



Energiateollisuuden
**YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN
työehtosopimus** | 1.2.2017 – 31.1.2018



Energiateollisuus



SISÄLLYSLUETTELO

Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus



ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	2
--------------------------------------	---

ENERGIATEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS	7
---	---

1 Soveltamisala	7
2 Paikallinen sopiminen.....	7
3 Työaika.....	8
4 Ylityö.....	9
5 Yhteistoiminta, luottamusmiehen ja työsuojausvaltuutettu.....	10
6 Tiedotustoiminta.....	12
7 Salassapitovelvollisuus.....	14
8 Työkyvyttömyys.....	14
9 Perhevapaat	15
10 Matkakustannukset.....	16
11 Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustaminen	16
12 Lomapalkka ja lomarahat.....	17
13 Kertausjärjestyksen palkka	17
14 Neuvottelujärjestys.....	17
15 Työrauhavelvoite.....	18
16 Rinnakkaisopimuskielto.....	18
17 Sopimuksen voimassaolo.....	19

PERUSSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	20
--	----

ENERGIATEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN PERUSSOPIMUS	
---	--

(Perussopimus on suositusluontoinen, eivätkä sen määräykset ole työehtosopimusvaikuttavia).....	22
1 Tarkoitus	22
2 Soveltamisala	22
3 Ylemmän toimihenkilön asema ja tehtävät.....	23
4 Yleiset työhhdot	23
5 Palkkapolitiikka ja ansiokehitys.....	23
6 Työssä jaksaminen.....	24
7 Ammatillinen osaaminen.....	24
8 Työn määrä ja laatu.....	25
9 Yhteistoimintakoulutus.....	25
10 Neuvottelujärjestys.....	26
11 Yhdistymisvapaus	26
12 Voimassaolo ja sitovuus.....	27

YHTIÖITETTYJEN LIIKELAITOSTEN SIIRTYMÄSÄÄNNÖT	28
--	----

TYÖEHTOSOPIMUKSEN **ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Aika 21.9.2016

Paikka Energiateollisuus ry, Helsinki

Läsnä	ET	YTN
	Jukka Leskelä	Heikki Kauppi
	Kari Laaksonen	Jouko Malinen
	Markus Saimio	Teemu Hankamäki
		Paavo Honkanen
		Ari Anttila
		Harriet Katajisto
		Jari Tiusanen

1 Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2017 ja on voimassa 31.1.2018.

2 Muutokset

2.1 Työajan pidentäminen 24 tunnilla 1.1.2017 alkaen

2.1.1 Työajan pidentämisen toteutuksesta sovitaan paikallisesti. Paikallisella sopimuksella työaikaa pidennetään työpaikan työn ja työaikamuotojen kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Luottamusmies tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, ylemmät toimihenkilöt yhdessä sopimallaan tavalla sopivat

työnantajan kanssa marraskuun loppuun mennessä siitä, millä tavoin ylempien toimihenkilöiden vuosittaista työaikaa pidennetään 24 tunnilla ansiotasoa muuttamatta.

Sopimus tehdään luottamusmiehen ja työnantajan välillä kirjallisesti ja se on voimassa kalenterivuoden kerrallaan ja jatkuu toistaiseksi, ellei sopijaosapuoli viimeistään syyskuun loppuun mennessä kirjallisesti irtisano sopimusta päättämään kuluvan vuoden loppuessa.

Työaikaa voidaan sopimalla pidentää esimerkiksi hyödyntämällä arkipyhiä, arkilauantaipäiviä, vuosiloman ylittäviä lisävapaita, työajan lyhentämistä vapaita ja muita vastaavia. Lisäksi työaikaa voidaan pidentää jatkamalla vuorokautista säännöllistä työaikaa enintään neljällä tunnilla vuorokaudessa, muuttamalla aloittamis- ja lopettamistyötä säännölliseksi työajaksi, siirtämällä työaikana tapahtuvaa koulutusta vapaa-ajalle, huomioimalla työajan lisääminen liukuvan työajan järjestelmässä esimerkiksi – 2 tunnilla kuukausittain tai työaikapankissa taikka muilla konkreettisilla tavoilla.

Neuvoteltaessa työajan pidentämisestä kiinnitetään huomiota ylempien toimihenkilön perhetilanteeseen ja huoltovelvollisuuteen.

Jollei paikallisesti sovita työajan pidentämisestä, toteutetaan se seuraavasti:

- A) Keskeytyvissä tai jatkuvissa työaikamuodoissa (7,5 / 37,5 ja ns. kuntatyöajat) työajan pidentäminen toteutetaan lisäämällä vuorokautista työaikaa kerrallaan vähintään 30 minuutilla. Vuorokautinen työaika voi olla tällöin enintään 10 tuntia. Työaikaa voidaan lisätä enintään kahdeksan tuntia neljän kuukauden jaksossa. Pidennetyt työajan ajankohdasta on ilmoitettava seitsemän päivää aikaisemmin.
- B) Säännöllisen työajan ollessa 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, työaikaa pidennetään vähentämällä yksi työajan lyhennysvapaa. Loput 16 tuntia pidennyksestä toteutetaan A) kohdan mukaisesti.
- C) Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työajan pidentäminen toteutetaan lisäämällä vuosityöaikaa 24 tunnilla. Työajan pidentäminen koskee myös työehtosopimuksesta poikkeavia työpaikoilla sovellettavia keskeytymättömän kolmivuorotyön vuosityöaikoja.

2.1.2 Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työajan pidentäminen toteutuu edellä sovituin tavoin eivätkä työehtosopimuksen määräykset muodosta tälle estettä.

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että edellä mainitut työajan pidentämistunnit ovat työvuoroluettelon mukaisia säännöllisiä työtunteja eikä niiltä makseta työehtosopimuksessa tarkoitettua korotettua palkkaa.

2.1.3 Työajan pidentäminen toteutetaan vuosittaista ansiotasoa muuttamatta eivätkä työehtosopimuksen keskimääräistä työaika koskevat määräykset muodostaa tälle estettä.

2.1.4 Osa-aikaiset ja osan vuodesta työsuhteessa olevat

Osa-aikatyötä tekevän ylemmän toimihenkilön osalta vuosittainen työajan pidentäminen suhteutetaan samassa suhteessa kuin osa-aikaisuus on kokoaikaisuuteen.

Vain osan vuotta työskentelevän ylemmän toimihenkilön osalta työaika pidennetään suhteessa työaikaan. Samoin menetellään osan vuotta palkatta poissaolleen ylemmän toimihenkilön kohdalla.

2.2 Paikallisen sopimisen lisääminen

Paikallisen sopimisen lisäämis- ja kehittämistarpeet selvitetään työehtosopimuksen 1.10.2014 – 31.1.2017 allekirjoituspöytäkirjan toimeksiantoja täydentäen.

2.3 Työaikapankkijärjestelmä

Työaikapankkijärjestelmän kehittäminen sisältyy työehtosopimuksen 1.10.2014 – 31.1.2017 allekirjoituspöytäkirjan toimeksiantoon. Osapuolet selvittävät mahdollisuuden hyödyntää Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työaikapankkia koskevaa pöytäkirjaa.

2.4 Selviytymislauseke

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että alan työehtosopimus sisältää keinoja työnantajan ja työpaikan toiminnan turvaamiseksi sopeuttamalla työehtoja luottamusmiehen kanssa sovittavalla tavalla.

Mikäli yritys joutuu poikkeukselliseen kriisiin ja vakaviin taloudellisiin vaikeuksiin, voidaan kirjallisesti sopia luottamusmiehen kanssa tilapäisistä työehtosopimuksen mukaisten työehtojen muutoksista enintään yhdeksi vuodeksi. Sopimus voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, mikäli sopijapuoli katsoo, että sen käyttämiselle ei ole enää perustetta.

Selviytymislausekkeen käyttöönoton tarpeellisuuden sekä työnantajan tekemät muut toimet tilanteen vakauttamiseksi toteavat luottamusmies ja työnantaja yhdessä.

3 Työryhmät

Jatketaan työehtosopimuksen 1.10.2014 – 31.1.2017 allekirjoituspöytäkirjan kohdan 4 mukaisia työryhmiä siltä osin kuin ne ovat edelleen kesken.

4 Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma

Todettiin, että osapuolten välillä on sovittu ”Tutustu työelämään ja tienaa” – kesäharjoitteluohjelman jatkamisesta keskusjärjestöjen kulloinkin antaman suosituksen mukaisesti vuosina 2017 – 2018.

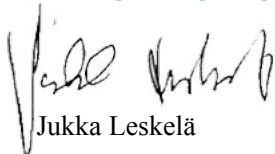
5 Siirtymäsäännöt

Uudistetaan siirtymäsäännöt noudattaen aikaisemmissa pöytäkirjoissa sovittuja menettelytapoja koskemaan niitä Energiateollisuus ry:n jäsenyrityksiä, jotka 1.2.2017 siirtyvät kunnallisesta työehtosopimuksesta tämän sopimuksen piiriin.

Vuosina 2007-2016 sovittuja siirtymäpöytäkirjoja noudatetaan jatkossa työehtosopimusvaikutuksin.

Tarkastettu

ENERGIATEOLLISUUS RY



Jukka Leskelä



Kari Laaksonen

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY



Heikki Kauppi



Jouko Malinen

ENERGIATEOLLISUUS RY YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

ENERGIATEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS

1 Soveltamisala

1.1 Tätä työehtosopimusta sovelletaan Energiateollisuus ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin ylempiin toimihenkilöihin.

1.2 Työehtosopimus ei koske yrityksen tai toimipaikan johtoon kuuluvia ja johtamiseen osallistuvia henkilöitä, ei myöskään näihin verrattavia johtoa avustavia asiantuntijoita eikä henkilöitä, jotka työsuhteeseen liittyvissä asioissa edustavat yritystä suhteessa ylempiin toimihenkilöihin ja joilla on oikeus tai valtuutus päättää ylempien toimihenkilöiden työehdoista.

1.3 Kohdan 6 määräyksiä sovelletaan niissä Energiateollisuus ry:n jäsenyrityksissä, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 30.

2 Paikallinen sopiminen

Tässä työehtosopimuksessa tarkoitettu paikallinen sopiminen on mahdollista työnantajan ja ylempään toimihenkilön kesken tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä ylempiä toimihenkilöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen, ellei toisin sovita. Sopimus solmitaan kirjallisena, jos sopijapuoli sitä pyytää.

3 Työaika

3.1 Säännöllinen työaika on 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa, ellei paikallisesti toisin sovita. Työaikaa lyhennetään työaikamuodossa 8 tuntia päivässä / 40 tuntia viikossa edellyttäen, että työntekijällä on enintään 30 päivän vuosiloma ja että työaikaa muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä. Työajan lyhennyksen määrä on 100 tuntia kalenterivuodessa. Työajan lyhennys koskee vain 30.11.2004 jälkeen solmittuja työsuhteita.

3.2 Kohdan 3.1 määräyksellä ei muuteta sopimuksen tekohetkellä voimassa olevia yritys- tai työpaikkakohtaisia työaikoja, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.3 Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään vuosilomalakiin perustumattomat vuosilomajärjestelyt sekä vuosittain toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

3.4 Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, työajan lyhennystä kertyy sellaiselta kalenterikuukaudelta, jona työskennelleelle ylemmälle toimihenkilölle on kertynyt vähintään 17 työssäolopäivää. Työssäolon veroiseksi luetaan päivät, joilta työnantaja maksaa palkan tai ansionmenetyksen korvauksen. Edellä kuvatulta kalenterikuukaudelta kertyy sitä vastaava osuus vuosittaisesta työajan lyhennyksestä. Lyhennysvapaa pidetään työnantajan määräämänä ajankohtana.

3.5 Työajan lyhennystä alkaa kertyä työsuhteen kestänyt kolme täyttä kalenterikuukautta. Tällöin ylempi toimihenkilö saa hyväkseen työsuhteen alusta kertyneen lyhennyksen.

3.6 Ylemmän toimihenkilön kanssa voidaan sopia työajan lyhennysvapaan vaihtamisesta ns. joustovapaaseen tai korvaamisesta rahana.

3.7 Paikallisesti voidaan sopia toisin työaikalain vuorokausi- ja viikkolepomääräyksistä.

3.8 Paikallisesti voidaan sopia päivittäisen, viikoittaisen ja liukuvan työajan enimmäisrajoista. Liukuvan työajan saldo voi olla kuitenkin enintään + 100 tuntia. Paikallisesti sopien liukumavapaata voidaan pitää myös kokonaisina päivinä.

3.9 Työajan sijoittamisesta voidaan sopia paikallisesti ilman työaikalain 26 §:n rajoitusta.

3.10 Vuorokautinen ja viikoittainen työaika voidaan paikallisesti sopien järjestää keskimääräiseksi siten, että se enintään 52 viikon ajanjaksossa tasoittuu kohdassa 3.1 mainittuihin määriin. Vuorokautinen työaika voi tällöin olla enintään 12 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita.

4 Ylityö

4.1 Ylityö korvataan työaikalain mukaisesti. Paikallisesti voidaan sopia lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta erillisellä kiinteällä kuukausikorvauksella. Kiinteän kuukausikorvauksen oikea mitoitus tulee työaikalain korvaustaso huomioon ottaen tarkistaa työmäärien perusteella ylemmän toimihenkilön kanssa säännöllisesti, kuitenkin vähintään kerran kalenterivuodessa esimerkiksi kehityskeskustelun sekä tehtävämuutosten yhteydessä.

4.2 Kiinteän kuukausikorvauksen mitoituksen tarkasteluperiaatteet sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa.

Soveltamisohje 1: *Tämä sopimisvelvoite ei sellaisenaan estä kiinteän kuukausikorvauksen käyttöä ylityökorvauksen muotona.*

Soveltamisohje 2: *Jos ylemmän toimihenkilön työn määrä tilapäisesti ja oleellisesti muuttuu projektista, tehtävänmuutoksesta tai muusta vastaavasta syystä johtuen ja kiinteä kuukausikorvaus kokonaisuus huomioon ottaen ei vastaa muuttunutta tilannetta, tarkastellaan ja sovitaan ylemmän toimihenkilön kanssa erikseen muutoksen vaikutuksesta kiinteän kuukausikorvauksen mitoitukseen.*

4.3 Työaikalain mukaisena ylityöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta.

5 Yhteistoiminta, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

5.1 Todettiin osapuolten lähtökohdaksi, ettei tämä työehtosopimus olennaisesti muuta yrityksissä ylempien toimihenkilöiden vakiintuneita paikallisia edustamis-, yhteistoiminta- ja neuvottelukäytäntöjä. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) ei ole tämän sopimuksen osa.

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

5.3 Ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus valita luottamusmies ja varaluottamusmies, joka luottamusmiehen ollessa estyneenä hoitaa tämän tehtäviä.

5.4 Luottamusmies ja varaluottamusmies valitaan tämän sopimuksen soveltamispiiriin ja tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvien työpaikan ylempien toimihenkilöiden keskuudesta, ja heidän tulee olla perehtyneitä työpaikan olosuhteisiin. Kaikilla työpaikan ylemmillä toimihenkilöillä tulee olla mahdollisuus osallistua valintaan. Pyydettyessä työnantajan on toimitettava luettelo vaalin aikaan toimipaikassa työskentelevistä ylemmistä toimihenkilöistä.

5.5 Toimikauden pituus on vähintään yksi vuosi. Valitusta luottamusmiehestä ja varaluottamusmiehestä sekä varaluottamusmiehen toimimisesta luottamusmiehen sijaisena on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

5.6 Luottamusmies edustaa ylempiä toimihenkilöitä työsuhteasioissa ja tämän sopimuksen soveltamista koskevissa kysymyksissä. Hänelle annetaan asioiden

hoidon kannalta tarpeelliset tiedot ja toimintamahdollisuudet sekä tarpeellisessa määrin vapautusta työstä. Tämä vapautus otetaan huomioon luottamusmiehen työn järjestämisessä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

5.7 Luottamusmiehelle annetaan EK:n toimihenkilötilaston valmistuttua vastaavat tilastotiedot yrityksen / toimipaikan ylempistä toimihenkilöistä. Luovutettavan tilaston yksityiskohdista sovitaan osapuolten välisessä tilastoyhteistyöryhmässä. Luottamusmies saa vähintään kalenterivuositain luettelon edustamansa henkilöstöryhmän jäsenistä. Tiedot annetaan luottamuksella luottamusmiestehtävän hoitamiseksi, eikä tietoja saa luovuttaa muiden yritysten luottamusmiehille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

5.8 Tämän työehtosopimuksen mukaisesti valitulla luottamusmiehellä on työehtosopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomissuoja. Näille luottamusmiehille ja varaluottamusmiehille annetaan mahdollisuus osallistua liittojen yhdessä sopimaan, luottamusmiehen tehtävien hoidon kannalta tarpeelliseen koulutukseen, ellei se aiheuta tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle. Palkkaa ei vähennetä koulutuksen ajalta. Samansisältöinen koulutus korvataan vain kerran. Ilmoitus osallistumisesta on tehtävä mahdollisimman varhain.

5.9 Jos työnantaja irtisanoo luottamusmiehen varamiehen työehtosopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi luottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei muutoinkaan ole luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen luottamustehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

5.10 Kohdan 5.8 työsuhteturvamääräyksiä sovelletaan myös luottamusmieheshdokkaaseen, josta on ilmoitettu kirjallisesti työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kolme kuukautta ennen luottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy vaalituloksen tultua todetuksi. Luottamusmiehen työsuhteturva alkaa, kun valinta on ilmoitettu työnantajalle ja päättyy kuusi kuukautta luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen.

5.11 Varaluottamusmieheen sovelletaan luottamusmiestä koskevia määräyksiä hänen toimiessaan luottamusmiehen sijaisena.

5.12 Luottamusmiehen tiedonsaanti

Luottamusmiehellä on oikeus pyynnöstään saada vähintään kerran vuodessa seuraavat tiedot toimialueensa ylemmistä toimihenkilöistä:

1. ylempien toimihenkilöiden suku- ja etunimet ja työ sähköpostiosoite,
2. työsuhteen alkamisaika sekä
3. työpaikka (organisatorinen osasto) ja tehtävänimike.

5.13 Työnantaja maksaa luottamusmiehenä toimivalle ylemmälle toimihenkilölle, ellei muusta ole sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on 1.8.2016 alkaen:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk
10 - 100	120
101 - 200	170
201 - 400	215
yli 400	315

5.14 Milloin ylempi toimihenkilö toimii työsuojeluvaltuutettuna, maksetaan hänelle vastaavan suuruinen erillinen kuukausikorvaus työsuojeluvaltuutettuna toimimisesta kuin kulloinkin voimassa oleva Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus edellyttäisi.

6 Tiedotustoiminta

6.1 Työnantajan tulee esittää ylemmille toimihenkilöille tai heidän edustajille yrityksen talouden, kannattavuuden ja toiminnan kannalta olennaiset tiedot sekä niissä tapahtuvat olennaiset muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstösuunnitelmaan.

6.2 Pyydettyessä yhteistoimintalain 10 §:n 1 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot annetaan ylempien toimihenkilöiden edustajille kirjallisena.

6.3 Milloin tiedottamisen perusteltuna esteenä ovat yrityksen tuotannolliselle toiminnalle tai taloudelle vahinkoa aiheuttavat painavat syyt, joita ei ole voitu ennakolta tietää, työnantajan on tiedotettava asiasta viivytyksettä sen jälkeen, kun edellä mainittuja esteitä tiedottamiselle ei enää ole. Samalla työnantajan on esitettävä perusteet poikkeavalle menettelylle.

6.4 Ylempien toimihenkilöiden tulee saattaa esimiestensä tietoon yrityksen toiminnan tai työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan kannalta merkitykselliset asiat.

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

6.6 Ylempien toimihenkilöiden edustaja saa edellä kohdissa 6.1 – 6.5 tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

6.7 Ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmällä on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista tai yhteistoimintalain mukaisista kysymyksistä. Menettelytavat ja työpaikan ulkopuolisten henkilöiden osallistuminen kokouksiin sovitaan paikallisesti.

6.8 Ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmällä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia sekä työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja.

6.9 Henkilöstöryhmällä on oikeus tiedottaa työmarkkinakysymysten ohella myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista työpaikalla käytössä olevilla ilmoitustavoilla.

7 Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen ylemmät toimihenkilöt tai heidän edustajansa ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammatissalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammatissalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle ylemmälle toimihenkilölle taikka ylempien toimihenkilöiden edustajalle.

8 Työkyvyttömyys

8.1 Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan palkkaa sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta seuraavasti:

Työsuhte on jatkunut yhtäjaksoisesti

Palkka

Alle 1 kuukauden	1 viikolta
vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

8.2 Työsuhteen kestänyt alle kuukauden, ei sairausajan palkkaa makseta sairastumispäivän jälkeiseltä ensimmäiseltä päivältä, vaan palkanmaksujakso alkaa seuraavasta päivästä.

8.3 Palkanmaksun edellytyksenä on, että työkyvyttömyyttä ei ole aiheutettu omalla törkeällä tuottamuksella ja että sairautta ei ole tietten salattu työ sopimusta solmittaessa. Lisäksi edellytyksenä on, että ylempi toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon hänellä olisi oikeus palkallisen työkyvyttömyysjakson aikana.

8.4 Ylempi toimihenkilö on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle työkyvyttömyydestä ja sen arvioidusta kestosta.

8.5 Työnantajan vaatiessa on ylemmän toimihenkilön esitettävä yrityksen työterveyslääkärin antama tai työnantajan hyväksymä muu lääkärintodistus sairaudestaan. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt ylemmän toimihenkilön esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa hänet toisen lääkärin tarkastettavaksi, työnantaja korvaa lääkärintodistuspalkkion.

8.6 Jos ylemmän toimihenkilön työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, ei ylempi toimihenkilö ole oikeutettu uuteen edellä sanottuun sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään edellä mainitulta ajanjaksolta. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairausvakuutuslain mukaiselta yhden päivän odotusajalta.

9 Perhevapaat

9.1 Äitiysloman ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta, jos työsuhte on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä ja ylempi toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon hänellä olisi oikeus palkallisen äitiysloman aikana. Myöhemmissä raskauksissa palkanmaksun edellytyksenä on paluu työhön ennen uuden äitiysloman alkamista.

9.2 Naispuolisen ylemmän toimihenkilön adoptoidessa alle kouluikäisen lapsen annetaan hänelle äitiysvapaan edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen vapaa.

9.3 Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta ylemmälle toimihenkilölle maksetaan säännöllisen työajan palkka. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

9.4 Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan työ sopimuslain 4 luvun 6 §:n mukaisen tilapäisen hoitovapaan ajalta täysi palkka.

10 Matkakustannukset

10.1 Työnantaja korvaa kaikki välittömät ja tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset, sopimukseen perustuva oman auton käyttö sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat.

10.2 Kilometrikorvausten ja päivärahojen osalta noudatetaan yrityksessä käytössä olevia menettelytapoja. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, noudatetaan korvausten määrien osalta kulloinkin voimassa olevaa verohallituksen päätöstä verovapaiden matkakustannusten korvauksista.

11 Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustaminen

11.1. Säännöllisen työajan ulkopuolella tapahtuva työtehtävien edellyttämä matkustaminen korvataan ylemmälle toimihenkilölle. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu tai paikallisista käytännöistä muuta johdu, korvaaminen toteutetaan tilanteesta riippuen seuraavasti:

- 1) Työmatkan matka-aika korvataan rahalla tai antamalla vapaata.
- 2) Mikäli työtehtäviin kuuluu olennaisena osana jatkuva tai säännöllinen matkustaminen säännöllisen työajan ulkopuolella, voidaan tämä seikka ottaa myös huomioon palkkaperusteissa esimerkiksi peruspalkassa tai erillisenä korvauksena työsuhdetta solmittaessa ja työtehtävien muuttuessa ja kirjataan työsopimukseen.
- 3) Mikäli on kysymys runsaasta tilapäisestä tai projektiluonteisesta työstä johtuvasta matkustamisesta, seurataan ylemmälle toimihenkilölle kertyvän matka-ajan määrää. Tämä korvataan esim. määrävälein maksettavalla kertakorvauksella.
- 4) Muissa tapauksissa matka-ajan korvaamisesta sovitaan tapauskohtaisesti.

11.2 Ennen työmatkaa tulee ylemmän toimihenkilön esittää matkasuunnitelma tai muu työnantajan edellyttämä selvitys esimiehelleen, ellei paikallisesti toisin sovita.

11.3 Ylemmän toimihenkilön työn edellyttämän matkustamisen ja siitä maksettavan korvauksen määrää tarkastellaan vähintään kerran vuodessa esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä.

12 Lomapalkka ja lomarahaa

12.1 Vuosilomapalkka maksetaan yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä, ellei paikallisesti toisin sovita.

12.2 Lomarahana maksetaan 50 % ylemmän toimihenkilön vuosilomapalkasta, ellei paikallisesti toisin sovita.

12.3 Ellei paikallisesti toisin sovita, lomarahaa maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä tai paikallisen käytännön mukaan.

12.4 Paikallisesti voidaan sopia luottamusmiehen kanssa toisin vuosilomalaisissa säädetystä lomakaudesta.

13 Kertausharjoitusajan palkka

Suositus: kertausharjoitusten ajalta niihin määrätyleiselle reserviläiselle maksetaan niin suuri osa palkasta, että reserviläinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

14 Neuvottelujärjestys

Mikäli tämän työehtosopimuksen tulkinnasta tai noudattamisesta syntyy erimielisyyttä, eikä asiaa sovita paikallisesti, on menettelystä laadittava muistio, jos toinen osapuolista sitä vaatii. Tämän jälkeen erimielisyyttä koskeva asia siirretään liittotasolla neuvoteltavaksi Energiateollisuus ry:n ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n välillä, mikäli molemmat tai toinen erimielisyyden osapuolista sitä esittää.

15 Työrauhavelvoite

15.1 Tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa ei saa toimeenpanna minkäänlaisia työehtosopimuslain tarkoittamia työtaistelutoimenpiteitä.

15.2 Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvollisia huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat tai ylemmät toimihenkilöt, joita sopimus koskee, ryhdy edellisen kappaleen vastaisesti työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko sopimusten määräyksiä.

16 Rinnakkaissopimuskielto

Osapuolet eivät tee tämän energiateollisuuden ylempiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen soveltamispiirissä rinnakkaissopimuksia sekä myötävaikuttavat siihen, etteivät niitä tee myöskään muut.

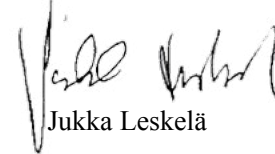
17 Sopimuksen voimassaolo

17.1 Tämä sopimus on voimassa 1.2.2017 – 31.1.2018 välisen ajan, ja sen jälkeenkin vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä kirjallisesti irtisanota.

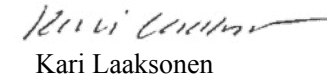
17.2 Irtisanomisesta huolimatta työehtosopimusta noudatetaan siihen saakka, kun uutta sopimusta koskevien neuvottelujen on todettu päättyneen.

Helsingissä, syyskuun 21. päivänä 2016.

ENERGIATEOLLISUUS RY

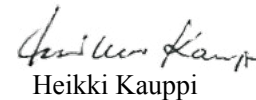


Jukka Leskelä



Kari Laaksonen

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY



Heikki Kauppi



Jouko Malinen

PERUSSOPIMUKSEN **ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Aika	12.11.2007	
Paikka	Energiateollisuus ry, Helsinki	
Läsnä	ET	YTN
	Juha Naukkarinen	Sture Fjäder
	Tuomas Aarto	Yrjö Taivainen
	Antti Aho	Risto Heino
	Juhani Mäki	Arto Ahonen
	Jorma Pöntinen	Anssi Heiliö
	Olavi Rissanen	Juha Simell
	Tapani Jylhä	Jari Tauluvuori
	Petri Ellimäki	

1 Lähtökohdat

Todettiin, että sopijaosapuolten välillä oli 21.10.2007 saavutettu energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden perussopimusta koskeva neuvottelutulos, joka päätettiin allekirjoittaa.

Sovittiin, että pöytäkirja tarkastetaan tässä tilaisuudessa ja että se allekirjoitetaan sopijaosapuolten toimesta.

2 Sopimuskausi

Perussopimus tulee voimaan 21.10.2007 ja on voimassa toistaiseksi sopimuksessa tarkemmin määritellyin irtisanomisajoin.

3 Sopimusteksti


Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden perussopimuksen teksti on tämän allekirjoituspöytäkirjan liitteenä.

Vakuudeksi


Petri Ellimäki


Tarkastettu

ENERGIATEOLLISUUS RY


Juha Naukkarinen


Tuomas Aarto

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY


Sture Fjäder


Yrjö Taivainen

ENERGIATEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN PERUSSOPIMUS

(Perussopimus on suositusluontoinen, eivätkä sen määräykset ole työehtosopimusvaikutteisia)

1 Tarkoitus

1.1 Ylempiä toimihenkilöitä koskevan aktiivisen ja yksilöllisen työsuhteiden edistämiseksi energia-alalla ovat Energiateollisuus ry (ET) ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry (YTN) tehneet seuraavan perussopimuksen, jossa sopijapuolilla tarkoitetaan ET:tä ja YTN:ää.

1.2 Sopijapuolet neuvottelevat keskenään luottamuksellisesti järjestöjen toimialalla ilmaantuvista kysymyksistä ja pyrkivät yhteistoimin muutoinkin kehittämään ylempiä toimihenkilöitä koskevia yhteistoiminta- ja neuvottelusuhteita.

1.3 Tämä sopimus ei ole työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettu sopimus eikä sopimuksen suositusluontoisiin kirjauksiin liitty työehtosopimusvaikutusta.

2 Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan ET:n jäsenyrityksissä.

3 Ylemmän toimihenkilön asema ja tehtävät

Ottaen huomioon ylemmän toimihenkilön aseman, koulutuksen, kokemuksen ja vastuun merkityksen sopijapuolet korostavat, että yrityksen ja ylemmän toimihenkilön välisen suhteen tulee olla luottamuksellinen ja että yrityksen tulee tukea ylempää toimihenkilöä hänen hoitaessaan tehtäviään, kehittäessään itseään ja toimiessaan yrityksen edustajana yleensä sekä suhteessa muihin henkilöstöryhmiin.

4 Yleiset työehdot

4.1 Sopijapuolet pyrkivät edistämään ylempiä toimihenkilöitä koskevaa aktiivista, kannustavaa ja yksilöllistä työsuhteiden politiikkaa siten, että ylempien toimihenkilöiden yleiset työehdot tulevat kokonaisuutena ottaen noudattamaan energia-alalla kulloinkin yleisiä toimihenkilöiden työehtoja, ellei ylempien toimihenkilöiden asemasta tai tehtävien luonteesta muuta johdu.

4.2 Lisäksi sopijapuolet hyväksyvät sen, että työmarkkinoilla yleisesti noudatettuja kehittämis-, koulutus- ja työsuojelua koskevia yleisiä periaatteita sovelletaan myös ylempiin toimihenkilöihin.

4.3 Sopijapuolet seuraavat yhteistoimin aktiivisesti ylempien toimihenkilöiden työehtojen kokonaiskehitystä sekä pyrkivät siihen tarpeen tullen vaikuttamaan.

5 Palkkapolitiikka ja ansiokehitys

5.1 Sopijapuolet korostavat ylempien toimihenkilöiden merkitystä energia-alan ja sen jäsenyritysten työn ja menestyksen kehittäjänä. Samalla kun sopijapuolet tukevat henkilöstön työssä jaksamista ja ylempien toimihenkilöiden ammattiosaamisen varmistamista, todetaan yksilöllisen ja kannustavan palkitsemisen korostuva merkitys.

5.2 Peruseriaatteena pidetään sitä, että ylempien toimihenkilöiden yksilöllistä palkkapolitiikkaa erilaisin kannustinjärjestelmin tuetaan ja tuloksenteko- ja menestymisen mahdollisuuksia lisätään monipuolisilla sekä ryhmä- että yksilökohtaisilla kannustinjärjestelmillä. Osapuolet myötävaikuttavat siihen, että ylemmät toimihenkilöt ryhmänä ovat kilpailukykyisen palkkapolitiikan piirissä verrattuna muihin alan henkilöstöryhmiin.

6 Työssä jaksaminen

6.1 Osapuolet toteuttavat työssä jaksamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimenpiteitä sekä jatkavat koulutusta ja tiedotusta. Työvoimatarjonnan vähentyessä tämä on entistään tärkeämpää.

6.2 Sopijapuolten mielestä työssä jaksaminen perustuu kokonaiskuntoisuuteen (fyysinen ja psyykinen kunto), pätevyyteen, työympäristöön sekä työn määrään ja laatuun. Fyysisen ja psyykkisen kunnan ylläpito on ensisijassa jokaisen henkilökohtaisella vastuulla. Sopijapuolet suosittelivat, että alan yritykset mahdollisuuksiensa mukaan vaikuttaisivat eri keinoin henkilöstönsä haluun ja kykyyn pitää huolta fyysisestä ja psyykkisestä kunnostaan.

6.3 Työympäristöä tulee monin eri tavoin kehittää työssä jaksamista tukeväksi. Fyysisen työympäristön on jo työturvallisuusmääräyksistäkin johtuen oltava terveellinen ja turvallinen (esim. ergonomia, valaistus, päätetyöskentelyn erityisvaatimukset jne.). Johtamisilmastolla ja -tavalla on suuri merkitys työssä jaksamiseen. Osallistuva, avoimeen viestintään perustuva johtaminen, jossa yhteisön tavoitteet ovat kaikkien tiedossa ja niihin ollaan yhteisesti sitouduttu, lisää motivaatiota, tekemisen iloa ja siten työssä jaksamista. Rakentava palaute on tärkeä osa nykyaikaista johtamista.

7 Ammatillinen osaaminen

7.1 Yrityksen menestykselle on tärkeää henkilöstön riittävä osaaminen ja sen edellyttämä jatkuva kouluttautuminen.

7.2 Pätevyyden (osaaminen, ammattitaito) osalta sopijaosapuolet lähtevät siitä, että ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen on yhtäläillä työnantajien kuin ylempien toimihenkilöiden vastuulla. Yritysten tehtävä on määrittellä nykyiset ja tulevat osaamistarpeet ja niiden pohjalta laatia yksilö- ja ryhmäkohtaisia kehittämissuunnitelmia sekä myös tarjota ylemmälle toimihenkilölle mahdollisuus kehittää itseään suunnitelman mukaan.

7.3 Kehityskeskustelut ovat tärkeä keino tässä työssä. Yksilön velvollisuus taas on aktiivisesti opiskella ja kehittää omia taitojaan. Viime kädessä kyse on jokaisen yksilön käytettävyydestä työmarkkinoilla, niin oman yrityksen sisällä kuin sen ulkopuolellakin.

7.4 Sopijapuolet pyrkivät omalta osaltaan edistämään yritysten ja ylempien toimihenkilöiden tarpeisiin sopivaa ammatillista koulutusta harjoittaen aktiivista koulutuspoliittista edunvalvontaa. Yhteistyössä toimien kehitetään lisäksi alan julkista kuvaa osaavan työvoiman saannin turvaamiseksi myös tulevaisuudessa. Opetusviranomaisten kanssa pyritään myös edistämään alan koulutustarpeiden toteuttamista.

8 Työn määrä ja laatu

8.1 Ylempien toimihenkilöiden työlle on leimallista keskimääräistä suurempi itsenäisyys esim. töiden järjestelyiden ja työajan käytön suhteen. Töiden järjestelyä ja työajan käyttöä ohjaavat yleensä strategioihin perustuvat toimintasuunnitelmat ja niiden mukaan yhdessä esimiehen kanssa asetetut tavoitteet. Ylempien toimihenkilöiden esimiehiltä odotetaan merkittävää panostusta juuri tavoite- ja kehityskeskusteluihin, suunnan näyttämiseen ja tulosten seurantaan ja tarvittaessa myös palkitsemiseen poikkeuksellisen hyvästä – yleensä tavoitteet ylittävästä – suorituksesta. Samalla ylempien esimiehen tulee myös huolehtia siitä, että työkuormat eivät kasva kohtuuttomiksi silloinkaan, kun ylempi toimihenkilö käyttää runsaasti omaa aikaansa tavoitteiden saavuttamiseen.

8.2 Monipuolisella töiden järjestelyillä, turhien töiden karsimisella ja koko henkilöstöresurssin tasapuolisella käyttämisellä voidaan työmääriä jakaa ja parantaa myös toiminnan tehokkuutta. Ns. sapattivapaajärjestelmillä ja muilla työaikajoustoilla voidaan myös tehostaa työajan käyttöä ja vähentää kohtuutonta räsitusta.

9 Yhteistoimintakoulutus

Työpaikan yhteistoiminnan kehittämisessä on yhteisellä koulutuksella keskeinen merkitys. Tämän vuoksi sopijapuolet kehittävät yhteistä koulutusta siten, kuin siitä osapuolten välillä sovitaan.

10 Neuvottelujärjestys

10.1 Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että ylempää toimihenkilöä koskevat työsuhdeasiat tulee työpaikkatasolla hoitaa yksilöllisesti ja järjestelmällisesti yrityksen ja ylemmän toimihenkilön välillä. Luottamusmies voi yksittäistä työsuhdetta koskevan kysymyksen osalta toimia ylemmän toimihenkilön edustajana sitä varten erikseen annetun valtuutuksen nojalla.

10.2 Ellei työsuhdeasioita koskevassa erimielisyysasiassa saavuteta yksimielisyyttä paikallisesti, siirretään asia liittotasolla neuvoteltavaksi ET:n ja YTN:n välillä, mikäli molemmat tai toinen erimielisyyden osapuolista sitä esittää.

11 Yhdistymisvapaus

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin ylempiä toimihenkilöitä.

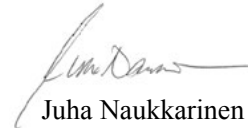
12 Voimassaolo ja sitovuus

12.1 Tämä sopimus tulee voimaan 21.10.2007 ja on voimassa toistaiseksi.

12.2 Mikäli sopijapuolet haluavat luopua tästä sopimuksesta, on siitä kirjallisesti ilmoitettava toiselle osapuolelle ja sopimuksen voimassaolo lakkaa kuuden kuukauden kuluttua sen jälkeen.

Helsingissä, marraskuun 12. päivänä 2007.

ENERGIATEOLLISUUS RY

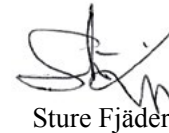


Juha Naukkarinen



Tuomas Aarto

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY



Sture Fjäder



Yrjö Taivainen

YHTIÖITETTYJEN LIKELAITOSTEN SIIRTYMÄSÄÄNNÖT

1 Pöytäkirjan soveltamisala

Pöytäkirja koskee yrityksiä, jotka 1.2.2017 tai sen jälkeen kulumassa olevan sopimuskauden aikana siirtyvät kunnallisesta työehtosopimuksesta tämän sopimuksen piiriin.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos siirtyminen tai yritysjärjestely tapahtuu 31.1.2017 mennessä, menetellään 25.11.2013 allekirjoitetun työehtosopimuksen siirtymäsääntöjen mukaan ellei paikallisesti toisin sovita.

2 Työaikajärjestelyt

2.1 Uudet määräykset mahdollistavat myös nykyisten työaikajärjestelmien käytön, ellei paikallisesti toisin sovita.

3 Kuntasopimuksesta paikallisesti sovitut poikkeamat

Viimeistään sopimuksen tultua voimaan käydään yrityskohtaisesti läpi paikalliset sopimukset ja menettelyt sekä sovitaan tarvittavista järjestelyistä, joilla kokonaisuutena taataan yksittäisten ylempien toimihenkilöiden ansiotason säilyminen sopimusmuutostilanteessa.

4 Vuosilomat

4.1 Kunnalliseen työehtosopimukseen sidotun Energiateollisuus ry:n jäsenyrityksen palveluksessa tämän sopimusratkaisun voimaan tullessa olevan ylempien toimihenkilöiden, jonka työsuhde on alkanut ennen 1.4.2017, vuosiloma kertyy lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2016 – 31.3.2017 kunnallisen työehtosopimuksen mukaan. Näin kertynyt loma pidetään ja sen ajalta maksettava palkka määräytyy kyseisen sopimuksen mukaisesti.

4.2 Niiden ylempien toimihenkilöiden, joiden työsuhde alkaa 1.4.2017 tai sen jälkeen, vuosiloma määräytyy työsuhteen alusta saakka vuosilomalain mukaisesti. Muiden osalta vuosiloma määräytyy lomanmääräytymisvuodesta 1.4.2017 – 31.3.2018 lähtien vuosilomalain mukaisesti.

4.3 Ylemmille toimihenkilöille, joiden työsuhde on jatkunut 31.3.2017 mennessä vähintään vuoden ajan, annetaan työsuhteen yritykseen jatkuessa vuosilomalain mukaisen loman lisäksi vapaata lomanmääräytymisvuodesta 1.4.2017 – 31.3.2018 lähtien seuraavasti:

Lomaan oikeuttava palvelusaika 31.3.2017 mennessä (vuotta)	Lisävapaa (työpäivää)
1 – 5	5
6 – 9	6
10 – 12	10
13 –	13

4.4 Yritysjärjestelyissä oikeus lisävapaaseen säilyy, mikäli myös uusi työnantaja on edellä tarkoitettu, tämän siirtymäsäännöksen piirissä oleva yritys. Muissa tapauksissa oikeus lisävapaaseen säilyy 1.2.2017 jälkeen kulumassa olevan sopimuskauden loppuun saakka. Vapaan toteuttamisessa noudatetaan tällöin yrityksessä käytössä olevia menettelytapoja.

4.5 Vapaan osalta sovelletaan vuosilomaa koskevia määräyksiä ja sen ajalta maksetaan vuosilomapalkkaa vastaava korvaus lomarahoiin.

4.6 Työsopimusosapuolet tai paikalliset sopijaosapuolet voivat sopia vapaasta pysyvästi tai tilapäisesti toisin.

