivä on alle kuusi kuukautta kestäneissä työsuhteissa karenssipäivä, jos työntekijä on jo työhön tullessaan työkyvytön.

E. Saman sairauden uusiutuminen

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

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

Samana sairauden käsite ratkaistaan epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

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

31.1.5 Sairausajan palkan epääminen

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

31.1.6 Sairausajan palkan maksuajankohta

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

31.1.7 Sairausajan palkka ja lomautus

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

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

Lomautusajalta sairausajan palkkaa ei yllä mainituin poikkeuksin makseta. Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys alkaa lomautuksen aikana ja jatkuu lomautuksen jo päättyttyä, työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus alkaa lomautuksen päättyttyä.

Alle kuusi kuukautta jatkuneissa työsuhteissa lomautuksen päättymisen jälkeinen ensimmäinen työpäivä on karenssipäivä, mitä pidetään myös sairastumispäivänä ja sairausajan palkan maksamisajanjakson ensimmäisenä päivänä. Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi arkipäivää maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä.

31.1.8 Korvaava työ

Työntekijä ei aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Työntekijälle saattaa olla mahdollista osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. Tämän alakohdan määräyksiä ja ohjeistusta on sovellettava myös silloin kun alakohdan tarkoittamaa korvaavaa työtä kutsutaan toisella nimellä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa työtä tai joskus myös työntekijälle soveltuvaa koulutusta.

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

Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla yhdessä käsiteltyihin menettelytapasääntöihin ja konsultaatioon työterveyslääkärin kanssa. Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun työterveyslääkärin kanssa.

Tarkempaa ohjeistusta korvaavasta työstä on liittojen kotisivuilla.

31.1.9 Työkyvyn johtaminen

Esimiehen tehtävänä on tuntea työntekijän työkyvyn rajoitteet ja niiden vaikutukset työssä selviämiseen. Poissaolojen syiden selvittäminen ja muut poissaoloihin liittyvät kysymykset palvelevat tätä tarkoitusta. Esimiehen tehtävä on tarvittaessa puuttua toistuviin tai pitkittyneisiin poissaoloihin. Poissaoloja ehkäiseviin toimenpiteisiin on syytä ryhtyä ennakoivasti.

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

31.1.10 Työuran pidentäminen

Työnantaja ja 58 vuotta täyttänyt työntekijä käyvät keskustelun niistä mahdollisista toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän työssä jatkamista. Liittojen yhteisessä Teknologiateollisuuden työkaarimalli –julkaisussa on esimerkkejä toimenpiteistä.

31.2 Raskaus- ja vanhempainvapaa

Erityisraskaus-, raskaus-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa määräytyvät työsopimus- ja sairausvakuutuslain mukaan.

Synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua aikaa, maksetaan yhdenjaksoisen raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa enintään 56 päivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä raskausvapaan alkamispäivästä lukien.

Ei-synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen vanhempainvapaan alkamista, mak-

setaan hänen vanhempainvapaansa ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa enintään 6 arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä.

Ei-synnyttävällä vanhemmalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1 momentissa tarkoitettua lapsen ei-synnyttävää vanhempaa, joka on lapsen huoltaja, sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 2 momentissa tarkoitettua lapsen vanhemmuuden tunnustanutta henkilöä sekä sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 3 momentissa tarkoitettua lapsen adoptoinutta henkilöä. Adoptiovanhemman oikeus palkkaukseen koskee alle seitsemänvuotiasta lasta.

31.3 Lapsen sairastuminen

Työntekijällä on oikeus saada palkallista tilapäistä vapaata alle 10-vuotiaan oman lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi. Korvaus lyhyen tilapäisen poissaolon ajalta maksetaan kuten sairausajan palkka. Jos työsuhde on ennen poissaolon alkua kestänyt alle kuusi kuukautta, ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä.

Korvaus maksetaan seuraavin edellytyksin:

A. Selvitys lapsen sairastumisesta

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

B. Poissaoloon oikeutetut henkilöt

Poissaoloon oikeutettuja ovat vakituisesti lapsen kanssa samassa taloudessa asuvat

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

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

C. Poissaolo-oikeutta käyttävä henkilö

Lapsen huoltajat päättävät, kumpi vanhemmista käyttää oikeutta poissaoloon tai käyttääkö oikeutta muu lapsen kanssa samassa taloudessa vakituisesti asuva henkilö.

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

D. Poissaolon tarkoitus ja kesto

Työntekijän poissaolon on oltava välttämätöntä äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Työnantajalla on oikeus saada selvitys lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

Poissaolon kesto voi olla 1, 2, 3 tai 4 työpäivää kerrallaan. Poissaolo on välttämätöntä ainoastaan niin kauan, kun lapsen hoito on saatu järjestettyä. Tarpeellisiin ja mahdollisiin toimiin lapsen hoidon järjestämiseksi on ryhdyttävä myös työntekijän vapaa-päivinä.

E. Huoltajan ansiotyöedellytys

Työntekijän oikeus korvaukseen poissaolon ajalta edellyttää, että samassa taloudessa vakituisesti asuvat lapsen molemmat huoltajat ovat ansiotyössä tai toinen huoltajista on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon kodin ulkopuolella tapahtuvan tutkintoon johtavan ammatillisen koulutuksen tai ase- tai siviilipalvelusvelvoitteiden vuoksi.

F. Molemmat huoltajat vuorotyössä

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

G. Saman sairauden uusiutuminen

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

H. Lapsen sairastuminen kesken huoltajan työpäivän

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

I. Vaikeasti sairaan tai vammaisen lapsen hoito

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

31.3.1. Poissaolon vaikutus vuosilomaan

Kohdassa 31.3 tarkoitetut (A-H) palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

31.4 Sairausajan tai raskaus- ja vanhempainvapaan palkasta tehtävät vähennykset

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

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan tai raskaus- ja vanhempainvapaan palkan, hän on oikeutettu saamaan työntekijälle tulevan päivä- tai raskaus- ja vanhempainrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Jos työntekijä on sairaana päivän, jolloin lyhennetyt työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta päivä-, vanhempain- tai raskausrahaan kyseiseltä päivältä.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää sairausajan tai raskaus- ja vanhempainvapaan palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt maksamatta.

32 LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

32.1 Ansionmenetyksen korvaaminen lakisääteisen lääkärintarkastuksen ajalta

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen, välttämättömät matkakustannukset ja maksaa alakohdan 22.4.2 mukaisen päivärahan, jos työntekijä työsuhteen kestäessä lähetetään tai määrätään terveystarkastukseen tai tutkimuksiin silloin, kun nämä perustuvat:

- valtioneuvoston asetukseen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- lakiin nuorista työntekijöistä (998/93)
- säteilylakiin (859/2018) tai
- tartuntatautilakiin (1227/2016).

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

Jos tarkastus toimitetaan työntekijän vapaa-aikana, maksetaan hänelle korvauksena ylimääräisistä kuluista sairausvakuutuslain 11 luvun 10 §:n mukaista sairauspäivärahan vähimmäismäärää vastaava summa.

32.2 Ansionmenetyksen korvaaminen muiden lääkärintarkastusten ajalta

Muita kuin lakisääteisiä lääkärintarkastuksia koskevat ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat:

A. Perusedellytykset

(koskevat kaikkia B-kohdan tapauksia 1 - 3)

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

B. Erityisedellytykset

Ansion menetys korvataan:

1. Uusi tai uusiutuva sairaus

- sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus
- lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta
- sairausajan palkkamääräyksiä noudatetaan kuitenkin, jos työntekijä otetaan sairausoireiden vuoksi sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi.

2. Aikaisemmin todettu sairaus

- kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on hoidon määrittelemiseksi ao. erikoislääkärin suorittama tai erikoisalan poliklinikalla suoritettu tarkastus,
- sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen,
- hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi,
- muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.
- syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta; tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

3. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta. Tutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta.

Erillisen laboratorio, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetyks korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. tutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietynä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankoh- tavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

4. Raskauteen liittyvä lääkärintarkastus tai muu lääke- tieteellinen tutkimus

Sairausvakuutuslain mukaisen raskausrahan saamisen edellyt- tyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hank- kimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltä- vien lääketieteellisten tutkimusten (työsopimuslaki 4 luku 8 § 2 mom.) ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella. Edellytyksenä on, että tarkastus tai tutkimus on jär- jestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen.

Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutki- muksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttä- mättömyydestä työaikana.

5. Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hoitoa ei saada työajan ulkopuolella. Työkyvyttö- myys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamal- la todistuksella.

32.3 Työhöntulotarkastus

Mikäli työntekijä joutuu käymään lääkärintarkastuksessa työsuhteen alkaessa sen vuoksi, että työnantaja pitää lääkärintarkastusta työsuhteen syntymisen tai jatkumisen ehtona, työntekijälle korvataan lääkärintarkastuksesta ja siihen mahdollisesti liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta aiheutuvat kustannukset sekä menetetyltä säännölliseltä työajalta ansion menetys, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolella.

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

32.4 Korvausperuste ja vähennykset

Edellä mainitut korvaukset ansion menetyksestä maksetaan tämän työehtosopimuksen 15. luvun tai kohdan 17.1 sekä matkakustannukset ja päiväraha alakohtien 22.4.1 ja 22.4.2 mukaisesti.

Ansion menetyksen korvauksesta toimitettava vähennys tehdään samalla tavoin kuin asiasta on sairausajan palkan osalta työehtosopimuksen kohdassa 31.4 sovittu.

VII TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN

Työsuhdeturvaa koskevat määräykset käsittelevät työnantajan oikeutta päättää työntekijän työsopimus tai lomauttaa hänet sekä näissä tapauksissa noudatettavia menettelytapoja. Työntekijällä on oikeus korvaukseen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja perusteettomasta lomauttamisesta johtuen.

33 SOVELTAMISALA

Tämän osion määräykset koskevat:

- toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen irtisanomista,
- työntekijän lomauttamista,
- työsopimuksen purkamista ja purkautumista,
- työntekijän irtisanoutumista,
- työsopimuksen päättämismenettelyä ja
- lomautusmenettelyä.

Tämän osion määräykset eivät koske:

- työsopimuksen purkamista koeajan perusteella (TSL 1 luvun 4 §),
- työsopimuksen irtisanomista, kun yritys on asetettu yrityssaaneeraukseen (TSL 7 luku 7 §),
- työsopimuksen irtisanomista työnantajan konkurssin tai kuoleman johdosta (TSL 7 luku 8 §) eikä
- ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimussuhteita.

Työsopimusta koeajan perusteella purettaessa taikka sitä irtisanoittaessa saneerausmenettelyn yhteydessä ja työnantajan konkurssin tai kuoleman johdosta noudatetaan kuitenkin kohtien 39.3 ja 39.4 mukaisia menettelytapamääräyksiä. Koeaikapurkamisen osalta noudatetaan myös kohdan 39.2 mukaista menettelyä.

34 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖN- TEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ

34.1 Lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän määräajaksi lomautusilmoitusajaksi noudattamatta samoilla perusteilla, joilla työehtosopimus voitaisiin irtisanoa tai purkaa.

34.2 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

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

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

34.3 Purkamisen ja purkautuneena käsittelemisen perusteet

Työnantaja voi purkaa työehtosopimuksen työehtosopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla perusteella ja hänellä on oikeus käsitellä työehtosopimusta purkautuneena työehtosopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.

35 TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UDELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

35.1 Irtisanomisen perusteet

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

Työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja koh- tuudella sijoittaa.

35.2 Työvoiman vähentämisjärjestys

Työnantajan on viimeksi irtisanottava tai lomautettava niitä työntekijöitä, jotka ovat yrityksen toiminnalle ammattitaitonsa sekä muiden kykyjensä kannalta tärkeitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Lisäksi työnantajan tulee kiinnittää huomiota työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

35.3 Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työsopimus

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

35.4 Työntekijän takaisin ottaminen

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

Sopimuksen tekemisellä ja sen perusteella mahdollisesti maksettavalla vastikkeella saattaa olla vaikutuksia työntekijän työtömyysturvaetuuksiin. Työntekijälle on varattava riittävä aika ennen sopimuksen tekemistä selvittää sopimisen vaikutukset tilanteeseensa.

36 TYÖLLISTYMISSVAPAA

36.1 Työllistymisvapaan tarkoitus

Taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä irtisanotulla työntekijällä on irtisanomisaikanaan oikeus työllistymisvapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen

- julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen,
- työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai
- oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan haakuun, työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen toisin.

Täydellä palkalla tarkoitetaan tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota. Kuukausipalkkaisen työntekijän täydellä palkalla

tarkoitetaan henkilökohtaisena aikapalkkana olevaa kuukausipalkkaa.

36.2 Työllistymisvapaan pituus

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

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

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

36.3. Työllistymisvapaan käyttäminen

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

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

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

37 TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UDELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

37.1 Lomauttamisen perusteet

Lomauttamisen perusteet ovat työopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 - 3 momenttien mukaiset.

Työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.

A. Työn vähentyminen tilapäisesti

Jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, voidaan työntekijä lomauttaa tilapäistä työn vähyyttä vastaavaksi ajaksi tai toistaiseksi. Työn vähentymistä voidaan pitää tilapäisenä silloin, kun sen arvioidaan kestävän enintään 90 kalenteripäivää.

B. Työn vähentyminen muutoin kuin tilapäisesti

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

37.2 Työvoiman vähentämisjärjestys

Työnantajan on noudatettava kohdassa 35.2 sovittua työvoiman vähentämisjärjestystä lomauttamisen yhteydessä.

37.3 Lomautusilmoitusaika

Lomauttamisessa noudatetaan vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa. Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa ennakkoselvitystä lomautuksesta.

37.4 Lyhennetty työaika

Lomauttamista koskevia menettelymääräyksiä noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työaikaan.

37.5 Paikallinen sopiminen

Lomauttamisesta, sen perusteista ja lomautusilmoitusajasta voidaan sopia toisin 44. luvun mukaisella paikallisella sopimuksella.

37.6 Lomautuksen siirtäminen

Jos työnantaja saa lomautusilmoitusaikana tilapäisen työn, hän voi siirtää lomautuksen alkamista.

Lomautuksen alkamista voidaan uutta lomautusilmoitusaikaa noudattamatta siirtää vain kerran ja enintään siksi ajaksi, minkä tilapäinen työ kestää.

37.7 Lomautuksen keskeyttäminen

Jos työnantaja saa tilapäisen työn lomautuksen jo alettua, työnantaja ja työntekijä voivat ennen työn alkamista sopia lomautuksen keskeyttämisestä, mikäli lomautuksen on tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen uutta ilmoitusta antamatta. Keskeytyksestä sovittaessa työnantajan tulee ilmoittaa tilapäisen työn arvioitu kestoaika.

37.8 Muu työ lomautusaikana

Työntekijä voi ottaa lomautusajaksi muuta työtä.

37.9 Työsuhteen päättyminen lomautuksen aikana

A. Lomautetun työntekijän oikeus työsopimuksen purkamiseen

Lomautetulla työntekijällä on oikeus purkaa työsopimuksensa irtisanomisajasta riippumatta. Purkamisoikeutta ei kuitenkaan ole, jos lomautuksen päättymisaika on jo työntekijän tiedossa lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

B. Lomautetun työntekijän oikeus irtisanomisajan palkkaan työnantajan irtisanoessa työsopimuksen

Jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Irtisanomisajan palkasta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa. Työntekijällä on lisäksi oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus.

Irtisanomisajan palkka maksetaan palkanmaksukausittain.

C. Työntekijän irtisanoutuminen 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen

Lomautetulla työntekijällä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestänyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrätyltä irtisanomisajalta. Työntekijällä on lisäksi oikeus saada irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus.

Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä sovita toisin.

Työsuhteen päättymisestä huolimatta työsuhteen osapuolet voivat sopia määräaikaisesta työsopimuksesta irtisanomisajaksi tai sen osaksi. Tällöin irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähennetään työntekijän työstä saama palkka.

D. Korvauksen laskeminen

Yhtä irtisanomisajan kuukautta vastaava korvaus saadaan kertomalla työntekijän keskituntiansio luvulla 160 (tuntipalkkainen työntekijä). Laskettaessa irtisanomisajan palkan korvausta vajalta kuukaudelta katsotaan työviikkoon sisältyvän viisi työpäivää.

38 TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISAJAT JA TYÖSUHTEEN KESTOAJAN MÄÄRÄY- TYMINEN

38.1 Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

<i>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</i>	<i>Irtisanomisaika</i>
enintään vuoden	2 viikkoa
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

<i>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</i>	<i>Irtisanomisaika</i>
enintään 5 vuotta	2 viikkoa
yli 5 vuotta	1 kuukausi

38.2 Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena keskituntiansion mukainen palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta. Lisäksi työnantajan on maksettava irtisanomisajalta menetetty vuosilomakorvaus.

Työntekijä, joka eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, on velvollinen maksamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän, jonka laskentaperusteena on työntekijän keskituntiansio. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä. Työnantajan on kuitenkin noudatettava, mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty kuittausoikeuden rajoittamisesta.

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

38.3 Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa.

Työsuhdetta eivät katkaise esimerkiksi:

- raskaus- ja vanhempainvapaa,
- hoitovapaa,
- asevelvollisuuden tai siviilipalveluksen suorittaminen,
- osallistuminen sotilaalliseen kriisinhallintaan taikka siihen liittyvään koulutukseen tai harjoituksiin,
- opintovapaa tai
- liikkeen luovutus.

Työsuhteen kestoaikaan ei lueta asevelvollisuus- tai siviilipalvelusaikaa eikä osallistumista sotilaalliseen kriisinhallintaan taikka siihen liittyvään koulutukseen tai harjoituksiin.

38.4 Määräajan laskeminen

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

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

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 päättymispäivänä.

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

Esimerkkejä:

Työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3. Ensimmäinen lomautuspäivä on 16.3.

Työnantaja irtisanoo 30.7. työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä 6 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta. Työsuhteen viimeinen päivä on 30.9. Jos työntekijä irtisanoaan 31.7, työsuhteen viimeinen päivä on 30.9, koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

39 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISMENETTELY

39.1 Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

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

39.2 Työntekijän kuuleminen

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

39.3 Ilmoitus työ sopimuksen päättämisestä

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

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

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

39.4 Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen

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

40 NEUVOTTELUMENETTELY TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ VÄHENNETÄESSÄ

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain (1333/2021) säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Neuvotteluvollisuus koskee yrityksiä, jotka kuuluvat yhteistoimintalain (1333/21) soveltamispiiriin.

Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän luvun määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain (1333/2021) 19 ja 23 §:istä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen työehtosopimuksessa määriteltyjen neuvotteluaikojen mukaisesti.

Työnantajan on huolehdittava, että ennen neuvotteluja annettavat yhteistoimintalain (1333/2021) 19 §:n mukaiset tiedot ovat riittäviä neuvottelujen aloittamiseksi. Neuvottelut voidaan aloittaa heti tarpeellisen valmistautumisajan jälkeen.

Neuvotteluajat

Neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa:	Neuvottelu-aika:
Alle kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen.	14 päivää neuvotteluesityksen tekemisestä, ellei paikallisesti ole sovittu toisin.
Enintään 90 päivää kestävään vähintään kymmeneen työntekijään kohdistuvaan lomauttamiseen.	14 päivää neuvotteluesityksen tekemisestä, ellei paikallisesti ole sovittu toisin.
Vähintään kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen yli 90 päivän ajaksi tai irtisanomiseen.	Kuusi viikkoa neuvotteluesityksen tekemisestä, ellei paikallisesti ole sovittu toisin.

Neuvottelu-aika (koskee kaikkia toimenpiteitä) pienissä yrityksissä ja yrityssaneeraustilanteissa

Yritys, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30.	14 päivää neuvotteluesityksen tekemisestä, ellei paikallisesti ole sovittu toisin.
Yritys, joka on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.	14 päivää neuvotteluesityksen tekemisestä, ellei paikallisesti ole sovittu toisin.

Työntekijöiden mahdollista irtisanomista edeltävien yhteistointaneuvottelujen alussa annettavasta tai esitettävästä työllistymistä edistävästä toimintasuunnitelmasta ja toimintaperiaatteista ks. liittojen muutosturva-aineisto.

41 KORVAUKSET TYÖSOPIMUKSEN PERUSTEETTOMASTA PÄÄTTÄMISESTÄ JA TYÖNTEKIJÄN PERUSTEETTOMASTA LOMAUTTAMISESTA

41.1 Korvausten määräytyminen

Työnantajan korvausvelvollisuus työehtosopimuksen mukaisten perusteiden vastaisesta työsopimuksen irtisanomisesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

Jos työsopimus on purettu tai sitä on käsitelty purkautuneena työehtosopimuksen mukaisten perusteiden vastaisesti, irtisanomisajan menetyksestä syntynyt vahinko on korvattava tämän sopimuksen kohdan 38.2 1. kappaleen mukaisesti.

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

Vahingonkorvaus työntekijän työehtosopimuksen mukaisten perusteiden vastaisesta lomauttamisesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

41.2 Yhden korvauksen periaate ja korvauksen suhde hyvityssakkoon

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

Jos työnantaja tuomitaan maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tai työntekijän perusteettomasta lomauttamisesta, häntä ei voida tuomita lisäksi maksamaan työehtosopimuslain 7 §:n mukaista hyvityssakkoa saman perusteen johdosta.

41.3 Menettelytapamääräysten rikkominen

Työnantajaa ei voida tuomita maksamaan työehtosopimuslain 7 §:n mukaista hyvityssakkoa tämän luvun menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisen perusteella.

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

42 TOIMIVALTAINEN TUOMIOISTUIN JA KANNEAIKA

Jos työsopimuksen päättämistä tai työntekijän lomauttamista koskevissa työehtosopimuksen 45. luvun mukaisissa erimielisyysneuvotteluissa ei päästä sovintoon, asia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työsuhteen päättyessä oikeus työehtosopimuksen kohdan 41.1 mukaiseen korvaukseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

VIII LUOTTAMUSMIEHET, PAIKALLINEN SOPIMINEN JA ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

Luottamusmiesjärjestelmä on osa yrityksen ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Luottamusmies on työntekijöiden edunvalvoja työehtosopimuksen soveltamista ja erimielisyyksiä koskevissa kysymyksissä. Luottamusmies on ammattiosaston edustajana velvollinen ylläpitämään ja edistämään työrauhaa. Luottamusmiestehtävässä onnistuminen edellyttää työnantajan ja luottamusmiehen yhteistä myötävaikutusta.

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn ja työllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla syntyy edellytykset työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen on ennen kaikkea toiminnan kehittämisen väline. Tarpeellisista keinoista sovitaan, kun tavoitteet on selvitetty.

Liitot avustavat tarvittaessa työpaikalla syntyneiden työehtosopimuksen oikeaan soveltamiseen tai tulkintaan liittyvien erimielisyyksien ratkaisemisessa.

43 LUOTTAMUSMIEHET

43.1 Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus

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

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

Luottamusmiesjärjestelmän tehtävänä on tarjota väylä yrityksen toimintojen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja tuottavuuden parantamiselle.

43.2 Luottamusmiehen asema

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

43.3 Luottamusmieskelpoisuus ja luottamusmiehen valitseminen

43.3.1 Luottamusmies ammattiosaston edustajana

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

43.3.2 Luottamusmiehen kelpoisuus

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

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

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

43.3.3 Luottamusmiehen valitseminen

Ammattiosasto valitsee pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja luottamusmiehen.

Mikäli luottamusmiehen toimialueella on vähintään 75 työntekijää, ammattiosasto valitsee hänelle myös varamiehen.

A. Toimialueista ja lukumääristä sopiminen

Luottamusmiesten toimialueista ja lukumääristä sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä liittojen sopimien seuraavien ohjeiden mukaisesti:

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

B. Sopiminen luottamusmiehen asettamisesta tiettyä tehtävää varten

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

C. Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen

Paikallisesti voidaan sopia työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä siitä, että työsuojeluvalluutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

Paikallisesti voidaan sopia työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä myös siitä, että työsuojeluasiamiehen tehtäviä hoitaa luottamusmies tai päinvastoin.

D. Luottamusmiehen valitseminen ja asema yritysjärjestelyjen yhteydessä

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

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

Pääluottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä on oikeus tämän luvun alakohtassa 43.6.5 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

E. Luottamusmiehen vaali työpaikalla

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

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

F. Valituista luottamusmiehistä ilmoittaminen ja luottamusmiesaseman syntyminen

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

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

G. Työnantajan neuvottelijat ja paikallinen neuvottelujärjestys

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

43.3.4 Luottamusmiehen tehtävät

A. Perustehtävät

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työehtosopimuksen ja työolainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa sekä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä

- osallistumalla tarvittaessa työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten selvittämiseen
- valvomalla, että työntekijät noudattavat työehtosopimusta ja paikallisia sopimuksia
- vastaamalla ammattiosaston edustajana työrauhan ylläpitämisestä ja edistämisestä työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla
- toimimalla yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Työtaistelutilanteessa tai sen uhatessa tulee työnantajan ja luottamusmiehen todeta, mihin työtaistelutoimi kohdistuu ja mitkä ovat muut työrauhan rikkoutumiseen johtaneet syyt. Samalla tulee selvittää toimenpiteet, joilla voidaan rajoittaa yritykselle työtaistelutoimesta johtuvia vahinkoja.

B. Työpaikalla sovittavat tehtävät

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

43.4 Luottamusmiehen toimintaedellytykset

43.4.1 Luottamusmiehelle annettavat tiedot

A. Epäselvyydet ja erimielisyydet

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

B. Varoitus

Jos työntekijälle on annettu varoitus, siitä tulee ilmoittaa luottamusmiehelle, jos tämä ei ollut läsnä varoitusta annettaessa.

C. Kehittämisen- ja muut tehtävät

Luottamusmiehelle, joka osallistuu kehittämis- ja muihin vastaaviin tehtäviin, annetaan asianmukaiset tiedot hankkeen tavoitteista, toteuttamistoimenpiteiden läpiviennistä ja yritystoiminnan ehdoista.

Avoin tiedonkulku mahdollistaa osapuolille edellytykset neuvotella asioista. Tiedot on annettava niin aikaisessa vaiheessa kuin mahdollista. Mikäli annettavat tiedot sisältävät työnantajan erikseen osoittamia liike- tai ammattisalaisuuksia, tulee nämä tiedot pitää salassa.

D. Keskustelu neuvottelujärjestelmän tavoitteista ja toimivuudesta

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

43.4.2 Pääluottamusmiehelle annettavat tiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot.

A. Henkilötiedot

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

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

B. Tilastotiedot palkoista ja työtunneista sekä tiedot palkkarakenteesta

I Työpaikat, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä:

1. Keskimääräisen tuntiansion ilman erillisiä vuorotyö- ja olosuhdelisiä sekä sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia
 - a) aikapalkkatyössä,
 - b) urakkatyössä,
 - c) osaurakka- ja palkkiotyössä sekä
 - d) palkkaustavasta riippumatta.
2. Keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia.
3. Keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ja sunnuntaityökorotuksineen, mutta ilman ylityökorotuksia.

4. Keskimääräisen kokonaistuntiansion, joka sisältää kaikki tehdyiltä työajalta maksetut palkat, myös ylityökorotukset.
5. Tiedot tehdyistä työtunneista, työajan prosentuaalisesta jakautumisesta palkkaustavoittain (aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiotyö) ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

Keskimääräistä tuntiansiota sekä työtunteja koskevat tiedot annetaan palkkaryhmittäin (A, B ja C) erikseen miehistä ja naisista sekä kaikista palkkaryhmistä yhteensä. Tiedot annetaan IV vuosineljännekseltä sen jälkeen, kun työpaikkoja koskevat palkkatilastot ovat valmistuneet.

Edellä olevat tiedot koskevat yksinomaan täysin työkykyisiä, 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Palkkaryhmistä, joissa työntekijöitä on alle kuusi, ei tietoja kuitenkaan anneta.

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

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

1. Keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia ja perustelusta syystä myös keskimääräisen tuntiansion ilman erillisiä lisiä palkkaustavoittain.
2. Tiedot tehdyistä työtunneista ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

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

Edellä olevat tiedot koskevat yksinomaan täysin työkykyisiä, 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä.

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

C. Työvoimatiedot

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

D. Hinnoitteluperusteet

Päáluottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työn hinnoittelujärjestelmiin.

E. Häätä- ja ylityöluettelo

Päáluottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on työsuojeluvaltuutetulla perehtyä häätä- ja ylityöstä sekä niistä maksettusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

F. Aliurakoitsijoista ilmoittaminen

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

Päáluottamusmiehelle annetaan pyydettyä myös edellä tarkoitettujen aliurakoitsijoiden pääluottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua koskevat yhteystiedot, jos ne ovat yrityksen käytettävissä.

G. Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmiehen on pidettävä tehtävien hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

43.4.3 Vapautus työstä

Luottamusmiehelle järjestetään säännöllistä tai tehtävien hoidon vaatima määrä tilapäisesti annettavaa vapautusta työstä.

Luottamusmiestehtävien hoitamista varten annettavan säännöllisesti toistuvan vapaan määrästä ja jakautumisesta pääluottamusmiehen ja luottamusmiesten kesken voidaan sopia paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä. Jos luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävät ensisijaisesti sinä aikana.

Ellei paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sovi toisin, määräytyy vapautus työstä seuraavasti:

A. Pääluottamusmiehen säännöllinen vapautus työstä

Työpaikan työntekijöiden sekä vuokratyöntekijöiden (ks. kohta C) lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä tunteina/4 viikkoa
10 - 19	5
20 - 49	17
50 - 99	36
100 - 149	60
150 - 199	84
200 - 249	100
250 - 399	148
400 -	kokonaan vapautettu

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

B. Luottamusmiehen säännöllinen vapautus työstä

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

$$\frac{\text{työntekijämäärä} \times 8 \text{ t}}{100} = \text{vapautus tunteina/4 viikon jakso}$$

C. Vapautuksen pituuden vahvistaminen

Luottamusmiehelle myönnettävän työstä vapautuksen pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijöiden lukumäärä sekä työpaikalla toteamisvuoden aikana työskennelleiden vuokratyöntekijöiden keskimääräinen lukumäärä, jos se on tarkastelujakson aikana keskimäärin ollut vähintään 20 henkilöä, välittömästi ennen luottamusmiesvaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Näin todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

D. Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen

Jos luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksen pituudesta sovittaessa.

43.4.4 Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus*A. Ansionmenetyksen korvaaminen*

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

Työehtosopimus

B. Työstä kokonaan vapautetun pääluottamusmiehen palkka

Työstä kokonaan vapautetun pääluottamusmiehen palkka määrittyy työpaikan työntekijöille maksettavien 20 korkeimman aika- tai suorituspalkan keskiarvon perusteella. Kahtakymmentä korkeinta palkkaa määriteltäessä ei kuitenkaan oteta huomioon työpaikan yleisen ansiotason olennaisesti ylittäviä palkkoja. Pääluottamusmiehen palkan tarkistaminen tehdään alakohdassa 43.4.3 mainittuina ajankohtina, jolloin hänelle myönnettävän vapautuksen pituus vahvistetaan.

C. Työajan ulkopuoliset tehtävät

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

D. Kuukausikorvaus

Pääluottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain seuraavasti:

Työpaikan työntekijöiden sekä vuokratyöntekijöiden (ks. 43.4.3 kohta C) lukumäärä	Korvaus TES:n voimaan tullessa euroa/kk	Korvaus 1.4.2023 alkaen euroa/kk	Korvaus 1.2.2024 alkaen euroa/kk
10 - 19	81	84	86
20 - 49	89	92	94
50 - 99	96	99	101
100 - 149	114	118	120
150 - 199	138	143	146
200 - 249	161	167	170
250 - 399	189	196	200
400-	225	233	238

Työnantaja ja pääluottamusmies voivat sopia toisin pääluottamusmiehelle maksettavasta kuukausikorvauksesta.

Jos pääluottamusmiehen varamies hoitaa pääluottamusmiestehdäviä vähintään kahden viikon ajan, maksetaan kuukausikorvaus tältä ajalta hänelle.

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

E. Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen

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

43.4.5 Luottamusmiehen koulutus

Koulutukseen osallistumisesta on sovittu luvussa 47.

43.4.6 Tarvikkeiden säilyttäminen, toimitila ja toimistovälineiden käyttö

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

Pääluottamusmies voi tarvittaessa käyttää yrityksen puhelinta ja muita tavanomaisia toimistovälineitä. Toimistovälineiden, tietoteknisten laitteiden ja ohjelmistojen käyttö ja käytännön järjestelyt toteutetaan yhteisesti sovittavalla tavalla.

43.4.7 Työntekijöiden töihin perehdytys

Uuden työntekijän perehdyttämiseen sisällytetään myös työpaikan pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun esittely. Jos työpaikalla on käytössä erillinen perehdytysohjelma, annetaan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuus esitellä työpaikan yhteistoimintajärjestelmiä ja muita heille kuuluvia tehtäviä vastuidensa mukaisesti.

43.5 Luottamusmiestehtävän hoitamisen vaikutukset työsuhteeseen, työtehtäviin ja palkkaan

A. Työsuhde

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

B. Ammatillinen kehittyminen

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

C. Ansio- ja siirtosuoja

Jos pääluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista, on hänelle järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Muuta työtä järjestettäessä otetaan huomioon työpaikan olosuhteet ja pääluottamusmiehen ammattitaito.

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei saa siirtää alempi-palkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan.

D. Pääluottamusmiehen ansiokehitys

Osittain työstä vapautetun pääluottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata hänen toimialueensa muiden, vaativuudeltaan vastaavissa töissä työskentelevien työntekijöiden ansionkehitystä. Ansiokehitys tarkistetaan vuosittain.

E. Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, luottamusmieheskauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin. Työnantaja järjestää koulutuksen.

Pääluottamusmiestehtävän päätyttyä työntekijän palkka määräytyy sen työn mukaan, jota hän tekee.

43.6 Luottamusmiehen työsuhdeturva

Luottamusmiestehtävän takia luottamusmiestä ei saa erottaa työstä.

43.6.1 Työsopimuksen irtisanominen ja luottamusmiehen lomauttaminen taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, ei pääluottamusmiehen työsopimusta saa irtisanoa tai häntä lomauttaa, ellei tuotantolaitoksen toimintaa

keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammittiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

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

Pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, ei saa perustua työntekijän luottamusmies-tehtävään. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

Työpaikoilla, joilla työskentelee vähintään 30 työntekijää, pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole luottamusmiehen asemaa, on mahdollista vain, jos hänen tekemänsä työn teettäminen työpaikalla kokonaan päättyy tai tilapäisesti keskeytyy. Työnantajan velvollisuus järjestää hänelle muuta työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön määräytyy työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla tai tilapäisen lomauttamisen osalta 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa säännellyllä tavalla. Muun työn ja koulutuksen järjestämisessä otetaan huomioon myös kohdan 35.2 mukaisen työvoiman vähentämisjärjestyksen periaatteet.

43.6.2 Työsopimuksen irtisanominen luottamusmiehen henkilöstä johtuvasta syystä

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

43.6.3 Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena käsitteleminen

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

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

43.6.4 Luottamusmiehen asemaan liittyvät ongelmatilanteet

Kun liittojen tietoon tulee luottamusmiehen tai hänen varamiehensä ja työnantajan välinen ongelmatilanne, ja on olemassa uhka että tämä johtaa luottamusmiehen työsuhteen päättämiseen, liitot ryhtyvät viipymättä selvittämään tilannetta. Tavoitteena on estää henkilöstön edustajan työsuhdeturvaa koskevien työehtosopimusmääräysten rikkominen sekä työrauhavelvoitteen rikkominen. Liittojen pyrkimyksenä on lisäksi yhteisellä kannanotolla auttaa palauttamaan edellytykset luottamusmiehen työsuhteen perustana olevalle luottamukselle.

Tässä alakohdassa sovittua menettelyä noudatetaan myös työsuojeluvaltuutettuun ja -varavaltuutettuihin.

43.6.5 Pääluottamusmiehen ehdokas- ja jälkisuoja

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

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

43.6.6 Erimielisyysneuvottelut työ sopimuksen päättämisestä

Jos erimielisyys koskee työehtosopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun päättämisen peruste on riitautettu.

43.6.7 Korvaukset

Jos luottamusmiehen työ sopimus on päätetty työehtosopimuksen mukaisten perusteiden vastaisesti, työnantajan on maksettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka.

Korvaus on määrättävä työ sopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että henkilöstön edustajan oikeuksia on loukattu.

Korvaus luottamusmiehen perusteettomasta lomautuksesta määrätty työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti.

Kansainväliseen konserniyhteistyöhön valitun henkilöstön edustajan ja varaedustajan sekä yhteistoimintalain mukaisesti valitun henkilöstöryhmän yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojasta säädetään työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä.

44 PAIKALLINEN SOPIMINEN

44.1 Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen

Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen ilmenee kustakin työehtosopimusmääräyksestä (ks. myös työehtosopimuksen liite, s. 197).

44.2 Paikallisen sopimisen osapuolet

Paikallisen sopimisen osapuolina ovat, ellei asianomaisesta työehtosopimusmääräyksestä johdu muuta:

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

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

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

Jos asianomainen työehtosopimusmääräys edellyttää sopimista pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kanssa ja jos näitä ei työpaikalle ole valittu, voi sopimuksen tehdä myös kohdassa 44.5 mainittu paikallisen sopimisen työryhmä.

44.3 Paikallisen sopimuksen sitovuus

Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

44.4 Paikallisen sopimuksen muoto ja kestoaika

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

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

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

44.5 Paikallisen sopimisen valmiudet ja sopimusten seuranta

Paikallinen sopiminen edellyttää molemmilta osapuolilta tietoja ja taitoja, jotka liittyvät muun muassa työehtosopimuksen tuntemiseen, neuvotteluosaamiseen, yritystalouteen sekä tuotanto- ja palvelutoiminnan kehittämiseen. Tärkeätä on tunnistaa paikallisen sopimisen laatua parantavat kehittämiskohteet ja toimia tavoitteellisesti niiden korjaamiseksi.

Työpaikan paikallisten sopimusten laatimista, kehittämistä ja seurantaan varten työpaikalla on työpaikan olosuhteisiin perehtynyt paikallisen sopimisen työryhmä. Työryhmässä on vähintään kaksi työnantajan ja kaksi työntekijöiden edustajaa, joista toinen

on pääluottamus mies. Jos työpaikalla ei ole valittu pääluottamus miestä, työntekijät valitsevat keskuudestaan ryhmään kaksi jäsentä. Ryhmän toimikausi on kaksi vuotta kerrallaan luottamusmieskausi mukaisesti. Ryhmän jäsenillä on oikeus osallistua liittojen yhteisesti sopimaan paikallisen sopimisen koulutukseen.

Neuvoteltavien asioiden luonteesta ja työpaikan koosta voi joutua, että paikalliseen sopimiseen osallistuu pääneuvottelijoiden ohella myös muita työpaikan henkilöitä asiantuntijoina. Ennen neuvottelujen aloittamista tulee sopia siitä, että osapuolten neuvottelukokoonpanot ovat kooltaan tasasuhtaiset.

Paikalliset sopimukset ovat keskeinen osa työehtojen määräytymisjärjestelmää, joten on huolehdittava siitä, että sopimukset ovat työpaikalla asianmukaisesti nähtävillä. Paikallisten sopimusten toimivuus edellyttää niiden vuosittaista seurantaa ja tarpeen mukaista päivittämistä.

44.6 Paikallisen sopimuksen jälkivaikutus

Paikallinen sopimus on voimassa työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeenkin, ellei sitä asianmukaisesti irtisanota päättymään irtisanomisajan kuluttua. Irtisanomisoikeus koskee sopimuksettoman tilan aikana myös määräajaksi solmittuja paikallisia sopimuksia. Irtisanomisaika on tällöin kolme kuukautta.

44.7 Yhteistoiminta suomalaisessa yritysryhmässä

Työpaikkatasoisen paikallisen sopimisen edistämiseksi liitot suosittelevat, että niissä Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsenyrityksissä, joihin sovelletaan yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia (335/2007), tulevat konserniyhteistyön – tiedottaminen ja kuuleminen – piiriin myös yritysryhmän yhteiset henkilöstö- ja palkkapolitiikan periaatteet.

44.8 Yhteistoimintalain mukaisen vuoropuhelun toteuttaminen yritysryhmissä

Paikallisesti voidaan sopia, että yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvun mukainen jatkuva vuoropuhelu toteutetaan yhteisesti samaan yritysryhmään kuuluvien yritysten osalta.

45 ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN

45.1 Neuvotteluelvollisuus ja painostuskielto

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

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

45.2 Paikallinen neuvottelujärjestys

Erimielisyysasioissa paikalliset neuvottelut käydään järjestyksessä, joka määräytyy joko käsiteltävän asian laajuuden tai sen aiempien ratkaisuyritysten perusteella seuraavasti:

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

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

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

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

45.3 Liittojen myötävaikutus

Liitot antavat pyydetessä paikallisille osapuolille neuvottelujen kaikissa vaiheissa ohjausta ja neuvontaa edistääkseen erimielisyyden ratkaisemista työpaikalla.

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

45.4 Erimielisyysmuistio ja työtuomioistuin

Ellei erimielisyydestä päästä paikallisten osapuolten kesken sovintoon tai riidassa ei ole heidän pyynnöstään tehty liittojen välillä sitovaa ratkaisua, voidaan asia jommankumman paikallisen osapuolen vaatimuksesta alistaa liittojen välisissä neuvotteluissa ratkaistavaksi.

Erimieliseksi jäädystä asiasta laaditaan yhteinen muistio, jossa on määritelty erimielisyyden kohteena oleva asia sekä selostettu osapuolten perustellut kannat. Pääluottamusmies ja työnantajan edustaja allekirjoittavat muistion.

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

Liittojen erimielisyysasiassa saavuttama yksimielinen kanta sitoo paikallisia osapuolia.

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

IX ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ JA MUITA ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan joko alihankintaa tai työvoiman vuokrausta.

Työntekijöiden kokoontuminen työpaikalla on sallittua noudattaen sovittuja menettelytapoja.

Koulutusta koskevat määräykset käsittelevät yhteistyötä ammatillista koulutusta, yhteistä koulutusta ja ay-koulutusta koskevis-
sa järjestelyissä.

46 ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

46.1 Alihankinta

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

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

46.2 Vuokratyövoima

Vuokrattujen työntekijöiden vähimmäisehdot

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat työehtosopimukseen perustuvat vähimmäistyöehdot määräytyvät työsuhtesopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin mukaisesti. Työsuhteissa sovelletaan tällöin vähintään teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen määräyksiä, ellei vuokratyövoima ole sidottu normaali- tai yleissitovaan työehtosopimukseen.

Vuokratun työntekijän työsuhteen ehdot hänen siirtyessään käyttäjäyrityksen palvelukseen

Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan välittömästi tai lyhytaikaisen keskeytyksen jälkeen käyttäjäyrityksen palvelukseen, katsotaan työsuhteen kestosta riippuvien työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta työsuhteen jatkuneen yhdenjaksoisena siitä alkaen, kun vuokratyöntekijä on aloittanut työskentelynsä käyttäjäyrityksessä. Lyhytaikaisena keskeytyksenä voidaan pitää enintään seitsemän kalenteripäivän mittaista keskeytystä.

Työnantajavelvoitteiden täyttämiseen liittyvä yritysten yhteistyö

Käyttäjä- ja vuokratyösuhteen tulee yhteistyössä huolehtia työnantajavelvoitteiden täyttämistä. Jos vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen omien, vastaavaa työtä tekevien työntekijöiden työsuhteissa sovelletaan teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimusta, käyttäjäyrityksen on annettava vuokratyösuhteelle kirjallisesti tai sähköisesti kaikki tarpeellinen tieto, jotta se voi määrittellä työntekijöidensä keskeiset työehdot käyttäjäyrityksessä sovellettavien periaatteiden mukaisesti.

Velvoite kohdella vuokratyöntekijöitä tasapuolisesti jakautuu sekä työnantajana toimivan vuokratyösuhteen että käyttäjäyrityksen kesken sen mukaisesti, miten yritykset käyttävät vuokratyöntekijää koskevissa asioissa päätösvaltaa.

Oman työvoiman käytön vähentäminen ja vuokratyö

Työnantaja ei saa lomauttaa tai irtisanoa omia työntekijöitään vuokratyövoiman käytön vuoksi. Työn vähentyessä on ensin luovuttava vuokratyöntekijöiden käytöstä ja vasta sen jälkeen lomautetaan tai irtisanoaan työnantajan omassa palveluksessa olevia vastaavaa työtä tekeviä työntekijöitä. Työnantajan on kes-

keytettävä tai peruttava omien työntekijöidensä lomautukset ennen vuokratyövoiman käyttöä, jos lomautettujen työntekijöiden ammattitaitoa vastaavaa työtä on tarjolla. Vuokratyöntekijöitä voidaan kuitenkin edelleen tarvita erityistä ammattitaitoa edellyttäviin tehtäviin tai tehtäviin, joissa työnantajan oma henkilöstö ei vakiintuneesti työskentele.

Käyttäjäyritys ei saa irtisanoa omia työntekijöitään taloudellisin, tuotannollisin tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä siinä tarkoituksessa, että heidän työpanoksensa myöhemmin korvataan vuokratyövoimalla. Jos työsuhteiden päättymisestä on kulunut vähemmän kuin 6 kuukautta, vuokratyövoiman käyttö on oikeutettua vain työnantajan toimintaedellytyksissä tänä aikana tapahtuneiden ennakoimattomien muutosten vuoksi. Työnantajan tulee selvittää päaluottamusmiehelle edellä tarkoitetut toimintaedellytyksien muutokset.

Käyttäjäyrityksen päaluottamusmies vuokratyöntekijän edustajana

Käyttäjäyrityksen päaluottamusmiehen toimivalta edustaa vuokratyöntekijää työsuhteeseen liittyvässä erimielisyysasiassa perustuu tämän antamaan valtuutukseen tilaajavastuulain 6 §:ssä säädetyllä tavalla.

Neuvottelu vuokratyöntekijän asiassa käydään käyttäjä- tai vuokratyöyrityksen kanssa sen mukaan kummalle kuuluu päätösvalta kyseisen erimielisyyden suhteen.

Päaluottamusmies suorittaa vuokratyöntekijöiden toimeksiannot normaalin säännöllisen työstä vapautuksen taikka tehtävän hoidon vaatiman tilapäisesti annettavan työstä vapautuksen aikana.

Paikallinen sopiminen vuokratyövoiman käytöstä

Vuokratyövoiman käytön periaatteista voidaan sopia paikallisesti toisin. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

Vuokratyöopas

Tarkempaa ohjeistusta vuokratyövoiman käytöstä on liittojen yhteisessä vuokratyöoppaassa.

46.3 Ulkopuolisesta työvoimasta tiedottaminen

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

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettyä selvitää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

46.4 Tilaajan vastuu ja selvitysten hankkiminen

Ulkopuolista työvoimaa käytettäessä voi syntyä perusteltu epäily, että tilaajan sopimuspuoli ei hoida lakisääteisiä tai työehtosopimukseen perustuvia velvoitteitaan.

Tilaajan tulee yhdessä pääluottamusmiehen kanssa arvioida asiantilaa ja sen ratkaisemiseksi tarpeellisten tietojen hankkimista sekä sen perusteella ryhtyä toimenpiteisiin selvitysten hankkimiseksi. Tilaajan pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hankittuihin selvityksiin.

Alihankinta- ja vuokratyösopimuksiin voidaan ottaa ehto, jonka mukaan tilaajalla on sopimussuhteen aikana oikeus velvoittaa

sopimuspuolensa luotettavan selvityksen antamiseen edellä tarkoitettujen tietojen osalta. Selvitys ei saa sisältää yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja.

Liitot ovat sitoutuneet edistämään harmaan talouden torjuntaa erityisesti tukemalla viranomaisvalvontaa, jolla toteutetaan lähe tyistä työntekijöistä annetun lain ja tilaajavastuulain tavoitteita toisaalta lähetettyjen työntekijöiden tasavertaisesta asemasta suomalaisten työntekijöiden kanssa sekä myös yritysten välistä tasavertaista kilpailua ja työehtojen noudattamista.

46.5 Kokoontuminen työpaikalla

Teollisuusliitto ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä työajan ulkopuolella. Kokousten järjestämisessä noudatetaan seuraavaa menettelyä:

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
- b) Työnantaja osoittaa hallinnassaan olevan, tarkoitukseen soveltuvan kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä. Ellei sellaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi.
- c) Pidettävän kokouksen järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä.
- d) Kokouksen järjestäjät voivat kutsua kokoukseen Teollisuusliitto ry:n ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia. Kokoukseen osallistuvan edus-

tajan nimi ja asema kyseisen yhdistyksen organisaatiossa tulee ilmoittaa hyvissä ajoin ennen kokousta työnantajalle.

46.6 Tiedotustoiminta

Teollisuusliitto ry:n ammattiosasto, työhuonekunta tai vastaava voi:

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

46.7 Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen

Jos työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja pidättää palkasta Teollisuusliitto ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin liittojen välillä 11.8.2017 allekirjoitetussa jäsenmaksujen perinnän menettelytapoja koskevassa pöytäkirjassa on sovittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

47 KOULUTUS

47.1 Ammatillinen koulutus

Jos työnantaja antaa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettää työntekijän hänen ammattiinsa liittyvään koulutustilaisuuteen, korvataan työntekijän säännöllisen työajan ansionmenetyks keskituntiansion mukaisesti sekä kurssi- että matka-ajalta. Kuu-kausipalkkainen työntekijä saa koulutuksen ja sen edellyttämän matkan ajalta palkkansa vähentämättömänä.

Jos koulutus järjestetään säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan koulutuksen ajalta henkilökohtaisen aikapalkan suuruinen korvaus.

Lisäksi työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen alakohdan 22.4.1 mukaiset korvaukset matkakustannuksista.

Työnantaja maksaa myös kurssimaksut, opetusmateriaalin ja internaattikurssien täysihoitomaksun ja muiden kuin internaattikurssien osalta työehtosopimuksen alakohtien 22.4.2 ja 22.4.4 mukaan määräytyvän päivärahan tai ateriakorvauksen.

Ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista on todettava, että kyse on tämän sopimuskohdan mukaisesta työntekijälle vapaaehtoisesta koulutuksesta. Vapaaehtoisen tai työntekijää velvoittavan koulutuksen eroista on liittojen välillä laadittu tulkintaohje, joka löytyy liittojen kotisivuilta.

47.2 Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa ja paikallista sopimista edistävän koulutuksen järjestävät liitot tai työnantaja- ja työntekijäosapuolet yhteisesti.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua

yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen tai sitä korvaavan yhteistoimintaelimen jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa työpaikan yhteistyöelimestä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

Koulutukseen osallistuvalla korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetyksen kuten kohdassa 47.1 on määrätty.

47.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Työntekijä voi työsuhteen katkeamatta osallistua Teollisuusliitto ry:n tai SAK:n järjestämälle enintään kuukauden kestäväälle kursseille. Lisäksi työntekijä voi osallistua työsuhteen katkeamatta Teollisuusliitto ry:n kolmen kuukauden muutoksen eväät-kursseille.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Enintään viikon kestävästä kurssista on ilmoitettava vähintään kolme viikkoa ja tätä pidemmästä kurssista vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Jos työnantaja perustellusti katsoo, että vapaan myöntäminen työntekijän ilmoittamana aikana tuottaisi tuntuva haittaa yrityksen tuotannolle tai toiminnalle, on hänen ilmoitettava kielteisestä päätöksestään ja sen perusteluista työntekijälle ja pääluottamusmiehelle kymmenen päivää ennen kurssin alkua. Tämän jälkeen tulee yhteisesti selvittää muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ennen koulutustilaisuuteen osallistumista on käytännön järjestelyistä sovittava työnantajan kanssa. Lisäksi todetaan nimenomaisesti etukäteen, onko koulutilaisuus sellainen, josta työnantaja maksaa työntekijälle korvauksia ja mitä nämä korvaukset ovat.

47.3.1 Korvaukset

Liittojen koulutustyöryhmän vuosittain hyväksymiltä kursseilta korvataan ansionmenetys seuraavasti:

- enintään kuukauden ajalta pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle,
- enintään kahden viikon ajalta varapääluottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle, yhteistoimintalain mukaiselle henkilöstöryhmän edustajalle, työsuojeluasiamiehelle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluvaltuutetun varamiehelle, sekä
- enintään kuukauden ajalta ammattiosaston puheenjohtajalle, jos hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 teknologia-alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa vähintään 50 jäsentä.

Ansionmenetys korvataan keskituntiansion mukaisesti. Kuukausipalkkainen työntekijä saa palkkansa kurssipäiviltä vähentämättömänä.

Ehtona ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi, että

- koulutus on kunkin kurssille osallistuvan kannalta hänen tehtävänsä edellyttämää ja että
- sama henkilö osallistuu vain kerran samaan tai sisällöltään vastaavaan koulutustilaisuuteen.

Lisäksi työnantaja maksaa kurssin järjestäjälle liittojen sopiman ateriakorvauksen päiviltä, joilta työntekijälle maksetaan ansionmenetyksen korvausta.

Osallistuminen tämän sopimuksen mukaiseen, enintään kuukauden kestävään ay-koulutukseen ei vähennä vuosiloma-, eläke- tai muita etuuksia.

47.4 Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja koulutussopimukseen perustuva koulutus

47.4.1 Koulutussopimukseen perustuva koulutus

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain tarkoittamassa koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija hankkii osaamista työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Opiskelijan kanssa ei laadita työsopimusta.

Työelämässä oppiminen suunnitellaan yhdessä opiskelijan, työnantajan edustajan ja koulutuksen järjestäjän edustajan kanssa osana opiskelijan henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa. Koulutussopimus tehdään kullekin opiskelijalle erikseen koulutuksen järjestäjän ja koulutussopimustyöpaikan edustajan välillä.

47.4.2 Työpaikkaohjaaja

Työpaikalta nimetään koulutussopimuksella opiskelevalle vastuullinen työpaikkaohjaaja, joka tukee, ohjaa ja koordinoi opiskelijan työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Koulutussopimuksessa tulee sopia työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen varmistamiseksi tarpeellisesta koulutuksesta. Koulutuksen järjestäjän yleisvastuulla on työpaikkaohjaajan perehdytyksen asianmukainen organisointi.

Työpaikkaohjaajalle on varattava riittävä aika tehtävänsä suorittamiseen mukaan lukien välttämätön suunnittelu- ja koulutus-aika. Jos työpaikkaohjaajan varsinainen työ ohjaustehtävän tai

siihen liittyvän edellä mainitun valmistautumisaajan vuoksi keskeytyy, maksetaan työpaikkaohjaajalle tältä ajalta hänen keskintuntiansionsa mukainen palkka, ellei ohjausta ole otettu huomioon muutoin hänen palkkauksessaan.

47.4.3 Yhteistoiminta

Paikallisesti tulee yhteisesti todeta yrityksessä käytössä olevat tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvät työharjoittelu- ja koulutusopimukseen perustuvat koulutuskäytännöt ja se,

- ettei niillä ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin ja
- ettei kenenkään työsopimusta irtisanota tai työntekijöitä lomauteta tämän sopimuksen tarkoittamien henkilöiden vuoksi.

Edellä mainitut seikat tulee todeta joko ennen tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvän työharjoittelun tai koulutusopimukseen perustuvan koulutuksen järjestämistä taikka yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä.

47.4.4 Henkilöstön työsuhteturva

Sikäli kun yrityksessä on noudatettu edellä alakohdassa 47.4.2 todettua menettelytapaa, työsopimuslakiin tai tämän työehtosopimuksen lukuihin 35 ja 37 sisältyvät

- työvoiman vähentämistä
- lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai
- takaisinottoa

koskevat säännökset ja määräykset eivät aseta esteitä tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvien työharjoittelupaikkojen ja koulutusopimukseen perustuvien koulutusten tarjoamiselle.

Helsingissä 6. päivänä helmikuuta 2023

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY

Jarkko Ruohoniemi

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Turja Lehtonen

Ohjeita paikallisen sopimisen tueksi

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen voidaan jakaa kahteen ryhmään:

1. työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviin sopimuksiin
2. työsopimustasoiseen sopimiseen.

Molemmissa on kyse toisin sopimisesta eli poikkeamisesta työehtosopimuksen määräyksistä tai työehtosopimuksen täydentämisestä.

Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavat paikalliset sopimukset

Näihin paikallisiin sopimuksiin sovelletaan työehtosopimuksen kohdan 44.2 mukaista paikallisen sopimisen neuvottelujärjestystä. Luottamusmies ja pääluottamusmies ovat suoraan asemansa nojalla kelpoisia solmimaan sopimuksia, jotka sitovat kaikkia (pää) luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä, myös ammattiliittoihin järjestäytymättömiä. Yksittäistä työntekijää koskeva paikallinen sopimus voidaan tehdä työntekijän ja hänen esimiehensä välillä, ellei kyse ole työntekijöitä yleisemmin koskevasta tai muiden työntekijöiden työhön olennaisesti vaikuttavasta järjestelystä.

Nämä sopimukset saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä tarkoittaa, että paikallinen sopimus velvoittaa työnantajaa ja jokaista työntekijää samalla tavoin kuin valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykset.

Toistaiseksi voimassa oleva työehtosopimuksen osaksi katsottava paikallinen sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla, ellei asianomaisesta työehtosopimuksen määräyksestä muuta ilmene tai muusta ole sovittu. Irtisanomiselle ei vaadita erityisiä perusteita.

Paikallinen sopiminen

	Työehtosopimuksen osa	Menettely- määräykset
Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja		
	palkkojen tarkistaminen, paikallinen palkkaratkaisu	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa
	työaikakäytökset, poikkeaminen TES 19 luvun määräyksistä	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa (kehys sopimus)

Työehtosopimus

8.1.1	karkearyhmittelyn tai muun työnvaativuuden määrittämisen käyttöönotto	TES 44.2
8.1.2	työnvaativuusryhmien lukumäärä	TES 44.2
8.1.3	paikallisesti sovittava työkohmainen palkka (karkearyhmittely)	TES 44.2
8.1.4	muu paikallisesti sovittu työnvaativuuden määrittämistapa	TES 44.2
10.1	työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa olevan opiskelijapalkka	TES 44.2
11.2	käytettävät palkkaustavat, kohta 2	TES 44.2, kirjallisesti
11.4	paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa
13.1	tulospalkkiolisän käyttöönotto	TES 44.2, kirjallisesti
14.4	palvelusvuosisilän maksuajan kohta	työntekijöitä yleisesti koskeva maksutapa

Paikallinen sopiminen

16	muun palkanmääritysjakson käyttöönotto	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa
18	palkanmaksu tuntipalkkaisille kerran kuukaudessa	TES 44.2
19.2	työajan tasaamisen toteuttamistapa	TES 44.2
19.2	työajan tasaamisvapaan ajan kohta	TES 44.2
19.3	työajan tasaamislisän maksuajankohta	TES 44.2
19.4.1	työtuntijärjestelmän muutoksesta ilmoittaminen	TES 44.2
19.7	säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen enimmäistyöajan pituus	TES 44.2
19.7	yli vuoden mittainen työajan tasoittumisjakso työaikapankkisopimuksessa	TES 44.2
19.7	työvuorokauden ja työviikon alkaminen	TES 44.2
19.7	päivittäinen lepoaika	TES 44.2
19.7	työtuntijärjestelmän muuttaminen	TES 44.2
19.7	työtuntijärjestelmän muutoksesta ilmoittaminen	TES 44.2
19.7	yötyön teettäminen	TES 44.2
19.7	tasaamisvapaan määrä	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa (kehysopimus)
19.8.1	työaikapankki; käsite ja tarkoitus	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa
19.8.2	työaikapankin käyttöönotto	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa

Paikallinen sopiminen

19.8.4	työaikapankkisaldot työsuh- teen päättyessä	kirjallisesti, pääluottamus- miehen kanssa
19.8.4	työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika	kirjallisesti, pääluottamus- miehen kanssa
20.3	työajan enimmäismäärän tarkastelujakso	TES 44.2
20.6	yhden ylityökäsitteen käyt- töönotto ja ylityölisän suuruus	kirjallisesti, pääluottamus- miehen kanssa
20.8	sunnuntaityökorotuksen mak- saminen tai sen suuruus	kirjallisesti, pääluottamus- miehen kanssa
21.1.2	vuosiloman järjestäminen 3-vuorotyössä	TES 44.2
21.4	vuosilomapalkan maksamisen jaksottaminen	työntekijöitä yleisesti koske- va maksutapa
21.5	lomarahan vaihto vapaaseen	kirjallisesti, pääluottamus- miehen kanssa (kehyssopimus)
21.5.1	lomarahan maksamisen ajan- kohta	kirjallisesti; työntekijöitä yleisesti koske- va maksutapa
22.9	työkomennuksiin liittyvien kustannusten korvaaminen ja niiden määrä	jos työpaikalla matkatyötä yleisemmin, kirjallisesti pääluottamus- miehen kanssa
27.3 D	työsuojeluasiamiehen tehtävät	työsuojeluasia- miehen kanssa
28.1	työsuojeluvaltuutetun ajan- käyttö	työsuojeluval- tuutetun kanssa

28.2	työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksen määrä	työsuojeluvaltuutetun kanssa
31.1.3 D	työntekijän oma ilmoitus lyhytaikaisesta sairauspoissaolosta	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
37.5	lomauttaminen, sen perusteet ja lomautusilmoitusaika	TES 44.2
40	neuvotteluvälvoitteen täyttyminen yhteistoimintaneuvotteluissa	TES 44.2
43.3.3 A	luottamusmiesten toimialueet ja lukumäärä	pääluottamusmiehen kanssa
43.3.3 B	luottamusmiehen asettaminen tiettyä tehtävää varten	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
43.3.3 C	(pää)luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien yhdistäminen	pääluottamusmiehen kanssa
43.3.4 B	luottamusmiehen työpaikalla sovittavat tehtävät	luottamusmiehen kanssa
43.4.3	säännöllisen vapautuksen jakautuminen pääluottamusmiehen ja luottamusmiesten kesken	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
43.4.3	pääluottamusmiehen säännöllisen vapautuksen määrä	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
43.4.4 D	pääluottamusmiehen kuukausikorvauksen määrä	pääluottamusmiehen kanssa
46.2	vuokratyövoiman käytön periaatteet	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
47.2	yhteiseen koulutukseen osallistuminen	yhteistoimintaelimessä, luottamusmiehen tai työntekijän kanssa

Työehtosopimuksen mukainen työ sopimustasoinen paikallinen sopiminen

Nämä sopimukset solmitaan työntekijän tai työntekijöiden sekä työnantajan välillä. Luottamusmies ja pääluottamusmies voivat näissä asioissa tehdä paikallisen sopimuksen pääsääntöisesti vain, jos ovat saaneet siihen kaikilta asianomaisilta työntekijöiltä erillisen valtuutuksen.

Näihin sopimukseen ei sovelleta työehtosopimuksen 44. luvun määräyksiä eivätkä nämä sopimukset tule työehtosopimuksen osaksi.

Työsopimustasoiset paikalliset sopimukset ovat usein luonteeltaan tilannekohtaisia tai määräaikaaisia. Toistaiseksi voimassaolevan sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei toisin sovita.

	Työsopimustasoinen ehto	Menettelymääräykset
Työehtosopimus		
10.1	opiskelijat ym., suorituspalkkatyön yksikköhinnat	
11.2	työkohtaisesti käytettävät palkkaustavat, kohta 3	luottamusmiehelle tiedoksi
11.2.1	henkilökohtaisen aikapalkan pysyvyys	
11.2.2	suorituspalkkatyön yksikköhinta	
14.4.3	palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaaseen	kirjallisesti, pääluottamusmiehelle selvitys käytännöistä
19.2	työajan tasaamisvapaan siirtäminen seuraavalle vuodelle	pääluottamusmiehelle selvitys käytännöistä

19.6	samassa vuorossa työskenteleminen	
20.10	viikkolepokorvaus; raha/vapaa	
20.10.2	viikkolevon korvaavan vapaan antaminen	
20.12	varallaolokorvaus	
22.4.1	oman auton käyttö matkatyössä	
22.7	ulkomaan työehdot	kirjallisesti
35.4	takaisinottovelvollisuus	kirjallisesti, työsopimuksen irtisanomistai päättymistilanteessa
36.1	oikeus työllistymisvaapaaseen	sovittavissa irtisanomisen jälkeen
37.7.	lomauttamisen keskeyttäminen	
37.9 C	korvauksen maksaminen irtisanomisajan palkan menetyksestä (200 päivän lomautus)	
43.4.4 C	pääläluottamusmiesten työajan ulkopuolisten tehtävien korvaaminen	