

Teknolohiateollisuuden sähköalan  
työntekijöiden

TYÖEHTOSOPIMUS

1.11.2013-31.10.2016

ISBN 978-952-5998-54-2

<b>TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN SÄHKÖALAN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....</b>	<b>13</b>
<b>AJANKOHTAISTA .....</b>	<b>22</b>
<b>I YLEISIÄ SOPIMUSMÄÄRÄYKSIÄ.....</b>	<b>27</b>
1 SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA .....	27
2 SOPIMUKSEN SITOVUUS JA NOUDATTAMIS- VELVOLLISUUS .....	28
3 TYÖRAUHAVELVOITE .....	29
4 ENNAKKOILMOITUS TYÖTAISTELUISTA.....	29
5 PERUSOIKEUDET .....	29
6 TYÖNJOHTO-OIKEUS .....	29
7 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO.....	29
<b>II PALKKAUS.....</b>	<b>31</b>
8 TYÖNVAATIVUUS JA TYÖKOHTAINEN PALKANOSUUS .....	31
8.1 Työnvaativuus.....	31
8.2 Työkohtainen palkanosuus .....	36
9 PÄTEVYYS JA HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSUUS .....	37
9.1 Pätevyys .....	37
9.2 Henkilökohtainen palkanosuus .....	37
10 ALLE 18-VUOTIAAT TYÖNTEKIJÄT, OPISKELIJAT, HARJOITTELIJAT JA TYÖRAJOITTEISET .....	38
10.1 Alle 18-vuotiaat työntekijät, opiskelijat ja harjoittelijat.....	38
10.2 Työrajoitteiset.....	39

11	TYÖNTEKIJÄN PALKKA.....	39
	11.1 Työntekijän peruspalkka .....	39
	11.2 Käytettävät palkkaustavat.....	39
	11.3 Aika- ja suorituspalkkojen kehityksen vertailu ...	42
12	TYÖNTUTKIMUKSET .....	42
13	AIKA- JA SUORITUSPALKKOJA TÄYDENTÄVÄT TULOSPALKKIOT .....	43
	13.1 Tulospalkkiojärjestelmän laatiminen ja käyttöönotto .....	43
	13.2 Tulospalkkion käsittely palkkahallinnossa.....	44
14	ERILLISET LISÄT JA PALKKIOT .....	44
	14.1 Tilapäinen poikkeama työolosuhteissa .....	44
	14.2 Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus .....	44
	14.3 Vuorotyölisät .....	45
	14.4 Ilta- ja yötyölisät .....	46
	14.5 Palvelusvuosilisä.....	46
	14.6 Ammattitutkintopalkkiot.....	48
15	TUNTIPALKKAISEN TYÖNTEKIJÄN KESKITUNTIANSIO.....	48
	15.1 Keskituntiansion käyttö ja laskeminen .....	48
	15.2 Keskituntiansion käyttöajankohdat .....	49
	15.3 Uusi työntekijä ja eräät muut erityistilanteet.....	50
16	PALKANMÄÄRITYSJAKSO JA SEN MUUTTAMINEN .	50
17	KUUKAUSIPALKKAA KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET.....	50
	17.1 Ansionmenetyksen korvaaminen.....	50
	17.2 Eräiden korvausten kuukausipalkkajakaja .....	51
	17.3 Osa-ajan palkka .....	51
	17.4 Osa-aikatyö.....	51
18	PALKAN MAKSAMINEN .....	52

### **III TYÖAIKA JA VUOSILOMA ..... 52**

19 SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA .....	52
19.1 Säännöllisen työajan pituus .....	52
19.2 Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä	54
19.3 Työajan tasaamislisät ja niiden maksaminen ....	55
19.4 Työtuntijärjestelmä .....	56
19.5 Työaikamuodon muutokset .....	57
19.6 Yleisiä määräyksiä työajan järjestämisestä .....	57
19.7 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien .....	58
19.8 Työaikapankki .....	59
20 SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTYMINEN JA SUNNUNTAITYÖ .....	61
20.1 Vuorokautinen ylityö .....	61
20.2 Viikoittainen ylityö .....	61
20.3 Ylityön enimmäismäärät .....	62
20.4 Lisätyö .....	62
20.5 Vapaapäivänä tehdyn työn korvaaminen (TES-ylityö) .....	63
20.6 Paikallisesti sovittava ylityölisä (yksi ylityökäsitelisä)	64
20.7 Vuorotyölisä ylityöajalta .....	65
20.8 Sunnuntaityö .....	65
20.9 Pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona tehty työ .....	65
20.10 Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen ja sen korvaaminen .....	66
20.11 Hälytysluontoinen työ .....	67
20.12 Varallaolo .....	68
21 VUOSILOMA .....	68
21.1 Vuosiloman pituus ja antaminen .....	68
21.2 Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus (koskee 14 työpäivän ansaintasäännön piirissä olevia) .....	69
21.3 Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka ja lomakorvaus .....	71
21.4 Vuosilomapalkan maksaminen .....	72
21.5 Lomaraha .....	72

## **IV TYÖKOMENNUKSET JA KORVAUKSET ..... 74**

22	TYÖSKENTELEY VARSINAISEN TYÖPAIKAN ULKOPUOLELLA.....	74
22.1	Varsinaisen työpaikan määritelmä .....	74
22.2	Matkustamisvelvollisuus ja työkomennuksesta ilmoittaminen.....	74
22.3	Työmatkan ja matkavuorokauden alkaminen ja päättyminen.....	74
22.4	Työkomennuksesta aiheutuvien kustannusten kor- vaaminen .....	75
22.5	Asunnon hankkiminen.....	78
22.6	Erikoismääräyksiä.....	78
22.7	Työ ulkomailla .....	80
22.8	Eräät poikkeusmääräykset.....	80
22.9	Paikallinen sopiminen .....	81
23	ARKIPYHÄKORVAUS SEKÄ MUITA KORVAUKSIA JA ETUJA.....	81
23.1	Korvattavat arkipyhät .....	81
23.2	Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytykset..	81
23.3	Muita korvauksia ja etuja .....	82

## **V TYÖTURVALLISUUS JA TYÖSUOJELU ..... 84**

24	YLEISET TYÖTURVALLISUUSMÄÄRÄYKSET.....	84
25	HENKILÖNSUOJAIMET JA SUOJAVAATETUS.....	84
26	TYÖTERVEYSHUOLTO .....	85
26.1	Tyky-toiminta .....	85
27	TYÖSUOJELUA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET .....	86
27.1	Työsuojeluyhteistoiminnan järjestäminen .....	86
27.2	Toimikunta ja muut yhteistoimintaelimet .....	86
27.3	Työsuojeluhenkilöstön tehtävät.....	87
27.4	Koulutustarve ja säädösten hankkiminen .....	87

28	TYÖSUOJELUVALTUUTETUN JA TYÖSUOJELUASIAMIEHEN TOIMINTAEDELLYTYKSET .....	88
28.1	Vapautus työstä .....	88
28.3.	Toimitilat .....	91
29	HENKILÖSTÖN EDUSTUSTEHTÄVÄN HOITAMISEN VAIKUTUKSET TYÖSUHTEESEEN, TYÖTEHTÄVIIN JA PALKKAAN .....	91
30	TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TYÖSUHDETURVA....	92
30.1.	Työsopimuksen irtisanominen ja työsuojeluvaltuutetun lomauttaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä.....	92
30.2	Työsopimuksen irtisanominen työsuojeluvaltuutetun henkilöstä johtuvasta syystä .....	93
30.3	Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena käsitteleminen .....	93
30.4	Työsuojeluvaltuutetun ehdokas- ja jälkisuoja....	93
30.5	Korvaukset.....	94
30.6	Varamiehet.....	94

## **VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET..... 94**

31	TYÖKYVYTTÖMYYS, ÄITIYS- JA ISYYSVAPAA SEKÄ TILAPÄINEN HOITOVAPAA .....	95
31.1	Työkyvyttömyys.....	95
31.2	Äitiys- ja isyysvapaa.....	101
31.3	Lapsen sairastuminen.....	102
31.4	Sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta tehtävät vähennykset .....	104
32	LÄÄKÄRINTARKASTUKSET .....	105
32.1	Ansionmenetyksen korvaaminen lakisääteisen lääkärintarkastuksen ajalta .....	105
32.2	Ansionmenetyksen korvaaminen muiden lääkärintarkastusten ajalta.....	105
32.3	Työhöntulotarkastus.....	108
32.4	Korvausperuste ja vähennykset.....	108

<b>VII</b>	<b>TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN.....</b>	<b>109</b>
33	SOVELTAMISALA .....	109
34	TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖN-TEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ.....	110
	34.1 Lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä.....	110
	34.2 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.....	110
	34.3 Purkamisen ja purkautuneena käsittelemisen perusteet .....	110
35	TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ .....	111
	35.1 Irtisanomisen perusteet.....	111
	35.2 Työvoiman vähentämisjärjestys .....	111
	35.3 Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus.....	111
	35.4 Työntekijän takaisin ottaminen.....	111
36	TYÖLLISTYMISSVAPAA.....	112
	36.1 Työllistymisvapaaan tarkoitus .....	112
	36.2 Työllistymisvapaaan pituus .....	112
	36.3. Työllistymisvapaaan käyttäminen .....	113
37	TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ .....	113
	37.1 Lomauttamisen perusteet .....	113
	37.2 Työvoiman vähentämisjärjestys.....	114
	37.3 Lomautusilmoitusaika .....	114



37.4	Lyhennetty työaika .....	114
37.5	Paikallinen sopiminen .....	114
37.6	Lomautuksen siirtäminen .....	114
37.7	Lomautuksen keskeyttäminen .....	114
37.8	Muu työ lomautusaikana .....	114
37.9	Työsuhteen päättyminen lomautuksen aikana .....	115
38	TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISAJAT JA TYÖSUH- TEEN KESTOAJAN MÄÄRÄYTYMINEN .....	116
38.1	Irtisanomisajat.....	116
38.2	Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen .....	117
38.3	Työsuhteen kestoajan määräytyminen .....	117
38.4	Määräajan laskeminen .....	118
39	TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISMENETTELY .....	118
39.1	Irtisanomisperusteeseen vetoaminen .....	118
39.2	Työntekijän kuuleminen .....	119
39.3	Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä .....	119
39.4	Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen.....	119
39.5	Työnantajan ilmoitusvelvollisuus työvoima- toimistolle .....	120
39.6	Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä ...	120
40	NEUVOTTELUMENETTELY TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ VÄHENNETTÄESSÄ .....	120
41	KORVAUKSET TYÖSOPIMUKSEN PERUSTEETTO- MASTA PÄÄTTÄMISESTÄ JA TYÖNTEKIJÄN PERUSTEETTOMASTA LOMAUTTAMISESTA.....	122
41.1	Korvausten määräytyminen .....	122
41.2	Yhden korvauksen periaate ja korvauksen suhde hyvityssakkoon.....	122
41.3	Menettelytapamääräysten rikkominen .....	122

42	TOIMIVALTAINEN TUOMIOISTUIN JA KANNEAIKA.....	123
<b>VIII</b>	<b>LUOTTAMUSMIEHET, PAIKALLINEN SOPIMINEN JA ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN .....</b>	<b>123</b>
<b>43</b>	<b>LUOTTAMUSMIEHET .....</b>	<b>124</b>
43.1	Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus.....	124
43.2	Luottamusmiehen asema.....	124
43.3	Luottamusmieskelpoisuus ja luottamusmiehen valitseminen .....	124
43.4	Luottamusmiehen toimintaedellytykset.....	127
43.5	Luottamusmiestehtävän hoitamisen vaikutukset työsuhteeseen, työtehtäviin ja palkkaan .....	132
43.6	Luottamusmiehen työsuhdeturva .....	133
44	PAIKALLINEN SOPIMINEN .....	135
44.1	Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen .....	135
44.2	Paikallisen sopimisen osapuolet.....	135
44.3	Paikallisen sopimuksen sitovuus .....	136
44.4	Paikallisen sopimuksen muoto ja kestoaika.....	136
44.5	Paikallisen sopimuksen jälkivaikutus .....	136
45	ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN .....	137
45.1	Neuvotteluvollisuus ja painostuskielto.....	137
45.2	Paikallinen neuvottelujärjestys.....	137
45.3	Liittojen myötävaikutus.....	138
45.4	Erimielisyysmuistio ja työtuomioistuin.....	138
<b>IX</b>	<b>ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ JA MUITA ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ .....</b>	<b>138</b>
46	ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ .....	139
46.1	Alihankinta .....	139
46.2	Vuokratyövoima .....	139
46.3	Ulkopuolisesta työvoimasta tiedottaminen.....	141
46.4	Tilaaajan vastuu ja selvitysten hankkiminen .....	141

46.5	Kokoontuminen työpaikalla .....	141
46.6	Tiedotustoiminta.....	142
46.7	Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen .	143
47	KOULUTUS .....	143
47.1	Ammatillinen koulutus .....	143
47.2	Yhteinen koulutus .....	143
47.3	Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat .....	144
	Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen .....	147
	Sähkötyöturvallisuus.....	153
	Asiahakemisto .....	154



## TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN SÄHKÖALAN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 31.10.2013, täydennetty 28.2.2014

Paikka Teknologiateollisuus ry, Helsinki

Läsnä **Teknologiateollisuus ry** **Sähköalojen  
ammattiliitto ry**

Risto Alanko  
Pekka Kärkkäinen  
Aki Sundell  
Tero Tuominen

Martti Alakoski  
Tero Heiniluoma  
Sauli Väntti  
Mikko Korpinen  
Markku Kemppainen  
Heikki Aitonurmi  
Niilo Ojala  
Kari Vinnari

### 1

#### **Työehtosopimuksen allekirjoittaminen**

Todettiin, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu 23.10.2013 saavutetun neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus. Samalla todettiin, että voimassa oleva 4.11.2011 allekirjoitettu työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa 31.10.2013. Nyt allekirjoitettu työehtosopimus tulee voimaan 1.11.2013.

Tämä työehtosopimus on tehty keskusjärjestöjen välillä 30.8.2013 solmitun työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesti.

#### **1 a (täydennys 28.2.2014)**

#### **Työehtosopimuksen allekirjoittaminen tes-rakenteen ja ulkoasun kehittämistyön jälkeen**

Todettiin, että liitot ovat tämän työehtosopimuksen allekirjoittamisen jälkeen uudistaneet työehtosopimuksen rakenteen ja ulkoasun. Uudistuksella ei ole muutettu 1.11.2013 voimaan astuneen työehtosopimuksen sisältöä tai vakiintuneita tulkintoja.

Tällä päivämäärällä (28.2.2014) liitot ovat allekirjoittaneet edellä olevan mukaisesti uudistetun työehtosopimuksen.

## **2**

### **Palkat**

#### **A. Palkkojen tarkistaminen**

##### **Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus**

###### ***Vuosi 2013***

###### *Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista*

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

###### *Paikallinen palkkaratkaisu*

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa. Sähköalan pääluottamusmiehelle on myös varattava tilaisuus olla mukana asiaa käsittelemässä ja sopimassa. Sopimus tulee tehdä kirjallisesti 30.11.2013 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Mikäli yhdenmukaista paikallista palkkaratkaisua ei eri osapuolten välillä saavuteta, sähköalan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden palkkaratkaisu sovitaan työnantajan ja sähköalan pääluottamusmiehen välillä 30.11.2013 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkankorotusten ajankohta on sama kuin työpaikkakohtaisessa ratkaisussa. Mikäli sähköalan palkkaratkaisun käsittelyaika on jatkettu, palkankorotusten ajankohta on sähköalan palkkaratkaisussa sovitun mukainen. Sähköalan palkkaratkaisun korotusten kustannusvaikutus on lähtökohtaisesti työpaikkakohtaisen rat-

kaisun tasoinen. Mikäli osapuolet eivät pääse yksimielisyyteen palkkaratkaisusta käsittelylle varatun ajan puitteissa, voi jompikumpi osapuoli pyytää liittojen apua palkkaratkaisun tavoitteiksi asetettujen periaatteiden mukaiseen ratkaisuun pääsemiseksi.

#### *Yleiskorotuksen toteutustapa ellei paikallista palkkaratkaisua*

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 12 senttiä/tunti tai 20 euroa/kuukausi suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

### **Vuosi 2014**

#### *Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista*

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu, joka on yhdenmukainen työpaikan kaikkia työntekijöitä koskien. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittämistä työpaikalla.

#### *Paikallinen palkkaratkaisu*

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa. Sähköalan pääluottamusmiehelle on myös varattava tilaisuus olla mukana asiaa käsittelemässä ja sopimassa. Sopimus tulee tehdä kirjallisesti 31.10.2014 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Mikäli yhdenmukaista paikallista palkkaratkaisua ei eri osapuolten välillä saavuteta, sähköalan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden palkkaratkaisu sovitaan työnantajan ja sähköalan pääluottamusmiehen välillä 31.10.2014 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkankorotusten ajankohta on sama kuin työpaikkakohtaisessa ratkaisussa. Mikäli sähköalan palkkaratkaisun käsittelyaikaa on

jatkettu, palkankorotusten ajankohta on sähköalan palkkaratkaisussa sovittu mukainen. Sähköalan palkkaratkaisun korotusten kustannusvaikutus on lähtökohtaisesti työpaikkakohtaisen ratkaisun tasoinen. Mikäli osapuolet eivät pääse yksimielisyyteen palkkaratkaisusta käsittelylle varatun ajan puitteissa, voi jompikumpi osapuoli pyytää liittojen apua palkkaratkaisun tavoitteiksi asetettujen periaatteiden mukaiseen ratkaisuun pääsemiseksi.

### *Yleiskorotuksen toteutustapa ellei paikallista palkkaratkaisua*

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 0,4 %:n suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

## **B. Aikapalkat**

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

## **C. Suorituspalkat**

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

## **D. Palkkaperusteiden korotus**

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

## **E. Henkilökohtainen palkanosuus**

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

## **F. Keskituntiansion korotus**

Käytettäessä keskituntiansiota palkankorotuksen voimaantulon jälkeen on keskituntiansiota korotettava siten, että siinä tulee huomioon otetuksi palkankorotus siltä osin kuin tämä ei keskituntiansioon sisälly.



### 3

#### **Suorituspalkan soveltaminen eräissä tapauksissa**

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

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

### 4

#### **Kannustaminen ammattitutkintojen suorituksiin**

Liitot ovat työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä todenneet työntekijöiden suorittamien sopimusalan ammatti- ja erikoisammattitutkintojen olevan hyvänä apuna varmistettaessa työntekijöiden ammatillista osaamista, joka on eräs keskeinen kilpailukykyä tukeva asia.

Liitot suosittelevat, että sekä työnantajat että luottamusmiehet kannustaisivat työpaikan työntekijöitä suorittamaan ammatti- ja erikoisammattitutkintoja.

Oman ammattitaitonsa kohottaminen on työntekijän edun mukaista. Työllistyminen varmistuu, mahdollisuudet siirtyä yrityksen sisällä vaativampaan ja paremmin palkattuun työhön lisääntyvät ja pätevyyden kohoaminen mahdollistaa henkilökohtaisen palkanosuuden kasvun.

Töiden ohjauksen periaatteena on se, että ammattitutkinnon suorittaneelle työntekijälle pyritään ohjaamaan hänen työsuorituksensa paranemisen myötä vaativampia töitä.

Paikallisesti selvitetään, kannustaako työpaikan palkkarakenne riittävästi ammatti ja erikoisammattitutkintojen suorituksiin.

### 5

#### **Aikapalkkaan liittyviä näkökohtia**

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

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

## **6**

### **Neuvottelujärjestys suhteessa muihin työehtosopimuksiin**

Silloin, kun luottamusmiehen tehtäviin liittyvä asia koskee yleisesti työpaikan työntekijöitä, on työntekijöiden edustajan päätöksenteko-oikeus työpaikan pääluottamusmiehellä. Jos työpaikan pääluottamusmies ei ole Sähköalojen ammattiliittoon kuuluvan ammattiosaston valitsema, on myös sähköalan pääluottamusmies kutsuttava mukaan neuvotteluihin, jotta sähköalan työntekijöiden näkemykset asiassa tulevat huomioon otetuiksi.

Vain sähköalan työntekijöitä koskevissa asioissa neuvottelut käydään neuvottelujärjestysmääräykset huomioon ottaen tämän sopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen kanssa.

## **7**

### **Työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen uudistamiseen liittyvät jatkotoimet**

Liitot asettavat työryhmän yhdessä Metallityöväen Liitto ry:n kanssa valmistelemaan kolmikantaisen ”Yhteistyösopimuksen” 31.3.2014 mennessä, toimeenpanemaan työehtosopimuksen uuden soveltamisalamääräyksen 31.12.2014 mennessä sekä ratkomaan asiantuntijaelimenä työehtosopimuskaudella mahdollisesti syntyviä sopimusrajaongelmia ja –kiistoja.

Edellä mainitussa Yhteistyösopimuksessa on kyse erinäisistä teknologiateollisuuden työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien Sähköliittoon järjestäytyneiden sähköalan työtä tekevien työntekijöiden asemaan ja edunvalvontaan liittyvistä kysymyksistä liittyen mm:

- yhteyshenkilön valitsemisoikeuteen
- yhteyshenkilön tehtäviin
- yhteyshenkilön toimintaedellytyksiin
- yhteyshenkilön erityisen työsuhteturvan tarpeeseen ja muotoon

- työpaikan pääluottamusmiehen ja yhteyshenkilön väliseen yhteistyöhön ja sen muotoihin
- työpaikan pääluottamusmiehen rooliin myös Sähköliittoon järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana sekä
- Sähköliiton ja/tai sen alayhdistyksen vastuuseen liiton tässä mainittujen jäsenten mahdollisista työtaistelutoimista

## 8

### **Liittojen välinen työryhmätyö**

Liittojen välille asetetaan työryhmä, jonka tehtävänä ovat seuraavat hankkeet:

- Palkkamääräyksien kehittäminen
- Työaikamääräyksien ja työaikajärjestelyjen kehittäminen, selvittely ja seuranta; Työehtosopimuksen osana työaikamääräyksiin liittyen noudatetaan alla olevaa kirjausta:

#### *Työehtosopimuksen 19 luvusta toisin sopiminen*

Sovittaessa paikallisesti työehtosopimuksen 19 luvusta toisin menetellään seuraavasti:

- Paikallinen sopiminen toteutetaan kaksivaiheisesti siten, että
  - sähköalan pääluottamusmies ja työnantaja sopivat kirjallisesti poikkeamisen yleisistä edellytyksistä (kehys sopimus) ja
  - tämän jälkeen kukin työntekijä voi puolestaan sopia esimiehensä kanssa järjestelyn käytöstä. Tämä sopimus annetaan sähköalan pääluottamusmiehelle tiedoksi.
  - mikäli kyseessä on työajan tasaamisvapaiden siirtäminen, siirrettynä tai ennakkoon pidettyinä niitä voi olla enintään 200 tuntia.
- Nämä sopimukset ovat voimassa työehtosopimuskauden loppuun saakka, ellei paikallisesti ole muusta sovitettu, kuitenkin enintään vuoden 2016 loppuun saakka.

- Tarkoituksena on ennakkoluulottomasti edistää ratkaisuja, jotka ottavat huomioon työntekijöiden elämänvaiheet ja niiden muutokset, parantavat yritysten toimituskykyä sekä saavat työn kysynnän ja tarjonnan kohtaamaan tehokkaasti.
- Työpaikkakohtaisten kokeilujen seuranta ja hyväksyminen
- Henkilöstöedustuksen toimivuus
- Työehtojen määräytymisen järjestelmä
- Huolto- ja kunnossapitotyön tekemiseen ja teettämiseen liittyvät tarpeet.

## **8 a**

### **Koulutustyöryhmä**

Liitot asettavat työehtosopimuksen koulutusasioiden toimeenpanoa varten koulutustyöryhmän, jonka tehtävänä on muun ohella:

- koulutustarpeiden selvittäminen ja koulutuksen toteutuksen seuranta
- tarpeellisen yhteisen koulutuksen piiriin kuuluvan koulutustarjonnan tuottaminen
- työsuojelukurssien hyväksyminen vuosittain
- ay-kurssien hyväksyminen vuosittain
- yhteisestä koulutuksesta päättäminen

Koulutustyöryhmä perustaa päätöksensä ay-koulutuksen ja yhteisen koulutuksen osalta EK-SAK -koulutustyöryhmän vuosittain hyväksymään kurssiluetteloon.

Työryhmän on tiedotettava seuraavalle vuodelle hyväksymänsä kurssit ja EK-SAK -koulutustyöryhmän sopiman, koulutuksen järjestäjälle maksettavan ateriakorvauksen suuruus viivytyksettä.

## 9

### **Pöytäkirjan tarkastaminen**

Sovittiin, että Risto Alanko, Martti Alakoski ja Tero Heiniluoma tarkastavat tämän pöytäkirjan.

Vakuudeksi

*Pekka Kärkkäinen*

Tarkastettu

*Risto Alanko*

*Martti Alakoski*

*Tero Heiniluoma*

## 9 a

### **Pöytäkirjan tarkastaminen**

Sovittiin, että Risto Alanko, Martti Alakoski ja Tero Heiniluoma tarkastavat tämän täydennetyn pöytäkirjan.

Vakuudeksi

*Pekka Kärkkäinen*

Tarkastettu

*Risto Alanko*

*Martti Alakoski*

*Tero Heiniluoma*

## AJANKOHTAISTA

Tässä osiossa selostetaan työehtosopimuksen rakenteen ja ulkoasun uudistus sekä työehtosopimukseen sisältyvät keskeiset tekstimuutokset ja esitellään eräitä liittojen hankkeita ja ohjeistuksia. Työehtosopimukselle sovittiin ensi kertaa oma nimi: ”Teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimus”.

### 1

#### **Työehtosopimuksen rakenteen ja ulkoasun uudistus (layout)**

Työehtosopimuksen rakenne ja ulkoasu on uudistettu. Tavoitteena on ollut koostaa työehtosopimus selkeämmin, lyhyemmin ja yksinkertaisemmin sekä kehittää sen ulkoasua. Uudistus ei muuta työehtosopimuksen sisältöä tai vakiintuneita käytäntöjä.

Rakennemuutoksen myötä aikaisemmasta pykälöinnistä on luovuttu. Uusi työehtosopimus jakautuu yhdeksään osioon, joissa on lukuja, kohtia ja alakohtia. Työehtosopimukseen liitteenä aiemmin olleista keskusjärjestösopimuksista on irtauduttu ja niiden määräykset on otettu tarpeellisilta osin osaksi työehtosopimusta.

Uudistettu työehtosopimus suunnitellaan toteutettavaksi myös asianmukaisin ominaisuuksin varustettuna internet-sovelluksena ja mahdollisesti siihen liittyvänä mobiilisovelluksena.

### 2

#### **Tekstimuutokset**

##### 2.1 Työehtosopimuksen soveltamisala

Pitkän valmistelun tuloksena sovittiin uudesta soveltamisalamääräyksestä. Soveltamisala pohjautuu ammattialaperiaatteeseen, jolloin työntekijän työtehtävien laatu määrittää työehtosopimuksen soveltuvuuden. Soveltamisalamääräykseen sisältyy myös lisäkriteereitä koskien mm. yrityksen tarkempaa toimialaa ja organisoitumista sekä työntekijän pätevyyttä ja työn kuvausta kuten myös työpaikan sähköalan työntekijöiden lukumäärää. Jos uusi soveltamisalamääräys merkitsee muutosta yrityksessä tai sen osassa sovellettaviin työehtosopimuksiin, muutos astuu voimaan vasta 1.1.2015.

## 2.2 Ikääntyneet työntekijät

Teknologiäteollisuuden työkaarimalli –julkaisussa on esimerkkejä käytännön toimenpiteistä työurien pidentämiseksi. Toimenpiteet voivat liittyä esimerkiksi johtamiseen, työurien suunnitteluun, osaamiseen ja ammattitaitoon, työn muokkaamiseen ja erilaisiin työaikajärjestelyihin.

Käytännön toimenpiteitä ovat ikääntyneiden työntekijöiden kanssa käytävät keskustelut sekä mahdollisuus sopia palvelusvuosilsän vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen. Tarkemmin palvelusvuosilsän vapaaksi vaihtamisesta alakohdassa 14.5.3 ja keskustelusta alakohdassa 31.1.10.

## 2.3 Sairauspoissaolojen hallinta ja työntekijän oma ilmoitus

Osana työpaikkakohtaisia sairauspoissaolojen vähentämistoimenpiteitä voidaan paikallisesti sopia oma ilmoitus -menettelyn käyttöön otosta työpaikalla. Sopimus voi koskea enintään kolme vuorokautta kestäviä työntekijän omia poissaoloja. Sopimus on tehtävä kirjallisesti sähköalan pääluottamusmiehen kanssa. Tarkemmin oma ilmoitus -menettelystä alakohdassa 31.1.3 D.

## 2.4 Vuokratyövoiman käyttö

Vuokratyövoiman käytön rajoitukset on poistettu lukuun ottamatta tilanteita, joissa käyttäjäyrityksen omaa työvoimaa joudutaan lomauttamaan tai irtisanomaan.

Käyttäjä- ja vuokratyöyrityksen välinen yhteistyö on välttämätöntä työnantajavelvoitteiden täyttämiseksi. Yhteistyöllä varmistetaan myös vuokratyöyrityksen edellytykset määritellä kirjallisesti saamansa tarpeellisen tiedon pohjalta työntekijöidensä keskeiset työehdot käyttäjäyrityksessä sovellettavien periaatteiden mukaisesti.

Käyttäjäyrityksen sähköalan pääluottamusmies voi edustaa vuokratyöntekijää työsuhteeseen liittyvässä erimielisyysasiassa erillisellä valtuutuksella.

Uusitun tes-määräyksen toimivuutta seurataan sopimuskauden ajan.

Tarkemmin vuokratyövoimasta kohdassa 46.2.

### 2.5 Muut muutokset:

- keskimääräinen viikkotyöaika päivä- ja kaksivuorotyössä; tunti- ja vuorokausiluvut päivitetty ja otettu huomioon yksilölliset erot viikkotyöajassa mahdollisesta tasaamisvapaan siirtämisestä johtuen – tarkemmin alakohdassa 19.1.1
- lausunto hätätyöilmoitukseen; sähköalan pääluottamusmieheltä on pyydetty lausunto liitettäväksi lainmukaiseen työsuojeluviranomaiselle toimitettavaan hätätyöilmoitukseen – tarkemmin alakohdassa 20.11.1
- isyysvapaan palkka; rajoitus maksaa isyysvapaan palkkaa vain ensimmäisen isyysvapaajakson ajalta on poistettu – tarkemmin kohdassa 31.2
- työvoiman vähentämisyjärjestys; Työnantajan velvollisuutta noudattaa vähentämisyjärjestystä on täsmennetty. Tärkeänä pidetään ammattitaitoista työntekijää, jolla on myös muita yrityksen toiminnalle merkityksellisiä kykyjä – tarkemmin kohdassa 35.2
- sähköalan pääluottamusmiehen kuukausikorvaus; sähköalan pääluottamusmiehelle maksettavan kuukausikorvauksen perustana olevaa taulukkoa on muutettu edustettujen työntekijöiden lukumäärän osalta sekä ala- että ylärajaltaan – tarkemmin alakohdassa 43.4.4
- paikallisen sopimuksen muoto; suositellaan, että luottamusmiehen kanssa tehtävät paikalliset sopimukset on tehtävä aina kirjallisina – tarkemmin kohdassa 44.4
- ammatillinen koulutus vapaa-ajalla; työnantajan järjestäessä ammatillista koulutusta säännöllisen työajan ulkopuolella maksetaan koulutuksen ajalta henkilökohtaisen aikapalkan suuruinen korvaus – tarkemmin kohdassa 47.1. Ks. myös kohdat 17.2 ja 47.2, joita on täsmennetty edellisen johdosta.



## 2.6 Sopimuskaudella käyttöön otettavaksi valmisteltavat muutokset

### 2.6.1 Tuntipalkkaisen työntekijän keskipalkka

Liitot ovat osana työehtosopimusratkaisua keskustelleet keskituntiansion korvaavaan keskipalkkaan siirtymisestä vuoden 2016 I neljänneksestä alkaen.

Keskipalkkaan siirtyminen edellyttää sopimista kompensatioista erillisiin liisiin 31.10.2014 mennessä.

Keskipalkan laskeminen

Työntekijän keskipalkka lasketaan siten, että hänelle kunkin vuosineljänneksen aikana tehdyltä työajalta aika- ja suorituspalkkojen mukaan kertynyt ansio ilman työehtosopimuksen tarkoittamia lisiä jaetaan tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Liitot ohjeistavat keskipalkkaan siirtymisestä ja erillisten lisien suuruudesta myöhemmin.

### 2.6.2 Henkilöstöedustajien varamiesten ja työsuojeluasiamiehen työsuhdeturva sekä työrauhan ja erimielisyyksien käsittelyn tehostaminen

Liitot selvittävät sähköalan pääluottamusmiehen varamiehen sekä työsuojeluvaravaltuutetun ja työsuojeluasiamiehen toimeen liittyvää erityistä työsuhdeturvan tarvetta ja sisältöä. Pyrkimys on selvittää ja tarkistaa työehtosopimuksen määräyksiä.

Edellisen ohella kehitetään menettelytapoja työrauhaa vaarantavien erimielisyyksien käsittelyn nopeuttamiseksi ja paikallisen neuvottelukulttuurin tukemiseksi. Valmisteltavana ovat myös mahdolliset uudet määräykset, joilla valtuutetaan tes-osapuolia ja puututaan työehtosopimukseen sidotun työnantajan sekä henkilöstön edustajien ja työntekijöiden oikeusasemaan.

Tarkoituksena on, että työsuhdeturvaan sekä työrauhaan ja erimielisyyksien käsittelyyn liittyvät uusitut määräykset tulevat voimaan 1.1.2015.

### 3

## **Eräitä liittojen hankkeita ja ohjeistuksia**

### 3.1 Soveltamisalamääräyksen uudistamiseen liittyvät jatkotoimet

Liitot ovat asettaneet yhdessä Metallityöväen Liitto ry:n kanssa työryhmän toimeenpanemaan työehtosopimuksen uuden soveltamisalamääräyksen vuoden 2014 loppuun mennessä sekä ratkomaan asiantuntijaelimenä työehtosopimuskaudella mahdollisesti syntyviä sopimusrajaongelmia ja –kiistoja. Tätä työtä tukee myös työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä mainittujen kolmen liiton välillä yhdessä sovittu tulkintapöytäkirja koskien teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöihin sovellettavia työehtosopimuksia ja eräitä muita seikkoja.

Työryhmän toisena keskeisenä tehtävänä on valmistella kolmikantainen yhteistyösopimus. Yhteistyösopimuksella on tarkoitus sopia erinäisistä teknologiateollisuuden työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien Sähköliittoon järjestäytyneiden sähköalan työtä tekevien työntekijöiden asemaan ja edunvalvontaan liittyvistä kysymyksistä.

### 3.2 Osaamispohjainen palkkausjärjestelmä

Teknologiateollisuuden yrityksissä on entistä tärkeämpää laajojen, osaamista vaativien tehtäväkokonaisuuksien hallinta yksittäisten töiden osaamisen sijaan. Tältä pohjalta liitot ovat laatineet kokeilumallin osaamispohjaisesta palkkausjärjestelmästä.

Kokeilumallissa vaativuustekijät on uusittu. Mallissa painotetaan henkilön osaamista ja tuloksellisuutta. Mallia voidaan myös muokata yrityksen tarpeiden mukaisesti.

Liitot hakevat kokeilutyöpaikkoja mallin testausta ja jatkokehitystä varten. Kiinnostuneet työpaikat voivat ottaa yhteyttä liittojen palkkausasiantuntijoihin kokeilun aloittamiseksi.

Työryhmä jatkaa järjestelmän kehittämistä. Tavoitteena on, että uusi järjestelmä voitaisiin ottaa vaihtoehtoisena palkkausjärjestelmänä työehtosopimukseen seuraavan sopimuskauden alusta.

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY:N

ja

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY:N

välinen

## **TYÖEHTOSOPIMUS**

1.11.2013 - 31.10.2016

### **I YLEISIÄ SOPIMUSMÄÄRÄYKSIÄ**

#### **1 SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA**

##### **Sopimuksen soveltamisala**

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Teknologiateollisuus ry:n jäsenyrityksissä työskenteleviin sähköalan työntekijöihin, jotka ovat pätevöityneet tekemään itsenäisesti sähköalan työtä ja jotka pääasiallisesti suorittavat tuotantolaitoksen omassa tuotannossa tarvittavien koneiden ja laitteiden kunnossapitoon liittyvää sähköhuolto- tai sähkökorjaustyötä.

Työehtosopimuksen soveltamispiiriin luetaan vastaavasti kuuluviksi myös itsenäisesti sähköalan työtä tekemään pätevöityneet työntekijät, jotka toimivat sellaisessa yrityksessä tai yrityksen erillisessä osassa, jonka varsinaisena toimialana on

- a) asennus- tai huolto- ja kunnossapitotoiminta edellyttäen, että työntekijän työt ovat pääasiallisesti erittäin vaativia sähkölaitteiden käyttöönottoita tai muuta näihin verrattavaa sähkölaitteiden asennusta taikka
- b) teollisuuden kunnossapitopalvelu edellyttäen, että työntekijän työt ovat pääasiallisesti tuotantokäyttöön tarkoitettujen koneiden ja laitteiden kunnossapitoon liittyvää sähköhuolto- tai sähkökorjaustyötä. Ehtona työehtosopimuksen soveltamiselle

on myös se, että kohdissa a ja b mainitut sähköalan työt on organisoitu omaksi toiminnokseen.

Tämän sopimuksen soveltamisen edellytyksenä on kaikissa tilanteissa lisäksi, että työpaikalla säännöllisesti työskentelee vähintään 5 edellä mainittujen arviointiperusteiden mukaista sähköalan työntekijää.

Tätä sopimusta ei kuitenkaan sovelleta Teknologiateollisuus ry:n jäsenyhdistyksen Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto – MTHL:n Työnantajat ry:n rakennuspelti- ja teollisuuseristysalan jäsenyritysten ja niiden työntekijöiden välisiin työsuhteisiin eikä myöskään Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n välisen malmikaivosten työehtosopimuksen soveltamisalalla.

### **Siirtymäaika**

Jos tämän sopimusmääräyksen noudattaminen merkitsee muutosta yrityksessä tai sen osassa sovellettaviin työehtosopimukseen, muutos astuu voimaan 1.1.2015, elleivät eri osapuolet työpaikalla toisin sovi.

### **Tulkintaohjeet**

Tämän sopimusmääräyksen tulkinnasta liitot ovat laatineet erillisen ohjeistuksen.

## **2 SOPIMUKSEN SITOVUUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS**

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

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

### **3 TYÖRAUHAVELVOITE**

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

### **4 ENNAKKOILMOITUS TYÖTAISTELUISTA**

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

### **5 PERUSOIKEUDET**

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

### **6 TYÖNJOHTO-OIKEUS**

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

### **7 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**

Tämä sopimus on voimassa 1.11.2013 lukien 31.10.2016 saakka ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Palkantarkistuksista neuvottelemisen sopimuskauden aikana ja työehtosopimuksen erityiset irtisanomisperusteet

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat työllisyys- ja kasvusopimuksen kattavuutta ja hallituksen ilmoittamia työllisyys- ja kasvusopimuksen syntymistä tukevia toimenpiteitä 25.10.2013. Mikäli sopimuksen kattavuuden tai hallituksen toimenpiteiden ei

katsota olevan riittäviä eivätkä keskusjärjestöt sen vuoksi sitoudu työllisyys- ja kasvusopimuksen 3-5 -kohtien mukaisiin ratkaisuihin, arvioivat liitot sen vaikutuksia työehtosopimuksen sisältöön ja sopimuskauteen.

Arvioinnin perusteella liitot voivat neuvotella sopimuskauden 2. ja 3. vuoden palkantarkistuksista tai niissä noudatettavasta neuvottelumenettelystä 31.3.2014 mennessä. Mikäli neuvotteluissa ei asiasta voida sopia, voi kumpikin liitto irtisanoa työehtosopimuksen päättymään 31.10.2014. Työehtosopimuksen irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti 15.4.2014 mennessä toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

### **Neuvottelut 3. vuoden palkantarkistuksista**

Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaan keskusjärjestöt tarkastelevat kesäkuussa 2015 yleistä taloudellista tilannetta, rakenteellisten uudistusten toteutumista, työllisyyden, viennin ja kilpailukyyn kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa apuna tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikuntaa ja ulkopuolisia asiantuntijoita. Tarkastelun perusteella työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat kolmatta vuotta koskevan palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta. Palkkaratkaisu toteutetaan teknologiateollisuuden sopimusallalla sopimuskauden aiempia vuosia vastaavalla tavalla.

Mikäli edellä mainituissa työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015, neuvottelevat liitot kolmatta sopimusvuotta koskevan palkantarkistuksen toteutuksesta edellä mainittua selvitystyötä apuna käyttäen ja siten, että ratkaisu yritys- ja toimialakohtaiset erot huomioiden vahvistaa vientisektorin kilpailukykyä, työllisyyttä ja ostovoimaa. Mikäli palkantarkistuksia koskevissa neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, voi kumpikin liitto irtisanoa työehtosopimuksen päättymään 31.10.2015. Työehtosopimuksen irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava 30.6.2015 mennessä toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

## II PALKKAUS

Tarkista voimassa olevat palkkataulukot liittojen kotisivuilta [www.teknologiateollisuus.fi](http://www.teknologiateollisuus.fi) ja [www.sahkoliitto.fi](http://www.sahkoliitto.fi). Palkankorotusajankohdista ja -määräyksistä katso Allekirjoituspöytäkirja.

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

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

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

## 8 TYÖNVAATIVUUS JA TYÖKOHTAINEN PALKANOSUUS

### 8.1 Työnvaativuus

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

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

#### 8.1.1 Työnvaativuuden määrittäminen

Työpaikalla käytetään vain yhtä määrittämistapaa. Työnvaativuuden määrittäminen on:

1. Töiden vaatavuusryhmittely (TVR)
2. Karkearyhmittely (KR)
3. Muu työnvaatavuuden määrittystapa

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

### **8.1.2 Töiden vaatavuusryhmittely (TVR)**

Töiden vaatavuusryhmittelyssä työnvaatavuus määritetään seuraavien vaatavuustekijöiden perusteella:

#### **Työn vaatima oppimisaika**

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

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

#### **Työn edellyttämä vastuu**

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

#### **Työolosuhteet**

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

Vaatavuustekijöiden porrastus ja pisteytys tehdään palkkarakenteen koulutusaineistossa esitetyllä tavalla.



## Työnvaativuustyöryhmä

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

Tämän työehtosopimuksen tarkoittamien työntekijöiden edustaja kutsutaan mukaan paikallisen työnvaativuusryhmän työskentelyyn silloin, kun se käsittelee sähköalan töiden vaativuuksia ja palkkoihin liittyviä kysymyksiä.

Tämän lisäksi sähkötyöntekijöiden edustajalla on oikeus saada jatkuvasti yksityiskohtaista selvitystä työpaikan kaikkien töiden vaativuuksien määrityksistä.

Muiden töiden vaativuuden määrittelee työnantaja vertailemalla niitä ohjetöihin.

## Työkohtaiset tunti- ja kuukausipalkat

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset palkat ovat 1.3.2014 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkkar ryhmä
1	869	1515	C
2	912	1591	C
3	958	1670	C
4	1006	1754	B
5	1056	1841	B
6	1109	1934	B
7	1165	2030	A
8	1223	2132	A
9	1284	2238	A

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset palkat ovat 1.3.2015 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuu-kausipalkka euroa/kuukausi	Palkka-ryhmä
1	876	1527	C
2	920	1603	C
3	966	1684	C
4	1014	1768	B
5	1065	1856	B
6	1118	1949	B
7	1174	2046	A
8	1233	2149	A
9	1294	2256	A

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

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

### 8.1.3 Karkearyhmittely (KR)

Karkearyhmittelyn käyttämisestä on sovittava työnantajan ja työntekijöiden välillä.

#### Vaativuusryhmät

Töille määritetään vaativuusryhmät seuraavien määritelmien perusteella:

- I Työt, jotka edellyttävät lyhyehköä käytännön kokemusta, normaalia vastuuta ja jotka tehdään tavanmukaisissa työtiloissa.
- II Työt, jotka edellyttävät normaalia ammattitaitoa ja melkoista vastuuta työn sujumisesta, sekä vaikeissa olosuhteissa tehtävät lyhyehköä kokemusta edellyttävät työt.

- III Työt, jotka edellyttävät monipuolista ja hyvää ammattitaitoa ja suurta vastuuta työn sujumisesta. Hyvää ammattitaitoa ja melkoista vastuuta edellyttävät työt vaikeahkoissa työolosuhteissa. Tähän ryhmään kuuluvat myös vaikeissa olosuhteissa tehtävät normaalia ammattitaitoa ja melkoista vastuuta edellyttävät työt.

### Työkohtaiset tunti- ja kuukausipalkat

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmittäin 1.3.2014 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkkar ryhmä
I	869	1515	C
II	1006	1754	B
III	1165	2030	A

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmittäin 1.3.2015 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkkar ryhmä
I	876	1527	C
II	1014	1768	B
III	1174	2046	A

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

### Paikallisesti sovittava työkohtainen palkka

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

## 8.1.4 Muu paikallisesti sovittu työnvaativuuden määrittämistapa

### Työnvaativuusryhmät

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

### Työkohtaiset tunti- ja kuukausipalkat

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmissä 1.3.2014 alkaen seuraavat:

	Tuntipalkat senttiä/tunti	Kuukausipalkat euroa/kuukausi
alaraja	869	1515
yläraja	1284	2238

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmissä 1.3.2015 alkaen seuraavat:

	Tuntipalkat senttiä/tunti	Kuukausipalkat euroa/kuukausi
alaraja	876	1527
yläraja	1294	2256

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

## 8.2 Työkohtainen palkanosuus

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

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

## **9 PÄTEVYYS JA HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSUUS**

### **9.1 Pätevyys**

Henkilökohtainen palkanosuus määritetään työn kannalta merkityksellisten pätevyystekijöiden perusteella.

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

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

### **9.2 Henkilökohtainen palkanosuus**

#### **9.2.1 Työntekijän henkilökohtaisen palkanosuuden määrittely**

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

Uuden työntekijän henkilökohtainen palkanosuus määritellään viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen palkanosuuden määrittämistä työntekijän peruspalkkana käytetään työkohtaista palkanosuutta.

#### **9.2.2 Henkilökohtaisen palkanosuuden suuruus**

Henkilökohtainen palkanosuus on suuruudeltaan vähintään 3 % ja enintään 25 % työntekijän työkohtaisesta palkanosuudesta. Henkilökohtaisten palkanosuuksien määrittämisessä on käytettävä porrastusryhmittäin koko sovellutusalueetta.

Työpaikkakohtaisesti työntekijöille määriteltävien henkilökohtaisten palkanosuuksien prosenttilukujen keskiarvo porrastusryhmittäin on 11 – 17 prosentin välillä. Keskiarvon toteutuminen todetaan kaikkia työntekijöitä koskevien määritysten yhteydessä.

### 9.2.3 Porrastusryhmät

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

Alle 50 työntekijän työpaikoilla kaikki työntekijät kuuluvat samaan porrastusryhmään.

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

### 10.1 Alle 18-vuotiaat työntekijät, opiskelijat ja harjoittelijat

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

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tunti- ja kuukausipalkat ovat 1.3.2014 alkaen seuraavat:

	senttiä/tunti	euroa/kuukausi
Porras 1	751	1309
Porras 2	788	1374
Porras 3	828	1443
Porras 4	869	1515

Työpaikkakohtaisesti tunti- ja kuukausipalkat otetaan käyttöön palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tunti- ja kuukausipalkat ovat 1.3.2015 alkaen seuraavat:

	senttiä/tunti	euroa/kuukausi
Porras 1	757	1319
Porras 2	795	1385
Porras 3	834	1454
Porras 4	876	1527

Työpaikkakohtaisesti tunti- ja kuukausipalkat otetaan käyttöön palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

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

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

Suorituspalkkatyössä noudatetaan käytössä olevia yksikköhintoja, mikäli toisin ei sovita.

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

## **10.2 Työrajoitteiset**

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

# **11 TYÖNTEKIJÄN PALKKA**

## **11.1 Työntekijän peruspalkka**

Työntekijän peruspalkka saadaan lisäämällä työntekijän työkohtaiseen palkanosuuteen henkilökohtainen palkanosuus.

## **11.2 Käytettävät palkkaustavat**

Käytettävät palkkaustavat ovat:

## 1 Liittojen yhteisesti laatimat ja sopimat palkkaustavat:

### 1.1 Aikapalkka

### 1.2 Suorituspalkka

#### Palkkiopalkka

a)	kiinteä osuus	85 %
	muuttuva osuus	15 %
b)	kiinteä osuus	70 %
	muuttuva osuus	30 %
c)	kiinteä osuus	90 %
	suurempi kuin	90 %

#### Osaurakka

a)	kiinteä osuus	75 %
	muuttuva osuus	25 %
b)	kiinteä osuus	50 %
	muuttuva osuus	50 %

#### Suora urakka

- 2 Paikallisesti työnantajan ja työntekijäpuolen välillä sovitut ja kirjatut palkkaustavat
- 3 Työkohtaisesti työnantajan ja asianomaisten työntekijän tai asianomaisten työntekijöiden välillä sovittu palkkaustapa. Tämä palkkaustapa tulee saattaa luottamusmiehelle tiedoksi.

Riippumatta työhön käytettävästä palkkaustavasta työntekijälle määritetään aikapalkka.

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

### 11.2.1 Aikapalkka

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



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

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

### **11.2.2 Suorituspalkka**

Suorituspalkkatyön hinnoittelu perustuu tehtävän työn työkohtaiseen palkkaan ja suoritusnormiin.

#### *Hinnoittelusääntö ja palkkatakuu*

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

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

Suorituspalkkatyöstä maksetaan työntekijälle vähintään peruspalkka.

#### *Työntekijälle annettavat tiedot*

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

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

### *Yksikköhinnasta sopiminen*

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

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

### *Yksikköhinnan pysyvyys*

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

### *Suorituspalkkatyön keskeytyminen*

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

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

## **11.3 Aika- ja suorituspalkkojen kehityksen vertailu**

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

## **12 TYÖNTUTKIMUKSET**

Menetelmien kehittämisen ja työnmittauksen tavoitteena on parantaa yrityksen tuottavuutta, kilpailukykyä ja työsuhteiden jatkuvuutta. Kehittämistoiminnan yhteydessä tulee toimia myös mie-

lekkään, vaihtelevan ja kehittävän työn sisällön parantamiseksi.

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

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

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

Työnmittauksesta ja sen tarkoituksesta ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle ennen tutkimuksen aloittamista.

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

## **13 AIKA- JA SUORITUSPALKKOJA TÄYDENTÄVÄT TULOSPALKKIOT**

### **13.1 Tulospalkkiojärjestelmän laatiminen ja käyttöönotto**

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

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

## **13.2 Tulospalkkion käsittely palkkahallinnossa**

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

Tulospalkkiolisiin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.

## **14 ERILLISET LISÄT JA PALKKIOT**

### **14.1 Tilapäinen poikkeama työolosuhteissa**

Työolosuhteet otetaan huomioon työnvaativuutta määriteltäessä.

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

Lisä on enintään 57 senttiä tunnissa sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.3.2014 tai lähinnä sen jälkeen.

Lisä maksetaan niiltä tunneilta, jolloin tilapäistä poikkeamaa työolosuhteissa esiintyy.

### **14.2 Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus**

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

Lisä on vähintään 43 senttiä tunnissa sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.3.2014 tai lähinnä sen jälkeen.

Lisä maksetaan niiltä tunneilta, jolloin poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta esiintyy. Tämän kohdan tarkoittama työtilanteita voivat olla esimerkiksi seuraavat:

- työ suurjännitekennoissa, jos viereiset kennot ovat jännitteelliset,

- työskentely sähkövaaran alaisena, varmuusmääräysten edellyttämät suojatoimenpiteet, kun on kyseessä suurjännite,
- puhdistus-, kunnostus-, tarkastus-, maalaus-, korjaus- ja laajennus- yms. työ, jota suoritettaessa työntekijä joutuu suurjännitekytkentälaitoksessa, suurjännitejohtopylväässä tai muussa vastaavassa paikassa olemaan jännitteellisten johtavien osien esteettömässä ulottumassa. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijä voi horjahtaessaan, pystyyn noustessaan, kättänsä ojentaessaan tai työtarvikkeen välityksellä joutua kosketuksiin jännitteellisten johtavien osien kanssa,
- työskentely sellaisen suurjännitejohdon johtimille, jossa johto itsessään on jännitteetön, mutta sen läheisyydessä olevista jännitteellisistä johdoista voi indusoitua hengenvaarallisia jännitteitä,
- avokeskuksissa ja niihin verrattavissa sekä koteloiduissa keskuksissa suoritettava korjaus- ja asennustyö, jos viereiset osat ovat jännitteelliset eikä riittäviin suoja- tai varotoimenpiteisiin ole voitu ryhtyä,
- hissikuiluissa korin ulkopuolella suoritettava huolto- ja korjaustyö jännitteen ollessa kytkettynä.

### 14.3 Vuorotyölisät

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta vuorotyölisää seuraavasti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.3.2014 tai lähinnä sen jälkeen:

iltavuoro	(esim. klo 14 - 22)	115 senttiä/tunti
yövuoro	(esim. klo 22 - 06)	211 senttiä/tunti

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

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksitai yksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan hänen kultakin lauantaityövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lauantailisä, jonka suuruus on

211 senttiä/tunti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamis-päivä 1.3.2014 tai lähinnä sen jälkeen.

#### **14.4 Ilta- ja yötyölisät**

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

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

#### **14.5 Palvelusvuosilisä**

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

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

##### **14.5.1 Perusteen toteaminen**

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

##### **14.5.2 Palvelusvuosilisän määrä**

Lisä määräytyy seuraavasti:

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

- Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä
- KTA on tuntipalkkaisella työntekijällä työehtosopimuksen kohdassa 15.2 tarkoitettu kolmannen neljänneksen keskituntiansio.

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

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

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

### **14.5.3 Palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaaseen**

Työnantaja ja 58 vuotta täyttänyt työntekijä voivat vuosittain sopia, että työntekijän ansaitsema palvelusvuosilisa tai sen osa vaihdetaan vastaavaan vapaaseen. Vapaa voidaan pitää palvelusvuosilisän tarkastusajankohdan jälkeen. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan ajankohdasta tai menettelytavasta, jota vapaan pitämisessä noudatetaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Sähköalan pääluottamusmiehelle annetaan selvitys vaihtokäytännöistä.

Vapaan ajalta maksetaan työntekijälle keskituntiansiota vastaava korvaus.

#### **14.5.4 Työsuhteen päättyminen**

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

#### **14.6 Ammattitutkintopalkkiot**

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

- ammattitutkinto 200 euroa
- erikoisammattitutkinto 300 euroa.

### **15 TUNTIPALKKAISEN TYÖNTEKIJÄN KESKITUNTIANSIO**

#### **15.1 Keskituntiansion käyttö ja laskeminen**

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

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

Tehdyn työajan lististä ei oteta huomioon

- ylityölisä
- sunnuntaityölisä
- työajan tasaamislisä
- lauantailisä
- tulospalkkiolisä.



Myöskään muun kuin tehdyn työajan lisiä, kuten palvelusvuosilisiä ja voittopalkkioita, ei huomioida keskituntiansion laskennassa.

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

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

## **15.2 Keskituntiansion käyttöajankohdat**

Edellisten kohtien mukaan laskettujen eri vuosineljännesten keskituntiansiota käytetään seuraavasti:

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

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

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

### **15.3 Uusi työntekijä ja eräät muut erityistilanteet**

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

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

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

## **16 PALKANMÄÄRITYSJAKSO JA SEN MUUTTAMINEN**

Palkanmääritysjaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, jota kohti palkka on määritetty. Perusmääritysjakson pituus on tunti. Muun määritysjakson käyttöön otosta sovitaan työnantajan ja työpaikan pääluottamusmiehen välillä ja se kirjataan.

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

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

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

## **17 KUUKAUSIPALKKAA KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET**

### **17.1 Ansionmenetyksen korvaaminen**

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

## 17.2 Eräiden korvausten kuukausipalkkajakaja

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

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

## 17.3 Osa-ajan palkka

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

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

## 17.4 Osa-aikatyö

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

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

## **18 PALKKAN MAKSAMINEN**

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

## **III TYÖAIKA JA VUOSILOMA**

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

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

Vuosilomamääräykset käsittelevät vuosilomapalkkaa ja lomarahaa.

Muilta kuin työehtosopimuksessa määritellyiltä osin noudatetaan työaikalain ja vuosilomalain säännöksiä.

## **19 SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA**

### **19.1 Säännöllisen työajan pituus**

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

#### **19.1.1 Keskimääräinen viikkotyöaika päivä- ja kaksivuorotyössä**

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

vuonna 2014 keskimäärin	36,2 tuntia viikossa
vuonna 2015 keskimäärin	36,4 ”
vuonna 2016 keskimäärin	36,5 ”.

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

Työajan tasaamisessa keskimääräiseksi noudatetaan 19.2 kohdan määräyksiä.

### **19.1.2 Keskimääräinen viikkotyöaika kolmivuorotyössä**

Säännöllinen työaika on

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

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

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

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

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

Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä koskevia määräyksiä sovelletaan myös maan alla tehtävässä kaivostyössä.

## **19.2 Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä**

### *A. Keskimääräisen viikkotyöajan toteuttaminen*

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

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

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

### *B. Tasaamisvapaan antaminen*

Tasaamisvapaan ajankohta

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

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

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

### *C. Tasaamisvapaan siirtäminen*

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

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

### *D. Tasaamisvapaa ja lomauttaminen*

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

## **19.3 Työajan tasaamislisät ja niiden maksaminen**

Työajan tasaamisesta keskimääräiseen viikkotyöaikaan aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tämän sopimuksen tarkoittamassa työaika muodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, joka on päivä- ja kaksivuorotyössä 6,3 %, keskeytyvässä kolmivuorotyössä 11 % ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskituntiansiosta.

Lisä maksetaan myös

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

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

Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika tasataan kuukausipalkkaa alentamatta.

## **19.4 Työtuntijärjestelmä**

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

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

Jos säännöllisen työajan sijoittumisen yksityiskohtainen ilmoittaminen päivä- ja kaksivuorotyötä koskevassa työtuntijärjestelmässä koko tasoittumisjaksoksi on tasoittumisjakson pituuden tai työn epäsäännöllisyyden vuoksi erittäin vaikeaa, työtuntijärjestelmä voidaan tältä osin laatia lyhyemmäksi ajaksi.

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

### *Arkipyhäviikot ja vapaapäivät*

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

Uudenvuodenpäivä-, loppiaispäivä-, vapunpäivä-, helatorstai-, itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeiset lauantait



ovat vapaapäiviä töissä, joissa työaika muutoinkin on järjestetty kiintein, lauantaiksi osuvin vapaapäivin.

#### **19.4.1 Työtuntijärjestelmän muuttaminen ja muutoksesta ilmoittaminen**

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

Pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa. Tilapäisestä muutoksesta ilmoitetaan, mikäli mahdollista, viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä. Ilmoitusajoista voidaan sopia toisin paikallisesti.

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

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

#### **19.5 Työaikamuodon muutokset**

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

#### **19.6 Yleisiä määräyksiä työajan järjestämisestä**

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

##### **1. Työvuorokausi**

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

## 2. Päivittäisen työajan sijoitus

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

## 3. Päivittäinen lepoaika

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

Kaksivuorotyössä lepoaika on puoli tuntia.

Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

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

## 4. Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

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

Sovittaessa työntekijä voi työskennellä jatkuvasti myös samassa vuorossa.

## 5. Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

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

## 6. Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 26 §:n säännöksiä noudattaen.

## 19.7 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien

Paikallisesti voidaan sopia:

1. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus
2. yli vuoden pituisesta tasoittumisajaksosta työaikapankkisolimuksessa

3. työvuorokauden ja työviikon alkaminen
4. päivittäinen lepoaika
5. työtuntijärjestelmän muuttaminen
6. yötyön teettäminen työaikalain 26 §:stä poiketen
7. työpaikkakohtaisista työaikajärjestelyistä allekirjoituspöytäkirjan (8 kohta) mukaisesti.

## **19.8 Työaikapankki**

### **19.8.1 Käsite ja tarkoitus**

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

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

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

### **19.8.2 Työaikapankin käyttöönotto**

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työnantajan ja luottamusmiehen välillä kirjallisesti (ks. myös allekirjoituspöytäkirja kohta 6, Neuvottelujärjestys suhteessa muihin työehtosopimuksiin). Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovittava ainakin

1. keitä sopimus koskee
2. mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu
3. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät
4. työaikasaldon säästämistä- ja lainaamisraajat, joiden puitteissa säännöllinen työaika voi pidemmällä ajanjaksolla vaihdella

5. palkkaperuste, jonka perusteella aikaa ja/tai rahaa säästetään tai lainataan
6. työajan tasoittumisjakson pituus
7. työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön.

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

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

### **19.8.3 Työaikapankin käyttö**

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

### **19.8.4 Työsuhteen päätyminen**

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

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

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita. 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 toisin sovita.

## **20 SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTYMINEN JA SUNNUNTAITYÖ**

### **20.1 Vuorokautinen ylityö**

#### *Määritelmä*

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

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

#### *Korvaaminen*

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

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

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

### **20.2 Viikoittainen ylityö**

#### *Määritelmä*

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

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

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

### *Korvaaminen*

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

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

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

## **20.3 Ylityön enimmäismäärät**

Ylityötä tehdään työaikalaisissa säädetyin rajoituksin.

Ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso. Tarkastelujakso alkaa siitä palkanmaksukaudesta, jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen.

## **20.4 Lisätyö**

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

### **20.4.1 Vuorokautisen lisätyön korvaaminen työaikaa tasattaessa (TES-ylityö)**

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

## **20.4.2 Viikoittaisen lisätyön korvaaminen työaikaan tasattaessa ja arkipyhäviikkoina (TES-ylityö)**

Lisätyönä tehtävä työ

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

korvataan kuten viikoittainen ylityö.

## **20.5 Vapaapäivänä tehdyn työn korvaaminen (TES-ylityö)**

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

Hyväksyttävinä syinä pidetään:

- työntekijän vuosilomaa,
- työntekijän sairaudesta johtuvaa työkyvyttömyyttä,
- työehtosopimuksen kohdassa 31.3 tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvaa palkallista poissaoloa,
- taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin perustuvaa lomautusta (ei koske lyhennettyä työviikkoa),
- työehtosopimuksen kohtien 47.1 - 47.3 mukaista ammatillista tai yhteistä koulutusta tai koulutustyöryhmän hyväksymää ay-koulutusta,
- työnantajan määräyksestä tehtyä matkaa tai
- reservin harjoitusta.

## 20.6 Paikallisesti sovittava ylityölisä (yksi ylityökäsité)

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

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

### *Ylityölisästä sopiminen*

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

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

Paikallinen sopimus koskee sekä työaikalain mukaista että tes-ylityötä.

Paikallisella sopimuksella ei ole vaikutusta sunnuntaityökorotukseen tai viikkovapaakorvaukseen.

### *Paikallisen sopimuksen laatiminen, voimassaolo ja irtisanominen*

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



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

### *Työpaikan keskimääräinen ylityölisä*

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

## **20.7 Vuorotyölisä ylityöajalta**

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

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

## **20.8 Sunnuntaityö**

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

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

## **20.9 Pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona tehty työ**

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

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

Sanottuina päivinä voidaan työtä tehdä työaikalain 33 §:n 1 momentin mukaisin edellytyksin.

## **20.10 Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen ja sen korvaaminen**

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

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

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

### **20.10.1 Viikkovapaakorvauksen laskentaperuste**

Viikkovapaakorvausta laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joina työntekijä on ollut työssä sen työvuorokauden tai työvuorokausien aikana, jolloin viikkovapaa viimeistään olisi ollut annettava. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä taikka jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä otetaan edellä olevasta poiketen huomioon ne työtunnit, joina työntekijä on ollut työssä viimeisenä työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänä.

### **20.10.2. Korvaavan vapaan antaminen**

Menetetyn viikkovapaan korvaava säännöllisen työajan lyhennys on toteutettava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn te-

kemisestä, jollei toisin sovita.

### **20.10.3 Rahakorvaus**

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

## **20.11 Hälytysluontoinen työ**

### **20.11.1 Kutsu hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työajan ulkopuolella**

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

Tämän lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

- a) Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä mutta ennen klo 21:tä, maksetaan kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.
- b) Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00:n ja klo 06.00:n välisenä aikana, maksetaan kolmen tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus. Jos työ on samalla ylityötä, maksetaan ylityölisä tämän kohdan mukaisissa tapauksissa heti 100 %:n suuruisena.

Kun työnantaja teettää sähköalan työntekijällä työaikalain 21 §:n tarkoittamaa hätätyötä, työnantajan tulee pyytää sähköalan pääluottamusmieheltä lausunto liitettäväksi lainmukaiseen työsuojeluviranomaiselle toimitettavaan kirjalliseen ilmoitukseen hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Työsuojeluviranomainen hyödyntää lausuntoa ratkaistessaan, onko sen syytä ryhtyä toimenpiteisiin ilmoituksen perusteella.

## **20.11.2 Ilmoitus säännöllisellä työajalla**

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

## **20.12 Varallaolo**

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

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

Varallaoloajalta maksettava korvaus on:

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

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia varallaolokorvauksesta toisinkin.

Työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

## **21 VUOSILOMA**

### **21.1 Vuosiloman pituus ja antaminen**

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

### **21.1.1 Työssäolopäivien veroiset päivät**

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

Myös työajan tasaamispäivät ja työaikapankkivapaat ovat työssäolopäivien veroisia päiviä.

### **21.1.2 Vuosiloman järjestäminen kolmivuorotyössä**

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

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

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

### **21.2 Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus (koskee 14 työpäivän ansaintasäännön piirissä olevia)**

Työntekijän vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on lomanmääräytymisvuoden keskituntiansio, joka saa-

daan siten, että lomanmääräytymisvuonna (1.4.- 31.3.) työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä palkan perusosan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

Lomanmääräytymisvuoden keskituntiansion laskentaperusteena olevaan palkkasummaan sisältyvät:

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

#### *A. Kertoimet*

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

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2

12	86,4
14	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

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

### *B. Osa-aikatyö*

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

## **21.3 Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka ja lomakorvaus**

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

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

## **21.4 Vuosilomapalkan maksaminen**

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

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

## **21.5 Lomaraha**

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

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

### **21.5.1 Lomarahan maksaminen vuosilomapalkan yhteydessä**

Lomaraha maksetaan seuraavasti, ellei paikallisesti kirjallisesti sovita maksamisen ajankohdasta muuta:

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

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



Jos lomarahen maksuajankohdasta on paikallisesti sovittu muuta, lomaraha tulee kuitenkin sopia kokonaisuudessaan maksettavaksi viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkamista. Paikallisen sopimuksen tulee koskea kaikkia työntekijöitä.

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

### **21.5.2 Lomarahen maksaminen lomakorvauksen yhteydessä**

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

Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen ei katsota olevan työntekijästä itsestään johtuva syy.

### **21.5.3 Eläkkeelle siirtyminen**

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

### **21.5.4 Ase- tai siviilipalvelusvelvollisuus**

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

## IV TYÖKOMENNUKSET JA KORVAUKSET

Työkomennuksia koskevat määräykset säätelevät työkomennuksista aiheutuvien kustannusten korvaamista.

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

### **22 TYÖSKENTELY VARSINAISEN TYÖPAIKAN ULKOPUOLELLA**

#### **22.1 Varsinaisen työpaikan määritelmä**

Varsinaisella työpaikalla tarkoitetaan paikkaa, jossa työntekijä vakituisesti työskentelee.

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

#### **22.2 Matkustamisvelvollisuus ja työkomennuksesta ilmoittaminen**

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

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

#### **22.3 Työmatkan ja matkavuorokauden alkaminen ja päättyminen**

Työmatka ja enintään 24 tunnin pituisen ajanjakson muodostama matkavuorokausi alkavat silloin, kun työntekijä lähtee komennus-

paikalle työpaikaltaan tai asunnostaan ja ne päättyvät silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Ellei työntekijä voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa matka ja matkavuorokausi päättyvät silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

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

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

## **22.4 Työkomennuksesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen**

### **22.4.1 Matkakustannukset**

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

#### *A. Oman auton käyttö työmatkoilla*

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

#### *B. Matkustaminen kesken työpäivän*

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

## 22.4.2 Päiväraha

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

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

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

Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

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

## 22.4.3 Matka-ajan korvaus työmatkoilla

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

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

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

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

#### **22.4.4 Ateriakorvaus**

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

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

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

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

#### **22.4.5 Yöpymiskustannukset**

##### *A. Majoittumiskustannukset*

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

Majoittumiskustannusten enimmäismäärät matkavuorokautta kohti ovat sopimuksen tekohetkellä seuraavat:

- a) Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupungeissa 141 euroa,
- b) muissa kunnissa 100 euroa.

##### *B. Yömatkaraha*

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

## **22.5 Asunnon hankkiminen**

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

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

Mikäli työnantaja komennuspaikkakunnalla kiinteässä työkohteessa järjestää työntekijälle asunnon, tulee työnantajan tähän tarkoitukseen hankkiman majoituskaluston olla sellaista, että asumistilaa kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 m<sup>2</sup> ja huoneeseen majoitetaan komennuspaikkakunnan olosuhteet huomioon ottaen enintään yksi henkilö.

Jos työntekijän työkomennus samassa työkohteessa kestää enintään viikon ajan, voidaan samaan huoneeseen majoittaa kaksi henkilöä. Tällöin asumistilaa on oltava vähintään 13 m<sup>2</sup>.

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

Työnantajan hankkimassa majoitukseen käytetyssä asuntovau-  
nussa tulee olla asumistilaa 7 m<sup>3</sup> majoitettua työntekijää kohti.

## **22.6 Erikoismääräyksiä**

### **22.6.1 Matkakustannukset ja matka-ajan korvaus komennuspaikkakunnalla**

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

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

### **22.6.2 Poissaolo komennuspaikalla ilman hyväksyttävää syytä**

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

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

### **22.6.3 Kotimatkat juhlapyhien yhteydessä**

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

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

### **22.6.4 Kotimatka työkyvyttömyyden yhteydessä**

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

## 22.7 Työ ulkomailla

Työntekijää ei tule määrätä ulkomaan komennukselle ilman hänen suostumustaan. Erillistä suostumusta ei tarvita, jos kysymyksessä on kiireellinen työkomennus tai työntekijän työsopimus edellyttää matkustamista myös ulkomaille.

Ulkomailla tehtävän matkatyön palkkaehdoista, palkanmaksutavasta ja muista työsuhteeseen liittyvistä taloudellisista eduista on sovittava kirjallisesti tai sähköisesti ennen matkan alkamista.

Sovittavia asioita ovat muun muassa:

- sopijaosapuolet
- asemamaa
- sopimuksen voimassaolo
- asunnon hankkiminen
- työtehtävät
- palkka ja päiväraha
- työaika ja ylityö
- vuosiloma
- kotimatkat.

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

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

## 22.8 Eräät poikkeusmääräykset

Matkatyön aiheuttamien kustannusten korvaamisesta ns. rajanpintatöissä ja Ruotsissa olevien työmaiden suhteen silloin, kun yritys liittyy näiden osalta ruotsalaisen työnantajaliiton jäseneksi taikka solmii erillisen työehtosopimuksen ruotsalaisen ammattiliiton kanssa, noudatetaan määräyksiä, jotka olivat voimassa Teknologiateollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n välisessä työehtosopimuksessa 2011-2013.



## **22.9 Paikallinen sopiminen**

Työkomennuksesta aiheutuvien kohdissa 22.4 -22.8 mainittujen kustannusten korvaamisesta ja määrästä voidaan paikallisesti sopia toisin. Jos työpaikalla tehdään matkatyötä yleisesti, paikallisen kirjallisen sopimuksen tulee koskea työntekijöitä yleisesti.

## **23 ARKIPYHÄKORVAUS SEKÄ MUITA KORVAUKSIA JA ETUJA**

### **23.1 Korvattavat arkipyhät**

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan

- pitkäperjantailta
- toiselta pääsiäispäivältä
- helatorstailta

sekä muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi satuvulta

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

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

### **23.2 Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytykset**

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 1 kuukauden ennen kyseistä arkipyhää. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä joko viimeisenä arkipyhää edel-

täneenä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä. Jos työtuntijärjestelmän mukaisen työajan noudattamista koskeva edellytyssääntö aiheuttaisi arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, menetys koskee vain yhtä mainituista arkipyhistä.

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

Arkipyhäkorvaus maksetaan myös sellaisilta arkipyhiltä, jotka sattuvat

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

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

## **23.3 Muita korvauksia ja etuja**

### **23.3.1 Työntekijän oikeus vapaaseen**

Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä:

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

Vapaan antamiseen käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata.

### **23.3.2 Kutsunta ja reservin harjoitukset**

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

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

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetys siltä ajalta, jonka hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

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

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

Korvausperusteena on keskituntiansio.

### **23.3.3 Sähköalojen ammattiliitto ry:n hallintoelimien kokoukset**

Sähköalojen ammattiliitto ry:n valiokuntaan, johtokuntaan, hallitukseen tai edustajistoon valitulla työntekijällä on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelimien virallisiin kokouksiin.

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

### **23.3.4 Ryhmähenkivakuutus**

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen sopimuksen mukaan.

## **V TYÖTURVALLISUUS JA TYÖSUOJELU**

Työturvallisuustoiminnan tarkoitus on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Työsuojausta koskevat määräykset käsittelevät työpaikan työsuojausjärjestelmien toiminnan järjestämistä.

### **24 YLEISET TYÖTURVALLISUUSMÄÄRÄYKSET**

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

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

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

### **25 HENKILÖNSUOJAIMET JA SUOJAVAADETUS**

Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti voi-

daan työstä todeta, että henkilönsuojainten käyttö olennaisesti parantaa työturvallisuus- tai terveystilasohteita, työnantaja hankkii tällaisen suojaimen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikkosen antaminen työturvallisuuslain 15 tai 20 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä. Työntekijän on huolehdittava hänelle annetuista henkilönsuojaimista ja muista varusteista.

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

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

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

## **26 TYÖTERVEYSHUOLTO**

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

### **26.1 Tyky-toiminta**

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

Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaa-

vaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

## **27 TYÖSUOJELUA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET**

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

### **27.1 Työsuojeluyhteistoiminnan järjestäminen**

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

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

### **27.2 Toimikunta ja muut yhteistoimintaelimet**

Työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta, ellei muusta yhteistoimintamuodosta sovita.

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

## **27.3 Työsuojeluhenkilöstön tehtävät**

### *A. Työsuojelupäällikkö*

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

### *B. Työsuojeluvaltuutettu*

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

Varavaltuutetun toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

### *C. Varavaltuutettu*

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

### *D. Työsuojeluasiamies*

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

## **27.4 Koulutustarve ja säädösten hankkiminen**

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

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

## 28 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN JA TYÖSUOJELUASIAMIEHEN TOIMINTAEDELLYTYKSET

### 28.1 Vapautus työstä

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

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapauttamisen järjestämisessä noudatetaan seuraavia periaatteita:

- A Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö on tarkoituksenmukaista sopia paikallisesti.
- B Jos työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ei ole edellä mainitusti sovittu, lasketaan vapautus työstä kohdan C mukaisella kaavalla, jossa käytetään työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärää ja jäljempänä mainittujen toimialojen yhteydessä esitettyjä vaihteluväleistä käytettäväksi sovittuja kertoimia. Laskennassa käytetyn kertoimen valintaan vaikuttavat työturvallisuus- ja työterveysriskit, työtapaturmien ja ammattitautien vakavuus ja kehitys, työssä tapahtuvat muutokset, työn luonne, alueellinen laajuus, ja sekä psyykkiset että fyysiset työolosuhteet.  
  
Yhteisellä työpaikalla (työturvallisuuslaki 49 §) työympäristön olosuhteet tulee huomioida pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä määriteltäessä.
- C Laskentakaava: Työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x kerroin = aika tunteina / 4 viikkoa.
- D Mikäli työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ei kertoimen suhteen päästä sopimukseen, laskentakaavassa käytetään toimialojen yhteydessä esitettyjä rajalukujen keskiarvoja.



- E Vapautuksen määrä on aina vähintään 4 tuntia 4 viikon aikana.
- F Työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä todetaan välittömästi ennen työsuojeluvaltuutetun vaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen.

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

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

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

## 28.2 Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus

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

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan hänen työaikanaan suorittamiensa edellä tarkoitettujen työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionmenetyks sekä lisäksi, ellei muuta ole sovittu, kuukausittain korvausta seuraavasti:

Työstä vapautuksen määrä tunteina / 4 viikkoa	Korvaus/kk 1.3.2014 alkaen
4 - 15 tuntia	74 €
16 - 33 ”	81 €
34 - 55 ”	88 €
56 - 79 ”	106 €
80 - 95 ”	125 €
96 -139 ”	147 €
140 -159 ”	172 €
160 tuntia/kokonaan vapautettu	206 €

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytetään keskituntiansiota.

Työstä kokonaan vapautetun työsuojeluvaltuutetun palkka määräytyy työpaikan työntekijöille maksettavien 20 korkeimman aika- tai suorituspalkan keskiarvon perusteella. Kahtakymmentä

korkeinta palkkaa määrättäessä ei kuitenkaan oteta huomioon työpaikan yleisen ansiotason olennaisesti ylittäviä palkkoja.

Osittain työstä vapautetun työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansionkehitystä.

### **28.3. Toimitilat**

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

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

## **29 HENKILÖSTÖN EDUSTUSTEHTÄVÄN HOITAMISEN VAIKUTUKSET TYÖSUHTEESEEN, TYÖTEHTÄVIIN JA PALKKAAN**

### *A. Työsuhde*

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

### *B. Liikkeen luovutus*

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

### *C. Ammatillinen kehittyminen*

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

### *D. Ansio- ja siirtosuoja*

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

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

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

### *E. Ammattitaidon ylläpitäminen*

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

## **30 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TYÖSUHDETURVA**

### **30.1. Työsopimuksen irtisanominen ja työsuojeluvaltuutetun lomauttaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä**

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei työsuojeluvaltuutetun työsopimusta saa irtisanoa tai häntä lomauttaa ellei tuotantolaitoksen

toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

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

### **30.2 Työsopimuksen irtisanominen työsuojeluvaltuutetun henkilöstä johtuvasta syystä**

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

### **30.3 Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena käsitteleminen**

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

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

### **30.4 Työsuojeluvaltuutetun ehdokas- ja jälkisuojaja**

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

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

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

### **30.5 Korvaukset**

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

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

### **30.6 Varamiehet**

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

## **VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET**

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

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

# **31 TYÖKYVYTTÖMYYS, ÄITIYS- JA ISYYSVAPAA SEKÄ TILAPÄINEN HOITOVAPAA**

## **31.1 Työkyvyttömyys**

### **31.1.1 Työkyvyttömyydestä ilmoittaminen**

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

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

### **31.1.2 Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti**

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

### **31.1.3 Sairausajan palkan maksamisen edellytykset**

Sairausajan palkka maksetaan seuraavin edellytyksin:

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

#### *A. Työkyvyttömyyden toteaminen*

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin antamalla tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

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

Epidemioiden aikana voi lääkäri antaa työterveyshoitajalle oikeuden kirjoittaa tutkimuksensa perusteella todistuksia enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Kertautuvan todistuksen antajan tulee olla aina sama terveydenhoitaja. Uusiutumistapauksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärintodistuksen tarpeeseen. Ennen kuin hoitajan antamaa todistusta voi-

daan pitää selvityksenä työkyvyttömyydestä, hänen tulee todeta yhdessä lääkärin kanssa tilanteen olevan em. tavalla sellainen, että hoitaja voi antaa todistuksia työkyvyttömyydestä.

### *B. Yrityksen terveystalvelujen käytön ensisijaisuus*

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

### *C. Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet*

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

### *D. Sairauspoissaolojen hallinta ja työntekijän oma ilmoitus*

#### *Sairauspoissaolojen hallinta*

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

#### *Työntekijän oma ilmoitus lyhytaikaisista sairauspoissaoloista*

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi voidaan paikallisesti sopia oma ilmoitus –menettelyn käyttöönotosta työpaikalla. Sopimus on tehtävä kirjallisesti sähköalan päaluottamusmiehen kanssa. Sopimus voi koskea enintään kolme vuorokautta kestäviä poissaoloja. Oma ilmoitus –menettelyä sovelletaan vain työntekijän omiin sairauspoissaoloihin.

Paikallisesti sovittavia asioita voivat olla muun muassa:



- sopimuksen tavoitteet
- keitä sopimus koskee
- kenelle ilmoitus tehdään
- millä tavalla ilmoitetaan
- miten ilmoitus kirjataan
- kuinka toimitaan sairauden jatkuessa
- mahdolliset rajoitukset hyväksyttävien poissaolojen määrään
- työnantajan oikeus määrätä työntekijä (työterveys)lääkärin tarkastettavaksi
- väärinkäytösten ennakointi ja mahdollisuus poiketa sairausajan palkan maksuperusteista ilmenneissä väärinkäytöstilanteissa
- sopimuksen toteutumisen seuranta
- sopimuksen kesto, irtisanomismahdollisuus.

#### **31.1.4 Sairausajan palkan maksuperuste ja korvattavan ajanjakson pituus**

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

Sairausajan palkka maksetaan jäljempänä mainitun kalenteriajanjakson sisään sattuvilta työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä seuraavasti:

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

Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän työtuntijärjestelmän mukaisilta säännöllisiltä työtunneilta.

### *A. Vähintään kuusi kuukautta jatkuneet työsuhteet*

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

### *B. Karenssipäivä alle kuusi kuukautta jatkuneissa työsuhteissa*

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

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

Jos työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, maksetaan sairausajan palkka myös karenssipäivältä.

### *C. Alle kuukauden työsuhde*

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

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

### *D. Sairastuminen kesken työpäivän*

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

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

#### *E. Saman sairauden uusiutuminen*

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

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

Samana sairauden käsite ratkaistaan epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

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

### **31.1.5 Sairausajan palkan epääminen**

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

### **31.1.6 Sairausajan palkan maksuajankohta**

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

### **31.1.7 Sairausajan palkka ja lomautus**

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

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

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

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

### **31.1.8 Korvaava työ**

Työntekijä ei aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Työntekijälle saattaa olla mahdollista osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa työtä tai joskus myös työntekijälle soveltuvaa koulutusta.

Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa olisi suotavaa kuvata ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätöksen

osoittaa työntekijälle korvaavaa työtä on perustuttava lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.

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

Tarkempaa ohjeistusta korvaavasta työstä on liittojen kotisivuilla.

### **31.1.9 Työkyvyn johtaminen**

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

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

### **31.1.10 Työuran pidentäminen**

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

## **31.2 Äitiys- ja isyysvapaa**

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

Jos uusi äitiysvapaa alkaa edellisen perhevapaan aikana siten, että työntekijä ei palaa välillä työhön, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysvapaan osalta.

Jos naispuolinen työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä 56 päivän pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava vapaa, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa äitiysvapaan palkan maksamista koskevien työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

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

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

### **31.3 Lapsen sairastuminen**

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

Korvaus maksetaan seuraavin edellytyksin:

#### *A. Selvitys lapsen sairastumisesta*

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

#### *B. Poissaoloon oikeutetut henkilöt*

Poissaoloon oikeutettuja ovat vakituisesti lapsen kanssa samassa taloudessa asuvat

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

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

### *C. Poissaolo-oikeutta käyttävä henkilö*

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

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

### *D. Poissaolon tarkoitus ja kesto*

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

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

### *E. Huoltajan ansiotyöedellytys*

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

### *F. Molemmat huoltajat vuorotyössä*

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

### *G. Saman sairauden uusiutuminen*

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

### *H. Lapsen sairastuminen kesken huoltajan työpäivän*

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

### **31.3.1. Poissaolon vaikutus vuosilomaan**

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

### **31.4 Sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta tehtävät vähennykset**

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

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

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



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

## **32 LÄÄKÄRINTARKASTUKSET**

### **32.1 Ansionmenetyksen korvaaminen lakisääteisen lääkärintarkastuksen ajalta**

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

- valtioneuvoston asetukseen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/01 ja 1.1.2014 alkaen 708/2013) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- lakiin nuorista työntekijöistä (998/93)
- säteilylakiin (592/91) tai
- tartuntatautilakiin (583/86).

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

Jos tarkastus toimitetaan työntekijän vapaa-aikana, maksetaan hänelle korvauksena ylimääräisistä kuluista sairausvakuutuslain 11 luvun 7 §:n mukaista sairauspäivärahan vähimmäismäärää vastaava summa.

### **32.2 Ansionmenetyksen korvaaminen muiden lääkärintarkastusten ajalta**

Muita kuin lakisääteisiä lääkärintarkastuksia koskevat ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat:

## *A. Perusedellytykset*

*(koskevat kaikkia B-kohdan tapauksia 1 - 3)*

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

## *B. Erityisedellytykset*

Ansion menetykset korvataan:

### *1. Uusi tai uusiutuva sairaus*

- sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus

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

## *2. Aikaisemmin todettu sairaus*

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

## *3. Laboratorio- ja röntgentutkimukset*

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

Erillisen laboratorio, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. tutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tiettyinä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajan-kohtava vaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

#### *4. Raskauteen liittyvä lääkärintarkastus tai muu lääketieteellinen tutkimus*

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

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

#### *5. Äkillinen hammassairaus*

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

### **32.3 Työhöntulotarkastus**

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

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

### **32.4 Korvausperuste ja vähennykset**

Edellä mainitut korvaukset ansion menetyksestä maksetaan tämän työehtosopimuksen 15. luvun tai kohdan 17.1 sekä matka-

kustannukset ja päiväraha alakohtien 22.4.1 ja 22.4.2 mukaisesti.

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

## VII TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN

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

### 33 SOVELTAMISALA

Tämän osion määräykset koskevat:

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

Tämän osion määräykset eivät koske:

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

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

## **34 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ**

### **34.1 Lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä**

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

### **34.2 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet**

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

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

### **34.3 Purkamisen ja purkautuneena käsittelemisen perusteet**

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla perusteella ja hänellä on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.

## **35 TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ**

### **35.1 Irtisanomisen perusteet**

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

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

### **35.2 Työvoiman vähentämisjärjestys**

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

### **35.3 Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työsopimus**

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

### **35.4 Työntekijän takaisin ottaminen**

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

## 36 TYÖLLISTYMISSVAPAA

### 36.1 Työllistymisvapaan tarkoitus

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

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

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen toisin.

Täydellä palkalla tarkoitetaan tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota. Kuukausipalkkaisen työntekijän täydellä palkalla tarkoitetaan henkilökohtaisena aikapalkkana olevaa kuukausi-palkkaa.

### 36.2 Työllistymisvapaan pituus

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

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

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



### **36.3. Työllistymisvapaan käyttäminen**

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

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

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

## **37 TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ**

### **37.1 Lomauttamisen perusteet**

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

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

#### *A. Työn vähentyminen tilapäisesti*

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

#### *B. Työn vähentyminen muutoin kuin tilapäisesti*

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

## **37.2 Työvoiman vähentämisjärjestys**

Työnantajan on noudatettava kohdassa 35.2 sovittua työvoiman vähentämisjärjestystä lomauttamisen yhteydessä.

## **37.3 Lomautusilmoitusaika**

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

## **37.4 Lyhennetty työaika**

Lomauttamista koskevia menettelymääräyksiä noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työaikaan.

## **37.5 Paikallinen sopiminen**

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

## **37.6 Lomautuksen siirtäminen**

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

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

## **37.7 Lomautuksen keskeyttäminen**

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

## **37.8 Muu työ lomautusaikana**

Työntekijä voi ottaa lomautusajaksi muuta työtä.

## **37.9 Työsuhteen päätyminen lomautuksen aikana**

### *A. Lomautetun työntekijän oikeus työsopimuksen purkamiseen*

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

### *B. Lomautetun työntekijän oikeus korvaukseen työnantajan irtisanoessa työsopimuksen*

Jos työnantaja irtisanoa työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan menettämisestä aiheutuvasta vahingosta. Korvauksesta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa. Työntekijällä on lisäksi oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus.

Jos työntekijä on irtisanomisaikana työssä muualla, työnantajalla on oikeus vähentää korvauksesta työntekijän ansaitseman palkan määrä.

Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei työntekijä ole irtisanomisaikana muualla töissä.

Jos työntekijä on irtisanomisaikana muualla työssä, työnantaja maksaa irtisanomisajan palkan korvauksen ja muualla ansaitun palkan mahdollisen erotuksen työsuhteen päättyessä. Maksuvelvollisuuden edellytyksenä on, että työntekijä esittää työnantajalle selvityksen muualla irtisanomisaikana ansaitsemastaan palkasta.

### *C. Työntekijän irtisanoutuminen 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen*

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

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

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

#### *D. Korvauksen laskeminen*

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

## **38 TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISAJAT JA TYÖSUHTEEN KESTOAJAN MÄÄRÄYTYMINEN**

### **38.1 Irtisanomisajat**

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

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

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

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

## 38.2 Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

## 38.3 Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

Työsuhdetta eivät katkaise esimerkiksi:

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

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

## 38.4 Määräajan laskeminen

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

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

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

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

### *Esimerkkejä:*

Työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitus-aikaa noudattaen 1.3. Ensimmäinen lomautuspäivä on 16.3.

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

## 39 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISMENETTELY

### 39.1 Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

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

## **39.2 Työntekijän kuuleminen**

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

## **39.3 Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä**

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

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

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

## **39.4 Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen**

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

### **39.5 Työnantajan ilmoitusvelvollisuus työvoimatoimistolle**

Työnantaja on työsopimuslain 9 luvun 3a §:n mukaan velvollinen ilmoittamaan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tehdystä työntekijän irtisanomisesta työvoimatoimistolle.

### **39.6 Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä**

Työsopimuslain 9 luvun 3b §:n mukaan työnantajan on tiedotettava taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotulle työntekijälle työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä.

## **40 NEUVOTTELUMENETTELY TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ VÄHENNÄESSÄ**

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

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

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



## Neuvotteluaajat

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

Neuvotteluaika (koskee kaikkia toimenpiteitä) pienissä yrityksissä ja yrityssaneeraustilanteissa

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

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

## **41 KORVAUKSET TYÖSOPIMUKSEN PERUSTEETTOMASTA PÄÄTTÄMISESTÄ JA TYÖNTEKIJÄN PERUSTEETTOMASTA LOMAUTTAMISESTA**

### **41.1 Korvausten määräytyminen**

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

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

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

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

### **41.2 Yhden korvauksen periaate ja korvauksen suhde hyvityssakkoon**

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

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

### **41.3 Menettelytapamääräysten rikkominen**

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

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

## **42 TOIMIVALTAINEN TUOMIOISTUIN JA KANNEAIKA**

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

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

## **VIII LUOTTAMUSMIEHET, PAIKALLINEN SOPIMINEN JA ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN**

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

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

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

## **43 LUOTTAMUSMIEHET**

### **43.1 Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus**

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

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

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

### **43.2 Luottamusmiehen asema**

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

### **43.3 Luottamusmieskelpoisuus ja luottamusmiehen valitseminen**

#### **43.3.1 Luottamusmies ammattiosaston edustajana**

Luottamusmiehellä tarkoitetaan ammattiosaston valitsemaa sähköalan pääluottamusmiestä ja luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan Sähköalojen ammattiliitto ry:n rekisteröityä ammattiosastoa.

### **43.3.2 Luottamusmiehen kelpoisuus**

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

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

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

### **43.3.3 Luottamusmiehen valitseminen**

Ammattiosasto valitsee sähköalan pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja luottamusmiehen.

Mikäli työpaikalla on valittu tämän sopimuksen perusteella vain yksi luottamusmies, hän on sähköalan pääluottamusmies.

#### *A. Toimialueista ja lukumääristä sopiminen*

Sähköalan 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.

#### *B. Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen*

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa sähköalan pääluottamusmies tai päinvastoin.

Paikallisesti voidaan sopia myös siitä, että työsuojeluasiamiehen tehtäviä hoitaa luottamusmies tai päinvastoin.

### *C. Luottamusmiehen asema liikkeenluovutuksen yhteydessä*

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

### *D. Luottamusmiehen vaali työpaikalla*

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

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

### *E. Valituista luottamusmiehistä ilmoittaminen ja luottamusmieheseman syntyminen*

Valituista luottamusmiehistä on ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Sähköalan pääluottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena.

### *F. Työnantajan neuvottelijat ja paikallinen neuvottelujärjestys*

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

## **43.3.4 Luottamusmiehen tehtävät**

### *A. Perustehtävät*

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

- osallistumalla tarvittaessa työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten selvittämiseen

- valvomalla, että työntekijät noudattavat työehtosopimusta ja paikallisia sopimuksia
- vastaamalla ammattiosaston edustajana työrauhan ylläpitämisestä ja edistämisestä työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla
- toimimalla yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

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

### *B. Työpaikalla sovittavat tehtävät*

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

## **43.4 Luottamusmiehen toimintaedellytykset**

### **43.4.1 Luottamusmiehelle annettavat tiedot**

#### *A. Epäselvyydet ja erimielisyydet*

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

#### *B. Varoitus*

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

#### *C. Kehittämisen- ja muut tehtävät*

Luottamusmiehelle, joka osallistuu kehittämis- ja muihin vastaviin tehtäviin, annetaan asianmukaiset tiedot hankkeen tavoit-

teista, toteuttamistoimenpiteiden läpiviennistä ja yritystoiminnan ehdoista.

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

#### *D. Keskustelu neuvottelujärjestelmän tavoitteista ja toimivuudesta*

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

#### **43.4.2 Sähköalan pääluottamusmiehelle annettavat tiedot**

Sähköalan pääluottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa kirjallisesti seuraavat yrityksen kaikkia työntekijöitä koskevat tiedot.

##### *A. Henkilötiedot*

1. Työntekijän suku- ja etunimet
2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä

##### *B. Tilastotiedot palkoista ja työtunneista sekä tiedot palkkarakenteesta*

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

1. Keskimääräisen tuntiansion ilman erillisiä vuorotyö- ja olosuhdelisiä sekä sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia



- a) aikapalkkatyössä,
  - b) urakkatyössä,
  - c) osaurakka- ja palkkiotyössä sekä
  - d) palkkaustavasta riippumatta.
2. Keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia.
  3. Keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ja sunnuntaityökorotuksineen, mutta ilman ylityökorotuksia.
  4. Keskimääräisen kokonaistuntiansion, joka sisältää kaikki tehdyttä työajalta maksetut palkat, myös ylityökorotukset.
  5. Tiedot tehdyistä työtunneista, työajan prosentuaalisesta jakautumisesta palkkaustavoittain (aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiotyö) ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

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

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

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

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

1. Keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia ja perustellusta

syystä myös keskimääräisen tuntiansion ilman erillisiä lisiä palkkaustavoittain.

2. Tiedot tehdyistä työtunneista ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

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

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

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

### *C. Hätä- ja ylityöluettelo*

Sähköalan pääluottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on työsuojeluvaltuutetulla perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

### *D. Sähköalan aliurakoitsijoista ilmoittaminen*

Sähköalan pääluottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista sähköalan aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

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

### *E. Tietojen luottamuksellisuus*

Sähköalan pääluottamusmiehen on pidettävä tehtävien hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

## **43.4.3 Vapautus työstä**

Luottamusmiehelle tulee antaa, kun hän sitä pyytää, tarpeen vaatiessa vapautusta työstä tilapäisten, mutta välttämättömien luottamusmiestehtävien hoitamista varten.

#### 43.4.4 Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus

##### A. Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä. Ansiolla tarkoitetaan luottamusmiehen keskituntiansiota.

##### B. Työajan ulkopuoliset tehtävät

Jos sähköalan pääluottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityöisiä tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

##### C. Kuukausikorvaus

Sähköalan pääluottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain seuraavasti:

Edustettujen työntekijöiden lukumäärä	Korvaus/kk 1.3.2014 alkaen
5-9	50 €
10-19	74 €
20-49	81 €
50-99	88 €
100-149	106 €
150-	125 €

Paikallisesti voidaan sopia toisin sähköalan pääluottamusmiehelle maksettavasta kuukausikorvauksesta.

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

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

### **43.4.5 Tarvikkeiden säilyttäminen, toimitila ja toimistovälineiden käyttö**

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

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

## **43.5 Luottamusmiestehtävän hoitamisen vaikutukset työsuhteeseen, työtehtäviin ja palkkaan**

### *A. Työsuhde*

Luottamusmies on työsuhteessaan velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

### *B. Ammatillinen kehittyminen*

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

### *C. Ansio- ja siirtosuoja*

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

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

#### *D. Sähköalan pääluottamusmiehen ansiokehitys*

Sähköalan pääluottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansionkehitystä.

#### *E. Ammattitaidon ylläpitäminen*

Sähköalan pääluottamusmiehen luottamusmiestehtävän päätymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota luottamusmieskauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin. Työnantaja järjestää koulutuksen.

### **43.6 Luottamusmiehen työsuhdeturva**

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

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, ei sähköalan pääluottamusmiehen työsopimusta saa irtisanoa tai häntä lomauttaa, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli sähköalan pääluottamusmiehen kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Muuhun luottamusmieheen kuin sähköalan pääluottamusmieheen on työsoston tai sitä vastaavan yksikön puitteissa, mikäli mahdollista, sovellettava edellä mainittuja periaatteita.

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

### **43.6.2 Työsopimuksen irtisanominen luottamusmiehen henkilöstä johtuvasta syystä**

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

### **43.6.3 Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena käsitteleminen**

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

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

### **43.6.4 Luottamusmiehen asemaan liittyvät ongelmatilanteet**

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

Tässä alakohdassa sovittua menettelyä noudatetaan myös työ-suojeluvaltuutettuun ja -varavaltuutettuihin.

### **43.6.5 Sähköalan pääluottamusmiehen ehdokas- ja jälki-suoja**

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös sähköalan pää-luottamusmieheshdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti

työnantajalle ilmoittanut. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan sähköalan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta ammattiosaston todettua vaalituloksen.

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

### **43.6.6 Erimielisyysneuvottelut työsopimuksen päättämisestä**

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

### **43.6.7 Korvaukset**

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

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

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

## **44 PAIKALLINEN SOPIMINEN**

### **44.1 Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen**

Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen ilmenee kustakin työehtosopimusmääräyksestä (ks. myös työehtosopimuksen liite, s. 146).

### **44.2 Paikallisen sopimisen osapuolet**

Paikallisen sopimisen osapuolina ovat, ellei asianomaisesta työehtosopimusmääräyksestä johdu muuta:

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

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

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

### **44.3 Paikallisen sopimuksen sitovuus**

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

### **44.4 Paikallisen sopimuksen muoto ja kestoaika**

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Luottamusmiehen kanssa tehtävät paikalliset sopimukset on pyrittävä aina tekemään kirjallisina.

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

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

### **44.5 Paikallisen sopimuksen jälkivaikutus**

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



## **45 ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN**

### **45.1 Neuvotteluvollisuus ja painostuskielto**

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

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

### **45.2 Paikallinen neuvottelujärjestys**

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

1. Työntekijän työehtoja koskevasta asiasta neuvottelevat ensin työntekijä ja hänen esimiehensä.
2. Ellei työntekijä ole saanut asiaa selvitettyksi esimiehensä kanssa, hän voi saattaa asian neuvoteltavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä.
3. Ellei luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisessä neuvottelussa päästä sovintoon, voidaan asia siirtää neuvoteltavaksi sähköalan pääluottamusmiehen ja työnantajan edustajan kanssa.

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

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

### **45.3 Liittojen myötävaikutus**

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

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

### **45.4 Erimielisyysmuistio ja työtuomioistuin**

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

Erimieliseksi jäädyttä asiasta laaditaan yhteinen muistio, jossa on määriteltä erimielisyyden kohteena oleva asia sekä selostettu osapuolten perustellut kannat. Sähköalan pääluottamusmiehen ja työnantajan edustaja allekirjoittavat muistion.

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

Liittojen erimielisyysasiassa saavuttama yksimielinen kanta sitoo paikallisia osapuolia.

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

## **IX ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ JA MUITA ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ**

Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan joko alihankintaa tai työvoiman vuokrausta.

Työntekijöiden kokoontuminen työpaikalla on sallittua noudattaen sovittuja menettelytapoja.

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

## **46 ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ**

### **46.1 Alihankinta**

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

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

### **46.2 Vuokratyövoima**

#### *Vuokrattujen työntekijöiden vähimmäisehdot*

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

#### *Työnantajavelvoitteiden täyttämiseen liittyvä yritysten yhteistyö*

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

Velvoite kohdella vuokratyöntekijöitä tasapuolisesti jakautuu sekä työnantajana toimivan vuokratyövoiman että käyttäjäyrityksen

sen kesken sen mukaisesti, miten yritykset käyttävät vuokratyöntekijää koskevissa asioissa päätösvaltaa.

### *Oman työvoiman käytön vähentäminen ja vuokratyö*

Työnantaja ei saa lomauttaa tai irtisanoa omia työntekijöitään vuokratyövoiman käytön vuoksi. Työn vähentyessä on ensin luovuttava vuokratyöntekijöiden käytöstä ja vasta sen jälkeen lomautetaan tai irtisanoaan työnantajan omassa palveluksessa olevia vastaavaa työtä tekeviä työntekijöitä. Työnantajan on keskeytettävä tai peruttava omien työntekijöidensä lomautukset ennen vuokratyövoiman käyttöä, jos lomautettujen työntekijöiden ammattitaitoa vastaavaa työtä on tarjolla. Vuokratyöntekijöitä voidaan kuitenkin edelleen tarvita erityistä ammattitaitoa edellyttäviin tehtäviin tai tehtäviin, joissa työnantajan oma henkilöstö ei vakiintuneesti työskentele.

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

### *Käyttäjäyrityksen sähköalan pääluottamusmies vuokratyöntekijän edustajana*

Käyttäjäyrityksen sähköalan pääluottamusmiehen toimivalta edustaa vuokratyöntekijää työsuhteeseen liittyvässä erimielisyyssasiassa perustuu tämän antamaan valtuutukseen tilaajavastuulain 6 §:ssä säädettyllä tavalla.

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

Sähköalan pääluottamusmies suorittaa vuokratyöntekijöiden toimeksiannot tehtävän hoidon vaatiman tilapäisesti annettavan työstä vapautuksen aikana.

### *Paikallinen sopiminen vuokratyövoiman käytöstä*

Vuokratyövoiman käytön periaatteista voidaan sopia paikallisesti toisin. Sopimus tehdään kirjallisesti sähköalan pääluottamusmiehen kanssa.

### **46.3 Ulkopuolisesta työvoimasta tiedottaminen**

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

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettäessä selvittää sähköalan pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

### **46.4 Tilaajan vastuu ja selvitysten hankkiminen**

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

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

Alihankinta- ja vuokratyösopimuksiin voidaan ottaa ehto, jonka mukaan tilaajalla on sopimussuhteen aikana oikeus velvoittaa sopimuspuolensa luotettavan selvityksen antamiseen edellä tarkoitettujen tietojen osalta. Selvitys ei saa sisältää yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja.

### **46.5 Kokoontuminen työpaikalla**

Sähköalojen ammattiliitto ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastavalla on mahdollisuus järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita

koskevista kysymyksistä työajan ulkopuolella. Kokousten järjestämisessä noudatetaan seuraavaa menettelyä:

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

## **46.6 Tiedotustoiminta**

Sähköalojen ammattiliitto ry:n ammattiosasto, työhuonekunta tai vastaava voi:

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

## **46.7 Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen**

Jos työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja pidättää palkasta Sähköalojen ammattiliitto ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain liiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

## **47 KOULUTUS**

### **47.1 Ammatillinen koulutus**

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

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

Lisäksi työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen alakohdan 22.4.1 mukaiset korvaukset matkakustannuksista.

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

Ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista on todettava, että kyse on tämän sopimuskohdan mukaisesta koulutuksesta.

### **47.2 Yhteinen koulutus**

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

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteis-

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

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

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

### **47.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat**

Työntekijä voi työsuhteen katkeamatta osallistua SAK:n tai sen jäsenliiton järjestämälle enintään kuukauden kestäväälle kurssille.

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

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

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



### 47.3.1 Korvaukset

Liittojen koulutustyöryhmän vuosittain hyväksymiltä kursseilta korvataan ansionmenetys seuraavasti:

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

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

Ehtona ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi, että

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

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

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

Helsingissä 31. päivänä lokakuuta 2013

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

*Risto Alanko*

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

*Martti Alakoski*

*Tero Heiniluoma*

Työehtosopimuksen allekirjoittaminen tes-rakenteen ja ulkoasun kehittämistyön jälkeen

Helsingissä 28. päivänä helmikuuta 2014

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

*Risto Alanko*

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

*Martti Alakoski*

*Tero Heiniluoma*

Ohjeita paikallisen sopimisen tueksi

## **Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen**

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen voidaan jakaa kahteen ryhmään:

1. työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviin sopimuksiin
2. työehtosopimustasoiseen sopimiseen.

Molemmissa on kyse toisin sopimisesta eli poikkeamisesta työehtosopimuksen määräyksistä tai työehtosopimuksen täydentämisestä.

### **Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavat paikalliset sopimukset**

Näihin paikallisiin sopimuksiin sovelletaan työehtosopimuksen kohdan 44.2 mukaista paikallisen sopimisen neuvottelujärjestystä. Luottamusmies ja sähköalan pääluottamusmies ovat suoraan asemansa nojalla kelpoisia solmimaan sopimuksia, jotka sitovat kaikkia (pää)luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä, myös ammattiliittoihin järjestäytymättömiä. Yksittäistä työntekijää koskeva paikallinen sopimus voidaan tehdä työntekijän ja hänen esimiehensä välillä, ellei kyse ole työntekijöitä yleisemmin koskevasta tai muiden työntekijöiden työhön olennaisesti vaikuttavasta järjestelystä.

Nämä sopimukset saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä tarkoittaa, että paikallinen sopimus velvoittaa työnantajaa ja jokaista työntekijää samalla tavoin kuin valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykset.

Toistaiseksi voimassa oleva työehtosopimuksen osaksi katsottava paikallinen sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla, ellei asianomaisesta työehtosopimuksen määräyksestä muuta ilmene tai muusta ole sovittu. Irtisanomiselle ei vaadita erityisiä perusteita.

	<b>Työehtosopimuksen osa</b>	<b>Menettely- määräykset</b>
<b>Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja</b>		
2 kohta	palkkojen tarkistaminen	
8 kohta	työpaikkakohtaiset kokeilut	käyttöönotto edellyttää liittojen hyväksymistä

### **Työehtosopimus**

8.1.1	karkearyhmittelyn tai muun työnvaativuuden määritystavan käyttöönotto	
8.1.2	työnvaativuusryhmien lukumäärä	
8.1.3	karkearyhmittely, työkohtaiset tuntipalkat	
8.1.4	muu paikallisesti sovittu työnvaativuuden määrittämistapa,	
10.1	työsuhteessa oppisopimusta solmittessa olevan opiskelijapalkka	
11.2	käytettävät palkkaustavat, kohta 2	kirjallisesti
13.1	tulospalkkiolisän käyttöönotto	kirjallisesti
14.5	palvelusvuosilisän maksuajankohta	työntekijöitä yleisesti koskeva maksutapa
16	muun palkanmääritysjakson käyttöönotto	kirjallisesti, työpaikan pääluottamusmiehen kanssa
18	palkanmaksu tuntipalkkaisille kerran kuukaudessa	
19.2	työajan tasaamisen toteuttamistapa	
19.2	työajan tasaamisvapaan ajankohdasta ilmoittaminen	
19.3	työajan tasaamislisän maksuajankohta	
19.4.1	työtuntijärjestelmän muutoksesta ilmoittaminen	

19.7	säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen enimmäistyöajan pituus	
19.7	yli vuoden mittainen työajan tasoittumisjakso työaikapankkisopimuksissa	
19.7	työvuorokauden ja työviikon alkaminen	
19.7	päivittäinen lepoaika	
19.7	työtuntijärjestelmän muuttaminen	
19.7	työtuntijärjestelmän muutoksesta ilmoittaminen	
19.7	yötyön teettäminen	
19.7	työpaikkakohtaiset työaikajärjestelyt	allekirjoituspöytäkirja kohta 8
19.8.2	työaikapankin käyttöönotto	kirjallisesti, luottamusmiehen kanssa, allekirjoituspöytäkirja kohta 6
19.8.4	työaikapankkisaldot työsuhteen päättyessä	
19.8.4	työaikapankkisopimuksen irtisanomis-aika	
20.3	ylityön enimmäismäärän tarkastelujakso	
20.6	yhden ylityökäsitteen käyttöönotto ja ylityölisän suuruus	kirjallisesti, työpaikan pääluottamusmiehen kanssa
21.1.2	vuosiloman järjestäminen 3-vuorotyössä	
21.4	vuosilomapalkan maksamisen jaksottaminen	työntekijöitä yleisesti koskeva vuosilomapalkan maksutapa

21.5.1	lomarahan maksamisen ajankohta	kirjallisesti; työntekijöitä yleisesti koskeva lomarahan maksutapa
22.9	toisin sopiminen kohtien 22.4 - 22.8 määräyksistä (matkustussääntö)	jos työpaikalla tehdään matkatyötä yleisesti, työntekijöitä yleisesti koskeva kirjallinen sopimus
26.1	tyky-toiminnan periaatteiden sisällyttäminen suunnitelmiin	
27.2	muiden työsuojelua edistävien toimielinten perustaminen	
28.1	työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskentakaavasta riippumatta	
31.1.3 D	työntekijän oma ilmoitus lyhytaikaisesta sairauspoissaolosta	kirjallisesti sähköalan pääluottamusmiehen kanssa
37.5	lomauttaminen, sen perusteet ja lomautusilmoitusaika	
40	neuvotteluelvoitteen täytyminen yhteistoimintaneuvotteluissa	
43.3.3.	luottamusmiesten toimialueet ja lukumäärä	
43.3.3	sähköalan pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien yhdistäminen	
43.3.3	luottamusmiehen ja työsuojeluasiamiehen tehtävien yhdistäminen	

43.3.4	luottamusmiehen työpaikalla sovittavat tehtävät	
43.4.4	sähköalan pääluottamusmiehen kausikorvauksen määrä	
46.2	vuokratyövoiman käytön periaatteet	kirjallisesti sähköalan pääluottamusmiehen kanssa
47.2	yhteiseen koulutukseen osallistuminen	

## Työehtosopimuksen mukainen työ sopimustasoinen paikallinen sopiminen

Nämä sopimukset solmitaan työntekijän tai työntekijöiden sekä työnantajan välillä. Luottamusmies ja sähköalan pääluottamusmies voivat näissä asioissa tehdä paikallisen sopimuksen pääsääntöisesti vain, jos ovat saaneet siihen kaikilta asianomaisilta työntekijöiltä erillisen valtuutuksen.

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

Työsopimustasoiset paikalliset sopimukset ovat usein luonteeltaan tilannekohtaisia tai määräaikaisia. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei toisin sovita.

### Työsopimustasoinen ehto

### Menettelymääräykset

#### Työehtosopimus

10.1	opiskelijat ym., suorituspalkkatyön yksikköhinnat	
11.2	työkohtaisesti käytettävät palkkaustavat, kohta 3	luottamusmiehelle tiedoksi
11.2.1	henkilökohtaisen aikapalkan pysyvyys	
11.2.2	suorituspalkkatyön yksikköhinta	

14.5.3	palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaa-seen	kirjallisesti, sähköalan pääluottamusmiehelle selvitys
19.2	työajan tasaamismääräsiirtäminen seuraavalle vuodelle	sähköalan pääluottamusmiehelle selvitys siirtokäytännöistä
19.6	samassa vuorossa työskenteleminen	
20.10	viikkovapaakorvaus: raha/vapaa, korvaavan vapaan antaminen	
20.12	varallaolokorvaus	
22.4.1	oman auton käyttö matkatyössä	
22.7	ulkomaan työehdot	kirjallisesti tai sähköisesti
35.4	takaisinottovelvollisuus	kirjallisesti, työ sopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa
36.1	oikeus työllistymisvapaaseen	sovittavissa irtisanomisen jälkeen
37.7.	lomauttamisen keskeyttäminen	
43.4.4	ylityölisä sähköalan pääluottamusmiehelle työajan ulkopuolisista tehtävistä	



## **Sähköturvallisuus**

Sähkölaitteiston ja sen osan jännitteettömäksi tekemisestä sekä sähköalan töistä ovat tarkemmat määräykset sähköturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa määräyksissä ja päätöksissä. Lisäksi noudatetaan sähköturvallisuusstandardia SFS 6002 sekä hissityöturvallisuusstandardia SFS 5880.

## ASIAHAKEMISTO

Aattopäivä .....	53, 56, 61, 65
Adoptio .....	102
Aikapalkka .....	17-18, 24, 40
— aikapalkkaan liittyviä näkökohtia .....	17-18
— aikapalkkaosuus .....	40-41
— aikapalkkojen kehitys .....	42
— henkilökohtainen aikapalkka .....	17-18, 40-41, 47, 50, 51, 61-62, 65, 76, 97-99, 112, 116, 143, 151
— kuukausipalkka .....	33-34, 35, 36, 38-39, 47, 50-51, 56, 61-62, 65, 71-72, 97, 112, 143, 145
Ajankohtaista .....	22-26
Alihankinta .....	138, 139, 141
Allekirjoituspöytäkirja (TES) .....	13- 21
— aikapalkkaan liittyviä näkökohtia .....	17-18
— aikapalkat .....	16
— henkilökohtainen palkanosuus .....	16
— kannustaminen ammattitutkintojen suorituksiin .....	17
— keskituntiansion korotus .....	16
— koulutustyöryhmä .....	20
— neuvottelujärjestys suhteessa muihin työehtosopimukseen .....	18
— palkkaperusteiden korotus .....	16
— palkkojen tarkistaminen .....	14
— soveltamisalamääräyksen uudistamiseen liittyvät jatkotoimet .....	18
— suorituspalkat .....	17
— työehtosopimuksen allekirjoittaminen .....	13-14
— työryhmät .....	19-20
Ammattiosasto .....	
Ammattitutkintopalkkiot .....	48
Ammattiyhdistysjäsenmaksu .....	143
Ansionmenetyksen korvaaminen kuukausi- palkkatyössä .....	50
Arkipyhäkorvaus .....	81-82
Arkipyhäviikot .....	53, 56, 63
Asevelvollisuus .....	50, 73, 117
Asunnon hankkiminen .....	78
Ateriakorvaus .....	20, 77, 143, 145
Eläkkeelle siirtyminen .....	73
Erikoisammattitutkintopalkkio .....	48
Erilliset lisät .....	44

—palvelusvuosilisä.....	23, 46-49
—poikkeuksellinen haitta tai hankaluus .....	44
—tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa.....	44
—tulospalkkiolisä .....	44, 70
—vuorotyö, ilta- ja yötyö.....	45-46
Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen .....	124, 137-138
—neuvotteluvellisuus.....	137
—paikallinen neuvottelujärjestys	
erimielisyysasioissa .....	137
—työtuomioistuin.....	138
Erimielisyysmuistio .....	138
Hammassairaus .....	108
Harjoittelijat/työharjoittelijat.....	38-39
Hautauspäivä .....	82
Helatorstai .....	56, 81
Henkilökohtainen palkan osuus .....	16, 37-38, 39
— ammatinhallinta .....	37
—huolellisuus.....	37
—mittausjärjestelmä.....	37
—monitaitoisuus.....	37
—määrä .....	37
—porrastusryhmät.....	38
—työtulos .....	37
Henkilönsuojaimet.....	84-85
Henkilöstöryhmän edustaja (yt-lain mukainen) .....	145
Hinnoitteluperuste .....	41-42
Hyvityssakko .....	122-123
Hälytysluontoinen työ .....	67-68
Hälytysraha .....	51, 67
Hätätyö .....	46, 57, 70
Hääpäivä .....	82
Ikääntyneet työntekijät.....	23, 47, 101
Iltyö.....	45-46
Isoyysvapaa .....	24, 82, 94, 95, 101-102, 104-105
Isoyvapaan palkka .....	24, 101-102, 104-105
Itsenäisyyspäivä.....	56, 82, 118
Joulu.....	53-54, 56, 65-67, 79, 81, 118
Juhannus.....	53-54, 56, 65-67, 79, 81, 118

Karenssipäivä.....	98-100, 102-104, 106
Karkearyhmittely.....	32, 34-35, 148
Keskipalkka .....	25
Keskituntiansio .....	16, 25, 47, 48-50, 55, 61, 62, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 76, 81, 83, 90, 97, 98, 101,102,104, 112, 117, 131,143, 145
—keskituntiansion korotus .....	16
—keskituntiansion laskeminen.....	48-49
—käyttöajanjaksot.....	49
Kokoontuminen työpaikoilla.....	139, 141
Kolmivuorotyö.....	45, 53-54, 55-56, 58, 65-66, 69
—keskeytymätön.....	45, 53-54, 55, 65-66, 69
—keskeytyvä.....	53, 55
Komennuspaikka.....	68, 75, 78-79
Korvaava työ .....	100-101
Korvauksia ja etuja.....	74, 81-84
—hautauspäivä .....	82
—hääpäivä.....	82
—kutsunta .....	83
—merkkipäivät .....	82
—reservin harjoitukset .....	63, 83
—väestönsuojelu.....	83
Kotimatkat .....	78-79
Koulutus .....	20, 24,32, 43, 51, 55, 63, 66, 87, 92, 100, 109,111-113,117,125,128,133,139,143-145
— ay-koulutus .....	24, 63, 139, 144-145
— koulutusaineisto.....	32
— koulutustyöryhmä.....	20
— yhteinen koulutus.....	20, 63,143-144
Kuormitus .....	32
Kutsunta.....	51, 83
Kuukausipalkka .....	33-34, 35, 36, 38-39, 47, 50-51,56, 61-62, 65, 71-72, 97,112, 143,145
Laboratoriotutkimukset.....	107, 108
Lapsen sairastuminen .....	55, 63, 66, 82, 102-104
Lauantai.....	45, 48, 56-57, 61, 65, 81-82, 118
Layout.....	22
Lepoaika.....	56-57, 58-59, 66-67, 149
Lomanmääräytymisvuosi.....	47, 69-71, 73

Lomaraha .....	52, 72-73, 150
Lomautus.....	23, 55, 63, 82, 92-93, 94, 100, 109-116, 118, ..... 120-123, 131, 133, 135, 140, 150
— erimielisyystapaukset.....	23, 123
— kanneaika .....	123
— keskeyttäminen .....	114
— korvaukset (perusteen rikkominen).....	122
— lomautusilmoitus/-aika.....	100, 110, 114, 118
— lyhennetty työaika .....	114
— muu työ .....	114
— neuvottelumenettely (yt).....	120-121
— paikallinen sopiminen.....	114
— perusteet .....	113
— siirtäminen.....	114
— työsuhteen päätyminen ja työnantajan korvausvelvollisuus .....	115-116
— työvoiman vähentämisjärjestys .....	24, 111
Loppiainen.....	56, 81
Luottamusmies	
— ammatillinen kehittyminen ja eteneminen.....	132
—ammattiosasto .....	18, 123-125
—ansiokehitys.....	133
—ansionmenetyksen korvaaminen .....	131
—asema .....	124, 126, 133-134
— asemaan liittyvät ongelmatilanteet.....	134
—ehdokassuoja .....	134-135
—ilmoitusvelvollisuus .....	126
—jälkisuoja.....	134-135
—kelpoisuus.....	125
—korvaus työsopimuksen laittomasta lakkauttamisesta .....	135
—koulutus .....	
—kuukausikorvaus.....	24, 131
—liikkeen luovutus .....	126
—lomautus .....	133
—luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus .....	124
—luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen.....	125
—muun työn järjestämisvelvollisuus .....	92
—paikallinen neuvottelujärjestys.....	126, 137
— siirto .....	132
— sähköalan päaluottamusmies .....	14-15, 18, 19, 23, 24,

.....	25, 47, 55, 67, 96, 124-135, 136, 137-138,
.....	140-141, 144, 145
— sähköalan pääluottamusmiehelle annettavat tiedot.	128-130
—tehtävät.....	126-127
— perustehtävät.....	126-127
— työpaikalla sovittavat tehtävät .....	127
— tietojen luottamuksellisuus.....	128, 130
— toimialue ja lukumäärä.....	125, 130, 136, 137, 147, 150
—toimitila .....	132
— työsopimuksen irtisanominen .....	133-134
—työsopimuksen purku .....	134
—työsuhde.....	132
—vaali.....	126, 135
—vapautus työstä .....	130
—vastuualue.....	125
—varapääluottamus mies .....	25, 131
—ylityölisä .....	131, 149
Lyhennetty työaika/-viikko .....	63, 114
Lääkärintarkastus.....	83, 94, 105-109
—aikaisemmin todettu sairaus.....	107
—ansionmenetyksen korvaaminen.....	105-109
—hammassairaus .....	108
—hoidon määrittäminen .....	107
—ilmoitusvelvollisuus .....	106
—korvausvelvollisuuden ulkopuolelle jäävät tapaukset.....	106
—laboratorio- ja röntgentutkimukset .....	107
—lakisääteiset tarkastukset .....	105
—matkakustannukset ja päiväraha .....	105, 108-109
—raskauden aikaiset tarkastukset ja tutkimukset .....	108
—syöpäsairaus .....	107
—työajan tarpeettoman menetyksen välttäminen .....	106
—työhöntulotarkastus .....	108
—uusi sairaus .....	106-107
Lääkärintodistus .....	95-96, 100, 108
—epäselvyydet.....	96
—taannehtiva .....	95
—työterveyslääkäri.....	95-96
 Maanantai.....	 57
Majoittumiskustannukset.....	77
Makuupaikka .....	77

Malmikaivokset.....	28
Matkatyö.....	74-81, 150
—aiheeton poissaolo.....	79
—asunnon hankkiminen.....	78
—ateriakorvaus.....	77
—ilmoitusvelvollisuus.....	74
—kiireellinen työkomennus.....	74
—komennuspaikka.....	68, 75, 78
—kotimatkat juhlapyhien yhteydessä.....	79
—lepoaika.....	75
—matka-ajan korvaus.....	76
—komennuspaikkakunnalla.....	78
—matkakustannukset.....	75
—ammattillisessa koulutuksessa.....	143
—komennuspaikkakunnalla.....	78-79
—matkan alkaminen ja päättyminen.....	74-75
—matkavuorokausi.....	74-75
—matkustamisvelvollisuus.....	74
—oman auton käyttö.....	75, 78, 152
—paikallinen sopiminen.....	81, 147
—päiväraha.....	76-77, 79, 80
—rajanpintatyöt.....	80
—Ruotsia koskevat poikkeussäännökset.....	80
—ulkomailla suoritettava matkatyö.....	80,150
—varsinainen työpaikka.....	74
—yöpymiskustannukset.....	77
Monitaitoisuus.....	37
MTHL ry.....	28
Määräajan laskeminen.....	118
Määräaikainen työsopimus.....	111
Neuvottelujärjestys.....	57, 124, 125, 126, 128, 137, 138, 147
— paikallisen sopimisen neuvottelujärjestys.....	147
— paikallinen neuvottelujärjestys erimielisyysasioissa.....	137
Neuvotteluvelvollisuus.....	137
Noudattamisvelvollisuus (TES:n).....	28
Nuoret työntekijät.....	38-39
Oman auton käyttö.....	75, 78,152
Opintovapaa.....	117
Opiskelijat.....	38-39, 148, 151
Oppisopimus.....	39, 109,148

Osa-aikatyö .....	47, 51, 71, 81
Osa-ajan palkka .....	51
Paikallinen sopiminen (käsite).....	123, 135-136
—paikallisen sopimisen neuvottelujärjestys.....	135-136,147
—sopimuksen jälkivaikutus .....	136
—tavoitteet .....	123
—työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saava paikalliset sopimukset.....	147-151
—työsopimustasoinen paikallinen sopiminen .....	151-152
Palkanmaksu/-kausi (tilikausi).....	14-16, 44-46, 48, 51, 56, 62, ..... 71-72, 115-116, 143, 148
Palkanmäärittysjakso .....	50-52,148
Palkkaperusteet	
—harjoittelijat .....	38-39
—henkilökohtainen palkan osuus .....	16, 37-38
—hinnoitteluperuste .....	41-42
—karkearyhmittely .....	32, 34-35,148
—muu paikallisesti sovittu työnvaativuuden määrittämistapa .....	36, 148
—nuoret työntekijät .....	38-39
—palkkaryhmät .....	33-34, 35, 36, 38, 129
—peruspalkka .....	31, 37, 39-41, 50
— työkohtainen kuukausipalkka.....	33-34, 35
— työkohtainen tuntipalkka .....	33-34, 35
— töiden vaativuusryhmittely .....	35-36
Palkkaryhmät.....	38
Palkkaustavat.....	39-40
Palvelusvuosilisä .....	46-48, 49,148, 152
— vaihtaminen vapaaseen.....	47, 152
Perusoikeudet .....	29
Peruspalkka.....	31, 37, 39-41, 50
Pitkäperjantai.....	81
Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus .....	44-45
Poissaolo.....	55, 63, 69, 74, 79, 82, 94,96, 97, 101, ..... 102-104,110
Päiväraha .....	76-77, 79-80, 98-99,104-105, 109,143
Pääsiäinen.....	56, 65, 79, 81
Rajanpintatyöt .....	80
Raskaus .....	108
Rationalisointi.....	42-43



Reservin harjoitukset.....	63, 83
Ryhmähenkivakuutus.....	84
Röntgentutkimukset.....	107
Sairaus.....	23,79, 82, 95-101,104, 106-108
Sairauspoissaolojen hallinta.....	23, 96
Sairausajan palkka..	55, 79, 82, 95-100,102,106-107, 108-109
—epidemiat.....	95
—epääminen.....	99
—ilmoitusvelvollisuus.....	95
—karenssipäivä.....	98-100, 102-104, 106
—korvausajanjakso.....	97-99
—korvausperuste.....	108
—lapsen sairaus.....	102-104
—maksuajankohta.....	99
—oma ilmoitus.....	96,150
—palkkaetujen väärinkäyttö.....	99
—sairastuminen kesken työpäivän.....	98-99
—saman sairauden uusiutuminen.....	99
—työtapaturma.....	84, 88, 98
—työterveyslääkäri.....	95-96,101
—vähennykset.....	104-105
Sairausvakuutuslaki.....	98-99, 102, 105, 108
Siviilipalvelus.....	73, 83, 103, 117
Sopimuksen sitovuus (TES:n).....	28
Sotilaalliseen kriisinhallintaan osallistuminen.....	117
Soveltamisala (TES:n).....	18, 22, 26, 27
Sunnuntaityö.....	57, 61, 65,
—sunnuntaityölisä.....	48, 64, 65, 67, 70, 128-129
Suojavaatetus.....	84-85
Suorituspalkka(työ).....	16, 17, 39, 41-42, 151
—hinnoitteluperuste.....	41-42
—keskeytyminen.....	42
—palkkatakuu.....	41
—suoran urakan keskeyttäminen.....	42
—tietojen saantioikeus.....	41
—yksikköhinnan pysyvyys.....	42
—yksikköhinnasta sopiminen.....	42
Sähköalojen ammattiliitto ry:n hallintoelimiä kokoukset.....	83

Sähköalan päälluottamusmies .....	14-15, 18, 19, 23, 24, ..... 25, 47, 55, 67, 96, 124-135, 136, 137-138, ..... 140-141, 144, 145
— varamies .....	
Sähkötyöturvallisuus .....	153
Takaisinottovelvollisuus .....	111, 152
Tavanomainen työvaatetus .....	85
TES-ylityö .....	52, 62-63
Tiedotustoiminta	
— henkilöstön keskinäinen .....	142
— kokoontuminen työpaikoilla .....	141-142
Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa .....	44-45
Tulospalkkio/-lisä .....	44, 70, 148
Tuntipalkka (kuukausipalkkainen) .....	51
Tutkintopalkkio .....	48
Tyky-toiminta .....	85-86
Työaika .....	19, 52-68
— järjestäminen .....	56-59
— keskimääräinen viikkotyöaika .....	24, 52-56, 60
— lepoaika .....	56, 58, 59, 149
— lyhentäminen .....	53-55
— ruokailu .....	58
— sunnuntaityö .....	57, 61, 65
— säännöllinen .....	24, 45, 47, 50-68, 71, 75, 76, 81, 83, 90, ..... 97-98, 104, 108, 131, 143-144, 149
— tasaaminen .....	52-56, 62-63, 69-70, 82-83, 148, 152
— tasoittumisjakso .....	56, 58, 60, 149
— työaikalaki .....	52, 56, 58-64, 66, 67
— työaikapankki .....	58, 59-60, 69, 149
— työtuntijärjestelmä .....	51, 53-57, 59, 61-63, 65, 71, 76, ..... 81-82, 97-98, 101, 113, 148
— työtuntijärjestelmän muutokset .....	57, 59, 148-149
— työviikko .....	57, 63, 116, 149
— työvuorokausi .....	45, 52, 57, 59, 61, 62, 66, 68, 75, ..... 76-77, 149
— vapaapäivät .....	53, 56, 63, 66, 76, 79, 103
— virvokkeiden nauttiminen .....	58
— ylityö .....	48, 52, 61-68, 70, 90, 128-131, 149, 152

Työehtosopimus	
—allekirjoituspöytäkirja .....	13-21
—noudattamisvelvollisuus.....	28
—rakenteen ja ulkoasun uudistus.....	22
—sitovuus .....	28
—soveltamisala.....	22, 26, 27-28
— soveltamisalamääräyksen uudistamiseen liittyvät jatkotoimet.....	26
—voimassaolo.....	29-30
Työhöntulotarkastus .....	108
Työkohtainen kuukausipalkka .....	33-34, 35
Työkohtainen palkan osuus.....	31-36
Työkohtainen tuntipalkka.....	33-34, 35
Työkomennus.....	74-81
—ilmoitusvelvollisuus .....	74
—kiireellinen työkomennus .....	74
Työkyvyn johtaminen.....	101
Työllistymisvapaa .....	112-113, 152
Työmatka.....	74-81, 103
Työnjohto-oikeus .....	29
Työntutkimukset .....	42-43
Työn vaativuuden määrittäminen .....	31-36
—karkearyhmittely .....	31, 34-35
—töiden vaativuusryhmittely .....	31-36
Työnvaativuustyöryhmä.....	33
Työpaikkakäynnit.....	142
Työpalkat.....	31-42
Työrajoitteiset .....	39
Työrauhavelvoite .....	29, 124, 127, 134
Työsopimuksen irtisanominen.....	92-94, 109-113, 116-123, 152
— erimielisyystapaukset.....	123
— ilmoitus .....	119
— irtisanomisajat .....	116-118
— irtisanomisajan noudattamatta jättäminen.....	117
— irtisanoutuminen.....	109, 115-117
— kanneaika .....	123
— korvaukset (perusteen rikkominen).....	122
— neuvottelumenettely (yt).....	120-121
— perusteet .....	111, 118-119
— perusteiden ilmoittaminen .....	119

— toimittamisaika .....	119
— työntekijän kuuleminen .....	119
— työvoiman vähentämisjärjestys .....	24, 111, 114
—luottamusmiehen .....	133-134, 135
—työsuojeluvaltuutetun .....	92-93
—varoitus .....	127
Työsopimuksen purkaminen.....	93, 109, 115, 134
Työsopimuksen purkautuminen.....	93, 109-110, 122, 134
Työssääppiminen .....	112
Työsuhteen kestoajan määräytyminen.....	117-118
Työsuojelu .....	84-87
Työsuojeluasiamies .....	25, 86-88, 90-92, 125, 144-145, 150
Työsuojelupäällikkö .....	86-87
Työsuojelutoimikunta.....	85-86, 90, 93, 144-145
Työsuojeluvaltuutettu.....	55, 84, 86-94, 125, 130, 134, 141, ..... 144-145, 150
—ammattitaidon ylläpitäminen .....	92
—ansiokehitys.....	91
—ansionmenetyksen korvaaminen .....	90-91
—kuukausikorvaus.....	90-91
—liikkeen luovutus .....	91
—luottamusmie- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen.....	125, 150
—palkka- ja siirtosuoja .....	92
—tehtävät.....	87
—toimitilat .....	91
—työsuhde .....	91
—työsuhdeturva .....	92-94
—vapautus työstä .....	88-89
—varavaltuutettu .....	25, 86-87, 93, 134, 144
—varavaltuutetun työsuhdeturva .....	25, 93
—ylityökorvaus.....	90
Työtaistelulitoimenpide.....	29, 127
Työtapaturma .....	84, 88, 98
Työterveyshoitaja .....	95
Työterveyshuolto .....	85, 96, 101, 105,
Työterveyslääkäri .....	95-96, 101
Työtuntijärjestelmä .....	51, 53-57, 59, 61-63, 65, 66, 71, ..... 76, 81- 82, 97- 98, 101, 113, 148
— muutokset .....	57, 59, 149
Työtuomioistuin .....	123, 138

Työturvallisuus.....	84
—henkilönsuojaimet.....	84-85
—ilmoitusvelvollisuus.....	84
—pidättäytyminen työstä.....	84
—suojavaatetus.....	84-85
—yleiset velvollisuudet.....	84
Työuran pidentäminen.....	101
Työviikko.....	57, 63, 116, 149
Työvoiman vuokraus.....	138-141
Työvuorokausi.....	45, 52, 57, 59, 61, 62, 66, 68, 75, 76-77, 149,
Töiden vaatavuusryhmittely.....	35-36
—koulutus.....	33
—oppimisaika.....	32
—työkohtaiset tuntipalkat.....	33-34, 35
—työnvaatavuusryhmä.....	33-36, 38, 148
—työolosuhteet.....	32
—työryhmä.....	33
—vastuu.....	32
Ulkomaan päiväraha.....	80
Ulkomailla suoritettava matkatyö.....	80, 150
—matkustamisvelvollisuus.....	80
—poikkeukset Ruotsin osalta.....	80
—rajanpintatyöt.....	80
—sovittavat asiat.....	80
Ulkopuolisen työvoiman käyttö.....	23, 138-141
—alihankinta.....	139
—tiedottaminen henkilöstön edustajille.....	141
—tilaajan vastuu ja selvitysten hankkiminen.....	141
—vuokratyövoiman käyttö.....	23, 139-141, 151
Uudenvuodenpäivä.....	56, 81
Vajaavuorokausi.....	76
Vapaapäivät.....	53, 56-57, 63, 66, 67, 76, 79, 103
—vapaapäivänä tehty työ.....	63
Vapunpäivä.....	56, 81, 118
Varallaolo.....	51, 68, 152
Varoitus.....	127
Varsinainen työpaikka.....	74
—varsinaisen työpaikan ulkopuolella	

työskentely .....	74-81
Viikkovapaa .....	51, 56-59, 64, 66
— viikkovapaakorvaus .....	51, 57, 64, 66, 70, 152
Viikoittainen ylityö .....	61-62
Virvokkeiden nauttiminen .....	58
Voimassaoloaika (TES:n) .....	29-30
Vuorokautinen ylityö .....	61
Vuorotyö .....	45-46, 52-58, 65-66, 69-70, 71-72, 86, 103, 128-130, 149
—iltavuorolisä .....	45
—keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä .....	45-46
—keskeytymätön kolmivuorotyö .....	45, 53-54, 55, 65-66, 69, 149
—keskeytyvä kolmivuorotyö .....	53, 55
—päivä- ja kaksivuorotyötä koskeva työajan tasaaminen .....	52-56
—työvuoro .....	58
—vuorotyölisä ylityön ajalta .....	65
—yövuorolisä .....	45
Vuokratyövoiman käyttö .....	23, 139-141, 151
Vuosiloma .....	44, 46-47, 52, 53, 54, 63, 68-73, 80, 82, 104, 115-116, 117, 119, 131, 145, 149
—lomakorvaus .....	44, 69-71, 73, 115, 117
—lomanmääräytymisvuosi .....	47, 69-71, 73
—lomaraha .....	52, 72-73, 150
—työssäolopäivien veroiset päivät .....	69, 102
—vuosilomalaki .....	46, 52, 68, 71, 104, 115
—vuosilomapalkka .....	44, 52, 69-73, 149
— vuorotyölisien maksaminen loma-ajalta kuukausipalkkatyössä .....	71
Väestönsuojelu .....	83
Yhdistymisvapaus .....	29
Yhteinen työpaikka .....	86, 88
Yhteistoiminta	
—kehittämistoiminta .....	85
—toteuttaminen .....	124
—tyky-toiminta .....	85-86
—työn- ja aikatutkimukset .....	42-43
—työsuojeluyhteistoiminta .....	84, 87, 90
—yhteistoimintaelin .....	86, 90, 93, 144

—yt-menettely .....	120-121
Yhteystiedot.....	130
Yleiskorotus.....	14-16
Ylityö.....	48, 52, 61-68, 70, 90, 128-131, 149, 152
— enimmäismäärän tarkastelujakso .....	62
— korvaus/lisä.....	48, 61-62, 64-67, 90, 131, 149, 152
— TES-ylityö .....	52, 62-63
— viikoittainen .....	61-62
— vuorokautinen .....	61
— yksi ylityökäsite .....	64-65
Yömatkaraha .....	77
Yöpymiskustannukset .....	77
Yötyö .....	46, 58-59, 70, 149
— teettämisen edellytykset .....	58
Äitiysvapaa .....	82, 101-102, 104-105
— äitiysvapaan palkka .....	101-102, 104-105