

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY:N

ja

TEOLLISUUSLIITTO RY:N

välinen

MALMIKAIVOSTEN TYÖEHTOSOPIMUS

8.11.2017-31.10.2020

ISBN: 978-952-238-205-4
PDF: 978-952-238-206-1

Grano Oy 2018

Sisällysluettelo

MALMIKAIVOSTEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	23
MALMIKAIVOSTEN TYÖEHTOSOPIMUS	32
I YLEISIÄ SOPIMUSMÄÄRÄYKSIÄ	32
1 SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA	32
2 SOPIMUKSEN SITOVUUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS	32
3 TYÖRAUHAVELVOITE.....	33
3.1 Työrauhaa vaarantavat kiistat ja toimenpiteet niiden lopettamiseksi	33
4 ENNAKKOILMOITUS TYÖTAISTELUISTA.....	36
5 PERUSOIKEUDET	36
6 TYÖNJOHTO-OIKEUS	36
7 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	36
II PALKKAUS.....	38
8 TYÖNVAATIVUUS JA TYÖKOHTAINEN PALKAN- OSUUS.....	38
8.1 Työnvaativuus.....	38
8.2 Työkohtainen palkanosuus.....	44

Sisällysluettelo

9	PÄTEVYYS JA HENKILÖKOHTAINEN PALKAN- OSUUS.....	44
	9.1 Pätevyys.....	44
	9.2 Henkilökohtainen palkanosuus.....	44
10	ALLE 18-VUOTIAAT TYÖNTEKIJÄT, OPISKELIJAT, HARJOITTELIJAT JA TYÖRAJOITTEISET	45
	10.1 Alle 18-vuotiaat työntekijät, opiskelijat ja harjoittelijat.....	45
	10.2 Työrajoitteiset	47
11	TYÖNTEKIJÄN PALKKA.....	47
	11.1 Työntekijän peruspalkka.....	47
	11.2 Käytettävät palkkaustavat.....	47
	11.3 Aika- ja suorituspalkkojen kehityksen vertailu	50
12	TYÖNTUTKIMUKSET	51
13	AIKA- JA SUORITUSPALKKOJA TÄYDENTÄVÄT TULOSPALKKIOT	52
	13.1 Tulospalkkiojärjestelmän laatiminen ja käyttöön- otto	52
	13.2 Tulospalkkion käsittely palkkahallinnossa	52
14	ERILLISET LISÄT JA PALKKIOT.....	52
	14.1 Tilapäinen poikkeama työolosuhteissa	52
	14.2 Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus.....	53
	14.3 Vuorotyölisät.....	53
	14.4 Ilta- ja yötyölisät	54
	14.5 Palvelusvuosisä.....	54
	14.6 Ammattitutkintopalkkiot.....	56
	14.7 Kaivoslisä	56

15	TUNTIPALKKAISEN TYÖNTEKIJÄN KESKITUNTIANRIO	57
15.1	Keskituntiansion käyttö ja laskeminen	57
15.2	Keskituntiansion käyttöajankohdat.....	58
15.3	Uusi työntekijä ja erät muut erityistilanteet ..	58
16	PALKANMÄÄRITYSJAKSO JA SEN MUUTTAMINEN	59
17	KUUKAUSIPALKKAA KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET	59
17.1	Ansionmenetyksen korvaaminen.....	59
17.2	Eräiden korvausten kuukausipalkkakajaja.....	59
17.3	Osa-ajan palkka	60
17.4	Osa-aikatyö	60
18	PALKAN MAKSAMINEN	60
III	TYÖAIKA JA VUOSILOMA.....	61
19	SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA	61
19.1	Säännöllisen työajan pituus	61
19.2	Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä	63
19.3	Työajan tasaamislisät ja niiden maksaminen .	65
19.4	Työtuntijärjestelmä	65
19.5	Työaikamuodon muutokset	67
19.6	Yleisiä määräyksiä työajan järjestämisestä	67
19.7	Työajan järjestäminen paikallisesti sopien, säännöllisen työajan lisääminen sekä vähentäminen.....	68
19.8	Työaikapankki	71

20	SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTYMINEN JA SUNNUNTAITYÖ.....	73
20.1	Vuorokautinen ylityö	73
20.2	Viikoittainen ylityö	74
20.3	Ylityön enimmäismäärät	75
20.4	Lisätyö	75
20.5	Vapaapäivänä tehdyn työn korvaaminen (TES-ylityö).....	76
20.6	Paikallisesti sovittava ylityölisä (yksi ylityökäsité)	76
20.7	Vuorotyölisä ylityöajalta.....	78
20.8	Sunnuntaityö	79
20.9	Pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona tehty työ	79
20.10	Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen ja sen korvaaminen	80
20.11	Hälytysluontoinen työ	81
20.12	Varallaolo	82
21	VUOSILOMA	83
21.1	Vuosiloman pituus ja antaminen.....	83
21.2	Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus (koskee 14 työpäivän ansaintasään- nön piirissä olevia).....	84
21.3	Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka ja loma- korvaus.....	86
21.4	Vuosilomapalkan maksaminen	86
21.5	Lomaraha	87
IV	TYÖKOMENNUKSET JA KORVAUKSET	90
22	TYÖSKENTELEY VARSINAISEN TYÖPAIKAN ULKOPUOLELLA	90
22.1	Varsinaisen työpaikan määritelmä	90

22.2	Matkustamisvelvollisuus ja työkomennuksesta ilmoittaminen.....	90
22.3	Työmatkan ja matkavuorokauden alkaminen ja päättyminen.....	91
22.4	Työkomennuksesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen	91
22.5	Asunnon hankkiminen	94
22.6	Erikoismääräyksiä.....	95
22.7	Työ ulkomailla	97
22.8	Eräät poikkeusmääräykset	97
22.9	Paikallinen sopiminen.....	97
23	ARKIPYHÄKORVAUS SEKÄ MUITA KORVAUKSIA JA ETUJA	98
23.1	Korvattavat arkipyhät	98
23.2	Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytykset.....	98
23.3	Muita korvauksia ja etuja.....	100
V	TYÖTURVALLISUUS JA TYÖSUOJELU.....	102
24	YLEISET TYÖTURVALLISUUSMÄÄRÄYKSET.....	102
25	HENKILÖNSUOJAIMET JA SUOJAVAATETUS.	103
26	TYÖTERVEYSHUOLTO.....	103
26.1	Työ-toiminta	104
27	TYÖSUOJELUA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET ...	104
27.1	Työsuojeluyhteistoiminnan järjestäminen ...	104
27.2	Toimikunta ja muut yhteistoimintaelimet	105
27.3	Työsuojeluhenkilöstön tehtävät	105

27.4	Koulutustarve ja säädösten hankkiminen	106
28	TYÖSUOJELUVALTUUTETUN JA TYÖSUOJELU- ASIAMIEHEN TOIMINTAEDELLYTYKSET	106
28.1	Vapautus työstä	106
28.2	Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus	109
28.3.	Toimitilat	110
29	HENKILÖSTÖN EDUSTUSTEHTÄVÄN HOITAMI- SEN VAIKUTUKSET TYÖSUHTEESEEN, TYÖTEH- TÄVIIN JA PALKKAAN	110
30	TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TYÖSUHDETURVA.....	112
30.1	Työsopimuksen irtisanominen ja työsuojelu- valtuutetun lomauttaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä.....	112
30.2	Työsopimuksen irtisanominen työsuojeluvaltuu- tetun henkilöstä johtuvasta syystä	113
30.3	Työsopimuksen purkamisen ja purkautuneena käsitteleminen	113
30.4	Työsuojeluvaltuutetun ehdokas- ja jälkisuojaja	114
30.5	Korvaukset.....	114
30.6	Varamiehet.....	114
VI	SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET.....	115
31	TYÖKYVYTTÖMYYS, ÄITIYS- JA ISYYSVAPAA SEKÄ TILAPÄINEN HOITOVAPAA.....	115
31.1	Työkyvyttömyys	115
31.2	Äitiys- ja isyysvapaa.....	123
31.3	Lapsen sairastuminen.....	124

31.4	Sairausajan tai adoptio-, äitiys- ja isyysvapaan palkasta tehtävät vähennykset	127
32	LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	128
32.1	Ansionmenetyksen korvaaminen lakisääteisen lääkärintarkastuksen ajalta.....	128
32.2	Ansionmenetyksen korvaaminen muiden lääkä- rintarkastusten ajalta	128
32.3	Työhöntulotarkastus.....	132
32.4	Korvauseruste ja vähennykset	132
VII	TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA	
	TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN.....	133
33	SOVELTAMISALA	133
34	TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖN- TEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ	134
34.1	Lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä.....	134
34.2	Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet	134
34.3	Purkamisen ja purkautuneena käsittelemisen perusteet.....	134
35	TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN TALOUDEL- LISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTA- JAN TOIMINNAN UDELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ	135
35.1	Irtisanomisen perusteet	135
35.2	Työvoiman vähentämisjärjestys	135

Sisällysluettelo

35.3	Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työsopimus.....	135
35.4	Työntekijän takaisin ottaminen.....	136
36	TYÖLLISTYMISSVAPAA.....	136
36.1	Työllistymisvapaan tarkoitus.....	136
36.2	Työllistymisvapaan pituus.....	137
36.3	Työllistymisvapaan käyttäminen.....	137
37	TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDEL- LISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTA- JAN TOIMINNAN UUELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ.....	138
37.1	Lomauttamisen perusteet.....	138
37.2	Työvoiman vähentämisjärjestys.....	138
37.3	Lomautusilmoitusaika.....	139
37.4	Lyhennetty työaika.....	139
37.5	Paikallinen sopiminen.....	139
37.6	Lomautuksen siirtäminen.....	139
37.7	Lomautuksen keskeyttäminen.....	139
37.8	Muu työ lomautusaikana.....	139
37.9	Työsuhteen päättyminen lomautuksen aikana.....	140
38	TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISAJAT JA TYÖ- SUHTEEN KESTOAJAN MÄÄRÄYTYMINEN... ..	141
38.1	Irtisanomisajat.....	141
38.2	Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen....	142
38.3	Työsuhteen kestoajan määräytyminen.....	142
38.4	Määräajan laskeminen.....	143
39	TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISMENETTELY.	144
39.1	Irtisanomisperusteeseen vetoaminen.....	144
39.2	Työntekijän kuuleminen.....	144

39.3	Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä	144
39.4	Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen	145
40	NEUVOTTELUMENETTELY TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ VÄHENNETTÄESSÄ	145
41	KORVAUKSET TYÖSOPIMUKSEN PERUSTEET- TOMASTA PÄÄTTÄMISESTÄ JA TYÖNTEKIJÄN PERUSTEETTOMASTA LOMAUTTAMISESTA..	147
41.1	Korvausten määräytyminen	147
41.2	Yhden korvauksen periaate ja korvauksen suhde hyvityssakkoon	147
41.3	Menettelytapamääräysten rikkominen.....	148
42	TOIMIVALTAINEN TUOMIOISTUIN JA KANNEAIKA.....	148
VIII	LUOTTAMUSMIEHET, PAIKALLINEN SOPIMINEN JA ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN	149
43	LUOTTAMUSMIEHET.....	149
43.1	Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus	149
43.2	Luottamusmiehen asema	150
43.3	Luottamusmieskelpoisuus ja luottamusmiehen valitseminen.....	150
43.4	Luottamusmiehen toimintaedellytykset.....	154
43.5	Luottamusmiestehtävän hoitamisen vaikutukset työsuhteeseen, työtehtäviin ja palkkaan	163
43.6	Luottamusmiehen työsuhdeturva	164

44	PAIKALLINEN SOPIMINEN.....	168
44.1	Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen	168
44.2	Paikallisen sopimisen osapuolet	168
44.3	Paikallisen sopimuksen sitovuus	168
44.4	Paikallisen sopimuksen muoto ja kestoaika .	168
44.5	Paikallisen sopimuksen jälkivaikutus	169
44.6	Yhteistoiminta suomalaisessa yritysyryhmässä	169
45	ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN	169
45.1	Neuvotteluvollisuus ja painostuskielto	169
45.2	Paikallinen neuvottelujärjestys	170
45.3	Liittojen myötävaikutus	171
45.4	Erimielisyysmuistio ja työtuomioistuin.....	171
IX	ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ JA MUITA ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	172
46	ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	172
46.1	Alihankinta	172
46.2	Vuokratyövoima	172
46.3	Ulkopuolisesta työvoimasta tiedottaminen...	175
46.4	Tilaaajan vastuu ja selvitysten hankkiminen..	175
46.5	Kokoontuminen työpaikalla	176
46.6	Tiedotustoiminta	176
46.7	Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen	177
47	KOULUTUS	177
47.1	Ammatillinen koulutus	177
47.2	Yhteinen koulutus.....	178
47.3	Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat	179

47.4	Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen.....	181
------	--	-----

PÖYTÄKIRJA TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN VUONNA 2016 TEKEMÄN KILPAILUKYKY SOPIMUKSEN MUKAISESTA VUOSITTAISEN TYÖAJAN PIDENTÄMISESTÄ TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISALALLA.....		183
1.	Sopimuksen tarkoitus.....	183
2.	Säännöllisen työajan pituus ja sen järjestäminen.....	183
3.	Keskimääräinen viikkotyöaika.....	184
4.	Paikallinen sopiminen työajan pidentämisestä	184
5.	Työajan tasaamislisät ja niiden maksaminen (TES 19.3).....	187
6.	Työtuntijärjestelmä (TES 19.4).....	188
7.	Työajan järjestäminen paikallisesti sopien (TES 19.7).....	188
8.	Sunnuntaityö (TES 20.8)	188
9.	Arkipyhäkorvaus (TES 23.1).....	188
10.	Kilpailukyky sopimuksen mukaisen työajan pidentämisen seuranta.....	188
11.	Pöytäkirjan irtisanominen	189

Sisällysluettelo

PÖYTÄKIRJA ERÄIDEN PALKKAMÄÄRÄYSTEN JA -PERIAATTEIDEN SOVELTAMISESTA TEKNOLOGIATE- OLLISUUDEN SÄHKÖALAN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖ- EHTOSOPIMUKSEN PIIRISSÄ OLLEISIIN TYÖNTEKIJÖIHIN	190
ERÄITÄ ERITYISKYSYMYKSIÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA.....	194
TYÖEHTOSOPIMUKSEN TARKOITTAMA PAIKALLINEN SOPIMINEN.....	195

ASIAHAKEMISTO

Aattopäivä.....	62, 66, 74, 79
Adoptio	123, 127
Aikapalkka.....	47-50, 190-191
Alihankinta.....	172, 173, 175
Allekirjoituspöytäkirja (TES)	23-31
Ammattiosasto.....	33, 149,-154, 166-167, 176, 180
Ammattitutkintopalkkiot	56, 192
Ammattiyhdistysjäsenmaksu.....	177
Ansionmenetyksen korvaaminen kuukausipalkkatyössä	59
Arkipyhäkorvaus	98-99
Arkipyhäviikot	66
Asevelvollisuus.....	89
Asunnon hankkiminen.....	94
Ateriakorvaus.....	93
Eläkkeelle siirtyminen	88-90
Erikoisammattitutkintopalkkio	56, 192
Erilliset lisät.....	27, 52-56
Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen.....	169-171
Erimielisyysmuistio.....	171
Eräitä erityiskysymyksiä sisältävä pöytäkirja.....	206
Hammassairaus.....	131
Harjoittelijat/työharjoittelijat	45-47, 181-182
Harmaan talouden torjunta	175

Asiahakemisto

Hautauspäivä.....	100
Henkilökohtainen palkan osuus.....	27, 44-45, 47
Henkilönsuojaimet.....	103
Henkilöstöryhmän edustaja (yt-lain mukainen).....	167, 180
Hinnoitteluperuste.....	49-50, 158
Hyvityssakko.....	35, 147-148
Hälytysluontoinen työ.....	81-82
Hälytysraha.....	81
Hääpäivä.....	100
Ikääntyneet työntekijät.....	122-123
Iltatyö.....	54
Isyyysvapaa.....	123
Isyyysvapaan palkka.....	123, 127
Joulu.....	79
Juhannus.....	79
Kaivoslisä.....	56
Karenssipäivä.....	118-121, 124, 126, 129
Karkearyhmittely.....	39, 41, 196
Keskituntiansio.....	57-58
Kilpailukyky sopimuksen mukaisen työajan pidentäminen.....	61, 183-189
Kokoontuminen työpaikoilla.....	176
Kolmivuorotyö.....	62-63
Komennuspaikka.....	90, 94-96.....

Konserniyhteistyöhön valittu edustaja	167
Korvaava työ	121-122
Korvauksia ja etuja	100-101
Kotimatkat.....	96
Koulutus.....	177-182
Kulkuneuvon käyttö.....	162-163
Kutsunta.....	100-101
Kuukausipalkka	40-44, 59-60
Laboratoriotutkimukset.....	131-132
Lapsen sairastuminen	124-126
Lepoaika.....	68-69, 80-81, 91
Lomanmääräytymisvuosi	83-85
Lomaraha.....	28, 61, 71, 83, 87-89, 99, 198
Lomautus	133-141
Loppiainen.....	66, 79, 98
Luottamusmies.....	149-167
Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen	152, 160, 162
Lyhennetty työaika/-viikko	139
Lääkärintarkastus	100, 115, 128-132
Lääkärintodistus	116
Majoittumiskustannukset.....	94
Makuupaikka	94
Makuutila	95
Matkatyö.....	90-97
Metallityöväen Liitto ry:n hallintoelimien kokoukset.....	101
Määräajan laskeminen	143
Määräaikainen työsopimus	135

Neuvottelujärjestys	169-171, 195
Noudattamisvelvollisuus (TES:n).....	32
Nuoret työntekijät.....	45-47
Oman auton käyttö.....	91
Opintovapaa	142
Opiskelijat.....	45-47, 181
Oppisopimus.....	46-47
Osa-aikatyö.....	60
Osa-ajan palkka	60
Paikallinen sopiminen (käsite)	149, 168-169
Palkanmääritysjakso	59-60
Palkkaus	38-44
Palvelusvuosilisä	54-56
Perusoikeudet	36
Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus	53, 191-192, 194
Päiväraha	92
Päätuottamusmies ja varapäätuottamusmies	149-167
Pääsiäinen.....	79
Rajanpintatyöt.....	97
Raskaus	131
Reservin harjoitukset.....	100-101
Rinnakkaisopimuskielto	32
Ryhmähenkivakuutus	101-102

Röntgentutkimukset.....	131
Sairaus.....	115-123
Sairauspoissaolojen hallinta.....	117-118
Sairausajan palkka.....	115-121
Selviytymislauseke.....	28-30
Siviilipalvelus.....	89
Sopimuksen sitovuus (TES:n).....	32
Sotilaalliseen kriisinhallintaan osallistuminen.....	142-143
Soveltamisala (TES:n).....	32
Sunnuntaityö.....	28, 79
Suojavaatetus.....	103
Suorituspalkka(työ).....	49-50, 190
Sähköalan työntekijöiden palkkamääritykset ja periaatteet.....	38, 190-193
Takaisinottovelvollisuus.....	136
TES-ylityö.....	75-76
Tiedotustoiminta.....	176-177
Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa.....	52-53
Tulospalkkio/-lisä.....	52
Tuntipalkka (kuukausipalkkainen).....	59-60
Tutkintopalkkio.....	56
Tyky-toiminta.....	104
Työaika.....	61-82
Työajan pidentäminen.....	61,183-189
Työajan lisääminen ja vähentäminen.....	68-71
Työhöntulotarkastus.....	132
Työkohtainen kuukausipalkka.....	40-43

Asiahakemisto

Työkohtainen palkan osuus	38-44
Työkohtainen tuntipalkka	40-43
Työkomennus.....	90-97
Työkyvyn johtaminen	122
Työllistymisvapaa	136-137
Työmatka	90-97
Työnjohto-oikeus.....	36
Työntutkimukset	51
Työn vaativuuden määrittäminen	38-44, 194
Työnvaativuustyöryhmä	40
Työpaikkakäynnit	176
Työpalkat	37-50
Työrajoitteiset.....	47
Työrauhavelvoite.....	33-36
Työsopimuksen irtisanominen.....	134-137, 141-146
Työsopimuksen purkamisen	134
Työsopimuksen purkautuminen	134
Työssäoppiminen.....	181-182
Työsuhteen kestoajan määräytyminen	142-143
Työsuojelu	102-106
Työsuojeluasiamies.....	104-105
Työsuojelupäällikkö	105
Työsuojelutoimikunta	105
Työsuojeluvaltuutettu.....	105-114
Työtaistelutoimenpide	33-36
Työterveyshuolto	103
Työtuntijärjestelmä.....	62-71
Työtuomioistuin	148, 171

Työturvallisuus	102
Työuran pidentäminen	122-123
Työviikko	67
Työvoiman vuokraus.....	172-175
Työvuorokausi.....	67
Töiden vaativuusryhmittely	38-41, 191
Ulkomaan päiväraha	97
Ulkomailla suoritettava matkatyö	97
Ulkopuolisen työvoiman käyttö	172-175
Vaikeasti sairaan tai vammaisen lapsen hoito	126
Vapaapäivänä tehty työ	76
Varallaolo.....	82
Varsinainen työpaikka	90
Varsinaisen työpaikan ulkopuolella työskentely	90-97
Viikkovapaa.....	80
Viikoittainen ylityö.....	74-75
Virvokkeiden nauttiminen.....	68
Voimassaoloaika (TES:n)	36-37
Vuorokautinen ylityö	73-74
Vuorotyö	53, 61-63, 68
Vuokratyövoiman käyttö	172-175
Vuosiloma.....	83-89

Yhdistymisvapaus.....	36
Yhteistoiminta.....	104-105, 145-146, 149
Yhteistoiminta suomalaisessa yritysryhmässä.....	169
Ylityö	73-82
Yömatkaraha	94
Yöpymiskustannukset	94
Yötyö.....	54, 68-69
Äitiysvapaa	123, 127

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

MALMIKAIVOSTEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 8.11.2017

Paikka Teknologiateollisuus ry

Läsnä	Teknologiateollisuus ry	Teollisuusliitto ry
	Jorma Turunen	Riku Aalto
	Eeva-Liisa Inkeroinen	Turja Lehtonen
	Manu Laapas	Terho Ihalainen
	Jarmo Päivä	Janne Heinimäki
		Jouni Jussinniemi
		Teppo Kulo

1 Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu 31.10.2017 saavutetun neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus. Samalla todettiin, että 15.6.2016 allekirjoitettu työehtosopimus on lakannut olemasta voimassa 31.10.2017. Nyt allekirjoitettu työehtosopimus tulee voimaan 8.11.2017.

2

Palkkojen tarkistaminen

Palkat

A. Palkkojen tarkistaminen

Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Vuosi 2017

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 sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 15.12.2017 mennessä, ellei käsitteilyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,1 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi viimeistään 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,5 %. Erästä työnantaja jakaa kullekin työntekijälle henkilökoh-

taisen korotuksen liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Erän jako tulee selvittää pääluottamusmiehelle ennen käyttöönottoa. Jos erää ei työpaikalla edellä mainitulla tavalla jaeta tai sovita työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sen muusta käytöstä, se jaetaan yleiskorotuksena.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän 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.

Vuosi 2018

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 sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkkantar- kistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 14.12.2018 mennessä, ellei käsitte- lyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 0,9 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.1.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi viimeistään 1.1.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,7 %. Erästä työnantaja jakaa kullekin työntekijälle henkilökohtaisen korotuksen liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Erän jako tulee selvittää pääluottamusmiehelle ennen käyttöönottoa. Jos erää ei työpaikalla edellä mainitulla tavalla jaeta tai sovita työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sen muusta käytöstä, se jaetaan yleiskorotuksena.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän 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.

Vuosi 2019

Palkantarkistukset 1.1.2020

Palkantarkistuksista 1.1.2020 neuvotellaan kevään 2019 huhtitoukokuun aikana työehtosopimuksen 7 luvussa sovituin tavoin.

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 työpalkat näillä yleiskorotuksilla korotettuina täyttävät uuden työehtosopimuksen määräykset.

E. Henkilökohtainen palkanosuus

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

F. Keskituntiansion korotus

Palkankorotuksen toteutuksen aikaan käytössä olevaa keskituntiansiota korotetaan palkankorotuksen verran.

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 sovitun ajankohdan jälkeen. Tätä ennen näiden osalta noudatetaan 31.10.2017 lakanneen työehtosopimuksen mukaisia määräyksiä.

4

Selviytymislauseke

Taloudelliset ja muut vaikeudet sekä niiden toteaminen, tiedottaminen liitoille ja suunnitelma

Sopimisen työehtojen sopeuttamisesta pitää liittyä työpaikalla yhteisesti yhteistoimintaneuvottelujen aikana taikka muussa yhteydessä todettuun työnantajaa kohdanneeseen vakavaan taloudelliseen tai äkillisesti toteutuneeseen tuotannolliseen kriisiin, jonka vaikutuksia – kuten työvoiman vähentämisen välttämistä - toimenpiteellä voidaan ehkäistä tai rajoittaa.

Työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi voidaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sopia palkka- tai muita taloudellisia etuuksia koskevien työehtojen sopeuttamisesta myös työehtosopimuksen vähimmäisehdoista poiketen siten kuin jäljempänä on sovittu. Muilla taloudellisilla etuuksilla tarkoitetaan lauantaillisää, sunnuntaityölisää, vuorotyölisää ja olosuhdelisiä sekä mahdollisuutta vaihtaa lomараha vapaaksi. Sopimus tehdään koskemaan yritystä tai sen osaa.

Työntekijän palkan tulee kuitenkin aina olla vähintään hänen peruspalkkansa suuruinen. Palkkatakku ei kuitenkaan koske tilannetta, jossa sovitaan täysimääräisen palkan maksun siirtämisestä myöhempään ajankohtaan. Palkan tai muun rahaerän maksuajankohdan ja rahasumman siirtämisen on tapahduttava palkkaturvassäännösten puitteissa.

Tällä kirjauksella ei rajoiteta työ sopimusosapuolten keskinäistä sopimusvapautta eikä työnantajan yksipuolista oikeutta sopeuttaa työehtoja lain ja oikeuskäytännön mukaisesti.

Ennen työpaikalla käynnistettäviä neuvotteluja tulee niistä antaa tieto työehtosopimusosapuolille.

Osapuolilla on oikeus käyttää neuvotteluissa apunaan liittojen asiantuntijoita työnantajan taloudellisia vaikeuksia tai tuotannollista kriisiä koskevaan toteamiseen liittyen. Pääluottamusmiehen ja mahdollisesti käytettyjen asiantuntijoiden on pidettävä salassa neuvottelujen yhteydessä saadut työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot sen mukaisesti kuin työnantaja on ilmoittanut tietojen olevan salassa pidettäviä.

Neuvoteltaessa työpaikalla työehtojen sopeuttamista koskevasta sopimuksesta tulee työnantajan selvittää pääluottamusmiehelle avoimesti yrityksen taloudellinen tilanne ja sen kehitysnäkymät.

Työnantajan on lisäksi neuvottelujen alkaessa esitettävä suunnitelma, jossa selostetaan kokonaisvaltaisesti yrityksen talouden tervehdyttämiseksi ja toimintaedellytysten turvaamiseksi toteutetut ja suunnitellut toimenpiteet. Tavoiteltu päämäärä toteutuu parhaiten silloin, kun se otetaan työnantajan kaikessa toiminnassa johdonmukaisesti huomioon. Suunnitelmaan sisällytetään paikallisten neuvottelujen aikana myös osapuolten yhteisiä tavoitteita ja kannanottoja sekä työnantajan mahdollisuus palauttaa säästyneitä palkkakuluja kriisin päätyttyä.

Sopimuksen kohteena olevien työehtojen heikennysten välttämättömyys ja kohtuullisuus

Työnantajan taloutta tai tuotannollista kriisiä vakauttavien sopeutusten palkka- tai muita taloudellisia etuuksia koskeviin työehtoihin tulee arvioida olevan välttämättömiä sopimuksen tavoitteet huomioon ottaen. Palkan alentamisen ja muiden taloudellisia etuuksia koskevien työehtojen leikkausten tulee lisäksi olla suhteessa niillä saavutettaviin etuihin nähden. Osapuolten on tarpeen säännöllisesti arvioida työvoimakulujen säästön vaikutus työnantajan taloudelliseen tilanteeseen.

Toimenpiteiden tilapäisyys

Paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti siksi määräajaksi, jonka kuluessa työnantajan taloudellisen tilanteen arvioidaan vakautuvan, kuitenkin enintään vuodeksi kerrallaan. Määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa 2 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jos sopimuksen jatkamiselle ei enää ole asiallisia perusteita.

5

Työehtosopimuksen liitepöytäkirjan allekirjoittaminen

Todetaan, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu työehtosopimuksen osana noudatettava pöytäkirja eräiden palkkamääräysten ja -periaatteiden soveltamisesta teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimuksen piirissä olleisiin työntekijöihin.

6

Työryhmät

Liitot asettavat seuraavat työryhmät:

- Liittojen työturvallisuutta edistävät toimenpiteet -työryhmä
- Työehtosopimuksen kehittämistyöryhmä

7

Pöytäkirjan tarkastaminen

Sovittiin, että Eeva-Liisa Inkeroinen, Riku Aalto ja Turja Lehtonen tarkastavat tämän pöytäkirjan.

Vakuudeksi: *Manu Laapas*

Tarkastettu: *Eeva-Liisa Inkeroinen*

Riku Aalto

Turja Lehtonen

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

MALMIKAIIVOSTEN TYÖEHTOSOPIMUS

I YLEISIÄ SOPIMUSMÄÄRÄYKSIÄ

1 SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Teknologiateollisuus ry:hyn kuuluvien kaivosteollisuutta harjoittavien jäsenyritysten ja niiden kaikkien työntekijöiden välisiin työsuhteisiin.

Sopijaosapuolet sitoutuvat siihen, ettei tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin tehdä rinnakkaissopimuksia.

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 Teknologiateollisuus 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 pääluottamusmiehen 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 pääluottamusmiehen kesken pikaisiin 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 valvontavollisuuden 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.

Teknologiатеollisuus ry sitoutuu olemaan ajamatta työtu-

mioistumisessa 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 8.11.2017 lukien 31.10.2020 saakka ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Palkantarkistuksista neuvottelemisen sopimuskauden aikana ja työehtosopimuksen erityiset irtisanomisperusteet

Osapuolet tarkastelevat kevään 2019 huhti-toukokuun aikana yleistä taloudellista tilannetta, työllisyyden, viennin ja kilpailukyvyyn kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä teknologiateollisuudessa ja Suomessa. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 31.5.2019 mennessä viimeistään 1.1.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavien palkantarkistusten rakenteesta ja suuruudesta.

Mikäli viimeistään 1.1.2020 toteutettavien palkantarkistusten rakenteesta ja suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen toukokuun 2019 aikana, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.10.2019. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava 31.5.2019 mennessä toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

II PALKKAUS

Tarkista voimassa olevat palkkataulukot liittojen kotisivuilta www.teknologiateollisuus.fi ja www.teollisuusliitto.fi. Palkankorotusajankohdista ja -määräyksistä katso Allekirjoituspöytäkirja. Niiden työntekijöiden työsuhteissa, joissa on 31.10.2017 noudatettu teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimusta, sovelletaan jäljempänä olevien palkkamääräysten lisäksi työehtosopimuksen liitteenä olevan erillisen pöytäkirjan määräyksiä.

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

- työnvaativuuden periaate eli vaativammasta työstä enemmän palkkaa kuin vähemmän vaativasta työstä ja
- pätevyiden 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 määrittämisetavat

Työpaikalla käytetään vain yhtä määrittämistäapaa. Työnvaativuuden määrittämisetavat ovat:

1. Töiden vaatavuusryhmittely (TVR)
2. Karkearyhmittely (KR)
3. Muu työnvaativuuden määrittämistäpa

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

8.1.2 Töiden vaatavuusryhmittely (TVR)

Töiden vaatavuusryhmittelyssä työnvaativuus määritetään seuraavien vaatavuustekijöiden 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.

Vaativuustekijöiden porrastus ja pisteytys tehdään palkkarakenteen koulutusaineistossa esitetyllä tavalla.

Työnvaativuustyöryhmä

Ohjetöiden vaativuudet määrittelee työpaikan olosuhteet ja työt tunteva työryhmä. Työryhmän jäsenet saavat tehtävänsä 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 ohjeisiin.

Työkohtaiset tunti- ja kuukausipalkat

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset palkat ovat 1.1.2018 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkkar ryhmä
1	892	1555	C
2	937	1633	C
3	983	1714	C
4	1033	1800	B
5	1084	1890	B
6	1138	1985	B
7	1195	2084	A
8	1255	2188	A
9	1318	2297	A

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset palkat ovat 1.1.2019 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkkar ryhmä
1	900	1569	C
2	945	1647	C
3	992	1730	C
4	1042	1816	B
5	1094	1907	B
6	1149	2002	B
7	1206	2103	A
8	1266	2208	A
9	1330	2318	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 on sovittava paikallisesti.

Vaativuusryhmät

Töille määritetään vaativuusryhmät seuraavien määritelmien perusteella:

- I Työt, jotka edellyttävät lyhyehköä käytännön kokemusta, normaalia vastuuta ja jotka tehdään tavanmukaisissa työtiloissa.

Palkkaus

- 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 1.1.2018 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkkar ryhmä
I	892	1555	C
II	1033	1800	B
III	1195	2084	A

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmittäin 1.1.2019 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkkar ryhmä
I	900	1569	C
II	1042	1816	B
III	1206	2103	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 1.1.2018 alken seuraavat:

	Tuntipalkat sentiä/tunti	Kuukausipalkat euroa/kuukausi
alaraja	892	1555
yläraja	1318	2297

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmissä 1.1.2019 alken seuraavat:

	Tuntipalkat sentiä/tunti	Kuukausipalkat euroa/kuukausi
alaraja	900	1569
yläraja	1330	2318

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, työtulos 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 määrittysten yhteydessä.

9.2.3 Porrastusryhmät

Vähintään 50 työntekijän työpaikoilla porrastusryhminä käytetään palkkaryhmiä. Alle 20 työntekijän palkkaryhmät yhdistetään viereisen palkkaryhmän kanssa yhteiseksi porrastusryhmäksi.

Alle 50 työntekijän työpaikoilla kaikki työntekijät kuuluvat samaan porrastusryhmään.

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.

Palkkaus

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tunti- ja kuukausipalkat ovat 1.1.2018 alkaen seuraavat:

	senttiä/tunti	euroa/kuukausi
Porras 1	771	1343
Porras 2	809	1410
Porras 3	850	1481
Porras 4	892	1555

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tunti- ja kuukausipalkat ovat 1.1.2019 alkaen seuraavat:

	senttiä/tunti	euroa/kuukausi
Porras 1	777	1355
Porras 2	816	1423
Porras 3	857	1494
Porras 4	900	1569

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 työsuhhteissa 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 %

Palkkaus

- 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 asianomaisten 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.

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 työsopimuslaissa tarkoitettua asiallista ja painavaa syytä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä sovita toisin.

11.2.2 Suorituspalkka

Suorituspalkkatyön hinnoittelu perustuu tehtävän työn työkohtaiseen palkkaan ja suorituspalkkain.

Hinnoittelusääntö ja palkkatakuu

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

Urakkatyö on hinnoiteltava niin, että palkka normaalilla urakkatyövauhdilla 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 sovitun suoran urakan muun työn takia ilman ennakotietoa 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.

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 työolosuhteissa

Työolosuhteet otetaan huomioon työnsuorittavuutta määriteltäessä.

Jos työolosuhteissa esiintyy selvästi havaittavaa tilapäistä poikkeamaa, jota ei ole otettu huomioon työnsuorittavuutta määriteltäessä, maksetaan haitan suuruuden perusteella määriteltyä erillistä lisää.

Lisä on 1.1.2018 alkaen enintään 59 senttiä tunnissa.

Lisä maksetaan niiltä tunneilta, jolloin tilapäistä poikkeamaa työolosuhteissa esiintyy.

14.2 Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus

Jos työolosuhteissa esiintyy sellaista poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta, jota ei voida ottaa huomioon työnvaativuutta määriteltäessä, maksetaan työntekijälle haitan suuruuteen perustuvaa erillistä lisää.

Lisä on 1.1.2018 alkaen vähintään 44 senttiä tunnissa.

Lisä maksetaan niiltä tunneilta, jolloin poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta esiintyy.

14.3 Vuorotyölisät

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilt- ja yövuoron tunneilta vuorotyölisää 1.1.2018 alkaen seuraavasti:

iltavuoro (esim. klo 14 - 22) 119 senttiä/tunti

yövuoro (esim. klo 22 - 06) 219 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 1.1.2018 alkaen on 219 senttiä/tunti.

14.4 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

14.5 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.

14.5.1 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 yhdenjaksaisuutta määriteltäessä noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

14.5.2 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 perusteiden 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.

14.5.3 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.

14.5.4 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.

14.6 Ammattitutkintopalkkiot

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

- ammattitutkinto 200 euroa
- erikoisammattitutkinto 300 euroa.

14.7 Kaivoslisä

Kaikille kaivoksissa maan alla työskenteleville maksetaan kaivoslisää 154 senttiä tunnilta.

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
- tulospalkkiolisista.

Myöskään muun kuin tehdyn työajan lisistä, kuten palvelusvuosilisistä ja voittopalkkioita, 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-, maalisk- 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-, jouluk- 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 määritysjakson 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:

- viikkovapaakorvaus
- 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 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-oikeuden 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 lomarahaa.

Muilta kuin työehtosopimuksessa määritellyiltä osin noudatetaan työaikalain ja vuosilomalain säännöksiä.

19 SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

19.1 Säännöllisen työajan pituus

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

Työmarkkinakeskusjärjestöjen vuonna 2016 tekemän kilpailukyky sopimuksen mukaisesta vuosittaisen työajan pidentämisestä sopimusosalalla on tehty työehtosopimuksen liitteenä oleva pöytäkirja.

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

Työaika ja vuosiloma

vuonna 2018 keskimäärin 36,2 tuntia viikossa
vuonna 2019 keskimäärin 36,2 tuntia viikossa
vuonna 2020 keskimäärin 36,5 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 ilmenevällä 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 tasaa misvapaata 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 taikka 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 kaksivuorotyö.

Mikäli työtuntijärjestelmästä ei muuta johdu, työstä poissa olevan työntekijän katsotaan saaneen vapaata, vaikkei hänelle ole siitä erikseen ilmoitettu, kun koko yritys, sen työsasto 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 palkanmaksauskauttain, 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 taasoittuu 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 työtuntijärjestelmässä 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 (viikkovapaa), 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 osuvin 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, kuitenkin 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 viikkovapaakorvauksen 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 työaika keskimääräiseksi järjestettäessä noudatetaan enintään vuoden, kolmivuorotyössä pääsääntöisesti kalenterivuoden, pituisia tasoittumisajanjaksoja.

6. Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 26 §:n säännöksiä noudattaen.

19.7 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien, säännöllisen työajan lisääminen sekä vähentäminen

Työnantajan ja pääläluottamusmiehen välillä on suositeltavaa tarkastella vähintään vuosittain

- toimivatko käytössä olevat työaikajärjestelyt tuotannon ja palvelutoiminnan järjestämisen sekä työntekijöiden työaika 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 työaikapankkisolunpituudessa
3. työvuorokauden ja työviikon alkaminen
4. päivittäinen lepoaika
5. työtuntijärjestelmän muuttaminen
6. yötyön teettäminen työaikalain 26 §: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 (kehyssojimus) siitä, että työntekijällä on mahdollista työsuhteensa aikana sopia työnantajan edustajan kanssa toisin työajan tasaamisvapaan määrästä enintään 48 tunnin/6 päivän osalta.

Kehyssojimuksessa on hyvä mainita työnantajan ja työntekijän sojimuksissa määriteltäviksi asioiksi esimerkiksi:

- monestako tasaamisvapaapäivästä sovitaan
- menettelytavat muutostilanteissa
- etukäteen työtuntijärjestelmään merkittyjen tasaamisvapaiden sojminen työajaksi
- milloin sojimus tehdään ja sojimuksen voimaantulo.

Sojimukset on tehtävä kirjallisesti ja ne voivat koskea kalenterivuotta kerrallaan. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys sojimiskäytännöistä.

Mikäli kuukausipalkkaisen työntekijän työajan tasaamisvapaan määrästä tai antamisesta on tämän sojimuskojdan mukaisesti toisin sojittu, 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 sojittun tasaamisvapaan määrä
100 tuntia (12,5 päivää)

C. Työajan vähentäminen

Työajan vähentämiseksi voidaan

- paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sopia (kehyspöytäkirja) 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 palvelusvuosilisa 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 säästämistä 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 sovittava ainakin

1. keitä sopimus koskee
2. mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu
3. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät
4. työaikalaidon säästämisen- ja lainaamisraajat, 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/vai viikoittaisen työajan järjestämistä koskevat periaatteet sekä työajan järjestämiseen liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat.

Työpäivän tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta soviitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

19.8.3 Työaikapankin käyttö

Työaikapankin säästämisen- ja lainaamisraajat voidaan sopia vapaasti. Sovittaessa yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta, saa keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika kuitenkin olla enintään työaikalain mukainen.

19.8.4 Työsuhteen päättyminen

Työaikapankissa olevat saldot tasataan ennen työsuhteen päättämistä. 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 työsopimus on irtisanottu työnantajasta johtuvasta 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 tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli aika- tai rahasaldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisin 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 ylityölisä, 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 Ylityön enimmäismäärät

Ylityötä tehdään työaikalaisissa säädetyin rajoituksin.

Ylityön 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 työaikaa.

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 työntuntijärjestelmän 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.

Hyväksyttävinä 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 ammatillista 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 vaihtoehdoista 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 mukailten.

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 viikkovapaakorvaukseen.

Paikallisen sopimuksen laatiminen, voimassaolo ja irtisanominen

Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen 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.teknologiateollisuus.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 lisää, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

Arkipyhiksi keskeytyvissä työaikamuodoissa voi pääluottamusmies 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 lisää, 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 33 §:n 1 momentin mukaisin edellytyksin.

20.10 Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen ja sen korvaaminen

Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan hänen viikoittaisena vapaa-aikanaan (viikkovapaan aikana) työhön, korvataan viikkovapaan aikana työhön käytetty aika ennen työntekoa työntekijän kanssa henkilökohtaisesti tehtävän sopimuksen mukaan joko lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkovapaan aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla tai maksamalla siitä rahakorvaus.

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

Viikkovapaan 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 Viikkovapaakorvauksen laskentaperuste

Viikkovapaakorvausta laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joina työntekijä on ollut työssä sen työvuorokauden tai työvuorokausien aikana, jolloin viikkovapaa 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 viikkovapaan korvaava säännöllisen työajan lyhenys on toteutettava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä sovita toisin.

20.10.3 Rahakorvaus

Menetty viikkovapaa 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 ansaintasääntön 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
- viikkovapaakorvaukset
- 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.

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 työpaikan 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 Lomarahaa

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksettavan lomarahana määrää 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 lomarahana 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 Lomarahana maksaminen vuosilomapalkan yhteydessä

Lomarahaa 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 makse-

taan, 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, lomaraha 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 työ sopimuksen 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 työ sopimus 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 sovituista 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 asuntovauvussa 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 siltä takaisin työpaikalle, maksaa päivärahan sekä matkan ajalta matka-ajan korvauksen ja yömatkarahan tämän luvun mukaisiin 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 työsopimus edellyttää matkustamista myös ulkomaille tai jos työntekijän normaaleihin työtehtäviin kuuluvat ulkomaankomennukset.

Ulkomailla tehtävän matkatyön 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 matkatyössä noudatetaan tämän työehtosopimuksen määräyksiä, elleivät ne ole ristiriidassa työskentelymaan lainsäädännön kanssa.

22.8 Eräät poikkeusmääräykset

Matkatyön 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 malmikaivosalan 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 matkatyötä yleisesti, paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen 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 sattavalta

- 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. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä joko viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä. Jos työ-

tuntijärjestelmän mukaisen työajan noudattamista koskeva edellytysääntö aiheuttaisi arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, menetys koskee vain yhtä mainituista arkipyhistä.

Jos työntekijä on ollut luvottomasti poissa työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväksi sattuvana arkipyhänä, arkipyhäkorvausta ei makseta.

Arkipyhäkorvaus maksetaan myös sellaisilta arkipyhiltä, jotka sattuvat

- vuosiloman ajaksi,
- palvelusvuosilisävapaan ajaksi
- lomarahavapaan ajaksi
- ajaksi, jolta työntekijälle maksetaan sairausajan tai äitiysvapaan palkkaa,
- lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi (kohta 31.3),
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan lomautuksen ensimmäisten 15 kalenteripäivän ajaksi,
- lakisääteisen isyysvapaan ajaksi.

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 ansionmenetys siltä ajalta, jonka hän hyväksyttävän 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 tarvitsemasta 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.

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

Samoin menetellään, jos työntekijä voidaan tehokkaasti suojata haitoilta, jotka aiheutuisivat työn erityisestä kosteudesta, märkyydestä, vedosta, pölyisyydestä, 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 likaantumisen 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 työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 43 g §:ssä.

27.3 Työsuojeluhenkilöstön tehtävät

A. Työsuojelupäällikkö

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

B. Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät ovat työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 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 käytettäväksi sovittuja kertoimia. Laskennassa käytetyn kertoimen valintaan vaikuttavat työturvallisuus- ja työterveysriskit, työtapaaturmien 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.

Työturvallisuus ja työsuojelu

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 toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituisissa tehtävissä.

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

Työstä vapautuksen määrä tunteina / 4 viikkoa	Korvaus 1.1.2018 alkaen euroa/kk
4 - 15 tuntia	76
16 - 33 ”	84
34 - 55 ”	91
56 - 79 ”	109
80 - 95 ”	130
96 -139 ”	153
140 -159 ”	179
160 tuntia/ kokonaan vapautettu	214

Jos työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetystä 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 pääluottamusmiehen palkka määräytyy alakohdan 43.4.4 mukaisesti.

Osittain työstä vapautetun työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata hänen toimialueensa muiden, vaativuudeltaan vastaavissa töissä työskentelevien työntekijöiden ansionkehitystä. 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 keston 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 irtisanoaan 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 ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Työsuojeluvaravaltuutetun työsopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi työsuojeluvaltuutetun 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 työsuojeluvaravaltuutettuna toimivan työntekijän 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 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. Jos kyseinen työntekijä toimii työsuojeluvaltuutetun sijaisena, taikka hänellä on luottamusmiehen asema, määräytyy hänen erityinen työsuhteturvansa sen mukaan kuin näiden toimien osalta on työehtosopimuksessa sovittu.

30.2 Työsopimuksen irtisanominen työsuojeluvaltuutetun henkilöstä johtuvasta syystä

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

30.3 Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena käsitteleminen

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

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

30.4 Työsuojeluvaltuutetun ehdokas- ja jälkisuoja

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

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

Työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuna 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 äitiys- ja isyysvapaan sekä tilapäisen hoitovapaan ajalta palkkaa ja korvata ansionmenetyksien lääkärintarkastusten ajalta.

31 TYÖKYVYTTÖMYYS, ÄITIYS- JA ISYYSVAPAA 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 lääkärihoidon tarpeeseen. Ennen kuin hoitajan antamaa todistusta voidaan pitää selvityksenä työkyvyttömyydestä, hänen tulee todeta yhdessä lääkärin kanssa tilanteen olevan em. tavalla sellainen, että hoitaja voi antaa todistuksia työkyvyttömyydestä.

B. Yrityksen terveyspalvelujen 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 yrittäjän johtamien, esimiesten, henkilöstön ja sen edustajien sekä työterveyspalvelun yhteistyönä. 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 pääluottamusmiehen välillä. Sopimus voi koskea enintään kolme vuorokautta kestäviä poissaoloja. Oma ilmoitus –menettelyä sovelletaan vain työntekijän omiin sairauspoissaoloihin.

Paikallisesti sovittavia asioita voivat olla muun muassa:

- sopimuksen tavoitteet
- mitä 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:

Työsuhde, 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 tapaturmasta, 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 äitiysrahan 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 päätyttyä, työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus alkaa lomautuksen päättyttyä.

Alle kuusi kuukautta jatkuneissa työsuhteissa lomautuksen päätymisen 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 Äitiys- ja isyysvapaa

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

Jos uusi äitiysvapaa alkaa edellisen perhevapaan aikana siten, että työntekijä ei palaa välillä työhön, työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus edellä mainitun perusteella uuden äitiysvapaan osalta, ellei liittojen kotisivuilta olevasta ohjeistuksesta muuta johdu.

Työntekijälle annetaan isyysvapaaksi aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan isyysrahan katsotaan kohdistuvan.

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen isyysvapaan alkamista, maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa enintään kuuden arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä.

Jos työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, sovelletaan adoptioon välittömästi liittyvänä edellä mainittuja määräyksiä äitiys- ja isyysvapaan palkan maksamisen osalta, mikäli työntekijä on oikeutettu saamaan sairausvakuutuslain 9 luvun 11 §:n mukaista adoptiovanhemmalle maksettavaa vanhempain- tai isyysrahaa.

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 tarkoitettulla 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

Tässä kohdassa tarkoitettut palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

31.4 Sairausajan tai adoptio-, äitiys- ja isyysvapaan palkasta tehtävät vähennykset

Sairausajan tai adoptio-, äitiys- ja isyysvapaan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden tai synnytyksen takia samalta ajanjaksolta päivä- tai vanhempain-, äitiys- ja isyysrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää korvausta sairausajan tai adoptio-, äitiys- ja isyysvapaan 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 adoptio-, äitiys- ja isyysvapaan palkan, hän on oikeutettu saamaan työntekijälle tulevan päivä- tai vanhempain-, äitiys- ja isyysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Jos työntekijä on sairaana päivän, jolloin lyhennetyn työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta päivä-, vanhempain-, äitiys- tai isyysrahaan 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 adoptio-, äitiys- ja isyysvapaan 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 (1484/01 ja 1.1.2014 alkaen 708/2013) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- lakiin nuorista työntekijöistä (998/93)
- säteilylakiin (592/91) tai
- tartuntatautilakiin (583/86).

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 7 §: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-aikoinen 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 välttäen.
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 suoritettua lääkärintarkastuksen ajalta.
6. Jos sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansion menetystä korvata.

B. Eriytyisedellytykset

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 tiettyinä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohdavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

4. Raskauteen liittyvä lääkärintarkastus tai muu lääketieteellinen tutkimus

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

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

5. Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hoitoa ei saada työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla 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 Korvauseruste 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 irtisannottaessa saneerausmenettelyn yhteydessä ja työnantajan kon-

kurssin 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 TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ

34.1 Lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä

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

34.2 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

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

Asiallisena ja painavana syynä pidetään työntekijästä johtuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohtooikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

34.3 Purkamisen ja purkautuneena käsittelemisen perusteet

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla perusteella ja hänellä on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena työsopimuslain 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 kestoajaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

35.3 Irtisanomisajan kulumisen 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 työllistymisohjelman 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 hyvissä 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 työsopimuslain 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 koh- tuudella 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 vähentämisyjärjestys

Työnantajan on noudatettava kohdassa 35.2 sovittua työvoiman vähentämisyjärjestystä 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 päättymisen 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 määräytyltä 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 henkilökohtainen aikapalkka (hkap) luvulla 160 (tuntipalkkainen työntekijä). Laskettaessa irtisanomisajan palkan korvausta vajaalta kuukaudelta katsotaan työviikkoon sisältyvän viisi työpäivää.

38 TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISAJAT JA TYÖSUHTEEN KESTOAJAN MÄÄRÄYTYMINEN

38.1 Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhte jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
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:

Työsuhte jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
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 las kentaperusteena 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:

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

Työsuhteen kesto aikaan 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 työsuhte on jatkunut keskeytyksettä 6 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta. Työsuhteen viimeinen päivä on 30.9. Jos työntekijä irtisanoon 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 työsopimuksen irtisanominen työsopimuslain 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 työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 1 - 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa sen mainitun lain 1 luvun 4 §:ssä tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, on työntekijälle varattava mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen perusteista. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajana esimerkiksi luottamusmiestä tai työtoveria.

39.3 Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä

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

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 päättämisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan työsopimuslain 1 luvun 4 ja 8 luvun 1 §:issä

tarkoitettuihin päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädetyssä 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 VÄHENNETTÄESSÄ

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, työnantajan on noudatettava yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/07) säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Neuvottelovelvollisuus koskee yrityksiä, jotka kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/07) soveltamispiiriin.

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

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

Työsopimuksen päättäminen ja lomauttaminen

Neuvotteluaajat

Neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa:	Neuvotteluaika:
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..

Neuvotteluaika (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 työnsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja lomauttamisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

42 TOIMIVALTAISEN TUOMIOISTUIN JA KANNEAIKA

Jos työnsopimuksen 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 kannaetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt.

VIII LUOTTAMUSMIEHET, PAIKALLINEN SOPIMINEN JA ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

Luottamusmiesjärjestelmä on osa yrityksen ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Luottamusmies on työntekijöiden edunvalvoja ja 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 vaikutetaan 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 työlainsäädännöstä 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 työsuojeluvaltuutetun 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 määräästä, 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 työläinsäädännön soveltamista koskevissa asioissa sekä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä

- osallistumalla tarvittaessa työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksikysymysten 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 luottamusmieskauden alkamisesta ja tämän jälkeen vuosittain – keskustelu, jossa käsitellään työpaikan neuvottelujärjestelmälle asetettavia/asetettuja tavoitteita ja sen toimivuutta. Keskustelun osapuolina ovat kukin luottamusmies oman vastaneuvottelijansa kanssa sekä tarpeen vaatiessa he kaikki yhdessä ja siinä annetaan molemminpuolista palautetta, jonka pohjalta yhteistyötä pyritään edelleen parantamaan. Samalla suunnitellaan luottamusmiehen tehtävään liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet.

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 lomautustapauksissa.

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

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

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

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

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

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

C. Työvoimatiedot

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

D. Hinnoitteluperusteet

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työn hinnoittelujärjestelmiin.

E. Häätä- ja ylityöluettelo

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

F. Aliurakoitsijoista ilmoittaminen

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

Pääluottamusmiehelle annetaan pyydettyessä myös edellä tarkoitettujen aliurakoitsijoiden pääluottamusmiestä ja työsuojelual-

tuutettua koskevat yhteystiedot, jos ne ovat yrityksen käytettävissä.

G. Tietojen luottamuksellisuus

Päälouottamusmiehen 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 päälouottamusmiehen ja luottamusmiesten kesken voidaan sopia paikallisesti työnantajan ja päälouottamusmiehen välillä. Jos luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävät ensisijaisesti sinä aikana.

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

A. Päälouottamusmiehen säännöllinen vapautus työstä

Työpaikan työntekijöiden 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 säännönmuokaisesti 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 välittömästi ennen luottamusmiesvaaleja sekä vastaavana ajankohdана 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 sovituissa tehtävissä. Ansiolla tarkoitetaan luottamusmiehen keskituntiansiota ilman yli- ja sunnuntaityökorvauksia.

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 lukumäärä	Korvaus 1.1.2018 alkaen euroa/kk
10 - 19	76
20 - 49	84
50 - 99	91
100 - 149	109
150 - 199	130
200 - 249	153
250 - 399	179
400-	214

Työnantaja ja pääluottamusmies voivat sopia toisin pääluottamusmiehelle maksettavasta kuukausikorvauksesta.

Jos pääluottamusmiehen varamies hoitaa pääluottamusmiestehtäviä 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, toimistovälineiden ja kulkuneuvon 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 luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

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

Kaivoksen olosuhteet huomioon ottaen tulee työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä keskustella pääluottamusmiehen liikkumistarpeesta luottamusmiestehtävien hoitamista varten. Mikäli paikallisen keskustelun perusteella todetaan, että liikkumistarve

myös työturvallisuus huomioon ottaen edellyttää kulkuneuvoa, tarkoituksenmukaisesta kulkuneuvon käytöstä ja käyttöä koskevista menettelytavoista sovitaan työntäjän ja pääluottamusmiehen välillä.

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 vas-

taavissa 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 ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, luottamusmieskauden kestoon 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 ammattiaan 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 mu-

kaisesti 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.

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

Työpaikoilla, joilla työskentelee vähintään 30 työntekijää, päälouottamusmiehen varamiehen työsopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi päälouottamusmiehen 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 toimi-

kauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa pääluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta ammattiosaston todettua vaalitulosen.

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

43.6.6 Erimielisyysneuvottelut työsopimuksen 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 työsopimus on päätetty työehtosopimuksen mukaisten perusteiden vastaisesti, työnantajan on maksettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka.

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

Korvaus luottamusmiehen perusteettomasta lomautuksesta määräytyy 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. 189).

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.

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 sopimuksen jälkivaikutus

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

44.6 Yhteistoiminta suomalaisessa yritysryhmässä

Työpaikkatasoisen paikallisen sopimisen edistämiseksi liitot suosittelevat, että niissä Teknologiateollisuus 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.

45 ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN

45.1 Neuvotteluvollisuus ja painostuskielto

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

Neuvotteluvollisuuden 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 viivyttämättä.

45.3 Liittojen myötävaikutus

Liitot antavat pyydettyessä 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 koskevissa 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 työsuopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin mukaisesti. Työsuhteissa sovelletaan tällöin vähintään malmikaivosalan työehtosopimuksen määräyksiä, ellei vuokratyörytys ole sidottu normaali- tai yleissitovaan työehtosopimukseen.

Työnantajavelvoitteiden täyttämiseen liittyvä yritysten yhteistyö

Käyttäjä- ja vuokrayrityksen tulee yhteistyössä huolehtia työnantajavelvoitteiden täyttämisestä. Jos vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen omien, vastaavaa työtä tekevien työntekijöiden työsuhteissa sovelletaan malmikaivosalan työehtosopimusta, käyttäjäyrityksen on annettava vuokrayritykselle kirjallisesti tai sähköisesti kaikki tarpeellinen tieto, jotta se voi määritellä työntekijöidensä keskeiset työehdot käyttäjäyrityksessä sovellettavien periaatteiden mukaisesti.

Velvoite kohdella vuokratyöntekijöitä tasapuolisesti jakautuu sekä työnantajana toimivan vuokrayrityksen 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 keskeytettävä 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 päättymi-

Ulkopuolinen työvoima ja muita erinäisiä määräyksiä

sestä on kulunut vähemmän kuin 6 kuukautta, vuokratyövoiman käyttö on oikeutettua vain työnantajan toimintaedellytyksissä tänä aikana tapahtuneiden ennakoimattomien muutosten vuoksi. Työnantajan tulee selvittää pääluottamusmiehelle edellä tarkoitettujen toimintaedellytyksien muutokset.

Käyttäjärityksen pääluottamusmies vuokratyöntekijän edustajana

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

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

Pääluottamusmies 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 pyydettäessä selvittää 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 vuokratyösopimukseen 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 lähettyistä 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 edustajan 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 tarkoitettussa 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 ansionmenetyksen 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 täysihoidtomaksun 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 yhteistyöelimessä 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 ansionmenetykset 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 ansionmenetykset seuraavasti:

Ulkopuolinen työvoima ja muita erinäisiä määräyksiä

- 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.

Ansionmenetyks 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 kestäväan ay-koulutukseen ei vähennä vuosiloma-, eläke- tai muita etuuksia.

47.4 Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen

47.4.1 Työssäoppiminen

Työssäoppiminen osana toisen asteen ammatillista koulutusta järjestetään ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan siten, että tällainen opiskelija ei ole yritykseen työsopimussuhteessa. Poikkeuksellisesti voidaan työssäoppijan kanssa laatia myös työsopimus.

47.4.2 Yhteistoiminta

Paikallisesti tulee yhteisesti todeta yrityksessä käytössä olevat tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvät työharjoittelu- ja työssäoppimismuodot 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 tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvän työharjoittelun tai työssäoppimisen järjestämistä taikka yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä.

47.4.3 Henkilöstön työsuhdeturva

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

Ulkopuolinen työvoima ja muita erinäisiä määräyksiä

koskevat säännökset ja määräykset eivät aseta esteitä tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvien työharjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen tarjoamiselle.

Helsingissä 8. päivänä marraskuuta 2017

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

Eeva-Liisa Inkeroinen

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Turja Lehtonen

PÖYTÄKIRJA TYÖMARKKINAKESKUS- JÄRJESTÖJEN VUONNA 2016 TEKEMÄN KILPAILUKYKYSOPIMUKSEN MUKAISESTA VUOSITTAISEN TYÖAJAN PIDENTÄMISESTÄ TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖEHTO- SOPIMUKSEN SOVELTAMISALALLA

1. Sopimuksen tarkoitus

Tällä pöytäkirjalla allekirjoittaneet liitot ovat sopineet kilpailukyksopimuksen mukaisesta vuosittaisen työajan pidentämisestä teknologiateollisuuden työehtosopimuksen soveltamisalalla 1.1.2017 alkaen.

Kilpailukyksopimuksen mukainen periaate työajan pidentämisen toteuttamisesta ansiotasoa muuttamatta toteutetaan tuntipalkkaisilla työntekijöillä jäljempänä tarkemmin sovitulla tavalla vähentämällä kolmivuorotyössä maksettavaa työajan tasaamislisää sekä leikkaamalla kaikkien työntekijöiden arkipyhäkorvauksen määrää. Kuukausipalkkainen työntekijä saa normaalin kuukausipalkkansa palkanmääritysjaksolle sattuvien työtuntien määrästä riippumatta.

2. Säännöllisen työajan pituus ja sen järjestäminen

Säännöllisen työajan pituus määräytyy ja sen järjestäminen toteutetaan työehtosopimusmääräysten ohella noudattaen tämän pöytäkirjan määräyksiä.

3. Keskimääräinen viikkotyöaika

3.1. Keskimääräinen viikkotyöaika päivä- ja kaksivuorotyössä (TES 19.1.1)

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

vuonna 2017 keskimäärin 36,7 tuntia viikossa

vuonna 2018 keskimäärin 36,7 tuntia viikossa

vuonna 2019 keskimäärin 36,7 tuntia viikossa.

Kalenterivuoden keskimääräinen viikkotyöaika perustuu 12,5 päivän työajan tasaamisvapaaseen ja paikallisesti sovittavaan 24 tunnin säännöllisen työajan pidentämiseen.

3.2 Keskimääräinen viikkotyöaika kolmivuorotyössä (TES 19.1.2)

Keskimääräinen viikkotyöaika nousee 1.1.2017 alkaen keskeytyvässä kolmivuorotyössä enintään 36,3 tuntiin viikossa ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä enintään 35,4 tuntiin viikossa riippuen siitä, miten vuosittaisen työajan 24 tunnin pidennys toteutetaan työpaikalla.

4. Paikallinen sopiminen työajan pidentämisestä

Vuosittaista työaikaa tulee pidentää 1.1.2017 alkaen paikallisesti sovittavalla tavalla (TES 44 luku) kokoaikaisessa työssä 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta.

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän vuosittainen työajan pidentäminen vuosittaista ansiotasoa muuttamatta toteutetaan työnantajan ja työsopimuksen osapuolena olevan työntekijän välisellä sopimuksella. Jos työpaikalla on yleisesti käytössä jokin tietty osa-aikatyön järjestely, toteutetaan työajan pidentäminen paikall-

lisesti sopien (TES 44 luku). Työajan pidentäminen suhteutetaan samassa suhteessa kuin osa-aikaisuus on täyteen työaikaan.

Paikallinen sopimus tehdään työehtosopimuksen 44 luvun mukaan edellä mainituissa tapauksissa työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä, jos työpaikalle on pääluottamusmies valittu.

Sopimuksen tekemisen ajankohta ja sopimuksen kesto

Sopimus työajan pidentämisestä tehdään vuosittain kirjallisesti marraskuun loppuun mennessä ja se on voimassa kalenterivuoden kerrallaan ja jatkuu tämän jälkeen toistaiseksi, ellei sopijaosapuoli ole sitä viimeistään syyskuun loppuun mennessä kirjallisesti irtisanonut päättymään kyseisen vuoden loppuessa.

Sopimuksen sisältö

Paikallisella sopimuksella työaika pidennetään työpaikan työhön ja työaikamuotoihin sopivalla tavalla ottaen huomioon tuottavuuden ja kilpailukyvyn kehittäminen sekä työntekijöiden yksilölliset työaikatarpeet.

Tämän määräyksen perusteella säännölliseksi työajaksi otettu arkipyhä pidentää kyseisen viikon säännöllistä työaika.

Työajan pidentäminen ellei paikallista sopimusta tehdä

A. Päivä ja kaksi-vuorotyö

Työnantaja toteuttaa kalenterivuoden aikana vuosittaisen työajan pidentämisen 24 tunnilla ja osa-aikatyötä tekevän työntekijän täyteen työaikaan suhteutetulla määrällä osoittamalla työntekijälle käytössä olevan työtuntijärjestelmän lisäksi säännöllistä työaika enintään 8 tuntia päivässä yhdelle lauantai vapaapäivälle ja muutoin enintään 2 tuntia työpäivänä. Edellä tarkoitettu lauantai ei kuitenkaan voi olla arkipyhä, arkipyhäviikon lauantai eikä työ-

ajan tasaamisvapaapäivä. Työnantajan on noudatettava työtuntijärjestelmän muuttamista koskevaa ilmoitusaikaa.

B. Kolmivuorotyö

Työnantaja toteuttaa kalenterivuoden aikana vuosittaisen työajan pidentämisen 24 tunnilla ja osa-aikatyötä tekevän työntekijän täyteen työaikaan suhteutetulla määrällä osoittamalla työntekijälle työtuntijärjestelmän muuttamista koskevaa ilmoitusaikaa noudattaen käytössä olevan työtuntijärjestelmän lisäksi säännöllistä työaikaa yhden, enintään 8 tunnin työvuoron.

Edellisen ohella työnantaja osoittaa työntekijälle käytössä olevan työtuntijärjestelmän lisäksi säännöllistä työaikaa neljä eri kertaa neljä tuntia kerrallaan joko työvuoron alkuun tai loppuun yhden päivän ilmoitusaikaa noudattaen. Työnantajan on kuitenkin huomioitava työntekijän perusteltu henkilökohtainen este työvuoron pidentämiselle. Työvuoron pidentäminen toteutetaan siinä tapauksessa myöhemmin työnantajan osoittamana ajankohtana.

Työajan pidentämisen ajalta maksettava palkka

Työstä, jota tehdään tässä tarkoitettun työajan pidennyksen johdosta, maksetaan palkka.

Kuukausipalkkainen työntekijä saa normaalin kuukausipalkan sa palkanmääritysajaksolle sattuvien työtuntien määrästä riippumatta.

Jotta tuntipalkkaisen työntekijän vuosittainen ansiotaso ei muutu, kohdennetaan työpalkkaa vastaavan määrän leikkaus työntekijälle maksettavan arkipyhäkorvauksen määrään ja kolmivuorotyötä tekevän työntekijän osalta lisäksi hänelle maksettavaan työajan tasaamislisään. Kohdennuksen toteuttamisesta muutoinkin voidaan paikallisesti sopia toisin.

Työsuhteen alkaminen kesken kalenterivuotta

Työntekijä, jonka työsuhde on alkanut 15. tammikuuta tai sen jälkeen, ei ole työsuhteensa ensimmäisen kalenterivuoden aikana tässä pöytäkirjassa tarkoitettuna työajan pidentämisen piirissä. Hänelle maksetaan tuona vuonna arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan ja osa-aikatyötä tekeväälle työntekijälle suhteutettuna kuten työehtosopimuksen kohdissa 23.1 ja 23.2 määrätään. Samoin hänelle maksetaan työajan tasaamislisää keskeytyvässä kolmivuorotyössä 11 % ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskituntiansiosta.

Työsuhteen päättyminen kesken kalenterivuotta

Jos työntekijän työsuhde päättyy kesken kalenterivuotta ja häneen sovelletaan tässä pöytäkirjassa tarkoitettua työajan pidentämistä sekä arkipyhäkorvauksen ja työajan tasaamislisän leikkausta, työnantajan on lopputilin maksamisen yhteydessä palautettava mahdollinen liikaa vähennetty korvaus suhteessa työntekijän tekemän työajan pidennyksen ajalta maksettuun palkkaan.

5. Työajan tasaamislisät ja niiden maksaminen (TES 19.3)

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 10,9 % ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskituntiansiosta.

6. Työtuntijärjestelmä (TES 19.4)

Arkipyhäviikon lauantai voidaan kuitenkin ottaa työpäiväksi säännöllistä työaikaa tämän pöytäkirjan määräysten mukaisesti sopimalla pidennettäessä.

7. Työajan järjestäminen paikallisesti sopien (TES 19.7)

Paikallisesti voidaan sopia säännöllisen työajan pidentämisen toteuttamistapa tämän pöytäkirjan määräysten mukaisesti.

8. Sunnuntaityö (TES 20.8)

Mikäli säännöllistä työaikaa pidennetään tämän pöytäkirjan määräysten mukaisesti sopien ottamalla arkipyhä työpäiväksi, kyseiseltä arkipyhältä ei makseta sunnuntaityökorotusta. Tällaisena päivänä työtä tehdään ilman eri suostumusta.

9. Arkipyhäkorvaus (TES 23.1)

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka, jonka suuruus on 64,6 % keskituntiansiosta.

10. Kilpailukykysovimuksen mukaisen työajan pidentämisen seuranta

Liittojen välinen työryhmä seuraa jatkuvasti työajan pidentämisen vaikutuksia toimialan yritysten kilpailukykyyn ja työpaikkojen määrän kehittymiseen sekä arvioi tämän pöytäkirjan mukaisen paikallisen sopimisen menettelytavan toimivuutta. Tämän lisäksi työryhmä edistää työajan pidentämiseen liittyvän paikallisen sopimisen toteutumista työpaikkojen erilaiset tarpeet huomioon ottaen.

Työryhmä tekee esityksiä järjestelmään liittyvistä mahdollisista muutostarpeista. Samoin työryhmä tekee 31.5.2019 mennessä yksilöidyn raportin järjestelmän toimivuudesta.

11. Pöytäkirjan irtisanominen

Tämä pöytäkirja voidaan ensimmäisen kerran irtisanoa päättymään 31.12.2019. Kirjallinen irtisanomisilmoitus on tehtävä toiselle pöytäkirjan osapuolelle viimeistään 30.9.2019 mennessä.

Tämän jälkeen pöytäkirja on irtisanottavissa vuosittain syyskuun loppuun mennessä päättymään kyseisen kalenterivuoden lopussa.

Helsingissä 15. päivänä kesäkuuta 2016

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

Malmikaivosten työehtosopimuksen liitepöytäkirja

PÖYTÄKIRJA ERÄIDEN PALKKAMÄÄRÄYSTEN JA -PERIAATTEIDEN SOVELTAMISESTA TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN SÄHKÖALAN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN PIIRISSÄ OLLEISIIN TYÖNTEKIJÖIHIN

1. Sopimuksen tarkoitus

Tällä pöytäkirjalla allekirjoittaneet liitot ovat sopineet teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimuksen soveltamispiirissä 31.10.2017 olleiden ja 8.11.2017 malmikaivosten työehtosopimuksen soveltamisen piiriin siirtyneiden työntekijöiden työsuhteissa noudatettavista täydentävistä palkkamääräyksistä ja -periaatteista.

2. Suorituspalkan soveltaminen eräissä tapauksissa

Liitot toteavat, että esteitä suorituspalkkauksen soveltamiselle virtakeskeytystöiden ja ns. seisokkitöiden suorittamisessa ei ole, mikäli normaalit suorituspalkkatyön edellytykset ovat olemassa.

Suorituspalkan käyttö edellyttää kuitenkin täsmällistä palkkaperusteiden määrittelyä. Tähän päästään varaamalla riittävästi resursseja mm. työntutkimukseen.

3. Aikapalkkaan liittyviä näkökohtia

Sähköalan työntekijän henkilökohtaisen aikapalkan määrittelyssä tulee ottaa huomioon ammatin erityisvaatimukset mm. elektronisten ohjauksjärjestelmien vaativien huolto ja

kunnossapitotöiden osalta. Työntekijän hyväksytysti suorittamat asentaja ja/tai yliasentajatutkinnot vaikuttavat korottavana pätevyystekijänä työntekijän aikapalkkaa määrittäessä.

4. Töiden vaativuusryhmittely (TVR)

Töiden vaativuusryhmittelyssä työnvaativuuden määrittämisen tekijänä käytettävän työn vaatiman oppimisajan suhteen noudatetaan seuraavaa täydentävää periaatetta:

Mikäli sähkötyö tehdään kauppa- ja teollisuusministeriön sähköalan töistä antaman päätöksen (5.7.1996/516) mukaan itsenäisesti tai siihen kuuluu kyseisen päätöksen mukaisesti toisten työntekijöiden työn valvonta, käytetään tämän työn oppimisaikaa määritettäessä ohjeena edellä mainittua päätöstä.

5. Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus

Työtilanteita, joissa poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta voi esiintyä ovat esimerkiksi seuraavat:

- työ suurjännitekennoissa, jos viereiset kennot ovat jännitteelliset,
- työskentely sähkövaaran alaisena, varmuusmääräysten edellyttämät suojatoimenpiteet, kun on kyseessä suurjännite,
- puhdistus-, kunnostus-, tarkastus-, maalaus-, korjaus- ja laajennus- yms. työ, jota suoritettaessa työntekijä joutuu suurjännitekytkentälaitoksessa, suurjännitejoh-

topylväässä tai muussa vastaavassa paikassa olemaan jännitteellisten johtavien osien esteettömässä ulottumassa. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijä voi horjahtaessaan, pystyyn noustessaan, kättänsä ojentaessaan tai työtarvikkeen välityksellä joutua kosketuksiin jännitteellisten johtavien osien kanssa,

- työskentely sellaisen suurjännitejohdon johtimille, jossa johto itsessään on jännitteetön, mutta sen läheisyydessä olevista jännitteellisistä johdoista voi indusoitua hengenvaarallisia jännitteitä,
- avokeskuksissa ja niihin verrattavissa sekä koteloiduissa keskuksissa suoritettava korjaus- ja asennustyö, jos viereiset osat ovat jännitteelliset eikä riittäviin suoja- tai varotoimenpiteisiin ole voitu ryhtyä,
- hissikuiluissa korin ulkopuolella suoritettava huolto- ja korjaustyö jännitteen ollessa kytkettynä.

6. Ammattitutkintopalkkiot

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

- ammattitutkinto 200 euroa
- erikoisammattitutkinto 300 euroa.

7. Määräysten ja periaatteiden kehittäminen

Liittojen tarkoituksena on 8.11.2017 alkavan sopimuskauden aikana neuvotella tämän pöytäkirjan mukaisten määräysten ja periaatteiden siirtämisestä osaksi varsinaista työehtosopimusta tai palkkarakenteen koulutusaineistoa.

8. Pöytäkirjan voimassaoloaika

Tämä pöytäkirja on voimassa 8.11.2017 alkaen työehtosopimuksen osana.

Helsingissä 8. päivänä marraskuuta 2017

Teknologiateollisuus ry

Eeva-Liisa Inkeroinen

Teollisuusliitto ry

Riku Aalto

Turja Lehtonen

Malmikaivosten työehtosopimuksen liitepöytäkirja

ERÄITÄ ERITYISKYSYMYKSIÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

Työolosuhteet työnvaativuuden määrittämisessä

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

Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus

Joissain tilanteissa työolosuhteissa saattaa esiintyä sellaista poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta, joka on työolosuhteiden arviointiasteikon ulkopuolella ja jota siksi ei voida ottaa huomioon työnvaativuutta määriteltäessä. Näissä tilanteissa maksetaan haittan suuruuden perusteella määriteltäviä erillistä lisää (snt/h) työehtosopimuksen mukaan.

Todetaan, että neuvotteluissa on tuotu esiin ongelmia poikkeuksellisen haitan tai hankaluuden lisän soveltamisessa esimerkiksi suojauduttaessa ilman epäpuhtauksilta malmikaivoksilla tapauksissa, joissa poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta ei voida ottaa huomioon palkkarakenteen työnvaativuutta määriteltäessä.

Liittojen tarkoituksena on sopimuskauden aikana tarkastella poikkeuksellisen haitan tai hankaluuden perusteella maksettavan lisän selkeyttämistä varsinaiseen työehtosopimukseen tai palkkarakenteen koulutusaineistoon. Tämä tehdään samassa yhteydessä sähköalojen työntekijöitä koskevan liitepöytäkirjan tarkastelun yhteydessä.

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 työnantajan 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
	palkkojen tarkistaminen, erän jako	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa
	selviytymislauseke	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa

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 työkohtainen 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
13.1	tulospalkkiolisän käyttöönotto	TES 44.2, kirjallisesti
14.5	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 ajankohta	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 työaikapankkisolimuksessa	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
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	ylityön enimmäismäärän tar- kastelujakso	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
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	neuvotteluelvoitteen 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

Paikallinen sopiminen

43.4.6	kulkuneuvon käyttö	päälouottamusmiehen kanssa
46.2	vuokratyövoiman käytön periaatteet	kirjallisesti päälouottamusmiehen kanssa
47.2	yhteiseen koulutukseen osallistuminen	yhteistoimintaelimessä, luottamusmiehen tai työntekijän kanssa

	Pöytäkirja työajan pidentämisestä	Menettelymääräykset
4	työajan pidentäminen	TES 44.2

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 sopimuksiin ei sovelleta työehtosopimuksen 44. luvun määräyksiä eivätkä nämä sopimukset tule työehtosopimuksen osaksi.

Työsopimustasoiset paikalliset sopimukset ovat usein luonteeltaan tilannekohtaisia tai määräaika-isiä. 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	
14.5.3	palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaaseen	kirjallisesti, pääluottamusmiehelle selvitys käytännöistä
19.2	työajan tasaamisvapaan siirtäminen seuraavalle vuodelle	pääluottamusmiehelle selvitys käytännöistä

Paikallinen sopiminen

19.6	samassa vuorossa työskenteleminen	
20.10	viikkovapaakorvaus; raha/vapaa	
20.10.2	viikkovapaan korvaavan vapaan antaminen	
20.12	varallaolokorvaus	
22.4.1	oman auton käyttö matkatyössä	
22.7	ulkomaan työehdot	kirjallisesti
35.4	takaisinottovelvollisuus	kirjallisesti, työ sopimuksen irtisanomis- tai 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	päätuottamusmiehen työajan ulkopuolisten tehtävien korvaaminen	