



PAM



PALTA

VARTIOINTIALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.4.2016–30.4.2018

VARTIOINTIALAN
työehtosopimus
1.4.2016–30.4.2018

Sisältö

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA 29.4.2016.....	1
1 § Sopimuksen uudistaminen	1
2 § Sopimuskausi.....	1
3 § Palkkaratkaisu	1
Yleiskorotus	1
Lisät	1
4 § Sopimuksen kehittämistä koskevat tekstikysymykset.....	1
4.1. Vuosilomapalkan laskenta.....	1
4.2 Palkkausjärjestelmän päivittäminen	2
5 § Vuosivapaajärjestelmän pilotointi jäsenyrityksissä	2
6 § Työehtosopimuksen kehittäminen jatkuvan neuvottelun periaatteella	2
6.1. Laki yksityisistä turvapalveluista: vaikutukset työehtosopimukseen	2
6.2. Tuottavuuden, työllisyyden ja työhyvinvoinnin edistäminen	3
7 § Voimassaolo.....	3
8 § Pöytäkirjan tarkastus	3
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA 14.9.2016.....	4
1 § Lähtökohdat	4
2 § Sopimuskausi.....	4
3 § Työajan pidentäminen	4
4 § Paikallinen sopiminen	5
4.1. Yleistä paikallisen sopimisen edistämisestä	5
4.2. Paikallinen sopiminen poikkeustilanteissa (selviytymislauseke).....	6
4.3. Paikallisen sopimisen muu kehittäminen	6
4.4. Työaikapankki	6
4.5. Liittotason hyväksyntä.....	6
4.6. Ilmoitus lyhytkestoisesta sairauspoissaolosta	6
5 § Voimassaolo	7
6 § Pöytäkirjan tarkastus	7
VARTIONTALAN TYÖEHTOSOPIMUS	8
1 § Voimassaoloaika	8
2 § Soveltamisala	8
3 § Sopimuksen osana noudatettavat yleiset sopimukset	8
TYÖSUHDE	8
4 § Työsopimus ja työnjohto	8
5 § Työhön perehdyttäminen	9
6 § Varoitus	9
7 § Irtisanominen	9
8 § Irtisanomisajat	9
Työnantajan irtisanoessa:.....	9
Työntekijän irtisanoutuessa:	9
Työvoimareservi	9

TYÖAIKA	9
9 § Jaksotyö.....	9
Työaika osa-aikatyössä.....	10
Joustava työaikajärjestelmä	10
10 § Työvuorolista ja työvuorot.....	10
Laadinta	10
Työvuoron pituus	11
Poikkeavat työvuorot.....	11
11 § Työviikko.....	11
12 § Piirivartioidinnin arvioaika	11
13 § Siirtyminen kohteesta toiseen	11
14 § Varallaolo ja puhelinohjeet	12
LEPOAJAT	12
15 § Vuorokausilepo	12
16 § Viikoittainen vapaa-aika.....	12
17 § Lepoaika työvuoron aikana.....	13
Lepoaika arvokuljetuksessa	14
TYÖAJAN LYHENNYS JA ARKIPYHÄT	14
19 § Työajan lyhentäminen	14
Kertyminen	14
Antaminen	14
Korvaukset	15
Vaikutus vuosilomaan.....	15
Vuosivapaa järjestelmä	15
20 § Arkipyhät.....	15
Arkipyhän pituus ja palkka	16
Arkipyhän antaminen	16
21 § Työaikapankki.....	16
Irtisanomismenettely	18
PALKKAUS	18
22 § Palkkausjärjestelmä.....	18
23 § Tehtäväkohtainen palkka.....	18
24 § Vaativuustasot ja tehtäväryhmittely	19
TASO I / harjoittelija	19
TASO II.....	19
Perustehtävä.....	19
Palo- ja tulityövartiointi	19
Henkilötarkastus	19
Henkilöliikenteen valvonta (vahtimestari / aulavahtimestari).....	19
Myymäla- ja paikallisvartiointi.....	19
Myymälatarkkailija	20
Piirivartiointi, jossa hälytystehtäviä.....	20
Valvomotehtävä.....	20
TASO III	20

Perustehtävää vaativampi tehtävä	20
Vastaanottotehtävä	20
Valvonta- tai vartiointitehtävä erityiskohteissa	20
Turvatarkastus	21
Sammutustehtävä	21
Järjestyksenvalvonta tai järjestyksenpidon luonteinen vartiointitehtävä	21
Vartiointitehtävä vastaanottokeskuksissa (Voimaan 1.5.2016)	21
Vartiointi, jossa arvokuljetustehtäviä	21
TASO IV	21
Erityisen vaativat tehtävät	21
Järjestyksenvalvonta erityiskohteessa (voimaan viimeistään 1.4.2012)	21
Hälytystehtävä	22
Hälytyskeskus- ja palvelukeskustehtävä	22
Rahan käsittely	22
Kohde-esimies/kohdevastaava	22
Turvatarkastus lentokentillä	22
TASO IV A	22
Arvokuljetus	22
Henkilösuojaus	22
Savu- tai kemikaalisukellustehtävä	22
TASO V	23
Vuoro esimies	23
25 § Tasopalkat, palvelusaika-, koulutus- ja perehdytyslisä	23
Palvelusaika	23
Koulutuslisä	24
Perehdytyslisä	24
26 § Henkilökohtainen palkanosa	24
MUUT PALKKAMÄÄRÄYKSET	24
27 § Ilta- ja yötyölisä	24
28 § Lauantaityölisä	24
29 § Ylityö	25
30 § Sunnuntai- ja erityislauantaikorotus	25
31 § Työvuoron pidennys ja hälytystyö	26
Työvoimareservi	27
32 § Vapaapäivänä suoritettu työ	27
Viikoittainen vapaa-aika toteutuu	27
33 § Jakson katkeaminen	27
PALKAN LASKENTA	27
34 § Keskituntiansio (KTA)	27
35 § Perustuntipalkka	28
36 § Palkanmaksu	28
37 § Työtodistus ja palkkatodistus	28
ERITYISET KORVAUKSET	29
38 § Poliisitutkinta ja oikeudenkäynti	29

39 § Koirakorvaus	29
40 § Matkustaminen	29
Matka-ajan palkka	29
Päiväraha	29
Majoittumiskorvaus.....	30
Ruokaraha	30
Kilometrikorvaus	30
Ulkomaanmatka.....	30
SOSIAALISET SÄÄNNÖKSET	31
41 § Sairaustajan palkka	31
Maksuperuste	31
Työtapaturma	31
Hyväksyttävä selvitys.....	31
Palkan epääminen.....	31
Työnantajan vastuu	32
Vähennykset	32
Ilmoittaminen	32
Työvoimareservi	32
42 § Lääkärintarkastus	32
Lakisäiteinen lääkärintarkastus	32
Muut lääkärintarkastukset	32
43 § Lapsen sairastuminen	33
44 § Palkallinen äitiys- ja isyysvapaa	34
45 § Vuosilomapalkka ja lomaraha	34
Lomapalkka ja lomakorvaus	34
Lomaraha.....	35
Maksuajankohta.....	35
Lomarahen vaihtaminen vastaavaan vapaaseen	35
46 § Muut sosiaaliset säännökset.....	36
Poissaolot.....	36
Lyhyt tilapäinen loma	36
Hautauspäivä	36
Merkipäivät	36
Kutsunta	36
Reservin harjoitukset	37
Kunnalliset luottamustehtävät	37
Työvoimareservi	37
47 § Ryhmähenkivakuutus.....	37
KOULUTUS JA TYÖSUOJELU	37
48 § Koulutus ja tilaisuudet	37
Ammatillinen koulutus	37
Ammattitutkintolain mukainen koulutus.....	38
49 § Vartijan asu	38
50 § Työsuojaelu	38

Työpaikka	38
Työsuojeluvaltuutetun vaali	39
Työsuojelupäällikkö	39
Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö	39
Korvaukset	39
Työsuojeluasiamiehet	39
Työsuojelutoimikunta	39
Työturvallisuus.....	39
YHTEISTOIMINTA JA TYÖRAUHA	40
51 § Paikallinen sopiminen.....	40
52 § Järjestäytymisvapaus.....	40
53 § Jäsenmaksujen pidättäminen	40
54 § Erimielisyyksien sovittelu.....	40
55 § Työrauha	41
56 § Luottamusmiehet	41
Luottamusmiehet	41
Luottamusmiehen valinta.....	41
Vapautus työstä	42
Osaston luottamusmiesten korvaukset.....	42
Vapaan määrittäminen	42
Päälouottamusmiehen palkka	42
Toimitila.....	42
Matkustaminen.....	42
Tilastotiedot.....	43
Tiedot erimielisyystapauksissa	43
Liittojen välinen neuvottelu	43
57 § Sopimuksen voimassaoloaika.....	43
LIITTEET.....	44
Liite 1: Viikkotyöaikasopimus	44
Liite 1 a: Vuosivapaajärjestelmä	51
Liite 1 b: Joustava työaika järjestelmä	53
Liite 2: Siirtotapauksia koskeva soveltamisohje.....	55
Liite 3: Soveltamisohje jakson keskeyttämisestä	56
Liite 4: Lomapalkkasopimus 2005.....	58
Liite 5: Palkanmaksun soveltamisohje.....	61
Liite 6: Työsopimus	62
Liite 7: Henkilökohtainen palkan seurantalomake	66
Liite 8: Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli	67
Liite 9: Erimielisyysmuistio	69
Liite 10: TT-SAK Yleissopimus.....	71
Liite 11: Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT-SAK).....	87

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 29.4.2016

Paikka Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n toimisto
Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto
PAM ry:n edustajat

1 § Sopimuksen uudistaminen

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välinen vartiointialaa koskeva työehtosopimus uudistetaan muutoksin, jotka on siirretty työehtosopimuksen asianomaisiin pykäliin tai tähän pöytäkirjaan.

2 § Sopimuskausi

1.4.2016 - 30.4.2017

3 § Palkkaratkaisu

Yleiskorotus

Palkkoja ja tasopalkkoja korotetaan 1.4.2016 lukien tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 16 euroa kuukaudessa, kuitenkin vähintään 0,43 %.

Lisät

Yötyölisä on 1.4.2016 lukien 191 senttiä tunnilta.

4 § Sopimuksen kehittämistä koskevat tekstikysymykset

4.1. Vuosilomapalkan laskenta

Muutetaan työehtosopimuksen 45 §:n ensimmäinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus määräytyvät lomapalkkasopimuksen (tes:n liite) ja vuosilomalain mukaan. Paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä voidaan sopia prosentuaalisesta vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskennasta sekä näiden maksuajankohdista (51 §).

Pöytäkirjamerkintä:

Sovittaessa paikallisesti vuosilomapalkasta tulee lomapalkan vastata kokonaisuutena arvioiden tasoltaan vähintään vuosilomalain 12 §:n mukaisesti laskettavan lomapalkan määrää. Sama pätee lomakorvaukseen. Paikallisessa sopimuksessa on selkeästi avattava, mitä eriä otetaan huomioon lomapalkan laskennassa.

Poiketen 51 §:n määräyksistä tällainen paikallinen sopimus on irtisanottavissa 3 kk irtisanomisaikaa noudattaen ainoastaan lomanmääräytymisvuoden loppuun.

Muutetaan työehtosopimuksen 45 §:n väliotsikko ”Maksuajankohta” ja sen alla oleva 4. kappale kuulumaan seuraavasti:

Lomarahan maksuajankohta

Lomarahan maksuajankohdasta voidaan paikallisesti sopia toisin (51 §).

Muilta osin 45 §:n määräykset pysyvät ennallaan.

4.2 Palkkausjärjestelmän päivittäminen

Lisätään 24 §:ään tasolle III uusi kohta seuraavasti:

Vartiointitehtävä vastaanottokeskuksissa (Voimaan 1.5.2016)

Vartiointitehtävä vastaanotto- ja järjestelykeskuksissa tai niitä vastaavissa tiloissa.

Palkanmuutos voidaan rahoittaa kohde- tai tehtäväkohtaisella palkanosalla.

5 § Vuosivapaajärjestelmän pilotointi jäsenyrityksissä

Osupuolet edistävät mahdollisuuksia testata vuosivapaajärjestelmän (työehtosopimuksen liite 1a) toimivuutta yrityksessä tai sen osassa.

6 § Työehtosopimuksen kehittäminen jatkuvan neuvottelun periaatteella

6.1. Laki yksityisistä turvapalveluista: vaikutukset työehtosopimukseen

Uusi laki yksityisistä turvapalveluista tulee voimaan vuoden 2017 alusta. Osapuolet selvittävät työryhmässä ennen lain voimaantuloa, mitä muutoksia lainmuutos edellyttää työehtosopimukseen. Selvitystyössä käytetään tarpeen mukaan apuna lainmuutoksen asiantuntijaa. Työryhmän esittämistä muutoksista on sovittava 30.4.2017 mennessä.

6.2. Tuottavuuden, työllisyyden ja työhyvinvoinnin edistäminen

Sopimusosapuolet selvittävät jatkuvan neuvotteluperiaatteen mukaisesti, miten alan yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä voidaan edistää työehtosopimusta ja paikallisen sopimisen käytäntöjä kehittämällä. Työssä huomioidaan alan tulevaisuuden näkymät sekä muuttuvat asiakastarpeet. Töiden joustavamman organisoinnin lisäksi tarkastellaan työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja osaamisen ylläpitämiseen liittyviä kysymyksiä.

7 § Voimassaolo

Tämän pöytäkirjan voimassaoloaika on sama kuin varsinaisen työehtosopimuksen.

8 § Pöytäkirjan tarkastus

Tämä pöytäkirja katsotaan sopijapuolten allekirjoituksilla tulleen heti tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

Helsingissä 29. päivänä huhtikuuta 2016

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY



PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY



ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 14.9.2016

Paikka Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Läsnä Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n edustajat

1 § Lähtökohdat

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat 29.2.2016 saavuttaneet kilpailukykyso-
musta koskevan neuvottelutuloksen, jonka tavoitteena on parantaa suomalaisen
työn ja yritysten kilpailukykyä, lisätä talouskasvua ja luoda uusia työpaikkoja
sekä tukea julkisen talouden sopeuttamista.

Vartiointialan työehtosopimuksen osapuolet Palvelualojen työnantajat PALTA ry
ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ovat sopineet työehtosopimuksen uudistami-
sesta kilpailukykyso-
pimuksen mukaisesti muutoksin, jotka on siirretty työehto-
sopimuksen asianomaisiin pykäliin tai tähän pöytäkirjaan.

2 § Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.5.2017 ja on voimassa 30.4.2018 saakka.

3 § Työajan pidentäminen

Vuosittaista työaikaa pidennetään keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansio-
tasoa muuttamatta. Vuosittaisen työajan pidentäminen tulee voimaan 1.1.2017
(näiltä osin sovitaan muutos 1.4.2016 – 30.4.2017 voimassa olevaan työehtosop-
mukseen) seuraavasti:

Muutetaan määräystä ”19 § Työajan lyhentäminen” siten, että työajan lyhennystä
kertyy 6,75 tuntia kalenterikuukaudessa.

Muutetaan määräystä ”20 § Arkipyhät” siten, että yksi arkipyhä lyhentää työaikaa
6,75 tunnilla kolmiviikkoisjaksossa.

Osapuolet sopivat vuosivapaajärjestelmän kustannus- ja työaikaneutraalista laa-
dinnasta / uudistamisesta siten, että kuukausipalkkaiset työntekijät siirretään
kyseisen järjestelmän piiriin 1.5.2018 alkaen. Järjestelmä korvaa kuukausipalk-
kaisia työntekijöitä koskevat määräykset ”19 § Työajan lyhentäminen” ja ”20 §
Arkipyhät”.

Osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla työajan pidentäminen toteutetaan mahdollistamalla työnantajalle määrätä työntekijä rajatussa määrin osallistumaan palkattomasti työajan ulkopuolisiin koulutuksiin ja tilaisuuksiin. Aiemmin nämä ovat ajoittuneet pitkälti työajalle, joten siirtämällä ne vapaa-ajalle työhön käy-tettävä aika tosiasiallisesti pitenee. Tässä tarkoituksessa muutetaan määräyksen ”48 § Koulutus” otsikko muotoon ”48 § Koulutus ja tilaisuudet” ja lisäämään määräykseen uusi toinen kappale seuraavasti:

Osa-aikainen työntekijä on työnantajan määrättävissä työajan ulkopuoliseen palkattomaan koulutukseen tai tilaisuuteen yhdessä tai useammassa osassa. Määrättävissä olevan ajan enimmäiskesto kalenterivuodessa saadaan kertomalla 24 tuntia työntekijän työajan ja hänen työaikamuotonsa kokoaikatyön suhteella. Ajallinen enimmäiskesto määritetään työntekijään tammikuun 1. päivänä noudatettavan työsopimustuntien perusteella. Vapaan ajankohdan ilmoittamisessa tulee noudattaa työvuorolistan (10 §) laadintaa koskevia määräyksiä. Vapaapäivälle määrättävän palkattoman koulutuksen tai tilaisuuden kesto on vähintään 6 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita (51 §).

Muutetaan liitteenä 1 olevaa viikkotyöaikasopimusta siten, että kaikki maininnat 7,5 tunnista muutetaan 7 tuntiin 36 minuuttiin ja kaikki maininnat 37,5 tunnista muutetaan 38 tuntiin. Lisäksi muutetaan kohdan ”4.4 Ylityö ja lisätyö” maininta enintään 2,5 lisätyötunnista viikossa 2 tuntiin.

Muutetaan liitteen ”Liite 1a: Vuosivapaajärjestelmä” sisältämää taulukkoa siten, että työajan lyhennystä kertyy 6,75 tuntia per 100 työtuntia. Lisäksi muutetaan perusteettomasta palkattomasta poissaolosta seuraavan vähennyksen määräksi 6,75 tuntia.

4 § Paikallinen sopiminen

4.1. Yleistä paikallisen sopimisen edistämisestä

Lisätään määräyksen ”51 § Paikallinen sopiminen” alkuun kaksi uutta kappaletta:

Paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä. Ensisijaiseksi toimintamalliksi tulee omaksua valmius aloitteellisuuteen etsiä parhaat mahdolliset ratkaisut, joilla edistetään sekä yrityksen että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovittamista paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla. Osapuolten odotetaan ottavan vastuun oman työpaikkansa menestyksestä.

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukykyyn ja työllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla luodaan edellytykset myös työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen tulee ymmärtää erityisesti toiminnan kehittämisen välineeksi.

4.2. Paikallinen sopiminen poikkeustilanteissa (selviytymislauseke)

Mikäli sopimuksen piirissä oleva yritys joutuu sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, tulee siitä ilmoittaa välittömästi elinkeinolupaa valvovalle viranomaiselle, turvallisuutta ostaneille asiakkaille ja työmarkkinaosapuolille. Mikäli viranomainen katsoo, että elinkeinoluvan voimassaololle on muodostunut riski ja aloittaa toimenpiteet luvan perumiseksi, voidaan yrityksessä arvioida uudelleen tämän työehtosopimusratkaisun sekä työehtosopimusmääräysten soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia 51 §:n mukaisesti pääluottamusmiehen kanssa työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta, joka on tarpeen yrityksen toimintaedellytysten turvaamiseksi sopimuskaudella. Sopimuksella ei kuitenkaan voi alittaa työehtosopimuksen palkkamääräyksiä. Sopimus voidaan tehdä kerrallaan enintään vuoden määräajaksi ja se voidaan tarvittaessa uudistaa erikseen sopimalla. Pääluottamusmiehellä on oikeus konsultoida asiantuntijoita sopimuksesta neuvotellessaan.

4.3. Paikallisen sopimisen muu kehittäminen

Muutetaan lepoaikamääreitä (15 – 17 §) siten, että paikallinen sopiminen (51 §) on mahdollista kertaluonteisesti ilman pääluottamusmiestä. Pysyvistä poikkeuksista voidaan edelleen sopia yksinomaan pääluottamusmiehen kanssa.

4.4. Työaikapankki

Työehtosopimuksessa on entuudestaan sovittu työaikapankista. Osapuolet ovat käyneet lävitse työehtosopimuksen työaikapankkia koskevat määräykset ja toteavat, ettei määräyksiin ole tarvetta tehdä muutoksia.

4.5. Liittotason hyväksyntä

Osapuolet toteavat, että paikallisen sopimuksen voimaantulo ei edellytä liittotason hyväksyntää.

4.6. Ilmoitus lyhytkestoisesta sairauspoissaolosta

Osana sairauspoissaolojen seurantaa ja hallintaa yrityksessä voi olla käytössä oma ilmoitus -menettely. Oma ilmoitus -menettely tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta ilmoittaa omasta työkyvyttömyydestään työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin- tai terveydenhoitajan todistusta. Menettely koskee enintään kolme vuorokautta kestäviä työntekijän omia poissaoloja. Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa työnantajalle viipymättä.

Jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän työkyvyttömyyttä, työnantaja voi aina pyytää työntekijää toimittamaan poissaolo-oikeuden ja palkan-

maksuvelvollisuuden edellytyksenä lääkärinlausunnon työterveyslääkäriltä tai muulta nimeämältään lääkäriltä.

5 § Voimassaolo

Tämän pöytäkirjan voimassaoloaika on samakuin varsinaisen työehtosopimuksen.

6 § Pöytäkirjan tarkastus

Tämä pöytäkirja katsotaan sopijapuolten allekirjoituksilla tulleen heti tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

Helsingissä 14. päivänä syyskuuta 2016

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

 Anu Saar

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

 Ilkko Kumpulainen

VARTIONTALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Voimassaoloaika

1.4.2016 - 30.4.2018.

2 § Soveltamisala

Vartiointiliikkeiden palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteet.

Pöytäkirjamerkintä:

Tätä työehtosopimusta sovelletaan kaikkiin tehtäviin ja tehtäväkokonaisuuksiin, joita on pidettävä yksityisistä turvallisuuspalveluista annetun lain tarkoittamina vartioimistehtävinä, sekä muihin yksityisen turvallisuusalan tehtäviin.

3 § Sopimuksen osana noudatettavat yleiset sopimukset

- Yleissopimus (TT-SAK) 4.6.1997, muutettu 10.5.2001 *tes:n liitteenä*
- Lomapalkkasopimus (EK-SAK) 21.3.2005 *tes:n liitteenä*
- Irtisanomissuojasopimus (TT-SAK) 10.5.2001 *tes:n liitteenä*

TYÖSUHDE

4 § Työsopimus ja työnjohto

Työnantaja ottaa ja erottaa työntekijät ja määrää työnjohdosta.

Työsopimus on tehtävä kirjallisesti toisen osapuolen sitä vaatiessa. Työsopimusmalli *tes:n* liitteenä.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viitataan työehtosopimuslain 2 luvun 4 §:ään.

Osa-aikatyöntekijöiden työsopimuksesta tulee ilmetä säännöllisen työajan määrä (ks. *tes* 9 §) tai työhönkutsumistapa (esim. erikseen työhön kutsuttava).

Uudelle työntekijälle ilmoitetaan pääluottamusmies, luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojeluasiamies.

5 § Työhön perehdyttäminen

Uusi työntekijä perehdytetään työpaikan olosuhteisiin ja työtehtäviin. Perehdyttäjän on oltava pätevä ja ennalta määrätty.

6 § Varoitus

Työntekijällä, jolle annetaan varoitus, joka voi johtaa työsopimuksen päättämiseen, on oikeus käyttää avustajanaan luottamusmiestä.

7 § Irtisanominen

Irtisanominen toimitetaan kirjallisesti.

8 § Irtisanomisajat

Työnantajan irtisanoessa:

Irtisanomisaika

14 päivää
1 kuukausi
2 kuukautta
4 kuukautta
6 kuukautta

Työsuhteen kestoaika

enintään 1 vuosi
yli 1 v, enintään 4 vuotta
yli 4 v, enintään 8 vuotta
yli 8 v, enintään 12 vuotta
yli 12 vuotta

Työntekijän irtisanoutuessa:

Irtisanomisaika

14 päivää
1 kuukausi

Työsuhteen kestoaika

enintään 5 vuotta
yli 5 vuotta

Työvoimareservi

Tilapäistyöntekijän, jolle ei ole sovittu vähimmäistyöaika, työsopimus päättyy, jos kolmeen jaksoon ei ole tehty työtä, ellei toisin ole sovittu.

TYÖAIKA

9 § Jaksotyö

Kuukausipalkkaisten työntekijöiden säännöllinen työaika on 120 tuntia kolmen viikon jaksossa.

Kahden toisiaan seuraavan jakson säännöllinen työaika on enintään 240 tuntia, jolloin yhden jakson säännöllisen työajan enimmäismäärä on 128 tuntia. (esim. jakso 1 työaika 112 tuntia ja jakso 2 työaika 128 tuntia) Tällainen työajan järjestäminen on merkittävä työvuorolistaan.

Kuukausipalkkainen on myös työntekijä, jonka säännöllinen työaika on viimeisten 9 kolmiviikkoisjakson aikana ollut keskimäärin vähintään 112 h 30 min. Työssä oloon rinnastetaan myös enintään kuukauden aika, jonka työntekijä on ollut pois työstä

- vuosiloman
- arkipyhän
- sairauden tai tapaturman
- lakisääteisen lääkärintarkastuksen
- lapsen sairastumisen tai
- TES 46 §:ssä mainitun syyn vuoksi.

Tuntipalkkainen on osa-aikatyöntekijä, jonka säännöllinen työaika on keskimäärin lyhyempi kuin 112 h 30 min kolmiviikkoisjaksossa.

Työaika osa-aikatyössä

Osa-aikatyöntekijöiden työsopimuksesta tulee ilmetä vähimmäistyöajan määrä kolmiviikkoisjaksossa. Tasoittumisjakson käyttöönottamisesta voidaan sopia paikallisesti työnantajan ja päaluottamusmiehen kesken. (51 §)

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantajan velvollisuudesta tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle säädetään työsopimuslaissa. Menettelytavoista lisätyön tarjoamiseksi osa-aikaiselle työntekijälle sovitaan tarvittaessa päaluottamusmiehen ja työnantajan kesken. (51 §)

Osa-aikaisen työntekijän vähimmäistyöaika määritellään jommankumman osapuolen sitä vaatiessa viimeisten 9 kolmiviikkoisjakson keskimääräisen tuntimäärän perusteella. Vähimmäistyöaikaa ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään 5 tunnilla työsopimuksen mukaisesta kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajasta.

Joustava työaikajärjestelmä

Paikallisesti päaluottamusmiehen kanssa sopien (51 §) voidaan ottaa käyttöön joustavan työajan malli (liite 1 b).

10 § Työvuorolista ja työvuorot

Laadinta

Työvuorolista on laadittava vähintään yhdeksi ajanjaksoksi, joka voi olla kolme tai kuusi viikkoa, ja annettava työntekijälle viimeistään 2 viikkoa ennen ajanjakson alkamista.

Soveltamisohje:

Työvuorolistat on pyrittävä laatimaan siten, että työvuorot kiertävät säännöllisesti esimerkiksi 2,3,4,5 tai 6 viikon välein ja jakautuvat mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti saman työpisteen eri työntekijöiden kesken.

Työvuoron pituus

Työvuoron pituus on vähintään 5 ja enintään 12 tuntia, ellei perustellusta syystä muuta sovita. (51 §)

Työvuoro ei saa alkaa eikä päättyä kello 24.00 - 06.00 välisenä aikana. Jos tästä poiketaan, maksetaan ylimääräisenä korvauksena kuten varallaolosta, lähimpään sallittuun alkamis- tai päättyemisajankohtaan. Paikallisesti voidaan sopia toisin. (51 §)

Poikkeavat työvuorot

Poikkeavia, enintään 16 tunnin työvuoroja voidaan käyttää esim.

- kun vuoro vaihtuisi hankalaan vuorokaudenaikaan
- jos työmatka olisi poikkeuksellisen pitkä
- jos vartijoista on tilapäistä puutetta
- jotta vuorojen väliset vapaa-ajat saadaan tarkoituksenmukaisiksi.

Pysyvistä poikkeuksista sovitaan pääluottamusmiehen kanssa. (51 §)

Tilapäiset poikkeukset erityistapauksissa työntekijän suostumuksella. Poikkeuksesta ilmoitetaan pääluottamusmiehelle. Työntekijä ei saa perusteettomasti kieltäytyä poikkeavista työvuoroista.

11 § Työviikko

Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00, ellei toisin sovita. (51 §)

12 § Piirivartioinnin arvioaika

Piirivartioinnissa ilmoitetaan työntekijälle kussakin kohteessa normaalitapauksessa käytettävä aika.

Uusitut piirit koeajetaan viimeistään työnopastuksen yhteydessä työntekijän tai tämän edustajan kanssa.

13 § Siirtyminen kohteesta toiseen

Siirryttäessä kohteesta toiseen kesken vuoron, on siirtymisaika työaikaa. Matkakustannukset korvataan 40 §:n mukaisesti.

14 § Varallaolo ja puhelinohjeet

Varallaolosta on sovittava. Jos varallaolovelvollisuus on pitkäaikaista, on varallaolosta sovittava kirjallisesti. Varallaolosta maksetaan puolet KTA:sta.

Soveltamisohje:

- Varallaolo ei ole työaikaa eikä päivystystä.
- Varallaoloon liittyviin työtehtäviin ei sovelleta
 - vähimmäistyöaikaa koskevia määräyksiä, ellei erikseen toisin sovita
 - lepoaikoja koskevia määräyksiä eikä
 - tes 31 §:n määräyksiä.
- Varallaolosta sovittaessa pitäisi sopia
 - työhön saapumisaika kutsusta.

Mikäli kohde- tai vuoro esimiehen toimeen kuuluu luonteenomaisena osana velvollisuus antaa vapaa-aikana puhelimitse erityisiä toimintaohjeita, tulee tämä ottaa huomioon vartijan palkkauksessa tai erillisenä lisänä siten kuin paikallisesti sovitaan. (51 §)

LEPOAJAT

15 § Vuorokausilepo

Työvuorojen väliin tulee jädä vähintään 10 tunnin lepoaika. Paikallisesti voidaan sopia toisin työnantajan ja päälouuttamusmiehen kesken (51 §). Muutoin korvaus menetetystä lepoajasta on vähintään 50 %:lla korotettu palkka. (kappale voimassa 30.4.2017 saakka)

(voimaan 1.5.2017 alkaen)

Työvuorojen väliin tulee jädä vähintään 10 tunnin lepoaika. Vuorokausilevosta voidaan sopia paikallisesti kertaluonteisesti toisin työnantajan ja työntekijän kesken, mutta pysyvistä poikkeuksista sovitaan työnantajan ja päälouuttamusmiehen kesken (51 §). Muutoin korvaus menetetystä lepoajasta on vähintään 50 %:lla korotettu palkka.

16 § Viikoittainen vapaa-aika

Työntekijälle on annettava yhdenjaksoinen 30 tunnin viikoittainen vapaa-aika kerran viikossa. Paikallisesti voidaan sopia toisin työnantajan ja päälouuttamusmiehen kesken (51 §). Muutoin korvataan menetetty vapaa-aika työaikalain 32 §:n mukaisesti (lyhentämällä säännöllistä työaikaa vastaavasti tai maksamalla 100 %:lla korotettua tuntipalkkaa). (kappale voimassa 30.4.2017 saakka)

(voimaan 1.5.2017 alkaen)

Työntekijälle on annettava yhdenjaksoinen 30 tunnin viikoittainen vapaa-aika kerran viikossa. Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan sopia paikallisesti kertaluonteisesti toisin työnantajan ja työntekijän kesken, mutta pysyvistä poikkeuksista sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken (51 §). Muutoin korvataan menetetty vapaa-aika työaikalain 32 §:n mukaisesti (lyhentämällä säännöllistä työaikaa vastaavasti tai maksamalla 100 %:lla korotettua tuntipalkkaa).

Pöytäkirjamerkintä:

Kahden viikoittaisen vapaan välissä saa olla enintään 9 työvuoroa, ellei paikallisesti sovita toisin (51§)

Vähintään neljän (4) viikon välein annetaan vapaaksi pitkä viikonloppu perjantaista kello 18.00:sta maanantaihin 06.00:een, ellei paikallisesti sovita yhtä pitkää perjantaina alkavasta yhdenjaksoisesta lepoajasta (51 §). Korvauksena toteutumatta jääneestä pitkästä viikonlopusta maksetaan 50 %:lla korotettua tuntipalkkaa siltä osin, kuin pitkä viikonloppu ei toteudu. Työntekijän pyynnöstä voidaan pitkästä viikonlopusta sopia kertaluonteisesti toisin. Muutoin voidaan muutoksista sopia toisin työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken. (51 §)

Soveltamisohje:

Korvaus määräytyy sen viikonlopun perusteella, joka on suunniteltu työvuorolistassa pitkäksi viikonlopuksi. Jos pitkää viikonloppua ei ole suunniteltu, korvaus määräytyy neljän viikon ajanjakson viimeisen viikonlopun perusteella.

17 § Lepo-aika työvuoron aikana

Työvuoron aikana on 20 minuutin virkistystauko, jonka aikana työntekijä saa aterioida työn kannalta sopivana aikana työpaikalta poistumatta. Lisäksi virkistystaukoa kertyy 2,5 minuuttia tunnissa työvuoron 8 tuntia ylittävältä osalta. Virkistystauon pidentämisestä ja / tai mahdollisuudesta poistua työpaikalta virkistystauon aikana voidaan sopia paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken. (51 §) (kappale voimassa 30.4.2017 saakka)

(voimaan 1.5.2017 alkaen)

Työvuoron aikana on 20 minuutin virkistystauko, jonka aikana työntekijä saa aterioida työn kannalta sopivana aikana työpaikalta poistumatta. Lisäksi virkistystaukoa kertyy 2,5 minuuttia tunnissa työvuoron 8 tuntia ylittävältä osalta. Virkistystauon pidentämisestä ja / tai mahdollisuudesta poistua työpaikalta virkistystauon aikana voidaan sopia paikallisesti kertaluonteisesti toisin työnantajan ja työntekijän kesken, mutta pysyvistä poikkeuksista sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken (51 §).

Lepoaika arvokuljetuksessa

Arvokuljettajalle on annettava 30 minuutin palkallinen tauko jokaista 5 tunnin ja 30 minuutin pituista työjaksoa kohden. Tauko ei vähennä työaikaa. Tämän lisäksi kuljettajalle kertyy 8 tuntia ylittävältä osalta 5,5 minuuttia virkistystaukoa tuntia kohden.

18 § Elpymisaika

Piirivartiointinissa kertyy elpymisaikaa 3 minuuttia / työtunti.

TYÖAJAN LYHENNYS JA ARKIPYHÄT

19 § Työajan lyhentäminen

Muutokset tulevat voimaan viimeistään 31.8.2011 lukien, jollei paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa toisin sovita.

Kertyminen

Työajan lyhennys koskee kuukausipalkkaisia työntekijöitä. Työajan lyhennys ei koske osa-aikaisia.

Työajan lyhennystä kertyy 8 tuntia kalenterikuukaudessa. (kappale voimassa 31.12.2016 saakka)

(voimaan 1.1.2017 alkaen)

Työajan lyhennystä kertyy 6,75 tuntia kalenterikuukaudessa.

Työajan lyhennystä ei kerry kalenterikuukaudessa, jos työntekijällä on yksi tai useampi palkaton poissaolopäivä kyseisen ajanjakson aikana. Palkattomalla poissaolopäivällä ei kuitenkaan tarkoiteta karenssipäivää, eikä niitä päiviä joilta henkilölle maksetaan ansionmenetyksen korvausta.

Täysimääräisen työajan lyhennyksen saamisen edellytyksenä on, että työntekijällä on enintään 30 päivän pituinen vuosiloma ja että työntekijän vuotuista työaikaa lyhentävät muutoin vain työehtosopimuksen mukaiset arkipyhät. Lomarahan vaihtaminen vastaavaan vapaaseen ei vaikuta työajanlyhennyksen määrään.

Antaminen

Vapaa annetaan seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Muussa tapauksessa vapaa korvataan KTA:lla. Paikallisesti voidaan sopia vapaan antamisesta myöhemminkin taikka vapaan vaihtamisesta KTA:n mukaiseen rahakorvaukseen (51 §).

Työnantaja määrää vapaan ajankohdan. Vapaa merkitään työvuorolistassa siihen kolmiviikkoisjaksoon, jossa se pidetään. Vapaata annetaan työvuoro kerrallaan, ellei paikallisesti sovita toisin (51 §).

Vapaata voi antaa etukäteen enintään 12 tuntia tai paikallisesti sopimalla enintään 36 tuntia (51 §).

Sairausajan tai työehtosopimuksen 46 §:ssä tarkoitetun ajan sattuessa samalle ajankohdalle kuin aiemmin ilmoitettu työajanlyhennysvapaa, katsotaan työajanlyhennysvapaa pidetyksi.

Työajanlyhennysvapaita ei saa sijoittaa vuosiloman tai työvuorolistaa laadittaessa tiedossa olleen muun poissaolon ajalle.

Työsuhteen päättyessä pitämättömät vapaat korvataan KTA:lla. Etukäteen annetut vapaat saa vähentää lopputilistä.

Korvaukset

Korvaus vapaalta suoritetaan KTA:lla.

Vaikutus vuosilomaan

Työajanlyhennysvapaa rinnastetaan työssäoloon vuosiloman ansainnassa.

Vuosivapaajärjestelmä

Paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa sopien (51 §) voidaan kuukausipalkkaisten työntekijöiden osalta ottaa käyttöön vuosivapaajärjestelmä (liite 1 a).

20 § Arkipyhät

Arkipyhiä ovat:

- loppiainen
- toinen pääsiäispäivä
- vapunpäivä
- helatorstai
- juhannusaatto
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto
- toinen joulupäivä.

Arkipyhät lyhentävät työaika. Edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt vähintään 3 kuukautta ennen arkipyhää ja että työntekijä on ollut työssä työvuorolistan mukaisesti molemmin puolin arkipyhää tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut

- työnantajan luvasta

- sairaudesta
- reservin harjoituksesta
- lomautuksesta
- muusta hyväksyttävästä syystä.

Arkipyhän pituus ja palkka

Yksi arkipyhä lyhentää kuukausipalkkaisen eli täyttä työaikaan tekevän työaikaan 8 tunnilla kolmiviikkoisjaksossa. (kappale voimassa 31.12.2016 saakka)

(voimaan 1.1.2017 alkaen)

Yksi arkipyhä lyhentää kuukausipalkkaisen eli täyttä työaikaan tekevän työaikaan 6,75 tunnilla kolmiviikkoisjaksossa.

Osa-aikatyöntekijän, joka työskentelee vähintään 5 päivänä viikossa, arkipyhä-vapaa suhteutetaan 120 tunnin kokonaistyöaikaan.

Muu osa-aikatyöntekijä saa työvuoron mukaisen arkipyhäkorvauksen enintään 8 tunnilta, jos hän on työssä arkipyhänä.

Palkka arkipyhältä maksetaan KTA:lla.

Arkipyhän antaminen

Arkipyhä merkitään työvuorolistaan sen kolmiviikkoisjakson kohdalle, jossa se pidetään. Siirrettyä vapaata ei merkitä vuosiloman tai työajanlyhennysvapaan ajalle.

Arkipyhä annetaan lyhentämällä ko. jaksoa tai seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä työnantajan määräämänä aikana.

Arkipyhä annetaan työvuoro kerrallaan, ellei toisin sovita. (51 §)

21 § Työaikapankki

Työaikapankin tarkoituksena on tukea yrityksen tuottavuutta, kilpailukykyä ja työaikojen joustavaa käyttämistä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti.

Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovittava ainakin:

1. Mitä yrityksen toimipaikkoja / kohteita sopimus koskee.

2. Keitä sopimus koskee. Sopimus voi koskea vain kuukausipalkkaisia ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita.
3. Mitä aika- /palkkaeriä työaikapankkiin voidaan siirtää. Työnantaja ja päaluottamusmies sopivat, mitä aika- tai palkkaeriä työaikapankkiin voidaan siirtää. Työnantaja ja työntekijä voivat sen perusteella kirjallisesti sopia työaikapankkiin siirrettävistä eristä.
4. Työaikasaldon säästämis- ja lainaamisrajat.
5. Säännöllisen työajan enimmäismäärä kolmiviikkoisjaksossa on 128 tuntia. Työajan tasoittumisjakson pituus saa olla enintään 4 kolmiviikkoisjaksoa.
6. Työaikapankin saldon ylläpitämisestä (saldon näkyvyys)

Työaikapankkiin ei voi siirtää vuosilomaa, säästövapaata eikä olosuhdelisiä (ilta-, yö- ja lauantaityölisät). Sunnuntaityöstä maksettava korotusosa voidaan sopia siirrettäväksi työaikapankkiin.

Työaikapankkivapaan ajankohta ja määrä sovitaan työntekijän ja työnantajan kesken. Vapaata annetaan työvuoro kerrallaan, ellei toisin sovita.

Työaikapankin säästämisrajat voidaan sopia vapaasti. Lainaamisraja on maksimissaan 40 tuntia.

Työaikapankkiin kertyvät vapaat on annettava vapaana työsuhteen aikana. Mikäli työsuhteen päättyessä työntekijällä on pitämättömiä vapaita, korvataan ne rahana. Etukäteen pidetyt vapaat vähennetään lopputilistä.

Jos työntekijän työsopimus on irtisanottu työnantajasta johtuvasta syystä ja työntekijä on vapautettu työveloitteestaan koko irtisanomisajaksi, irtisanomishetkellä olevaa työaikapankkivelkaa ei peritä takaisin lopputilistä.

Annettavat vapaat luetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman pituutta, ylitöitä ja muita työsuhteen etuisuuksia laskettaessa.

Palkkaperuste, jonka perusteella aikaa (tunteja) säästetään tai lainataan, on aikapalkka (peruspalkka). KTA:n ja peruspalkan erotus sekä olosuhdelisät maksetaan sen palkanmaksukauden yhteydessä, jolloin palkkaerät on ansaittu.

Työntekijän suostuessa keskeyttämään vapaansa työnantajan kutsusta työaikapankkivapaan aikana, työaikapankkivapaa siirtyy saldoihin ja työnteosta

maksetaan vähintään 50 %:lla korotettua palkkaa. Tes 31 §:n mukaista korvausta (Työvuoron pidennys ja hälytystyö) ei tällöin makseta.

Sairausajan tai työehtosopimuksen 46 §:ssä tarkoitetun ajan sattuessa samalle ajankohdalle kuin aiemmin sovittu vapaa, katsotaan vapaa pidetyksi. Sairausajan seitsemän kalenteripäivää ylittävä osuus siirtyy saldoihin edellyttäen, että työkyvyttömyydestä on ilmoitettu työnantajalle viipymättä.

Irtisanomismenettely

Työaikapankki- sekä työaikasopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita (51 §). 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 (51 §).

PALKKAUS

22 § Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmä perustuu työn vaativuuden luokitteluun. Vaativuustasoja on viisi.

Vaativuuden arviointiin vaikuttaneita vaativuustekijöitä ovat:

- turvallisuusriskit
- suojattavat taloudelliset arvot
- asiakaspalvelun vaatimukset
- tehtävän edellyttämät tiedot ja taidot
- moniammattitaitoisuus
- rasisutetekijät.

23 § Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtainen palkka määräytyy pääasiallisen työn sekä vartiointitehtävän ohella suoritettavien palvelutehtävien mukaisesti. Työstä maksetaan sen palkkaluokan palkkaa, johon yli puolet tehtävästä kuuluu.

Jos työstä merkittävä osa on vähintään kaksi vaativuustasoa korkeampaa työtä kuin työntekijän pääasiallinen työ, on tehtäväkohtaisessa palkassa otettava huomioon työn kokonaiskuvan mukainen vaativuus.

Jos tehtävässä tapahtuu olennaisia muutoksia, tehtäväluokitus ja henkilökohtainen palkanosa tarkistetaan vastaamaan muutosta.

Siirtotapauksia koskeva soveltamisohje tes:n liitteenä.

24 § Vaativuustasot ja tehtävryhmittely

TASO I / harjoittelija

Harjoittelijalle, jolla ei ole aikaisempaa kokemusta alan tarkoittamista tehtävistä voidaan maksaa tämän vaativuustason mukaista palkkaa enintään 4 kuukauden ajan. Henkilölle, jolla on jo kokemusta alan työtehtävistä, voidaan maksaa harjaantumisasjan palkkana vähintään 90 % asianomaisesta tehtäväkohtaisesta palkasta, kuitenkin vähintään vaativuustaso II mukaista tehtäväkohtaista palkkaa

- vartijalle, jolla on väliaikainen vartijakortti tai
- enintään 4 kuukauden harjaantumisasjalta työsuhteen alusta.

Siirryttäessä vaativampaan tehtävään joka edellyttää harjaantumisaikaa, voidaan maksaa enintään 4 kuukautta 95% harjoiteltavan tehtävän tehtäväkohtaisesta palkasta.

TASO II

Perustehtävä

Tehtävänä on tarkastaminen, kulunvalvonta, aluevalvonta, sulkeminen, avaaminen, lukitseminen, sammuttaminen, päällekytkeminen, alkusammutusvälineiden käyttö, lukeminen, kirjaaminen, luovuttaminen, vastaanottaminen ja opastaminen.

Palo- ja tulityövartiointi

Tehtävänä on valvoa, jälkivarmistaa, sammuttaa ja tarkkailla palo- ja tulityöpäikällä työn suorittamisen aikana ja sen suorittamisen jälkeen. Tehtävä edellyttää tulityökorttia.

Henkilötarkastus

Tehtävänä on henkilökuntaan kohdistuva henkilötarkastus tarkoituksena selvittää anastukset.

Henkilöliikenteen valvonta (vahtimestari / aulavahtimestari)

Tehtävänä on yritysten sisääntulossa valvoa henkilöliikennettä sisääntulon ja ulosmenon osalta. Tehtävään olennaisena kuuluu opastaminen, puhelinpalvelu ja asiakaspalvelu. Tehtävä saattaa edellyttää kielitaitoa. Tehtävään saattaa kuulua myös hälytysjärjestelmien valvonta.

Myymäla- ja paikallisvartiointi

Tehtävänä on myymälöissä, kaupoissa, liike- ja kauppakeskuksissa, pankin yleisötiloissa ja muissa vastaavissa vartijan asussa näkymällä ja liikkumalla ennaltaehkäistä anastuksia ja muita vahinkoja. Tehtävään kuuluu mm. opastaminen, asiakaspalvelu, valvonta, hälytysten käsittely, kulunvalvonta, sulkeminen, avaaminen ja tilojen tarkastaminen.

Jos kysymys on järjestyksenpidon luonteisesta tehtävästä liike- tai kauppakeskuksissa, kuuluu tehtävä tasolle III. Yksittäiset vartijan poisto-oikeuden käyttämiset eivät ole järjestyksenpidon luonteisia tehtäviä.

Myymälätarkkailija

Tehtävänä on myymälöissä, kaupoissa, kauppakeskuksissa ja muissa vastaavissa siviilipukuisena suorittaa näkymätöntä valvontaa ja toimeksiantajien taloudellisten vahinkojen rajoittamista suorittamalla ensisijaisesti kiinniottoja.

Piirivartiointi, jossa hälytystehtäviä

Tehtävänä on piirivartiointinissa perustehtävien lisäksi säännöllisesti suorittaa hälytystehtäviä, ei kuitenkaan pääasiallisena työtehtävänä.

Jos hälytystehtävät muodostavat pääosan työtehtävistä, kuuluu piiri tasolle IV.

Valvomotehtävä

Tehtävänä on vartiointikohteessa normaalien kulunvalvontatehtävien lisäksi, valvoa suuren/suurempien ja useampien pienten vartiointikohteiden tapahtumia valvontalaitteistolla (kuvansiirto, LVIS-, rikos-, palohälytykset) 24 tuntia vuorokaudessa. Hälytysten johdosta valvomossa suoritetaan annettujen ohjeiden mukaiset toimenpiteet.

TASO III

Perustehtävää vaativampi tehtävä

Vaativuustekijöitä voivat olla mm. koulutus, erityislainsäädäntö tai korostunut kielitaito ja / tai asiakaspalvelu.

Vastaanottotehtävä

Henkilöliikenteen valvontatehtävän lisäksi tehtävässä korostuu asiakaspalvelu ja / tai kielitaito.

Valvonta- tai vartiointitehtävä erityiskohteissa

Vartiointi- tai valvontatehtävä suurlähetystössä, ydinvoimalassa (ydinenergiailaissa tarkoitettu turvahenkilö), metrossa, Helsinki-Vantaan lentokentällä tai vastaava perustehtävää vaativampi valvonta- tai vartiointitehtävä.

Pöytäkirjamerkintä:

Muut erityiskohteet todetaan paikallisesti päälouottamusmiehen kanssa (51 §). Jos paikallisesti ei päästä yhteisymmärrykseen, ratkaistaan asia liittojen välillä.

Turvataarkastus

Tehtävänä on tavaroiden, matkustajien ja henkilöiden tarkastuksilla estää turvallisuutta vaarantavan materiaalin vienti tarkastusta edellyttävälle alueelle.

Sammutustehtävä

Tehtävänä on vartiointitehtävän lisäksi osallistua aktiiviseen palosuojeluun kuten palo- ja pelastuskaluston käsittelyyn, sammuttamiseen ja pelastamiseen muita kuin alkusammutusvälineitä tai vastaavia tavanomaisia pelastusvälineitä käyttäen. Tehtävä edellyttää sammutus pätevyyttä (koulutus + fyysinen kunto).

Järjestyksenvalvonta tai järjestyksenpidon luonteinen vartiointitehtävä

Tehtävänä on rajatuilla alueilla, liike- ja kauppakeskuksissa, satamissa, terveyst- ja sosiaalihuollon toimipisteissä, lentokentillä, asemilla, taloyhtiöissä tms. valvoa ja ennaltaehkäistä järjestyshäiriöitä, opastaa ja poistaa henkilöitä ja suorittaa erilaisia yleisöpalvelutehtäviä. Edellä mainituissa kohteissa suoritettavat vartiointitehtävät, joissa on järjestyksenpidon luonteisia tehtäviä.

Vartiointitehtävä vastaanottokeskuksissa (Voimaan 1.5.2016)

Vartiointitehtävä vastaanotto- ja järjestelykeskuksissa tai niitä vastaavissa tiloissa.

Vartiointi, jossa arvokuljetustehtäviä

Tehtävänä on perustehtävien lisäksi säännöllisesti suorittaa arvokuljetustehtäviä, ei kuitenkaan pääasiallisena työtehtävänä.

Jos arvokuljetustehtävät muodostavat pääosan työtehtävistä, kuuluu tasolle IV A

Soveltamisohje:

Asiakkaan tiloissa tai vartiointialueella rahan, kassan tai arvotavaran kuljettaminen / kuljetuksen suojaaminen ei ole arvokuljetustehtävä. Asiakkaan tiloilla tai vartiointialueella voidaan tarkoittaa esimerkiksi yksittäistä myymälää tai toimipistettä.

TASO IV

Erityisen vaativat tehtävät

Tehtävä voi edellyttää erityistä taitoa, kokemusta tai koulutusta taikka perustehtävää vaativampaa tehtävää pidemmän harjaantumisen.

Järjestyksenvalvonta erityiskohteessa (voimaan viimeistään 1.4.2012)

Järjestyslain mukaiset järjestyksenvalvojat Helsinki-Vantaan lentoasemalla, Helsingin kaukoliikennerautatieasemilla tai julkisissa kulkuneuvoissa.

Hälytystehtävä

Tehtävänä on suorittaa rikos-, LVIS-, sosiaalihälytyksien ja avainpalvelun edellyttämät toimenpiteet.

Hälytyskeskus- ja palvelukeskustehtävä

Tehtävänä on päivystää ja käsitellä erilaisia hälytyksiä hälytysjärjestelmän avulla. Palvelukeskustehtävään kuuluu välittää myös erilaisia palvelupyyntöjä.

Rahan käsittely

Tehtävänä on hoitaa erilaisia rahahuollon tehtäviä kuten käsitellä raha- ja arvotavaraa.

Kohde-esimies/kohdevastaava

Tehtävänä on vartiointitehtävien ohella vastata kohteen päivittäisestä toiminnasta.

Pöytäkirjamerkintä:

Kohteella tarkoitetaan toiminnallisesti yhtenäistä kokonaisuutta, joka voi perustua yhteen asiakkuuteen taikka sijaintiin.

Kohde voi sijaita myös useassa osoitteessa, jos kyseessä on tiivis toiminnallinen kokonaisuus, tällöin kohteen määrittely vahvistetaan pääluoittamismiehen kanssa huomioiden tehtävien laajuus ja työntekijämäärä.

Jos pääosalle kohteen työntekijöistä maksetaan IV tai IV A tason mukaista tehtäväkohtaista palkkaa, maksetaan kohde-esimiehelle tason V mukaista tehtäväkohtaista palkkaa.

Turvataarkastus lentokentillä

Tehtävänä on tavaroiden, matkustajien ja henkilöiden tarkastuksella estää turvallisuutta vaarantavan materiaalin vienti tarkastusta edellyttävälle alueelle.

TASO IV A

Arvokuljetus

Tehtävänä on kuljettaa raha- ja arvotavaraa, suojata kuljetuksia sekä täyttää, tyhjentää ja ylläpitää raha- ja arvotavaraa sisältäviä laitteita.

Henkilösuojaus

Tehtävänä on suojata henkilön koskemattomuus

Savu- tai kemikaalisukellustehtävä

Tehtävänä on toimia savu- tai kemikaalisukeltajana. Tehtävä edellyttää savusuukelluspätevyyttä (koulutus + fyysinen kunto).

TASO V

Vuoro esimies

Tehtävänä on vartiointitehtävien ohella mm. ohjata ja järjestää työvoimaa ohjeiden mukaan yhdessä tai useammassa kohteessa työryhmän vanhimpana.

25 § Tasopalkat, palvelusaika-, koulutus- ja perehdytyslisä

Palvelusajan perusteella tasopalkkaa ja palvelusaikalisää (tuntipalkat suluissa) maksetaan 1.4.2016 alkaen seuraavasti:

Pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen)			
	Perus	2 vuotta	7 vuotta
Taso I	1638 (10,11)		
Taso II	1714 (10,58)	1758 (10,85)	1807 (11,15)
Taso III	1806 (11,15)	1852 (11,43)	1901 (11,73)
Taso IV	1925 (11,88)	1976 (12,20)	2026 (12,51)
Taso IVA	2000 (12,35)	2053 (12,67)	2104 (12,99)
Taso V	2075 (12,81)	2131 (13,15)	2185 (13,49)

Muu Suomi			
	Perus	2 vuotta	7 vuotta
Taso I	1583 (9,77)		
Taso II	1658 (10,23)	1701 (10,50)	1745 (10,77)
Taso III	1746 (10,78)	1793 (11,07)	1837 (11,34)
Taso IV	1861 (11,49)	1912 (11,80)	1962 (12,11)
Taso IVA	1899 (11,72)	1950 (12,04)	2000 (12,35)
Taso V	2008 (12,40)	2062 (12,73)	2116 (13,06)

Palvelusaika

Palvelusajaksi luetaan vähintään kuusi kuukautta yhtäjaksoisesti tämän työehtosopimuksen tarkoittamissa tehtävissä jatkunut työsuhde saman työnantajan tai muun vartiointiliikkeen palveluksessa. Aika, joka kerryttää vuosilomaa, kerryttää myös palvelusaikaa.

Palvelusajan huomioon ottaminen muun vartiointiliikkeen työsuhteen perusteella edellyttää, että työntekijä esittää työnantajan hyväksymän selvityksen

työsuhteesta ja sen kestosta (esim. työtodistus). Tällainen palvelusaika otetaan huomioon selvityksen esittämistä seuraavan palkanmaksukauden alusta.

Palvelusaika muun vartiointiliikkeen palveluksessa otetaan huomioon vain 1.2.2007 tai sen jälkeen alkavissa uusissa työsuhteissa.

Koulutuslisä

Työntekijälle maksetaan erillistä koulutuslisää, jonka suuruus on 40 euroa kuukaudelta tai 25 senttiä tunnilta. Lisä maksetaan turvallisuusalan perustutkinnon, vartijan ammattitutkinnon, tekniikan erikoisammattitutkinnon, virastomestarin ammattitutkinnon tai turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinnon perusteella. Useamman tutkinnon suorittaminen ei oikeuta useampaan koulutuslisään.

Perehdytyslisä

Perehdyttäjän on oltava ennalta määrätty ja pätevä. Jollei työ sopimuksessa erikseen ole määritelty perehdytyksen kuuluvan osaksi esimiestehtävää, maksetaan perehdyttäjälle 1€/tunti koko vuoron ajalta, jolloin perehdytystä tehdään. Perehdyttämisen periaatteista ja maksettavasta korvauksesta voidaan sopia paikallisesti toisin työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä (51 §).

26 § Henkilökohtainen palkanosa

Tehtäväkohtaisen palkan ja palvelusaikalisten lisäksi vartijalle voidaan maksaa henkilökohtaista palkanosaa pätevyyden perusteella. Pätevyystekijöitä ovat työn tuloksellisuus, työteho, yhteistyökyky, itsenäisyys, kielitaito, monipuolisuus, säännöllisyys, valmius erikoistehtäviin ja muut vastaavat perusteltavissa olevat pätevyystekijät.

MUUT PALKKAMÄÄRÄYKSET

27 § Ilta- ja yötyölisä

	Ilta-työlisä	Yötyölisä
kello	17–21	21–07
	100 senttiä	191 senttiä tunnilta

Ylityönä, sunnuntaina ja erityislauantaina tehdystä ilta- ja yötyöstä maksetaan 29 ja 30 §:n mukaiset korvaukset.

28 § Lauantaityölisä

Kaikilta lauantaityön tunneilta (00.00 – 24.00) maksetaan lauantaityölisää, jonka suuruus on 2 euroa tunnilta.

Soveltamisohje:

Lauantaityölisään oikeuttavilta tunneilta maksetaan myös ilta- ja yötyölisää seuraavasti:

- klo 00.00–07.00 ja 21.00–24.00 $2,00 + 1,91 = 3,91 \text{ €/t}$
- klo 17.00–21.00 $2,00 + 1,00 = 3,00 \text{ €/t.}$

Lauantaityölisää ei makseta tes 30 §:n tarkoittamilta päiviltä, joilta maksetaan määräyksen mukaisesti vähintään 50 %:lla korotettua palkkaa.

29 § Ylityö

Ylityötä on työ, joka kolmiviikkoisjaksossa ylittää 120 tuntia (ks. myös tes 33 § ja tes liite 3). Tasoittumisjaksossa työvuorolistan mukaisen säännöllisen työajan ylittävä työaika kolmiviikkoisjaksossa korvataan kuten jaksoylityö.

ESIMERKKI YLITYÖN LASKENNASTA TASOITUMISJAKSOSSA:

Ensimmäinen kolmiviikkoisjakso 128 tuntia: ylityötä on 128 tuntia ylittävä työaika.
Toinen kolmiviikkoisjakso 112 tuntia: ylityötä on 112 tuntia ylittävä työaika.

Työaikaan rinnastetaan aika, jonka työntekijä on ollut jakson aikana poissa työstä

- vuosiloman
- arkipyhän
- työajan lyhennysvapaan
- työaikapankkivapaan
- sairauden tai tapaturman
- lakisääteisen lääkärintarkastuksen
- lapsen sairastumisen tai
- tes 46 §:ssä mainitun syyn vuoksi.

Ylityöstä maksetaan kolmiviikkoisjakson

- 18 ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:lla korotettua tuntipalkkaa ja
- seuraavilta ylityötunneilta 100 %:lla korotettua tuntipalkkaa.

30 § Sunnuntai- ja erityislauantaikorotus

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä, juhannus- ja jouluaattona klo 00.00 jälkeen tehdystä työstä maksetaan 100 %:n sunnuntai- ja erityislauantaikorotus.

Pääsiäislauantaina, itsenäisyyspäivänaattona, vapunaattona ja uudenvuodenaattona klo 00.00 jälkeen tehdystä työstä maksetaan 50 %:n korotus.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos itsenäisyyspäivänaatto, vapunaatto tai uudenvuodenaatto sattuu sunnuntaiksi, maksetaan klo 00.00 jälkeen tehdystä työstä yhteensä 150 %:n korotus.

31 § Työvuoron pidennys ja hälytystyö

1. Edellisen työvuoron jälkeen mutta ennen pidennettävän työvuoron alkamista sovittu työvuoron pidennys

- pidennys vähintään 20 minuuttia, maksetaan ylimääräinen tunnin palkka, tai
- pidennys yli tunnin, maksetaan ylimääräinen kahden tunnin palkka.

Jos työvuoroa pidennetään samalla kertaa sekä alusta että lopusta, maksetaan ylimääräinen palkka työvuoron yhteenlasketun pidennyksen perusteella

2. Työvuoron aikana sovittu työvuoron pidennys

- pidennys vähintään 20 minuuttia: maksetaan ylimääräinen tunnin palkka, tai
- pidennys yli tunnin: maksetaan ylimääräinen kahden tunnin palkka.

Jos työvuoro ylittää sovitun pidennyksen takia 12 tuntia, maksetaan 12 tuntia ylittävältä ajalta korvausta kuten ylityöstä (50 %).

Jos paikallisesti on sovittu (51§) yli 12 tunnin työvuorosta, maksetaan sovitun työajan ylittävältä ajalta korvausta kuten ylityöstä (50 %).

Tunteja, joista maksetaan korvausta kuten ylityöstä, ei oteta huomioon jaksoilytyötä laskettaessa. Jos jakson aikana näitä tunteja on yli 18, on korotus tämän ylittäviltä tunneilta 100 %.

3. Hälytystyö

Työntekijälle maksetaan kahden tunnin palkka

- ylimääräisestä työtuntijärjestelmästä poikkeavasta vuorosta, joka alkaa ennen kuin 12 tuntia on kulunut edellisen vuoron päättymisestä tai
- sovittaessa vapaa-aikana tehtävästä ylimääräisestä työvuorosta, josta hänelle ei ole ilmoitettu vähintään 72 tuntia ennen työvuoron alkamista.

Hälytystyössä työvuoron pidentämiseen sovelletaan lisäksi tämän pykälän kohtia 1 ja 2.

4. Matkakorvaus hälytystyössä

Työntekijälle maksetaan selvitystä vastaan matkakulujen korvausta yrityksessä noudatettavan ohjeistuksen mukaisesti, jos hänet kutsutaan työhön sellaisena

vuorokauden aikana tai niin kiireellisesti, ettei ole mahdollista käyttää yleistä kulkuneuvoa. Yrityksessä noudatettavan ohjeistuksen tulee olla työntekijöiden nähtävillä.

Työvoimareservi

Hälytyskorvausta ei suoriteta työvoimareserviin kuuluville.

32 § Vapaapäivänä suoritettu työ

Viikoittainen vapaa-aika toteutuu

Vapaapäivänä tehty ylimääräinen työvuoro voidaan korvata vastaavalla vapaalla vain työntekijän suostumuksella.

33 § Jakson katkeaminen

Työaikalain 22 §:n 3 momentista poikkeavasti jakso ei katkea

- sairaudesta
- vuosilomasta tai
- muusta hyväksyttävästä syystä johtuneen poissaolon vuoksi.

Em. työvuorolistan mukaiset poissaolotunnit lasketaan yhteen työtuntien kanssa jaksoylityötä määrättäessä. Vuosilomapäivän pituus on 6,7 tuntia. (*Soveltamisohje liite 3*).

PALKAN LASKENTA

34 § Keskituntiansio (KTA)

KTA saadaan jakamalla työntekijälle kunkin vuosineljänneksen aikana työajalta maksettu palkka hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta vastaavien työtuntien lukumäärällä.

Vaihtoehtoisesti voidaan keskituntiansio laskea maksamisajankohtaa edeltäneiltä kolmelta kalenterikuukaudelta tai sitä pidemmältä työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken paikallisesti sovitulta ajalta. (51 §)

Alle vuosineljänneksen kestäneessä työsuhteessa lasketaan KTA jakamalla edellisen kuukauden aikana maksettu palkka ilman ylityökorvauksia tehtyjen työtuntien määrällä.

KTA:lla maksetaan

- sairausajan,
- työajanlyhennysvapaan,

- arkiyhävapaan
- koulutusajan ja
- varallaoloajan palkka.

35 § Perustuntipalkka

Tuntipalkka saadaan jakamalla ao. tason kuukausipalkka 162:lla. Sitä käytetään myös ylityö-, sunnuntai- ja erityislauantaikorotusten perustana.

Soveltamisohje:

Perustuntipalkassa otetaan huomioon aikapalkka sisältäen

- tehtäväkohtainen palkka mukaan lukien palvelusaikalisä,
- henkilökohtainen palkanosa sekä
- kohdekohtainen ja tehtäväkohtainen lisä, mikäli niitä maksetaan sopimuksen perusteella kaikilta työtunneilta

Perustuntipalkassa ei oteta huomioon mm. koulutuslisää, erillisenä lisänä olevaa luottamusmieskorvausta, koirakorvausta jne.

36 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa palkanmaksupäivänä. Työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken voidaan paikallisesti sopia palkan maksamisesta kerran kuukaudessa (51 §). Palkan laskemiselle varataan aikaa enintään 10 päivää.

Ylityökorvausten laskemiselle varataan aikaa enintään 10 päivää jakson päättymisestä. Ylityökorvaukset maksetaan seuraavana palkanmaksupäivänä.

Soveltamisohje tes:n liitteenä.

Lopputili on pyrittävä maksamaan välittömästi työsuhteen päättyessä, kuitenkin viimeistään kahden viikon kuluessa työsuhteen päättymisestä. Lopputilin maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä on palauttanut työnantajan hänelle luovuttamat varusteet. Jos varusteita ei ole ilman perusteltua syytä palautettu viikon kuluessa työsuhteen päättymisestä, voidaan palauttamatta jätetyt varusteet kuitata lopputilistä käypään arvoon.

37 § Työtodistus ja palkkatodistus

Työntekijälle on pyynnöstä annettava työtodistus työsuhteen päättyessä.

Työntekijälle on pyynnöstä annettava palkkatodistus työsuhteen päättyttyä. Palkkatodistus on annettava kohtuullisessa ajassa pyynnön esittämisestä.

ERITYISET KORVAUKSET

38 § Poliisitutkinta ja oikeudenkäynti

Toimeksiantoon liittyvään poliisikuulusteluun, oikeudenkäyntiin tai muuhun vastaavaan tilaisuuteen käytetty aika luetaan työajaksi. Jos työntekijä joutuu hoitamaan asiaa vapaa-aikanaan, maksetaan hänelle käytetyistä tunneista korvausta kuten ylityöstä.

Työnantaja korvaa asian hoitamisesta työntekijälle aiheutuneet kustannukset (matkakulut ja oikeudenkäynnistä aiheutuneet julkiset maksut) siltä osin kuin niitä ei tuomioistuimen päätöksellä korvata.

Työnantaja huolehtii asian edellyttämästä oikeusavusta. Työntekijällä on oikeus edellä kuvattuihin etuisuuksiin myös silloin, kun tuomioistuin toteaa työntekijän syyllistyneen lievään rikokseen, rikkomukseen tai tuottamukseen.

Työnantaja avustaa työntekijää myös rikosvahingoissa annetun lain tai vakuutuksen perusteella suoritettavien korvausten hakemisessa.

39 § Koirakorvaus

Jos työnantaja edellyttää työssä käytettäväksi koira, suoritetaan koiran ohjajalle 10 %:n lisä tasopalkasta koirakorvauksena, mikäli lain yksityisistä turvallisuuspalveluista (2 luku 31 §) edellytykset täyttyvät.

Koe- ja koirakoulutustilaisuuksien palkanmaksun osalta noudatetaan tämän sopimuksen 48 §:n (koulutustilaisuudet) määräyksiä.

Koiran vahingoittuessa tai kuollessa vartiointityössä, työnantaja korvaa omistajalle aiheutuneen vahingon tai kuolemantapauksissa uuden vastaavan koiran hankintahinnan.

40 § Matkustaminen

Matka-ajan palkka

Matka-ajalta, joka ei ole työaika, maksetaan normaalituntipalkkaa korkeintaan 8 tunnilta vuorokaudessa. Asiasta voidaan paikallisesti pääläluottamusmiehen avulla sopia toisin (51 §).

Päiväraha

Päivärahan osalta noudatetaan verohallinnon vuosittain vahvistamaa päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista.

työmatkan kestoaika

yli 6 tuntia
yli 10 tuntia

päiväraha

osapäiväraha
kokopäiväraha

Työn tekemispaikan on oltava yli 15 kilometrin etäisyydellä sen kunnan rajasta, jolla työntekijän varsinainen työpaikka tai asunto sijaitsee.

Matkan ylittäessä viimeisen täyden matkavuorokauden vähintään 2 tunnilla, maksetaan osapäiväraha ja yli 6 tunnilla kokopäiväraha.

Päiväraha puolitetaan, jos työntekijä matkavuorokauden aikana saa maksuttoman ruoan. Maksuttomalla ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan osalta kahta ja osapäivärahan osalta yhtä ilmaista ateriaa.

Päiväraha arvokuljettajille, jotka työskentelevät vain arvokuljetustehtävissä:

Osapäivärahan ja päivärahan perusteiden täyttyminen edellyttää, että henkilö työskentelee yli 6 tuntia tai yli 10 tuntia yli 15 km etäisyydellä (säteellä) sen kunnan rajasta, millä varsinainen työpaikka sijaitsee.

Majoittumiskorvaus

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

Ruokaraha

Työmatkan tapahtuessa työajalla ja työskentelyn kestäessä vieraalla paikkakunnalla yli 8 tuntia maksetaan ruokaraha työntekijälle, jolla ei ole oikeutta päivärahaan, noudattaen verohallinnon päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista.

Kilometrikorvaus

Työntekijän autollaan tekemästä työmatkasta suoritetaan kilometrikorvausta noudattaen verohallinnon päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista.

Ulkomaanmatka

Ulkomaanmatkan täysihoidosta ja päivärahasta sovitaan erikseen ennen matkan alkamista niin, että se vähintään täyttää valtion II matkustusluokan mukaiset korvaukset.

Ulkomaanmatka arvokuljettajille, jotka työskentelevät vain arvokuljetustehtävissä:

Ulkomaanmatkan matka-ajan palkasta, täysihoidosta ja päivärahasta sovitaan erikseen ennen matkan alkamista (51 §).

SOSIAALISET SÄÄNNÖKSET

41 § Sairausajan palkka

Maksuperuste

Työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa sairaudesta tai tapaturmasta johtuvasta työkyvyttömyydestä, josta on esitetty työnantajan hyväksymä selvitys. Palkkaa maksetaan jäljempänä mainitun ajanjakson työpäiviltä:

Työsuhte jatkonut yhtäjaksoisesti ennen työkyvyttömyyttä:	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
yli 10 vuotta	56 päivää

Alle 2 vuoden työsuhteissa on yksi karenssipäivä. Jos oikeus sairausvakuutuspäivärahaan on alkanut tai jos työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, palkka maksetaan myös karenssipäivältä.

Jos työkyvyttömyys alkaa kesken työvuoron, maksetaan palkkaa työvuoron loppuun.

Sairausajan palkka maksetaan KTA:lla.

Työtapaturma

Jos työntekijä on tullut työtehtäviensä johdosta häntä kohdanneen väkivallan vuoksi kykenemättömäksi suorittamaan työtään, hänelle maksetaan työkyvyttömyyden aiheuttaman yhdenjaksoisen sairauspoissaolon ajalta palkkaa 3 kuukaudelta työsuhteen kestosta riippumatta.

Hyväksyttävä selvitys

Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti lääkärintodistuksella. Enintään kolme kalenteripäivää kestävänsä sairauspoissaolon osalta selvitys voidaan perustellusta syystä esittää työterveyshoitajan, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella.

Työnantajalla ei ole oikeutta pidättäytyä palkanmaksusta, ellei työntekijälle ole ilmoitettu selvityksen riittämättömyydestä kolmen arkipäivän kuluessa selvityksen esittämisestä.

Palkan epääminen

Palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

Palkkaa ei myöskään makseta, jos päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta. Jos päiväraha maksetaan normaalia pienempänä, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee maksamatta jääneellä määrällä. Työnantajan on ennen palkan epäämistä annettava työntekijälle mahdollisuus korjata laiminlyöntinsä.

Työnantajan vastuu

Jos työntekijälle ei makseta päivärahaa työnantajasta johtuvasta syystä, on työntekijällä oikeus saada palkkaa siltä ajalta, jolta etuus olisi pitänyt maksaa. Maksettuun palkkaan sovelletaan mitä tässä pykälässä on säädetty vähennyksistä. Työntekijän on ennen palkanmaksuvaatimusta annettava työnantajalle mahdollisuus korjata laiminlyöntinsä.

Vähennykset

Työnantaja on oikeutettu nostamaan, perimään takasin tai vähentämään sairausajan palkasta työntekijän samasta työkyvyttömyydestä samalta ajanjaksolta saaman päivärahan tai vastaavan työnantajan kannattamalta sairausvakuutus-kassalta, tai tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain tai liikennevakuutuslain perusteella työntekijän saaman korvauksen, kuitenkin enintään maksamansa määrän.

Ilmoittaminen

Sairastumisesta on viipymättä ilmoitettava työnantajalle.

Työvoimareservi

Sairausajan palkanmaksu edellyttää työvuorolistaan merkittyjä työvuoroja.

42 § Lääkärintarkastus

Lakisääteinen lääkirintarkastus

Työntekijälle maksetaan palkkaa, jos hän käy työhönsä liittyvässä työnantajan, lain tai viranomaispäätöksen edellyttämässä terveystarkastuksessa. Tällaiseen tarkastukseen, siitä seuraavaan tutkimukseen ja jälkitarkastukseen matkustaminen korvataan kuten työmatka.

Muut lääkirintarkastukset

Työntekijälle suoritetaan ansionmenetyksen korvaus sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkirintarkastuksen ajalta, mikäli lääkehoidon tarve on äkillinen, eikä vastaanottoaikaa ole kohtuullisen ajan kuluessa saatavilla työajan ulkopuolella.

Ansionmenetyks korvataan myös, jos edellä mainittu edellytys täyttyy ja kysymys on:

- Erikoislääkärin suorittamasta tarkastuksesta apuvälineen hankkimiseksi
- Työterveyslääkärin, erikoislääkärin tai erikoisalan poliklinikan suorittamasta tarkastuksesta kroonisen sairauden hoidon määrittelemiseksi
- Korvattavaan lääkärintarkastukseen liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta
- Sairausvakuutuslain mukaisesta äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevasta terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömästä tarkastuksesta tai muista synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista
- Hammaslääkärissä käynnistä, jos äkillinen hammassairaus aiheuttaa työkyvyttömyyden, joka vaatii saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Kiireellisyystarve osoitetaan hammaslääkärintodistuksella.
- Terveiden ja hyvinvoinnin kartoittamiseen ja terveysongelmien ennaltaehkäisemiseen liittyvät seulontatutkimukset (Valtioneuvoston asetus seulonnoista 1339/2006, mammografia ja papa) ja muut kuntakohtaiset seulontatutkimukset voidaan suorittaa palkallisella työajalla, mikäli käynnit eivät ole mahdollisia työajan ulkopuolella.

Soveltamisohje:

Ansionmenetys korvataan seulontatutkimuksen ja siihen liittyvän välttämättömän matkustusajan osalta. Seulontatutkimukset tehdään ensisijaisesti työajan ulkopuolella.

43 § Lapsen sairastuminen

Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen taikka muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti, maksetaan työntekijälle palkka tämän työehtosopimuksen 41 §:n mukaan, jos:

- lyhyt poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi
- hoidon järjestäminen tai hoitaminen kestää enintään 4 kalenteripäivää
- työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta sekä toimittanut lapsen sairaudesta saman selvityksen, joka vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta.

Sama oikeus on myös vanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksin asuvalle yksinhuoltajalle on, että

- molemmat lapsen kanssa vakituisesti asuvat henkilöt ovat ansiotyössä eikä toisella ole ansiotyönsä ja työaikansa vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta tai
- toinen on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

Yksinhuoltajaksi rinnastetaan myös henkilö, joka ilman avioeropäätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan.

Sairasta lasta voi palkallisesti hoitaa vain yksi henkilö kerrallaan.

44 § Palkallinen äitiys- ja isyysvapaa

Työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan palkka ilman lisiä äitiysvapaan ajalta 3 kuukaudelta ja isyysvapaan ajalta 6 päivältä.

Palkanmaksun edellytyksenä on, että

- työntekijällä on oikeus äitiys- tai isyyspäivärahaan ja hän noudattaa sen nostamista koskevia määräyksiä
- työntekijän työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 6 kk äitiys- tai isyysvapaan alkaessa ja työntekijä valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon työntekijällä olisi oikeus palkallisen äitiysvapaan tai isyysvapaan aikana.

Jos työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen, hänelle maksetaan edellä mainituin edellytyksin säännöllisen työajan palkka ilman lisiä 3 kuukaudelta. Palkan maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan ja että hän noudattaa sen nostamista koskevia säännöksiä.

45 § Vuosilomapalkka ja lomaraha

Lomapalkka ja lomakorvaus

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus määräytyvät lomapalkkasopimuksen (tes:n liite) ja vuosilomalain mukaan. Paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä voidaan sopia prosentuaalisesta vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskennasta sekä näiden maksuajankohdista (51 §).

Pöytäkirjamerkintä:

Sovittaessa paikallisesti vuosilomapalkasta tulee lomapalkan vastata kokonaisuutena arvioiden tasoltaan vähintään vuosilomalain 12 §:n mukaisesti laskettavan lomapalkan määrää. Sama pätee lomakorvaukseen. Paikallisessa sopimuksessa on selkeästi avattava, mitä eria otetaan huomioon lomapalkan laskennassa.

Poiketen 51 §:n määräyksistä tällainen paikallinen sopimus on irtisanottavissa 3 kk irtisanomisaikaa noudattaen ainoastaan lomanmääräytymisvuoden loppuun.

Lomaraha

Lomaraha on 50 % vuosilomapalkasta. Se maksetaan työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä.

Lomaraha maksetaan myös

- jos poissaoloon välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai sen päätyttyä työsuhteen aikana on ollut työnantajan suostumus, hoitovapaa tai vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainittu syy. Lomaraha maksetaan vain jos työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain mukaisen ilmoituksen tai siihen perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.
- vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle sekä työntekijälle, joka maanpuolustusvelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla.
- jos työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut työsopimuksen päättymään vuosiloman aikana.

Maksuajankohta

Lomaraha maksetaan lomaltapaluupäivän palkanmaksun yhteydessä. Loman osan päätyttyä maksetaan sitä vastaava osa lomarahasta.

Puolet lomarahasta maksetaan ennakkona pisimmän lomanosan lomarahasta vuosilomapalkan yhteydessä. Lomaltapaluun edellytykset eivät koske ennakkoa.

Lomaraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi erissä. Lomarahan on oltava kokonaan maksettu ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua.

Lomarahan maksuajankohdasta voidaan paikallisesti sopia toisin (51 §).

Asepalveluksen, vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen jälkeen työhön palaavalle lomaraha lasketaan siitä lomakorvauksesta, joka maksettiin palvelukseen astuttaessa. Jos palvelukseen astuttiin välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaraha maksetun lomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä. Lomaraha määräytyy palvelukseen astuttaessa voimassa olleen työehtosopimuksen mukaan.

Lomarahan vaihtaminen vastaavaan vapaaseen

Paikallisesti voidaan sopia lomarahan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen (51 §).

30 lomapäivän lomarahan vaihtaminen vastaavaan vapaaseen tarkoittaa 15 päivän ja 24 lomapäivän lomarahan vaihtaminen vastaavaan vapaaseen 12 päivän mittaista vapaa-aikaa. Päivät ovat vuosilomalain tarkoittamia arkipäiviä.

Sovittaessa lomarahen vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen tulisi sopia myös vapaan ajankohdasta sekä lomarahen maksamisajankohdasta. Vapaan ajalta ei makseta muuta palkkaa. Vapaapäivät ovat työhön rinnastettavia päiviä vuosiloman kertymää laskettaessa

46 § Muut sosiaaliset säännökset

Poissaolot

Työstä poissaolosta tulee ilmoittaa mahdollisimman hyvissä ajoin ennakolta.

Työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle aiheutuneen vahingon mikäli hän muutoin kuin ylivoimaisesta esteestä laiminlyö ilmoitusvelvollisuutensa.

Peruspalkasta vähennetään poissaoloaikaa vastaava tuntipalkka poissaolon johtuessa muusta syystä kuin sairauden tai tapaturman aiheuttamasta työkyvyttömyydestä.

Työntekijäliiton sopimusalatoimikunnan, valiokuntien, hallituksen ja edustajiston kokouksiin sekä liittokokoukseen työnantaja antaa työntekijälle oikeuden osallistua, ellei osallistumiselle ole erityistä tuotannollista estettä. Työntekijän on ilmoitettava kokoukseen osallistumisestaan niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

Lyhyt tilapäinen loma

Palkasta ja vuosilomasta ei vähennetä työntekijän perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen, lähiomaisen kuoleman taikka yhteiskunnallisen luottamustehtävän takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa, jonka pituudesta on paikallisesti sovittava. (51 §)

Hautauspäivä

Työntekijä saa palkallista vapaata lähiomaisensa hautauspäivänä. Lähiomaisia ovat puoliso, vanhemmat, iso- ja appivanhemmat, lapsi, sisar ja veli.

Merkkipäivät

Työntekijä saa vihkiäispäivänään, parisuhteen rekisteröimispäivänään sekä 50- ja 60-vuotis päivänään palkallisen vapaan silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäivälleen.

Kutsunta

Varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla sekä kutsuntaan liittyvään lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijälle korvataan aiheutuva ansionmenetykset.

Reservin harjoitukset

Reservin harjoitusten ajalta maksetaan palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut. Määräystä sovelletaan myös väestönsuojelulain nojalla väestönsuojelun erikoistehtäviin koulutettaviin.

Kunnalliset luottamustehtävät

Kunnallisena luottamusmiehenä toimivan työntekijän palkkaa vähennetään kokouksista aiheutuvan säännöllisen työajan menetystä vastaavasti siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa palkkansa. Erotus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

Työvoimareservi

Tes 46 §:n mukaisten korvausten maksaminen edellyttää työvuorolistaan merkittyjä työvuoroja.

47 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja ottaa työntekijöille ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen välillä sovitulla tavalla.

KOULUTUS JA TYÖSUOJELU

48 § Koulutus ja tilaisuudet

Ammatillinen koulutus

Työaikana järjestetystä ammatillisesta koulutuksesta maksetaan täysi palkka. Vapaa-aikana järjestetyltä koulutusajalta maksetaan korvaus KTA:lla tai annetaan vastaava vapaa. Työntekijän osallistuessa työnantajan määräyksestä vieraalla paikkakunnalla pidettävillä perus- ja jatkokursseille korvataan matka-aika tes 40 §:n 1-kohdan mukaisesti.

(voimaan 1.1.2017 alkaen)

Osa-aikainen työntekijä on työnantajan määrättävissä työajan ulkopuoliseen palkattomaan koulutukseen tai tilaisuuteen yhdessä tai useammassa osassa. Määrättävissä olevan ajan enimmäiskesto kalenterivuodessa saadaan kertomalla 24 tuntia työntekijän työajan ja hänen työaikaamuotonsa kokoaikatyön suhteella. Ajallinen enimmäiskesto määritetään työntekijään tammikuun 1. päivänä noudatettavan työsopimustuntien perusteella. Vapaan ajankohdan ilmoittamisessa tulee noudattaa työvuorolistan (10 §) laadintaa koskevia määräyksiä. Vapaapäivälle määrättävän palkattoman koulutuksen tai tilaisuuden kesto on vähintään 6 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita (51 §).

Liitot suosittelivat, että paikallisesti selvitetään vuosittain, minkälainen ammatillinen koulutus on välttämätöntä työntekijän ammattitaidon ylläpitämiseksi tai kehittämiseksi. Työnantaja korvaa tässä tarkoitettusta koulutuksesta, jonka antamisesta on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä, aiheutuvat suoraanaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetyksen TT-SAK yleissopimuksen mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet suosittelivat, että jos tehtävä edellyttää erityistä fyysistä kuntoa, tekniikan hallintaa tai ampuma-aseen käyttöä on työnantajan mahdollistettava näiden taitojen ylläpito työajalla paikallisesti luottamusmiehen kanssa sovittavalla tavalla.

Ammattitutkintolain mukainen koulutus

Ammattitutkintolain mukaiseen työsuhteeseen koulutukseen noudatetaan TT-SAK yleissopimusta sekä opintovapaalain säännöksiä. Paikallisesti voidaan sopia toisin työnantajan koulutusajalta maksamasta ansionmenetyksen ja kustannusten korvauksesta. (51 §)

Uusissa työsuhteissa maksetaan yksityisistä turvallisuuspalvelusta annetun lain voimaan tultua lain mukaisen vartijan pakollisen koulutuksen osalta työsuhteen aikaisilta koulutustunneilta 24 §:n tason I mukaista palkkaa.

49 § Vartijan asu

Työnantaja hankkii sisäministeriön määräysten mukaisen vartijan asun. Muut tehtävän edellyttämät asusteet tai varusteet kustantaa työnantaja, koira lukuun ottamatta.

Asun on luovutettaessa oltava puhdas ja ehjä. Asun pesut ja korjaukset kustantaa työnantaja. Asun vaihtaminen pesua tai korjausta varten suoritetaan työaikana, jos se työn kannalta on mahdollista. Asun vaihtamisesta aiheutuvat ylimääräiset kustannukset korvaa työnantaja. Asujen pesusta voidaan päälouottamusmiehen kanssa paikallisesti sopia toisin. (51 §)

50 § Työsuojelu

Työpaikka

Työpaikka on yksityisistä turvallisuuspalveluista annetun lain (282/2002) 2 § 10. kohdan mukainen toimipaikka. Pääkaupunkiseudun alue (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen) on yksi työpaikka.

Työsuojeluvaltuutetun vaali

Työsuojeluvaltuutetun vaalin järjestävät työntekijät noudattaen keskusjärjestöjen yleisohjeita työsuojeluvaaleista. Työnantaja toimittaa luettelot vaaliajankohtana työsuhteessa olevista työntekijöistä. Vaalitoimituksen tiloista on sovittava työnantajan kanssa. Vaalin tulos ilmoitetaan kirjallisesti työnantajalle joka ilmoittaa siitä edelleen Työturvallisuuskeskukselle.

Työsuojelupäällikkö

Työnantaja nimeää työsuojelupäällikön.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työsuojeluvaltuutetulle annetaan tehtävien hoitamiseksi tarpeellista vapautusta työstä keskusjärjestösopimuksen mukaisesti. Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön kerroin on 0,200.

Matkakorvaus maksetaan työehtosopimuksen mukaan.

Korvaukset

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan sama korvaus kuin päluottamusmiehelle ja työsuojeluasiamiehelle maksetaan sama korvaus kuin alueluottamusmiehelle (tes 56 §:n taulukko).

Työsuojeluasiamiehet

Työpaikan työntekijät valitsevat keskuudestaan työsuojeluasiamiehen 2 vuoden toimikaudeksi. Työsuojeluasiamiesten lukumäärästä ja toimialueista sovitaan paikallisesti.

Jos sovitaan useammista työsuojeluasiamiehistä, on sovittava myös työnjaosta tai vahvistettava se työsuojelutoimikunnassa. Tehtävien edellyttämästä työstä vapautuksesta on sovittava työnjohdon kanssa.

Työsuojelutoimikunta

Vartiointiliikkeeseen, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, valitaan työsuojelutoimikunta. Toimikunnassa voi olla enintään 12 jäsentä.

Työturvallisuus

Ilmeisestä työturvallisuusvaarasta työntekijän on välittömästi ilmoitettava työnantajalle, työsuojeluvaltuutetulle, työsuojeluasiamiehelle ja luottamusmiehelle. Työnantajan tulee ryhtyä toimenpiteisiin vaaran poistamiseksi tai, jollei se ole välittömästi mahdollista, erityisiin suojatoimenpiteisiin.

YHTEISTOIMINTA JA TYÖRAUHA

51 § Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä. Ensisijaiseksi toimintamalliksi tulee omaksua valmius aloitteellisuuteen etsiä parhaat mahdolliset ratkaisut, joilla edistetään sekä yrityksen että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovittamista paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla. Osapuolten odotetaan ottavan vastuun oman työpaikkansa menestyksestä.

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukykyyn ja työllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla luodaan edellytykset myös työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen tulee ymmärtää erityisesti toiminnan kehittämisen välineeksi.

1. Sopijapuolia ovat työnantaja ja työntekijä, työntekijät tai luottamusmies, ellei työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu.
2. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.
3. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi.
4. Toistaiseksi voimassa olevan tai vähintään 9 kuukautta voimassa olleen määräaikaisen sopimuksen irtisanomisaika on 3 kuukautta.
5. Sopimuksen päätyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.
6. Sopimus on osa työehtosopimusta.

52 § Järjestäytymisvapaus

Järjestäytymisvapaus on molemmin puolin loukkaamaton.

53 § Jäsenmaksujen pidättäminen

Työntekijän valtuuttama työnantaja pidättää Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain liiton pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan TT-SAK 13.1.1969 pöytäkirjan mukaisesti. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä määrästä.

54 § Erimielisyyksien sovittelu

Työehtosopimuksen tulkintaa ja rikkomista koskeissa asioissa neuvotellaan ensin työnantajan ja luottamusmiesten välillä sekä sitten liittojen kesken TT-SAK yleissopimuksen mukaisesti. (malli erimielisyyksimuistiosta liitteenä)

55 § Työrauha

Ryhtyminen työehtosopimukseen kohdistuvaan työtaisteluun on kielletty.

56 § Luottamusmiehet

Luottamusmiehet

Luottamusmiehiä ovat pääluottamusmies sekä työosaston tai alueen luottamusmies.

Luottamusmiehen tulee olla yrityksen toiminta-alueen työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.

Luottamusmiehen valinta

Ammattiosasto valitsee luottamusmiehet. Yritykseen, jonka toiminta-alue on laajempi kuin ammattiosaston, pääluottamusmiehen valitsevat ao. alueitten ammattiosastot.

Pöytäkirjamerkintä:

Käytännössä Palvelualojen ammattiliiton jäsenet valitsevat pääluottamusmiehen ja alueittain luottamusmiehen.

Luottamusmiesvaalin saa pitää työpaikalla. Vaali ei saa häiritä työntekoa. Vaalista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta aikaisemmin. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Valitut luottamusmiehet on valintakokouksen kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Varapääluottamusmiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena.

Yrityksessä sovitaan toiminta-alueista, joille valitaan luottamusmies ottaen huomioon osaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuus tavata osaston työntekijät. Asia voidaan alistaa liittojen ratkaistavaksi.

Vapautus työstä

Luottamusmiestehtäviä varten annetaan pääluottamusmiehelle vapaata työstä kolmiviikkoisjaksossa ja maksetaan korvausta kuukausittain 1.9.2014 lukien:

Työntekijäin lkm.	Vapaa tunteina	Korvaus/kk
5 - 49	-	185 euroa
50 - 99	9	105 euroa
100 - 150	21	125 euroa
151 - 250	30	145 euroa
251 - 400	42	165 euroa
401 - 500	72	185 euroa
yli 500	kokonaan vapautettu	255 euroa

Osaston luottamusmiesten korvaukset

Alue- tai työosaston luottamusmiehille maksetaan 105 euroa kuukaudessa luottamusmiestehtävien hoitamisesta.

Vapaan määrittäminen

Työntekijämäärä todetaan vuosittain helmikuun loppuun mennessä. Jos työntekijämäärässä tapahtuu tämän jälkeen olennaisia muutoksia, todetaan muutoksen vaikutukset työnantajan tai pääluottamusmiehen sitä pyytessä. Vapaan määrää noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Pääluottamusmiehen palkka

Työstä vapautetun pääluottamusmiehen palkka on valituksi tulohetken palkka keskimääräisine lisineen. Palkkakehitys turvataan seuraamalla yrityksen yleistä ansionkehitystä. Pääluottamusmiestehtävän päätyttyä määräytyy palkka suoritettavan työn mukaan.

Toimitila

Pääluottamusmiehelle, jolla on vapautusta työstä vähintään 21 tuntia kolmiviikkoisjaksossa, järjestetään yleissopimuksen 4.2 kohdan mukainen toimitila.

Matkustaminen

Pääluottamusmiestehtävien edellyttämästä matkustamisesta toiselle paikakunnalle sovitaan työnantajan kanssa. Matkakustannukset korvataan 40 §:n mukaisesti.

Tilastotiedot

Luottamusmies saa vähintään kerran vuodessa seuraavat palkkatiedot:

- työntekijöiden keskiansio palkkatasoittain
- työntekijän palkkataso ja tasopalkka.

Alle 6 työntekijän palkkaryhmästä ei anneta tietoja. Jos työntekijöitä on yhteensä vähintään 6, luottamusmiehelle annetaan kaikkien työntekijöiden keskiansio.

Tiedot erimielisyystapauksissa

Luottamusmiehelle annetaan kaikki palkasta tai muusta työsuhteeseen liittyvästä asiasta syntyneen epäselvyyden tai erimielisyyden selvittämiseksi tarvittavat tiedot.

Liittojen välinen neuvottelu

Luottamus henkilön työsuhteen päättämisen perusteet käydään läpi liittojen välisissä neuvotteluissa ennen työsuhteen päättämisen toteuttamista.

57 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on liitteineen voimassa 1. päivästä huhtikuuta 2016 huhtikuun 30. päivään 2018 ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Helsingissä 14. syyskuuta 2016

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry

LIITTEET

Liite 1: Viikkotyöaikasopimus

VIKKOTYÖAIKA VARTIOINTIALALLA

1. Viikkotyöaikamuodon käyttöönotto

Niissä työsuhteissa, jotka ovat voimassa tämän sopimuksen voimaan tullessa, viikkotyöaikamuodon käyttämisestä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken työ sopimusmuutoksella.

Uusissa työsuhteissa sovellettavasta työaikamuodosta sovitaan työ sopimuksella.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijään ei sovelleta samanaikaisesti kahta eri työaikamuotoa. Työaikamuoto ei muutu tilapäisten sijaisuuksien perusteella.

Viikkotyöaikamuodon käyttöön ottamisesta ja sen laajuudesta informoidaan yrityksen pääluottamusmiestä etukäteen kirjallisesti.

2. Työehtosopimusmääräysten soveltaminen viikkotyöaikamuodossa

Siltä osin, kuin tässä sopimuksessa on sovittu toisin kuin vartiointialan työehtosopimuksessa, sovelletaan viikkotyöaikamuodon piirissä oleviin tämän sopimuksen määräyksiä.

3. Viikkotyöaika

3.1 Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa. Vuorokautinen säännöllinen työaika (työvuoron pituus) voi olla vähintään 5 ja enintään 10 tuntia. Säännöllinen työaika on enintään 37,5 tuntia viikossa. (kapale voimassa 31.12.2016 saakka)

(voimaan 1.1.2017 alkaen)

Säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 7 tuntia 36 minuuttia vuorokaudessa. Vuorokautinen säännöllinen työaika (työvuoron pituus) voi olla vähintään 5 ja enintään 10 tuntia. Säännöllinen työaika on enintään 38 tuntia viikossa.

Työntekijä, jonka säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa, on kuukausipalkkainen. Samoin työntekijä, jonka säännöllinen työaika on viimeisen 26 viikon ai-

kana ollut keskimäärin 37,5 tuntia viikossa, on kuukausipalkkainen. Työssäoloon rinnastetaan myös enintään kuukauden aika, jonka työntekijä on ollut pois työstä

- vuosiloman
- arkipyhän
- sairauden tai tapaturman
- lakisääteisen lääkärintarkastuksen
- lapsen sairastumisen tai
- tes 46 §:ssä mainitun syyn vuoksi. (kappale voimassa 31.12.2016 saakka)

(voimaan 1.1.2017 alkaen)

Työntekijä, jonka säännöllinen työaika on 38 tuntia viikossa, on kuukausipalkkainen. Samoin työntekijä, jonka säännöllinen työaika on viimeisen 26 viikon aikana ollut keskimäärin 38 tuntia viikossa, on kuukausipalkkainen. Työssäoloon rinnastetaan myös enintään kuukauden aika, jonka työntekijä on ollut pois työstä

- vuosiloman
- arkipyhän
- sairauden tai tapaturman
- lakisääteisen lääkärintarkastuksen
- lapsen sairastumisen tai
- tes 46 §:ssä mainitun syyn vuoksi.

Osa-aikatyöntekijöiden työsopimuksesta tulee ilmetä keskimääräinen vähimmäistyöaika viikossa. Työajan toteutumista tarkastellaan toisen osapuolen sitä vaatiessa puolivuositain. Työajan olennainen muutos tulee huomioida keskimääräisessä vähimmäistyöajassa.

Työviikko on keskimäärin enintään viisipäiväinen.

Työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken voidaan työajoista sopia paikallisesti toisin. (51 §)

3.2 Työvuorolista

Laadinta

Työvuorolista on laadittava vähintään kahden viikon ajanjaksoksi ja annettava työntekijälle viimeistään 2 viikkoa ennen sen alkamista.

Pöytäkirjamerkintä:

Työvuorolistan muuttamisesta säädetään työaikalain 35 §:n 2 momentissa.

3.3 Ylityö ja lisätö

Vuorokautinen ylityö

Vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää 10 tuntia kalenterivuorokaudessa.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettua palkkaa. Vuorokautisen ylityön tunteja ei oteta huomioon laskettaessa viikoittaista ylityötä.

Viikoittainen ylityö

Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia kalenteriviikossa. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50%:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettua palkkaa.

Lisätyö

Lisätyötä on työvuorolistaan merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä vuorokautisen tai viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäismäärää. Työntekijälle, jonka säännöllinen työaika on keskimäärin 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa, lisätyöstä maksetaan 50 %:lla korotettua palkkaa. (kappale voimassa 31.12.2016 saakka)

(voimaan 1.1.2017 alkaen)

Lisätyötä on työvuorolistaan merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä vuorokautisen tai viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäismäärää. Työntekijälle, jonka säännöllinen työaika on keskimäärin 7 tuntia 36 minuuttia vuorokaudessa ja 38 tuntia viikossa, lisätyöstä maksetaan 50 %:lla korotettua palkkaa.

Ylityö- ja lisätyökorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan

Ylityöstä ja lisätyöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa annetaan työvuoro kerrallaan, ellei toisin sovita. Vapaa annetaan viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

4. Viikkotyöaika käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää

4.1 Säännöllinen työaika

Paikallisesti sopimalla voidaan työaika järjestää myös siten, että se on keskimäärin enintään 37,5 tuntia viikossa enintään 8 viikon tasoittumisjaksossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voi tällöin olla enintään 50 tuntia. Jos sopimus koskee yhtä useampaa työntekijää, sopimus tehdään työnantajan ja luottamusmiehen kesken. (51 §) (kappale voimassa 31.12.2016 saakka)

(voimaan 1.1.2017 alkaen)

Paikallisesti sopimalla voidaan työaika järjestää myös siten, että se on keskimäärin enintään 38 tuntia viikossa enintään 8 viikon tasoittumis-jaksossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voi tällöin olla enintään 50 tuntia. Jos sopimus koskee yhtä useampaa työntekijää, sopimus tehdään työnantajan ja luottamusmiehen kesken. (51 §)

Työntekijä, jonka säännöllinen työaika on keskimäärin 37,5 tuntia viikossa, on kuukausipalkkainen. Samoin työntekijä, jonka säännöllinen työaika on vähintään 26 viikon (otetaan huomioon vain täydet tasoittumisjaksot) aikana ollut keskimäärin 37,5 tuntia viikossa, on kuukausipalkkainen. Työssäoloon rinnastetaan myös enintään kuukauden aika, jonka työntekijä on ollut pois työstä

- vuosiloman
- arkipyhän
- sairauden tai tapaturman
- lakisääteisen lääkärintarkastuksen
- lapsen sairastumisen tai
- tes 46 §:ssä mainitun syyn vuoksi. (kappale voimassa 31.12.2016 saakka)

(voimaan 1.1.2017 alkaen)

Työntekijä, jonka säännöllinen työaika on keskimäärin 38 tuntia viikossa, on kuukausipalkkainen. Samoin työntekijä, jonka säännöllinen työ-aika on vähintään 26 viikon (otetaan huomioon vain täydet tasoittumis-jaksot) aikana ollut keskimäärin 38 tuntia viikossa, on kuukausipalkkainen. Työssäoloon rinnastetaan myös enintään kuukauden aika, jonka työntekijä on ollut pois työstä

- vuosiloman
- arkipyhän
- sairauden tai tapaturman
- lakisääteisen lääkärintarkastuksen
- lapsen sairastumisen tai
- tes 46 §:ssä mainitun syyn vuoksi.

Osa-aikatyöntekijöiden työsopimuksesta tulee ilmetä keskimääräinen vähimmäistyöaika viikossa. Työajan toteutumista tarkastellaan toisen osapuolen sitä vaatiessa puolivuositain (otetaan huomioon vain täydet tasoittumisjaksot). Työajan olennainen muutos tulee huomioida keskimääräisessä vähimmäistyöajassa.

4.2 Työvuorolista

Laadinta

Työvuorolista on laadittava vähintään kahden viikon ajanjaksoksi ja annettava työntekijälle viimeistään 2 viikkoa ennen sen alkamista.

Pöytäkirjamerkintä:

Työvuorolistan muuttamisesta säädetään työaikalain 35 §:n 2 momentissa.

4.3 Työvuorosuunnitelma

Mikäli paikallisesti on sovittu tasoittumisjärjestelmän käytöstä, työnantajan on tehtävä työvuorolistan lisäksi viikkotason suunnitelma siitä, miten viikoittai-

nen työaika tasoittuu tasoittumisjakson aikana (työajan tasoittumisjärjestelmä). Suunnitelma on annettava työntekijälle tiedoksi vähintään kaksi viikkoa ennen tasoittumisjakson alkamista.

Soveltamisohje:

Viikkotason suunnitelmasta tulee ilmetä vähintään viikoittainen työaika.

4.4 Ylityö ja lisätyö

Vuorokautinen ylityö

Vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää 10 tuntia kalenterivuorokaudessa. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettua palkkaa. Vuorokautisen ylityön tunteja ei oteta huomioon laskettaessa viikoittaista ylityötä.

Viikoittainen ylityö

Viikoittaistaylityötä on työ, joka ei ole lisätyötä ja joka ylittää tasoittumisjärjestelmän mukaisen työajan. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta viikkoa kohden 50 %:lla korotettua palkkaa ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettua palkkaa.

Viikoittaisen työajan ylittäessä 50 tuntia, korvataan ylittävä työaika kuten vuorokautinen ylityö (100 %:lla korotettu palkka). Vuorokautisen ylityön tunteja ei oteta huomioon laskettaessa viikoittaista ylityötä.

Lisätyö

Työntekijälle, jonka säännöllinen työaika on keskimäärin 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, maksetaan työvuoroluettelon mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan ylittävästä lisätyöstä 50 %:lla korotettua palkkaa. Lisätyötä voi olla enintään 2,5 tuntia viikkoa kohden. Lisätyö ei ole ylityötä. (kappale voimassa 31.12.2016 saakka)

(voimaan 1.1.2017 alkaen)

Työntekijälle, jonka säännöllinen työaika on keskimäärin 7 tuntia 36 minuuttia päivässä ja 38 tuntia viikossa, maksetaan työvuoroluettelon mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan ylittävästä lisätyöstä 50 %:lla korotettua palkkaa. Lisätyötä voi olla enintään 2 tuntia viikkoa kohden. Lisätyö ei ole ylityötä.

Ylityö- ja lisätyökorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan

Ylityöstä ja lisätyöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa annetaan työvuoro kerrallaan, ellei toisin sovita. Vapaa annetaan viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Laskentaesimerkkejä liitteenä.

5. Lepoaika työvuoron aikana

Jos vuorokautinen työaika on viittä tuntia pidempi eikä työntekijän työpaikalla ole ole työn jatkumisen kannalta välttämätön, annetaan työntekijälle työvuoron aikana säännöllinen vähintään puoli tuntia ja enintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikaltaan. Tällöin lepoaika ei ole työaikaa.

Työntekijällä on lisäksi enintään 8 tunnin työvuoron aikana oikeus yhteen virkistystaukoon ja enintään 10 tunnin työvuoron aikana kahteen virkistystaukoon työn kannalta sopivana ajankohtana. Jos työvuoro ylittää 10 tuntia, on työntekijällä halutessaan oikeus pitää ylimääräinen virkistystauko.

Jos työntekijän työpaikalla olo on työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, noudatetaan työehtosopimuksen 17 §:n lepoaikaa koskevia määräyksiä.

Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun.

6. Arkipyhät

Arkipyhiä ovat:

- loppiainen
- toinen pääsiäispäivä
- vapunpäivä
- helatorstai
- itsenäisyyspäivä
- juhannusaatto
- jouluaatto
- toinen joulupäivä.

Arkipyhät lyhentävät työaikaa. Edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt vähintään 3 kuukautta ennen arkipyhää ja että työntekijä on ollut työssä työvuorolistan mukaisesti molemmin puolin arkipyhää tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut

- työnantajan luvasta
- sairaudesta
- reservin harjoituksesta
- lomautuksesta
- muusta hyväksyttävästä syystä.

Arkipyhän pituus ja palkka

Arkipyhä lyhentää viikoittaista työaikaa 7,5 tunnilla. (kappale voimassa 31.12.2016 saakka)

(voimaan 1.1.2017 alkaen)

Arkipyhä lyhentää viikoittaista työaikaa 7 tunnilla 36 minuutilla.

Osa-aikatyössä arkipyhävapaa suhteutetaan 37,5 tunnin viikkotyöaikaan. (kappale voimassa 31.12.2016 saakka)

(voimaan 1.1.2017 alkaen)

Osa-aikatyössä arkipyhävapaa suhteutetaan 38 tunnin viikkotyöaikaan.

Palkka arkipyhäältä maksetaan KTA:lla.

Arkipyhävapaan antaminen

Arkipyhävapaa merkitään siihen työvuorolistaan, jonka aikana arkipyhävapaa pidetään. Siirrettyä vapaata ei merkitä vuosiloman ajalle.

Arkipyhävapaa annetaan lyhentämällä työaikaa viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä työnantajan määräämänä aikana.

Arkipyhävapaa annetaan työvuoro kerrallaan, ellei toisin sovita. (51 §)

Liite 1 a: Vuosivapaajärjestelmä

Paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa sopien (51 §) voidaan ottaa käyttöön joustavan työajan malli ja / tai vuosivapaajärjestelmä seuraavassa esitetyllä tavalla. Paikallinen sopimus on toimitettava tiedoksi Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:lle ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:lle.

Työehtosopimusosapuolet arvioivat keskenään paikallisesti sovittujen mallien toimivuutta ja työehtosopimusmääräysten kehitystarpeita saatujen kokemusten perusteella.

Vuosivapaajärjestelmä

Vuosivapaajärjestelmä korvaa kuukausipalkkaisten työntekijöiden työehtosopimuksen työajanlyhennysvapaata ja arkipyhävapaata koskevat määräykset. Palkallista vapaata kertyy kalenterivuoden aikana työssäolon ja siihen verrattavalta ajalta seuraavasti:

(voimaan 1.1.2017 alkaen)

Tehdyt työtunnit	Vapaa tunteina
100	6,75
200	13,50
300	20,25
400	27,00
500	33,75
600	40,50
700	47,25
800	54,00
900	60,75
1000	67,50
1100	74,25
1200	81,00
1300	87,75
1400	94,50
1500	101,25
1600	108,00
1700	114,75
1800	121,50
1900	128,25
2000	135,00 (20 päivää)

Työssäoloon verrattavalla ajalla tarkoitetaan karenssipäivää sekä työstä poissaoloaika, jolta työnantaja on lain tai tämän työehtosopimuksen mukaan velvolinen maksamaan palkan.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä vuosilomalain 7 §:n 2 momentin, tai tämän työehtosopimuksen 46 §:n mukaan. Samoin rinnastetaan säännöllisiin työtunteihin työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika sillä osin kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen.

Työsuhteen alkaessa ensimmäisen kolmen kuukauden ajalta vapaata kerryttäväksi ajaksi lasketaan puolet tehdystä työajasta tai siihen rinnastettavasta ajasta.

Perusteeton palkaton poissaolo (työvuoro) vähentää oikeutta vapaaseen 8 tunnilla. Muun palkattoman poissaolon vaikutus vapaaseen sovitaan paikallisesti (51 §). (kappale voimassa 31.12.2016 saakka)

(voimaan 1.1.2017 alkaen)

Perusteeton palkaton poissaolo (työvuoro) vähentää oikeutta vapaaseen 6,75 tunnilla. Muun palkattoman poissaolon vaikutus vapaaseen sovitaan paikallisesti (51 §).

Täysimääräisen vapaan saamisen edellytyksenä on, että työntekijällä on enintään 30 päivän pituinen vuosiloma ja että työntekijän vuotuista työaika lyhentää muutoin vain vuosivapaajärjestelmän mukaiset vapaat. Lomarahen vaihtaminen vastaavaan vapaaseen ei vaikuta vapaan määrään.

Vapaan antamisen osalta noudatetaan työehtosopimuksen 19 §:n (työajan lyhentäminen) määräyksiä, mikäli paikallisesti ei sovita toisin (51 §) tai vapaata sovita siirrettäväksi työaikapankkiin.

Korvaus vapaalta suoritetaan KTA:lla.

Vapaa rinnastetaan työssäoloon vuosiloman ansainnassa.

Paikallisen sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan työehtosopimuksen 51 §:n määräyksiä.

Liite 1 b: Joustava työaikajärjestelmä

Paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa sopien (51 §) voidaan ottaa käyttöön joustavan työajan malli ja / tai vuosivapaajärjestelmä seuraavassa esitetyllä tavalla. Paikallinen sopimus on toimitettava tiedoksi Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:lle ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:lle.

Työehtosopimusosapuolet arvioivat keskenään paikallisesti sovittujen mallien toimivuutta ja työehtosopimusmääräysten kehitystarpeita saatujen kokemusten perusteella

Joustava työaikajärjestelmä

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikaisen työsopimuksen muuttamisesta kuukausipalkkaiseksi joustavaksi työajaksi seuraavasti:

- peruspalkka on kuukausipalkka
- työvuoroluetteloon merkitään työajaksi vähintään 90 tuntia / kolmen viikon jaksossa tai 180 tuntia / kuuden viikon jaksossa, elleivät osapuolet sovi toisin
- työnantaja voi täydentää jakson työvuorolistaa enintään 120 tuntiin / kolme viikkoa tai 240 tuntiin / kuusi viikkoa
- työntekijä kuuluu työajan lyhennyksen tai vuosivapaan piiriin
- uudet työvuorot on ilmoitettava vähintään 72 tuntia ennen työvuoron alkua.

Työntekijä voi perustellusta syystä (työaikalaki 18.2 §) kieltäytyä ottamasta vastaan em. tavalla ilmoitettuja uusia työvuoroja. Mikäli työvuorolistan työaika on jäänyt vajaaksi työvuorosta kieltäytymisestä johtuen, työntekijä menettää 8 tuntia työajanlyhennysvapaata, kuitenkin vain sen kuukauden osalta jolloin kieltäytyminen / kieltäytymiset ovat tapahtuneet.

Työvuorolistaa voidaan täydentää myös vähintään 24 tuntia ennen työvuoron alkua, jolloin työntekijä voi kieltäytyä työvuorosta menettämättä työajanlyhennysvapaata. Työnantaja ja työntekijä voivat kertaluonteisesti sopia työvuorolistan täydentämisestä myös lyhyemmällä ilmoitusajalla.

Työnantaja selvittää pääluottamusmiehelle työvuoron ilmoittamista ja työvuorolistaan tehtäviä merkintöjä koskevat menettelytavat.

Työntekijä voi kieltäytyä tarjotusta työvuorosta menettämättä kuukausipalkkaa ja työajan lyhennystä, jos

- työehtosopimuksen lepoaikamääräykset eivät toteudu
- työntekijän kanssa on sovittu vapaasta
- työntekijällä on oikeus työehtosopimuksen 46 §:n mukaiseen vapaaseen
- työntekijä on poissa vuosiloman, sairauden, lapsen sairauden taikka perhevapaan vuoksi

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava kieltäytymisestä.

Työntekijän kieltäytyessä uusista työvuoroista, palkka ao. jaksolta maksetaan todellisten tehtyjen tuntien mukaan (sisältäen työaikaan rinnastettavat vapaat)

Joustavan työajan ollessa käytössä työehtosopimuksen 31 §:n 3. kohdan määräystä (hälytystyö) ei noudateta.

Paikallisen sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan työehtosopimuksen 51 §:n määräyksiä. Työnantaja ja työntekijä voivat irtisanoa joustavaa työaika koskevan työsopimusmääräyksen vähintään kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jonka jälkeen noudatetaan edeltävää työsopimusta.

Liite 2: Siirtotapauksia koskeva soveltamisohje

Siirrettäessä työntekijöitä tehtävästä toiseen noudatetaan seuraavia periaatteita, ellei muuta ole sovittu.

Siirrosta ja sen vaikutuksista työsuhteen ehtoihin on työnantajan annettava selvitys työntekijälle.

Työsuhteen ehtojen muuttuminen

Jos työ sopimuksessa on sovittu määrätystä työtehtävästä (työkohteesta), työnantaja ja työntekijä joko sopivat siirrosta ja siitä aiheutuvista muutoksista työsuhteen ehdoissa tai siirto toteutetaan työ sopimuslain mukaisin irtisanomisperustein, jolloin muutokset työsuhteen ehdoissa toteutetaan irtisanomisajan kuluttua.

Siirto työnjohto-oikeuden perusteella

Jos työ sopimuksella ei ole sovittu tietystä tehtävästä (työkohteesta), siirto tehtävästä toiseen toteutetaan työnjohto-oikeuden perusteella, jolloin siirto ja siitä johtuva palkan muutos voidaan toteuttaa irtisanomisaikaa noudattamatta.

Palkan muutos voidaan toteuttaa seuraavan kuun alusta lukien. Työ sopimuksen sisältö selvitetään työntekijän sitä vaatiessa käytettäessä työnjohto-oikeutta siirron perusteena.

Siirto taloudellisista ja tuotannollisista syistä

Tapauksissa, joissa siirto-oikeutta käytetään taloudellisista ja tuotannollisista tai niihin verrattavista syistä (Tsl 7 luku 3 §), noudatetaan palkkauksen muutoksissa irtisanomisaikaa, ellei toisin sovita.

Mikäli siirtotapauksissa työntekijälle aiheutuu pysyväisluonteisia olennaisia muutoksia esimerkiksi palkkaukseen, työaikaan, työhönsidonnaisuuteen tai työmatkaan, neuvotellaan muutoksista yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Olennaisena muutoksena ei ole esimerkiksi pidettävä yhden palkkaluokan muutosta. Siirtotapauksissa pyritään järjestämään palkkauksellisesti samantasoista työtä.

Siirto työntekijän pyynnöstä

Jos työntekijä itse haluaa siirtyä toiseen tehtävään, sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken uudessa tehtävässä noudatettavista ehdoista.

Tilapäiset siirrot

Tilapäisissä siirroissa, kuten esimerkiksi lyhytaikaisissa vuosi- ja sairausloman sijaissuoksissa, palkkaa ei alenneta.

Liite 3: Soveltamisohje jakson keskeyttämisestä

JAKSON KESKEYTYMINEN JA YLITYÖ

Työntekijän työvuorolista on kolmiviikkoisjaksolla:

ma	ti	ke	to	pe	la	su	
v	18/06	18/06	v	v	6/18	6/18	1. vko
v	v	18/06	18/06	v	18/06	18/06	2. vko
v	v	18/06	18/06	v	v	v	3. vko

1. Työntekijä sairastuu kesken 120 tunnin jakson ja saa sairauslomaa 8 päivää. Jaksolla on
 - sairastunteja 48
 - työtunteja 72
 - jaksolla tunteja 120 = ei ylityötä
2. Työntekijä aloittaa vuosilomansa 3. viikolla. Jaksolla on
 - vuosilomatunteja 40 (= 6 lomapäivää á 6,7 tuntia)
 - työtunteja 96
 - tunteja yhteensä 136 = 16 tuntia ylityötä
3. Työntekijän vuosiloma on sovittu alkamaan jakson viimeisellä viikolla tiistaina. Hän kuitenkin sairastuu toisen viikon alussa ja saa sairauslomaa vuosiloman alkuun asti. Jaksolla on
 - työtunteja 48
 - sairastunteja 48
 - lomatunteja 34
 - tunteja yhteensä on 130 = 10 tuntia ylityötä
4. Työntekijän työsuhde alkaa jakson ensimmäisenä lauantaina. Jaksolla on
 - työvelvoitetunnit 93 (=16 kalenteripäivää)
 - työtunteja 96 = 3 tuntia ylityötä
5. Työntekijä on irtisanoutunut. Työsuhde päättyy jakson ensimmäisen viikon perjantaina. Jaksolla on
 - työvelvoitetunnit 33
 - työtunteja 24 =10 "alituntia"

Työnantajalla on oikeus ko. jakson listaa laatiessaan laatia työntekijälle työvuoro, joka kattaa kyseiset "alitunnit".

Sama oikeus on myös niissä tapauksissa, joissa listaan muodostuisi yli- tai alitunteja listoja laadittaessa tiedossa olevan syyn vuoksi (vuosiloma tms.). Mikäli keskeytyvässä jaksossa on sovittu pidettäväksi jaksovapaata, käsitellään keskeytyksen ulkopuolelle jääneitä jaksovapaatunteja kuten työtunteja, kun jakson ylityötä lasketaan.

VAJAAN KUUKAUDEN PALKKA JA TYÖVELVOITE

Työsuhde kestänyt (kalenteripäivää)	Työsuhteen mukainen kerroin	Työvelvoite tuntia
1	1	7
2	2	13
3	3	20
4	4	27
5	5	33
6	6	40
7	6	40
8	7	47
9	8	53
10	9	60
11	10	67
12	11	73
13	12	80
14	12	80
15	13	87
16	14	93
17	15	100
18	16	107
19	17	113
20	18	120
21	18	120
22	19	
23	20	
24	21	
25	22	
26	23	
27	24	
28	24	
29	25	
30	26	
31	26	

Esim. Kuukausipalkka 1 602 euroa, työsuhteen kesto **13 päivää** ja työsuhteen mukainen kerroin 12.

$$1\ 602 : 26 \times 12 = 739,38 \text{ euroa}$$

Liite 4: Lomapalkkasopimus 2005

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

Allekirjoittaneet keskusliitot ovat vuosilomalain (162/2005) 30 §:n nojalla tehneet vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta seuraavan työehtosopimuksen:

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin, jos yritys on jäsenenä sellaisessa työnantajaliitossa, joka on ollut Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsen 31.12.2004. Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijää metsä- ja uittotyössä tai lastaus- ja purkaustyössä eikä työntekijää sellaisella alalla, jolla vuosilomapalkkaa ja loman korvausta laskettaessa ja maksettaessa noudatetaan tämän sopimuksen allekirjoitusaikana rakennusalan työntekijäin vuosilomia koskevia työehtosopimuksia.

Edellä todettu soveltamisalan rajausta ei estä jäsenliittoja siinä tarkoitettujen sopimusalojen osalta ja muita Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja liittymästä tähän sopimukseen.

Yrityksessä, joka liittyy edellä tarkoitettuun työnantajaliiton jäseneksi kesken lomanmääräytymisvuotta, tulee sopimus voimaan liittymistä seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

1) Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

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.

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin

kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

3 § Työssäolon veroinen aika

Vuosiloman pituutta määrättäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry.:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

4 § Voimaantulo

Tällä sopimuksella kumotaan Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n syyskuun 10. päivänä 1990 tekemä lomapalkkasopimus.

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä huhtikuuta 2005 siten, että sopimusta sovelletaan voimassaoloajalta ansaittuun vuosilomaan, lomapalkkaan ja lomakorvaukseen.

Sopimus voidaan irtisanoa päättymään vuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Irtisanominen on tällöin toimitettava viimeistään syyskuun loppuun mennessä.

Tämä sopimus sitoo kaikkia niitä sopimuksen 1 §:ssä tarkoitettuja Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja ja SAK:n jäsenliittoja, jotka eivät ennen toukokuun 1. päivää 2005 ole ilmoittaneet sopijapuolina oleville keskusliitoille jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi Mikko Nyysölä Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

Liite 5: Palkanmaksun soveltamisohje

Alkukuun palkanmaksupäivänä maksetaan:

* edellisen kuukauden loppuosan (16 – viimeinen päivä) peruspalkka (kuukausipalkkaiselle edellisen kuukauden loppukuun palkka ja tuntipalkkaiselle edellisen kuukauden loppuosan toteutuneet tunnit)

* saman ajanjakson ilta- ja yötyölisät, sunnuntaikorvaukset ja muut mahdolliset korvaukset.

Loppukuun palkanmaksupäivänä maksetaan:

* kyseisen kuukauden alkuosan (1 -15 päivä) peruspalkka (kuukausipalkkaiselle puolen kuun palkka ja tuntipalkkaiselle uukauden alkuosan toteutuneet tunnit)

* saman ajanjakson ilta- ja yötyölisät, sunnuntaikorvaukset ja muut mahdolliset korvaukset.

Liite 6: Työsopimus

TYÖSOPIMUS

Työsopimuksen tekijät

Työnantaja _____

Työntekijä _____

Henkilötunnus _____

Osoite _____

Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään vartioimisliikkeen toimialaan kuuluvaa työnantajan osoittamaa työtä yllä mainitulle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena seuraavin ehdoin:

Työsopimuksen voimassaolo

Työsuhteen alkamispäivä: _____

Työsuhde on voimassa:

- toistaiseksi
- määräajan, arvioitu kestoaika _____

Määräaikaisuuden peruste: _____

Työnsuorittamispaikka

Työaika ja palkkausmuoto sekä lisä- ja ylityö

- kuukausipalkkainen, 120 h/3 viikossa
- tuntipalkkainen (osa-aikainen), alle 112 h 30 min/3 viikossa
Vähimmäistyöaika _____ tuntia/3 viikossa
- erikseen työhön kutsuttava tuntipalkkainen (työvoimareservi)

Lisä- ja ylityön teettämässä ja korvaamisessa noudatetaan lain ja työehtosopimuksen määräyksiä.

Palkkaus

Työntekijän palkka työsuhteen alkaessa määräytyy seuraavasti:

Tasopalkka:

Paikkakuntaluokka:

I-taso _____

__ A = pääkaupunkiseutu

II-taso _____

__ B = muu Suomi

III-taso _____

IV-taso _____

IV A-taso _____

V-taso _____

Henkilökohtainen palkan osa _____

Perusteet: _____

Henkilökohtainen palkka (jos sovittu): _____

Muu palkka perusteineen: _____

Kokonaispalkka: _____ euroa/kk _____ euroa/tunti

Lait, työehtosopimus, muut ohjeet ja määräykset

Työsuhteessa noudatetaan molemmiin puolin työaika-, vuosiloma-, irtisanomisaika-, palkka- ja muiden työehtojen osalta voimassa olevia lakeja, vartioimisliikkeitä koskevaa työehtosopimusta, siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole sovittu työntekijälle paremmista ehdoista sekä vartijan ohjeita sekä muita asianmukaisesti annettuja sisäisiä ohjeita ja määräyksiä.

Muut ehdot

(esim. koeaika TSL 1 luku 4 §, luontoisedut, lomajärjestelyt, harjoittelu-aika yms.)

Salassapitovelvollisuus

Työntekijä sitoutuu olemaan ilmaisematta tietoja vartiointikohteen turvallisuusjärjestelystä, vartiointi-toimeksiannon osapuolten liike- tai ammattisalaisuutta taikka yksityisen henkilön henkilökohtaisista asioista. Salassapitovelvollisuus ei koske tietojen antamista valvonta-viranomaiselle, syyttäjä- tai poliisiviranomaiselle rikoksen selvittämistä varten eikä viranomaiselle, jolla erikoissäännöksen nojalla on oikeus saada näitä tietoja.

Koulutus

Työntekijä sitoutuu osallistumaan kaikkien työnantajan osoittamaan ammatilliseen koulutukseen. Perusteeton koulutuksesta kieltäytyminen katsotaan työstä kieltäytymiseksi.

Vartijan peruskurssin vaikutus työsuhteeseen, työsuhteen purku, lopputilin saamisen edellytykset

Työntekijän osallistuessa yksityisistä turvallisuuspalveluista annetun lain edellyttämälle vartijan peruskurssille (60 tunnin osio), hän sitoutuu kurssin hyväksytysti suoritettuaan olemaan työnantajan palveluksessa vähintään _____ kuukautta (enintään 4 kuukautta) kurssin suorittamisesta lukien. Mikäli työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä ennen mainittua aikaa, työnantaja voi periä työntekijältä työnantajalle kurssista aiheutuneet kustannukset samassa suhteessa kuin neljän kuukauden ajasta on kulumatta. Työnantajan suorittamat kustannukset ovat _____ euroa.

Mikäli viranomainen peruuttaa työntekijän vartijaksi hyväksymisen, voi se olla peruste työsopimuksen päättämiseksi.

Työsuhteen päättyessä on aina lopputilin maksamisen edellytyksenä, että työntekijä palauttaa työnantajan hänelle luovuttamat puvun, varusteet, laitteet ja toimikortin (tes 36 §).

Päiväys ja allekirjoitus

Tätä sopimusta on tehty kaksi (2) samansanaista kappaletta, yksi annetaan työntekijälle ja yksi jää työnantajalle.

Paikka _____ Aika _____

työnantaja

työntekijä

Liite 7: Henkilökohtainen palkanseurantalomake

HENKILÖKOHTAINEN PALKANSEURANTALOMAKE

Osapuolet

Työnantaja _____

Työntekijä _____

Työaika ja palkkausmuoto

- 120 h/3 viikossa Kuukausipalkka
- alle 112 h 30 min./3 viikossa (osa-aikainen) Tuntipalkka
Vähimmäistyöaika _____ tuntia/3 viikossa
- erikseen työhön kutsuttava tuntipalkkainen (työvoimareservi)

Palkkaus

Palkan määräytyminen

Tasopalkka: I-taso _____
II-taso _____
III-taso _____
IV-taso _____
IV A-taso _____
V-taso _____

Palvelusaikalisä: _____

Työsuhteen alkamispäivä _____

2 vuotta _____ pvm _____

7 vuotta " _____ pvm _____

Henkilökohtainen palkan osa _____

Muu lisä: _____

Perusteet: _____

Kokonaispalkka: _____ euroa/kk _____ euroa/tunti

Allekirjoitukset

työnantaja

työntekijä

Liite 8: Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli

TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen uuden toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen.

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

Työllistymishjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymishjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhis-

toriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työ sopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisten tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovitattaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttelämättä ja pyydetessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

Liite 9: Erimielisyyssmuistio
ERIMIELISYYSMUISTIO (malli)

YRITYKSEN NIMI:

Osoite ja puhelinnumero:

TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJA:

Yhteystiedot:

TYÖNANTAJAN EDUSTAJA:

Yhteystiedot:

ERIMIELISYYSSASIA:

NEUVOTTELUT (aika, paikka, läsnäolijat, yms.):

TYÖNTEKIJÄPUOLEN KANTA:

Vaatus:

TYÖNANTAJAPUOLEN KANTA:

Vaatus:

LIITTEET (pöytäkirjat, todisteet, yms. asiaan liittyvä aineisto):

Erimielisyysmuistioita laaditaan kaksi (2) kappaletta. Työnantajan edustaja toimittaa oman kappaleensa Palvelualojen työnantajat PALTAan ja työntekijöiden edustaja oman kappaleensa Palvelualojen ammattiliittoon.

____ / ____ / 20____ -----

Työnantajan edustaja

Työntekijöiden edustaja

Liite 10: TT-SAK Yleissopimus

TT-SAK YLEISSOPIMUS

1 luku YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK pyrkivät kumpikin itse ja omien jäsenjärjestöjensä keskuudessa sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

Sopijapuolet pyrkivät kehittämään näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksikäyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

TT:n tai SAK:n esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä. Järjestöt myötävaikuttavat alakohtaisten työehtosopimusten syntymiseen sääntöjensä mukaisessa järjestyksessä.

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

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenliittojen jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio-yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (725/78) sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasiassa annettua lakia (131/73) ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta (954/73), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 luku

YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

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

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (743/78) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytketään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhönottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemia pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

Pääluottamusmiehen valitsemisen lisäksi ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että edellä mainittu luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaalijajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työläinsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös

osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Neuvottelujärjestys

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

Työsuhteeseensa liittyvä asia työntekijän tulee selvittää esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaavan yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa näin saada selvitettyksi, voi edellä mainittu luottamusmies siirtää sen päaluottamusmiehelle.

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on työehtosopimukseen sidotuilla liitoilla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

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

Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

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

Toimikunta

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon työpaikan laatu, laajuus ja työntekijöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta.

Soveltamisalan rajoitus

Tämän sopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun työpaikassa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Sen sijasta, mitä edellisessä virkkeessä on määrätty, on työsuojeluvaltuutettu valittava vastaavasti, kun työntekijöiden lukumäärä on vähintään 10.

3.3 Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 luku

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulle luottamusmiehelle kuin pääluottamusmiehelle, työsuojeluasiamiehelle sekä muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.

Arvioitaessa vapautuksen tarvetta on huomiota kiinnitettävä muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen sekä tehtävien määrään.

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtäväänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

Ellei työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole muuta sovittu, lasketaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö 1.4.1986 voimaan tulleiden toimialakohtaisten kerrointen mukaan. Vapautus on kuitenkin aina vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana.

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytettävä keskituntiansio sovitaan alakohtaisesti, ellei ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla ole liittojen kesken sovittu.

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Liikkeen luovutus (Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja (Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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

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

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

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmieheshdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutetuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset (Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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

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

4.4 Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

5 luku

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada TT:n neljännesvuositilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi TT:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

Jos alalla tai työpaikalla ei ole edellä edellytetyn sisältöistä palkkatilastoa, on pääluottamusmiehelle annettavista palkkatiedoista sovittava erikseen.

Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimestä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta sekä työsuhteen alkamisajasta, ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä.

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnointelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista alirakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/96) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkyvät.

Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavissa olevista muutoksista.

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäkymistä henkilöstölle tai sen edustajalle käyttäen apuna sitä selvittäviä tunnuslukuja.

Yrityksessä henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä yrityksen toiminta- ja henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon.

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 luku

HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

7 luku KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

7.2 Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelvat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestävälle kurssille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käypänsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

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

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

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

7.5 Sosiaaliset edut

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

8 luku ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1 Yleistä

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

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

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

Alihankintaa tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

8.2 Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista, kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee

työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

8.3 Vuokratyövoima

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

Työvoiman vuokraus on epätertettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisen pidemmän ajan.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydetessä selvittää pääluoattamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

9 luku SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.1997 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Keskusliittojen jäsenliitot voivat työehtosopimuksin sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvaa koskevia sopimusmääräyksiä. Toisin sovittaessa on siitä ilmoitettava keskusliitoille.

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Tapani Kahri

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

Liite 11: Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT-SAK)

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK)

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske

1. merimieslaissa (423/78),
2. ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

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

1. Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
2. Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia.
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.
4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella.
5. Työsopimuslain 7:5 ja 7:7 - 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

Edellä tarkoitettuja sopimuksen ulkopuolelle jääviä tapauksia koskevat riidat käsitellään työsopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

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

Työ sopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työ sopimuslain 9:1 - 2 §:n ja 9:4 - 5 §:n menettelytapasääntöksiä.

Sopimuksen I, III ja IV luvun menettelytapamääräyksiä noudatetaan kuitenkin myös irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

2 § Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

Määräys vastaa työ sopimuslain 7:1 - 2 §:ää, joissa on määritelty työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.

Työ sopimuslain 7:2.2 §:ssä on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

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

Asiallinen ja painava syy -käsitteen sisältöä on edellä pyritty täsmentämään luettelemalla eräitä esimerkkejä sellaisista tapauksista, joissa työsuhteen päättäminen irtisanomalla voi sopimuksen mukaan olla sallittua.

Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työ sopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työ sopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

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

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista.

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

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (452/1950) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kesto aikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuus aikaa.

Määräajan laskeminen

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

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

ESIMERKKI 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 13., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.

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

ESIMERKKI 2

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

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

Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työ sopimus

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

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomis-aikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuitausoikeuden rajoituksista.

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

Soveltamisohje

Sopimuskohdan tarkoittamissa rikkomustapauksissa on kysymys toisen sopimuspuolen laiminlyönnistä. Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa alakohtaisen työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräysten mukaisesti.

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

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjalli- sesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irti- sanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 § Soveltamisala

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta syyistä tapahtuvassa irtisanomisessa tämän luvun määräyksiä.

8 § Irtisanomisen toimittaminen

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

9 § Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 § Tuomioistuinkäsittely

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

11 § Välimesmenettely

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

12 § Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

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

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

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu. Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään työsopimuslain 13:5 §:ssä.

Soveltamisohje

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

15 § Ennakkoselvitys

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

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

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 16 §:n 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

Edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työntöon este

johdetaan työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisai-kaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoo työsopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

ESIMERKKI:

Työnantajan annettua 2.4.2001 lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2001 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

Lomautus ja lyhennetty työaika

Lomauttamismenettelyyn liittyvät määräykset koskevat sekä varsinaista lomautusta (työnteon keskeyttäminen kokonaan) että ns. kollektiivista siirtymistä lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä ennakkoselvityksestä ja lomautusilmoitusajasta noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu.

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovitutuja kanneaikoja.

Soveltamisohje

Määräyksellä ei ole kumottu vuonna 1997 tehdyn TT-SAK yleissopimuksen määräyksiä. Näin ollen mainitussa sopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos työnantajalla on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

19 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan kääntynyt työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoi-

na. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönsoitukset.

20 § Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2001 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jossa SAK:ta ovat edustaneet osastopäällikkö Kirsti Palanko-Laaka ja vastaava lakimies Jorma Rusanen sekä TT:tä varatuomari Hannu Rautiainen ja varatuomari Ismo Äijö.

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Johannes Koroma

Seppo Riski

Lasse Laatonen

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

Palvelualojen ammattiliitto PAM

Jäsenyys ja liittyminen

030 100 600

Jäsenten työsuhdeasiat

030 100 620

www.pam.fi, www.pam.fi/liity

Palvelualojen työnantajat PALTA

Vaihde

020 595 5000

info@palta.fi, www.palta.fi