

Rautatiealan työehtosopimus

Kaupunkiraideliikenne

1.3.2022 – 29.2.2024

Sisällysluettelo

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	1
1. LUKU YLEISET MÄÄRÄYKSET	14
1. § Työehtosopimuksen soveltamisala	14
2. § Yleiset sopimukset.....	14
3. § Paikallinen sopiminen	14
4. § Selviytymislauseke	15
2. LUKU TYÖSUHDE	15
5. § Työsuhteen alkaminen ja työsopimus.....	15
6. § Ulkomaan työkomennus	16
7. § Yleiset velvollisuudet	16
8. § Lomauttaminen ja työsuhteen päättymisen	16
9. § Määräaikainen työsopimus	16
10. § Työsopimuksen purkaminen tai purkautuneena pitäminen	17
11. § Työn vähyys.....	17
12. § Menettelymääräyksiä	17
4. LUKU TYÖAIKA - TYÖAIKALAIN 7 §:N ALAINEN TYÖ (JAKSOTYÖ).....	18
4.1 YLEISTÄ.....	18
13. § Soveltamisala	18
4.2 SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA.....	18
14. § Säännöllisen työajan pituus	18
15. § Keskimääräinen säännöllinen työaika.....	18
16. § Työviikko ja työjakso	20
4.3 TYÖAIKAJÄRJESTELYT	20
17. § Työajan tasausvapaapäiväjärjestelyt	20
18. § Työvuorojen pituus ja jakaminen	20
4.4 ARKIPYHÄT	22
19. § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan	22
4.5 YÖTYÖ.....	22
20. § Yötyö.....	22
21. § Yötyön aikahyvytys ja yötyölisä	23
4.6 TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA.....	23
22. § Työajaksi luettava aika.....	23
23. § Matka-ajan lukeminen työajaksi.....	24
24. § Muu työajaksi luettava aika	24
4.7 LEPOAJAT	25
25. § Päivittäinen lepoaika	25
26. § Vuorokausilepo	25
27. § Viikoittainen vapaa-aika ja toinen viikoittainen vapaapäivä.....	26
4.8 TYÖTUNTIJÄRJESTELMÄ.....	27
28. § Työtuntijärjestelmän laatiminen	27
29. § Työtuntijärjestelmän muuttaminen	27
30. § Työvuoron keskeyttämisestä, peruuntumisesta tai jakamisesta aiheutuva korvaus	28
4.9 TYÖAIKAKORVAUKSET	28
31. § Työaikakorvausten laskeminen.....	28
32. § Työajan tasoittuminen täysiksi tunneiksi	28
33. § Iltatyölisä ja yötyölisä	29
34. § Lauantaityökorvaus.....	29
35. § Sunnuntaityökorvaus	29
36. § Aattopäivänlisä.....	29

37. §	Hätätyö	29
38. §	Korvaus työvuoron muuttamisesta	30
4.10	LISÄTYÖ.....	31
39. §	Lisätyön määritelmä	31
40. §	Lisätyön korvaaminen	31
4.11	YLITYÖ	31
41. §	Ylityön määritelmä	31
42. §	Ylityön enimmäismäärät	31
43. §	Ylityön korvaaminen	32
44. §	Poissaolon vaikutus ylityön ja lisätyön korvaamiseen	32
45. §	Ylityökorvaukset helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävässä työjaksossa	32
4.12	ASUNTOVARALLAOLO JA VARALLAOLO	32
46. §	Asuntovarallaolo ja varallaolo	32
4.13	OSA-AIKATYÖN MÄÄRÄYKSET	33
47. §	Yleistä	33
48. §	Osa-aikatyö ja vuosiloma	33
5. LUKU PALKAT		34
49. §	Palkan määräytyminen	34
50. §	Työkohtainen erikoislisä	34
51. §	Tilapäiset muutokset työssä	35
52. §	Palkan erääntyminen	35
53. §	Muutokset palkkausperusteessa	36
54. §	Palkan laskeminen poissaolon ajalta	36
55. §	Palkanmaksun korjaaminen ja palkan vähentäminen	36
56. §	Palkkaerittely ja jäsenmaksun periminen	37
6. LUKU MATKUSTAMINEN		37
57. §	Matkustaminen työssä	37
58. §	Matkakustannusten korvaaminen	37
59. §	Matka-ajan korvaus	37
7. LUKU POISSAOLOT		38
7.1 SAIRAUSSPOISSAOLO JA SAIRAUSAJAN PALKKA		38
60. §	Oikeus sairausajan palkkaan	38
61. §	Työsuhteen keston määräytyminen	39
62. §	Työkyvyttömyyden osoittaminen	40
63. §	Sairausajan palkan laskeminen	40
63 a. §	Korvaava työ	41
7.2 PERHEVAPAAT		42
64. §	Perhevapaat ja poissaolo pakottavista perhesyistä	42
65. §	Palkanmaksu raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta	42
66. §	Palkanmaksu tilapäisen hoitovapaan ajalta	43
66 a. §	Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi	43
7.3. MUUT POISSAOLOT		43
67. §	Merkipäivät ja perhesyyt	43
68. §	Maanpuolustus ja väestönsuojelu	44
69. §	Keskusjärjestökokoukset	44
70. §	Kunnalliset luottamustoimet	45
71. §	Menettelymääräykset	45
8. LUKU VUOSILOMA JA LOMARAHAA		45
72. §	Soveltamisala	45

73. §	Määritelmät	45
74. §	Vuosiloman pituus	46
75. §	Työssäolon veroinen aika	46
76. §	Vuosilomapalkka ja vuosilomalisä	47
77. §	Lomakorvaus	48
78. §	Vuosiloman antaminen ja jakaminen	48
79. §	Työntekijän kuuleminen ja vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen	49
80. §	Vuosiloman ja talvilomanpidennyspäivien siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi	49
81. §	Vuosiloman säästäminen	50
82. §	Talvilomanpidennys	51
83. §	Lomarahja ja sen määräytyminen	51
9. LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET		54
9.1 TYÖTURVALLISUUS JA SUOJAVÄLINEET		54
84. §	Yleiset määräykset	54
85. §	Suojavälineet	54
9.2 TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITO		55
86. §	Oikeus terveyden- ja sairaanhoitoon	55
87. §	Terveystarkastukset ja kustannusten korvaaminen	55
9.3. MUUT MÄÄRÄYKSET		56
88. §	Tapaturmavakuutus	56
89. §	Työpaikan tilaisuudet	56
10. LUKU ERINÄISET MÄÄRÄYKSET		56
90. §	Työntutkimukset	56
91. §	Ammatti- tai muu koulutus	57
92. §	Koulutus	57
11. LUKU YHTEISTOIMINTA JA HENKILÖSTÖN EDUSTUS		57
93. §	Neuvotteluajan laskenta	57
94. §	Luottamusmiehet	58
95. §	Asiamiehet	60
96. §	Työsuojeluvaltuutetut	60
12. LUKU ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN JA TYÖRAUHA		61
97. §	Työehtosopimukseen kohdistuvat erimielisyydet	61
98. §	Muut erimielisyydet	62
99. §	Työnseisauksen estäminen	62
13. LUKU SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN		63
100. §	Voimassaolo ja irtisanominen	63
PALKKALIITE 4. KAUPUNKIRAIDELIKENTEeseen LIITTYVÄT TYÖT		64
1. YLEISTÄ		64
1. §	Soveltamisala	64
2. §	Työaika	64
2. PALKKAUSPERUSTEET		64
3. §	Palkkaus	64
4. §	Henkilökohtainen osuus (0-18 %)	66
5. §	Henkilökohtaisen osuuden minimi	68
LIITE 1 / YLEISSOPIMUS		69
LIITE 2 / TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISTA JA LOMAUTUSTA KOSKEVA SOPIMUS		84
LIITE 3 / MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISTA KOSKEVA SOPIMUS		97

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

RAUTATIEALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Aika 13.5.2022

Paikka Palvelualojen työntekijät PALTA ry

Läsnä Palvelualojen työntekijät PALTA ry:n ja
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n edustajat

Allekirjoittaneet rautatiealan työehtosopimuksen osapuolet ovat tänään 13.5.2022 allekirjoittaneet seuraavat muutokset työehtosopimukseen:

1 Sopimuskausi

Sopimuskausi alkaa 1.3.2022 ja päättyy 29.2.2024. Sopimus voidaan irtisanoa päättymään 28.2.2023, ellei vuoden 2023 palkantarkistuksen suuruudesta sovita 31.12.2022 mennessä. .

2 Palkankorotus

2.1. Vuosi 2022

Palkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,0 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

2.2. Vuosi 2023

Osapuolet tarkastelevat loka-marraskuun aikana arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 31.12.2022 mennessä 1.6.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavasta palkankorotuksesta ja sen rakenteesta.

Mikäli 1.6.2023 toteutettavan palkantarkistuksen suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen 31.12.2022 mennessä, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 28.2.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2022 toiselle sopijaosapuolelle.

2.3. Taulukkopalkat

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotusta vastaavasti.

2.4. Euromääräiset lisät

Euromääräisiä lisiä korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,0 prosentilla.

Tässä tarkoitettuja lisiä ovat:

palkkaliite 1	työhönsidonnaisuuslisä työhönsidonnaisuuslisän täydennysosa kielilisä kielitaitolisä radio-ohjauslisät
palkkaliite 2	olosuhde/kammiolisä hankalan työn lisä Junakaluston siirtolisä
palkkaliite 4	Monitoimikuljettajan lisä
Yhteiset	yötyölisä yötyölisä yksivuorotyössä pylväs-mastolisä Lm / tsv lisä

Rakenteelliset muutokset (muutokset tulevat voimaan 21.3.2022 lukien)

Työehtosopimusmuutokset

Lisätään 3 § uusi 4. momentti kuulumaan seuraavasti:

3 § Paikallinen sopiminen

4. Luvun 3 ja 4 työaika ja korvauksia koskevista määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin.

Muutetaan 18 § 1 c-kohta kuulumaan seuraavasti:

18 § Keskimääräinen työaika palkkaliitteessä 2

1. c) Työehtosopimuksen 14-17 §:ien, 19-21 §:ien, 27 §:n ja 36 § 1. kohdan määräyksiä ei sovelleta, jos käytössä on tässä kohdassa määriteltä keskimääräinen työaika.

Muutetaan 27 § 4.momentti kuulumaan seuraavasti:

27 § Yksivuorotyö yöllä

4. Yksivuorotyössä yöllä maksetaan erillislisänä lukien 0,21 euroa tunnilta ilman korotuksia ja lisiä.

Korotus astuu voimaan 1.6.2022 alkaen tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Muutetaan 50 § 1. momentti kuulumaan seuraavasti:

50 § Poissaolon vaikutus ylityön korvaamiseen

1. Jos työntekijä on ollut poissa työstä vuosi-, sairaus tai lakisääteisen raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan taikka palkallisen kurssin, ajantasausvapaan tai työajan lyhentämispäivän takia, pidetään tätä aikaa työssäolon veroisena aikana viikoittaista tai työjakson työaikaa laskettaessa. Vastaavasti työssäolon veroisena aikana pidetään myös muut poissaolot kohdassa (7.3.) mainittuja palkallisia vapautuksia työstä. Työssäolon veroisena aikana pidetään tällöin vahvistetun työtuntijärjestelmän mukaista työaikaa.

Tämä muutos on sovittu perhevapaaudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 65 § momentti 3. kuulumaan seuraavasti:

65 § Muu työajaksi luettava aika

3. Junahenkilökunnalle luetaan työaikaan kotipaikkakunnalla enintään tunnin ja vieraalla paikkakunnalla enintään kaksi tuntia kestävä junien lopetus- ja valmistus-aikojen välinen aika. Jos junahenkilökunnalla ei ole vieraalla paikkakunnalla kello 21.00-06.00 välisenä aikana lepohuonetta ja muuna aikana lepohuonetta tai asianmukaista taukotilaa käytettävänä, luetaan työajaksi meno- ja paluujunien välisestä ajasta kahden tunnin lisäksi puolet kaksi tuntia ylittävästä ajasta. Paikallisesti voidaan sopia tämän pykälän soveltamisesta poikkeuksellisissa tilanteissa.

Lisätään uusi 65 § 10. momentti seuraavasti:

65 § Muu työajaksi luettava aika

10. Pidemmän poissaolon jälkeen on huolehdittava työntekijän perehdytyksestä. Perehdytyksen käytännöistä on sovittava paikallisesti.

Muutetaan 103 § 3. momentti kuulumaan seuraavasti:

103 § Työsuhteen keston määräytyminen

3. Työsuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työkyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tai palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa. Työsuhteen kestoajaksi luetaan omaishoitovapaalla oloaika.

Tämä muutos on sovittu perhevapaaudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 106 § 1. momentti kuulumaan seuraavasti:

106 § Perhevapaat ja poissaolo pakottavista perhesyistä

1. Perhevapaita ovat työsopimuslain (55/2001) mukaiset raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain-, hoito-, osittainen hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa. Perhevapaisiin sekä poissaoloon pakottavista perhesyistä, poissaolon perheenjäsen tai muun läheisen hoitamiseksi, sekä omaishoitovapaaseen noudatetaan, mitä työsopimuslain neljä luvussa on säädetty.

Tämä muutos on sovittu perhevapaaudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 107 § otsikko, 1. ja 2. momentti kuulumaan ja lisätään uusi 3. momentti seuraavasti:

107 § Palkanmaksu raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta

1. Raskausvapaalla olevalle synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkka raskausvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 40 arkipäivää. Tämän lisäksi kyseiselle synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkkaa vanhempainvapaan 32 arkipäivän ajalta.
2. Ei-synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkka hänen pitämänsä vanhempainvapaan 3 ensimmäiseltä työpäivältä. Palkka maksetaan siten kuin 105 §:ssä määrätään.
3. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että synnyttävä työntekijä on ennen raskausvapaan ja vanhempainvapaan ja ei-synnyttävä työntekijä on ennen vanhempainvapaan alkua ollut työsuhteessa samaan työnantajaan vähintään kuusi kuukautta.

Tämän pykälän muutokset on sovittu perhevapaaudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutokset tulevat voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 122 § momentit 1.-3. ja 6. kuulumaan seuraavasti:

122 § Vuosiloman ja talvilomanpidennyspäivien siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi

1. Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden, tapaturman johdosta työkyvytön, tai tartuntatautilääkärin määräämässä karanteenissa, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan.
2. Loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä 1 momentin mukaisesti myös, jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa erityisraskaus-, raskaus-, tai vanhempainvapaan vuoksi työstä vapautettuna.
3. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus vuosiloman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että hän joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että hän tulee saamaan työstä vapautusta erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvaapaata varten.
6. Työntekijä on velvollinen esittämään lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään tai todistuksen karanteeniin määräämisestä pyytäessään siirtoa.

Tämän pykälän 2 ja 3 momenttien muutokset on sovittu perhevapaaudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutokset tulevat niiden osalta voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 128 § 2 momentti kuulumaan seuraavasti:

128 § Oikeus terveyden- ja sairaanhoitoon

2. Työntekijällä ei kuitenkaan sen estämättä, mitä edellä on määrätty, ole oikeutta mainittuihin etuuksiin sinä aikana, jolta hänelle suoritetaan työkyvyttömyyseläkettä eikä lomautuksen tai palkattoman vapaan aikana, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa.

Tämä muutos on sovittu perhevapaaudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 129 § 3. momentti kuulumaan seuraavasti:

129 § Työsuhteen keston määräytyminen

3. Työsuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työkyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tahi palkattomalla lomalla, ellei siltä

ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa. Työsuhteen kestoajaksi luetaan omaishoitovapaalla oloaika.

Tämä muutos on sovittu perhevapaauudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

PALKKALIITE 1. | RAUTATIELIIKENTEeseen LIITTYVÄT TYÖT

Muutetaan palkkaliitteen 1 työkohtaiset palkkaryhmät/vaativuustasot ja ohjekuukausipalkat taulukko seuraavasti:

Työkohtaiset palkkaryhmät/vaativuustasot ja ohjekuukausipalkat

Pisteet	palkkaryhmä	1.4.2021
alle 74	1	1 973,25
74-	2	2 036,77
86-	3	2 100,58
98-	4	2 140,02
110-	5	2 179,50
122-	6	2 219,00
134-	7	2 258,48
146-	8	2 297,99
158-	9	2 337,47
170-	10	2 376,96
182-	11	2 416,46
194-	12	2 495,41
206-	13	2 653,37
218-	14	2 771,86
230-	15	2 837,67
242-	16	2 942,98
254-	17	3 061,45
266-	18	3 179,69
278-	19	3 297,93

Pöytäkirjamerkintä:

Palkkataulukon palkkaryhmälisäykset 18 ja 19 tehdään myös Palvelualojen työntekijät PALTA ry ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry VR-Yhtymän henkilöstöä koskeva ja rautatiealan työehtosopimusta täydentävään työehtosopimukseen.

Palkkataulukon palkkaryhmä 19 on voimassa 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Muutetaan Liite 2: Työsopimuksen irtisanomista ja lomautusta koskeva sopimus 3 § soveltamisohjeen 1. momentti kuulumaan seuraavasti:

3 § Irtisanomisajat

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

Tämä muutos on sovittu perhevapaauudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan Liite 2: Työsopimuksen irtisanomista ja lomautusta koskeva sopimus 14 § 1 momentti kuulumaan ja lisätään uusi 3 momentti seuraavasti:

14 § Lomauttaminen

1. Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Lomautusilmoitusajasta voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 3 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.
3. Lomautusta edeltävästä yhteistoimintalain (1333/2021) 23 §:n mukaisesta neuvotteluajasta voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 3 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

PALKKALIITE 4

Lisätään 3 § uusi 4. momentti kuulumaan seuraavasti:

3 § Paikallinen sopiminen

4. Luvun 4 työaikaa ja korvauksia koskevista määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin.

Lisätään 13 § uusi 2. momentti kuulumaan seuraavasti:

13 § Soveltamisala

2. Kaupunkiraideliikenteen valvomoiden (liikenteenohjaus, tekniset- ja turvavalvomot) työtehtävissä työajassa ja palkkausperusteissa voidaan noudattaa työnantajan päätöksellä Rautatiealan työehtosopimuksen 3. luvun ja palkkaliitteen 3 kohdan 2 palkkausperusteiden määräyksiä.

Lisätään uusi 24 § 6. momentti seuraavasti:

24 § Muu työajaksi luettava aika

6. Pidemmän poissaolon jälkeen on huolehdittava työntekijän perehdytyksestä. Perehdytyksen käytännöistä on sovittava paikallisesti.

Muutetaan 61 § 3. momentti kuulumaan seuraavasti:

61 § Työsuhteen keston määräytyminen

3. Työsuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työkyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tai palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa. Työsuhteen kestoajaksi luetaan omaishoitovapaalla oloaika.

Tämä muutos on sovittu perhevapaa uudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 64 § 1. momentti kuulumaan seuraavasti:

64 § Perhevapaat ja poissaolo pakottavista perhesyistä

1. Perhevapaita ovat työsopimuslain (55/2001) mukaiset raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain-, hoito-, osittainen hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa. Perhevapaisiin sekä poissaoloon pakottavista perhesyistä, poissaolon perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi sekä omaishoitovapaaseen noudatetaan, mitä työsopimuslain neljä luvussa on säädetty.

Tämä muutos on sovittu perhevapaa uudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 65 § otsikko, 1. ja 2. momentti kuulumaan ja lisätään uusi 3. momentti seuraavasti:

65 § Palkanmaksu raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta

1. Raskausvapaalla olevalle synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkka raskausvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 40 arkipäivää. Tämän lisäksi kyseiselle

synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkkaa vanhempainvapaan 32 arkipäivän ajalta.

2. Ei-synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkka hänen pitämänsä vanhempainvapaan 3 ensimmäiseltä työpäivältä. Palkka maksetaan siten kuin 63 §:ssä määrätään.
3. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että synnyttävä työntekijä on ennen raskausvapaan ja vanhempainvapaan ja ei-synnyttävä työntekijä on ennen vanhempainvapaan alkua ollut työsuhteessa samaan työnantajaan vähintään kuusi kuukautta.

Tämän pykälän muutokset on sovittu perhevapaaudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutokset tulevat voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan 80 § 1.-3. ja 6. momentit kuulumaan seuraavasti:

80 § Vuosiloman ja talvilomanpidennyspäivien siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi

1. Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden, tapaturman johdosta työkyvytön, tai tartuntatautilääkärin määräämässä karanteenissa, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan.
2. Loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä 1 momentin mukaisesti myös, jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi työstä vapautettuna.
3. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus vuosiloman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että hän joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että hän tulee saamaan työstä vapautusta erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaata varten.
6. Työntekijä on velvollinen esittämään lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään tai todistuksen karanteeniin määrittämisestä pyytäessään siirtoa.

Tämän pykälän 2 ja 3 momenttien muutokset on sovittu perhevapaaudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutokset tulevat niiden osalta voimaan 1.8.2022 lukien.

PALKKALIITE 4 KAUPUNKIRAIDELIIKENTEESEEN LIITTYVÄT TYÖT

Lisätään 2 § uusi 2 momentti kuulumaan seuraavasti:

2 § Työaika

2. Kaupunkiraideliikenteen valvomoiden (liikenteenohjaus, tekniset- ja turvavalvomot) työtehtävissä työajassa ja palkkausperusteissa voidaan noudattaa työnantajan päätöksellä Rautatiealan työehtosopimuksen 3. luvun ja palkkaliitteen 3 kohdan 2 palkkausperusteiden määräyksiä.

Muutetaan 3 § 2, 3, 4 ja lisätään 5 ja 6 momentit kuulumaan seuraavasti:

3 § Palkkaus

	<u>1.4.2020</u>	<u>1.4.2021</u>
<u>Raitiovaununkuljettaja</u>	2 070,01	2 096,92
<u>Metrojunankuljettaja</u>		1981,15
<u>Kaupunkiraideliikennekuljettaja</u>		2216,93

Raitiovaunun ja metrojunan kuljettaja **Tehtävän tarkoitus;**

Raitiovaunun tai metrojunan kuljettaminen annettujen ohjeistuksien mukaisesti siten, että saavutetaan vaadittu liikenteen luotettavuus sekä turvallisuus ja voidaan toteuttaa annettu palvelulupaus.

Päätehtävät:

Raitiovaunun tai metrojunan kuljettaminen ja siihen olennaisesti liittyvät työt kuten vaunujen tarkastukset, hiekoitus ja kevyet siivoustehtävät.

Kaupunkiraideliikennekuljettaja

Tehtävän tarkoitus:

Raitiovaunun ja metrojunan kuljettaminen annettujen ohjeistuksien mukaisesti siten, että saavutetaan vaadittu liikenteen luotettavuus sekä turvallisuus ja voidaan toteuttaa annettu palvelulupaus.

Päätehtävät:

Raitiovaunun ja metrojunan kuljettaminen ja siihen olennaisesti liittyvät työt kuten vaunujen tarkastukset, hiekoitus ja kevyet siivoustehtävät.

Muutetaan Liite 2: Työsopimuksen irtisanomista ja lomautusta koskeva sopimus 3 § soveltamisohjeen 1. momentti kuulumaan seuraavasti:

3 § Irtisanomisajat

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

Tämä muutos on sovittu perhevapaa uudistusta koskevassa työryhmässä 13.4.2022. Muutos tulee voimaan 1.8.2022 lukien.

Muutetaan Liite 2: Työsopimuksen irtisanomista ja lomautusta koskeva sopimus 14 § 1 momentti kuulumaan ja lisätään uusi 3 momentti seuraavasti:

14 § Lomauttaminen

1. Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Lomautusilmoitusajasta voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 3 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.
3. Lomautusta edeltävästä yhteistoimintalain (1333/2021) 23 §:n mukaisesta neuvotteluajasta voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 3 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

4. Keskimääräisen työajan kokeiluhanke

Osapuolet sopivat kaukoliikennettä koskevasta keskimääräisen työajan kokeiluhankkeesta. Kokeiluhanke toteutetaan osapuolten sopimalla tavalla vuoden 2022 aikana.

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on VR Yhtymä Oy:n kaukoliikennettä koskevasta keskimääräisen työajan kokeiluhankkeesta (VR Yhtymä Oy:tä koskeva yrityskohtainen työehtosopimuspyytäkirja 19.3.2021) saatujen kokemusten perusteella sopia keskimääräisen työajan kokeiluhankkeen jatkamisesta tai laajentamisesta sovittavalla tavalla sekä kokeiluhankkeen tekstin viemisestä rautatiealan työehtosopimuksen osaksi.

5. Työryhmät

5.1. Perhevapaa-uudistusta koskeva työryhmä

Työryhmä toteuttaa 1.8.2022 mennessä työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaa-uudistusta. Toteutus tehdään siten, että palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla, terminologiamuutokset tehdään liitteen 1 mukaisesti. Työryhmän yhteisellä päätöksellä liitteen 1 terminologiaa voidaan muuttaa. Työryhmässä sovittujen muutosten käyttöönotosta voidaan sopia sopimuskauden aikana.

Työehtosopimusosapuolet ovat saavuttaneet neuvottelutuloksen työryhmässä 13.4.2022. Osapuolet ovat työryhmässä sopineet 1.8.2022 voimaan tulevaan perhevapaa-uudistukseen liittyvät työehtosopimustekstit siten, että ne vastaavat pakottavaa lainsäädäntöä. Mikäli osapuolten arvio osoittautuisi myöhemmin virheelliseksi, sitoutuvat osapuolet korjaamaan työehtosopimuksen tekstit neuvottelutuloksen työryhmää koskevan kirjauksen mukaisesti siten, etteivät työehtosopimuksen kustannukset nouse, jos sopijaosapuolet eivät muuta sovi.

5.2. Palkkaliite 4 työryhmä

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on kehittää palkkaliitteen 4 soveltamisalaa, rakennetta ja terminologiaa. Työryhmän tehtävänä on arvioida tehtävien vaativuutta ja määrittää palkat mahdollisten soveltamisalamuutostarpeiden pohjalta.

Työryhmä määrääaika on 31.10.2022.

5.4. Työvuorosuunnittelua koskeva työryhmä

VR Yhtymä Oy:ssä perustetaan työvuorosuunnittelua koskeva työryhmä, jonka tehtävänä on kehittää työvuorosuunnitteluprosessia sen laadun parantamiseksi. Työryhmä pilotoi luottamusmiehelle annettavaa 6 päivän työtuntijärjestelmään tutustumisaikaa osana työryhmätyötä.

Työryhmän määrääaika on 30.11.2022.

Mikäli työryhmä ei pääse lopputulokseen, työehtosopimuksen 34 § 2 momentti ja 69 § 2 momentti muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Luottamusmiehelle on ennen työtuntijärjestelmän suunniteltua voimaantuloa varattava tilaisuus tutustua sitä koskevaan ehdotukseen vähintään 6 päivän aikana ja antaa siitä lausuntonsa välittömästi sen jälkeen. Työnantajan tulee kuitenkin varata luottamusmiehelle tilaisuus tutustua ehdotukseen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja heti kun työvuorosuunnitelma on valmis.

6. Päiväys ja allekirjoitukset

Helsingissä, toukokuun 13.päivänä 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto Minna Ääri

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Päivi Niemi-LaineHåkan Ekström

1. LUKU | YLEISET MÄÄRÄYKSET

1. § Työehtosopimuksen soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan rautatiealaan liittyvissä töissä seuraavasti:
 - Rautatieliikenteeseen liittyvät työt Palkkaliite 1
 - Rautatiekalustoon liittyvät työt Palkkaliite 2
 - Radanpitoon ja ratalaitteisiin liittyvät työt Palkkaliite 3
 - Kaupunkiraideliikenteeseen liittyvät työt Palkkaliite 4
2. Palkkoja ja työehtoja koskevat erityismääräykset ovat sopimuksen palkkaliitteissä.

2. § Yleiset sopimukset

1. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:
 - Yleissopimus Liite 1
 - Irtisanomissuojasopimus Liite 2
 - Matkakustannuksia koskeva sopimus Liite 3
2. Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksen osalta noudatetaan keskusjärjestöjen tekemää sopimusta. Voimassaolevat ryhmähenkivakuutusehdot ja korvaussummat ovat saatavilla Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspoolin internetosoitteessa <http://www.trhv.fi>.

3. § Paikallinen sopiminen

1. Jäljempänä todetuissa työehtosopimusmääräyksissä valtuutettujen asioiden osalta paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti yrityksen ja allekirjoittaneen työntekijäjärjestön tai työnantajan edustajan ja pääluottamusmiehen tai heidän valtuuttamiensa välillä. Luottamusmiesten kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita heidän on katsottava edustavan.
2. Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.
3. Sopimus on tehtävä kirjallisena ja tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.
4. Luvun 4 työaika ja korvauksia koskevista määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin.

4. § Selviytymislauseke

1. Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

2. LUKU | TYÖSUHDE

5. § Työsuhteen alkaminen ja työ sopimus

1. Työnantajalla on työ sopimuslain mukaan oikeus johtaa ja valvoa työtä sekä ottaa ja erottaa työntekijä.
2. Työntekijälle on työhönottajan työ sopimusta tehtäessä todistettavasti ilmoitettava työn laatu, työpaikka, työpaikkakunta ja mahdollinen työalue. Samoin työntekijälle on ilmoitettava, onko työ sopimus tarkoitettu olemaan voimassa määräajan tai muutoin katsottava määräaikaiseksi taikka onko työ sopimus katsottava toistaiseksi voimassa olevaksi. Milloin työ sopimus on tarkoitettu olemaan voimassa määräajan tai muutoin katsotaan määräaikaiseksi, työntekijälle on samalla ilmoitettava sen pituus joko kalenteriajan mukaan tai muutoin olosuhteisiin soveltuvalla tavalla. Työntekijän kanssa on aina tehtävä kirjallinen työ sopimus.
3. Työ sopimuksessa voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä
4. Työntekijän työsuhteen katsotaan alkavan sinä päivänä, jolloin työnantaja työntekijän työhön ottaessaan ilmoittaa työn alkavan ja työntekijä sopimuksen mukaisesti ryhtyy työhön.
5. Työhön ottamisesta on välittömästi ilmoitettava ao. luottamusmiehelle, jolla on oikeus saada jäljennös kirjallisesta työ sopimuksesta.
6. Työntekijälle annettavaan perehdyttämiskoulutukseen sisällytetään myös pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun opastus yhteistoimintajärjestelmistä.

6. § Ulkomaan työkomennus

1. Ulkomaan työkomennuksen osalta solmitaan työnantajan ja työntekijän välinen kirjallinen komennussopimus, jossa selvitetään palkkaukseen, työaikaan, majoitukseen, vakuutuksiin, sairastumisiin, kotona käynteihin, vuosilomiin ja vastaaviin liittyvät asiat. Sopimuksesta tulee toimittaa tieto luottamusmiehelle.

7. § Yleiset velvollisuudet

1. Työntekijän tulee suorittaa työnsä ahkerasti ja huolellisesti, noudattaa tarkoin työaika sekä välttää työssä kaikkea, mikä voi saattaa hänen tai hänen työtoverinsa turvallisuuden vaaranalaiseksi tai turmella työnantajan omaisuutta.
2. Työpaikalla on ehdottomasti kielletty alkoholin tai muun huumaavan aineen vaikutuksen alaisena oleminen.
3. Työstä poisjäämisestä on työnantajan kanssa etukäteen sovittava.
4. Työntekijän on oltava työ sopimuksen mukaisessa kokoontumispaikassa työajan alkaessa valmiina työskentelyyn. Kokoontumispaikkana (lähtöpaikkana) pidetään sitä paikkaa, josta työntekijä saa normaalisti työ määräyksensä tai jossa hän, työnantajan määräyksestä, pysyväisluontoisesti säilyttää työhönsä liittyviä välineitä ja varusteita.
5. Paikallisesti, olosuhteista riippuen, voidaan varsinaisen kokoontumispaikan tilalle sopia tilapäisesti muukin paikka, missä työntekijän on oltava työajan alkaessa. Tilapäinen kokoontumispaikan muutos ei saa huonontaa työntekijän aikaisempia etuuksia.

8. § Lomauttaminen ja työsuhteen päättymisen

1. Lomauttamisen sekä, työsuhteen jatkuttua yhtäjaksoisesti vähintään kolme kuukautta, toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen irtisanomisen osalta noudatetaan irtisanomissuojaa ja lomautuksen perusteita koskevia erillisiä määräyksiä. (Liite 2)

9. § Määräaikainen työ sopimus

1. Irtisanomisaikaa ei noudateta, jos työ sopimus on tehty määräajaksi. Työ suhde päättyy tällöin määräajan päättyessä tai työn tultua suoritetuksi.

10. § Työsopimuksen purkaminen tai purkautuneena pitäminen

1. Työsopimus, jossa on sovittu koeajasta, voidaan purkaa molemmin puolin ilman irtisanomisaikaa.
2. Työsopimus voidaan purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta työsopimuslain 8 luvussa mainituista syistä.
3. Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää eikä sinä aikana ole ilmoittanut pätevää estettä, työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena. Ennen työsopimuksen purkamista työnantajan on kuultava asiasta asianomaista luottamusmiestä.
4. Jos työntekijä voi kuitenkin näyttää toteen, että hänellä ei ole voittamattomien esteiden vuoksi ollut mahdollisuutta esittää edellä mainitussa määräajassa pätevää selvitystä poisjäämisensä syystä, mutta hän esittää tämän selvityksen heti esteen päätyttyä, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

11. § Työn vähyys

1. Työsuhde voi päättyä myös työn vähyys vuoksi. Ennen kuin työntekijä kuitenkaan irtisanotaan tästä syystä, siirretään hänet, mikäli mahdollista työpaikassaan ammattiaan vastaavaan tai muutoin hänelle soveltuvaan työhön. Ellei edellä mainittuun siirtoon ole mahdollisuutta, voidaan työntekijä hänen suostumuksellaan siirtää jollekin muulle yrityksen työpaikalle, missä työvoiman tarvetta esiintyy. Siirron jälkeen työntekijän palkka määräytyy uuden työn mukaan.
2. Jos työn vähyys jollakin 1 §:ssä mainitulla työalalla on yleinen, neuvotellaan sopimuspuolten kesken työajan lyhentämisestä.
3. Jos edellä mainituista toimenpiteistä huolimatta irtisanomisia joudutaan suorittamaan, sanotaan irti yleensä ensin työntekijä, joka on ollut työssä vähimmän aikaa ja jolla on pienemmät huoltovelvollisuudet, ellei häntä ammattinsa vuoksi ole pidettävä työssä välttämättömänä. Ennen tällaisia irtisanomis- ja siirtotoimenpiteitä tulee työnjohdon kuulla luottamusmiestä.
4. Kun töiden määrä kasvaa ja työntekijöiden lukumäärää on tämän johdosta lisättävä, pyritään tällöin ottamaan työhön ensisijaisesti aikaisemmin yrityksen palveluksessa olleita, töiden vähyys takia irtisanottuja työntekijöitä.

12. § Menettelymääräyksiä

1. Sairauden perusteella tapahtuneesta työsuhteen päättämisestä tai sairauspoissaolo-oikeuden väärinkäytöstä aiheutuneet erimielisyydet, ratkaistaan

tämän työehtosopimuksen erimielisyyksien ratkaisumenettelyä noudattaen. Tarvittaessa asiantuntijalääkäri osallistuu asian käsittelyyn.

2. Työsuhteen päättäminen on suoritettava todistettavasti. Työntekijälle on samalla ilmoitettava syy työsuhteen päättymiseen. Työsopimuksen irtisanominen tai purkaminen on tehtävä kirjallisesti.
3. Työntekijällä on oikeus työsuhteen kestäessä saada väliaikainen työtodistus.

4. LUKU | TYÖAIKA - TYÖAIKALAIN 7 §:N ALAINEN TYÖ (JAKSOTYÖ)

4.1 YLEISTÄ

13. § Soveltamisala

1. Työaika palkkaliitteen 4 tehtävissä määräytyy tämän luvun ja työaikalain 7 §:n mukaisesti.
2. Kaupunkiraideliikenteen valvomoiden (liikenteenohjaus, tekniset- ja turvalvomot) työtehtävissä työajassa ja palkkausperusteissa voidaan noudattaa työnantajan päätöksellä Rautatiealan työehtosopimuksen 3. luvun ja palkkaliitteen 3 kohdan 2 palkkausperusteiden määräyksiä.

4.2 SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

14. § Säännöllisen työajan pituus

1. Säännöllinen työaika on 115 tuntia kolmen viikon työjaksossa.
2. Säännöllinen työaika voidaan, milloin se työn järjestelyjen takia tai työntekijälle epätarkoituksenmukaisten työvuorojen estämiseksi on välttämätöntä, järjestää myös siten, että se on kahdessa kolmen viikon työjaksossa 230 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa missään yksittäisessä vuorotaulun kohdassa ylittää 118 tuntia työjaksossa.

15. § Keskimääräinen säännöllinen työaika

1. Keskimääräinen säännöllinen työaika enintään 27 viikon tasoittumisjaksoilla on 115 tuntia 3 viikon jaksossa, jolloin säännöllinen työaika 3 viikon jaksossa voi olla enintään 120 tuntia.

2. Tasoittumisjakson pituus pitää ilmoittaa ennen tasoittumisjakson käyttöönottoa. Työntekijälle on annettava tasoittumissuunnitelma tasoittumisjakson ajalle.
3. Työvuoroluettelo julkaistaan kolmen viikon ajanjaksolle ja lisäksi julkaistaan sitomaton työvuoroluettelon luonnos seuraavalle kolmen viikon jaksolle.
4. Ylityönä korvataan kaikki laaditun työvuoroluetteloon merkityn tuntimäärän ylittävä, työnantajan aloitteesta työntekijän suostumuksella teetetty työ. Yli-työkorvauksena maksetaan 3 viikon säännöllisen työajan ylittävältä 12 ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
5. Työehtosopimuksen 19 § mukaiset arkipyhät lyhentävät keskimääräistä säännöllistä työaikaa kahdeksalla tunnilla kutakin arkipyhää kohti.
6. Arkipyhästä johtuva työajan lyhennys toteutetaan 19 §:stä poikkeavasti antamalla työntekijälle vapaa kyseisen työajan tasoittumisjakson aikana tai työntekijän suostumuksella muuna aikana.
7. Jos 19 §:n mukaisesta arkipyhästä johtuvaa työajan lyhennystä ei ole voitu antaa edellä mainitulla tavalla, maksetaan ylittävältä työajalta korvauksena 50 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

Tasointusjakson tai työsuhteen päättyminen

8. Työsuhteen ollessa voimassa tasoittumisjakson päättyessä työajan ehtimättä tasoittua keskimäärin 115 tuntiin, korvataan keskimääräisen työajan ylittävät tunnit ylityönä. Korvattavat tunnit maksetaan 50 % korotettuna. Keskimääräisen työajan ollessa tasoittumisjakson päättyessä alle 115 tuntia, ei mahdollisesti jäljelle jäävää tuntialijäämää peritä työntekijältä.
9. Jos työsuhde päättyy työntekijän irtisanoutumiseen tai muuten työntekijästä johtuvasta syystä kesken tasoittumisjakson, ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 115 tuntiin, korvataan saamatta jäänyt ansio laske-malla, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on jaksoa kohti 115 tuntia pidempi. Ylimääräiset tunnit korvataan työntekijälle 50 % korotettuna. Vastaavaa sovelletaan siirrettäessä työntekijä toisen työaikamuotoon kes-ken tasoittumisjakson.
10. Työsuhteen päättyessä tuotannollisista tai taloudellisista syistä, korvataan työsuhteen päättyessä keskimäärin 115 tuntia ylittävät tunnit 50 % korotet-tuna työntekijälle. Keskimääräisen työajan ollessa tasoittumisjakson päät-tyessä alle 115 tuntia, ei mahdollisesti jäljelle jäävää tuntialijäämää peritä työntekijältä.
11. Työnantaja ja pääluottamusmies voivat sopia paikallisesti toisin tämän py-kälän keskimääräisen työajan määräyksistä.

16. § Työviikko ja työjakso

1. Työviikolla tarkoitetaan maanantaina kello 00.00 alkavaa ja seuraavana sunnuntaina kello 24.00 päättyvää ajanjaksoa.
2. Työjaksolla tarkoitetaan maanantaina kello 00.00 alkavaa ja kolmantena seuraavana sunnuntaina kello 24.00 päättyvää ajanjaksoa.

4.3 TYÖAIKAJÄRJESTELYT

17. § Työajan tasausvapaapäiväjärjestelyt

1. Säännöllinen työaika voidaan paikallisesti sopimalla järjestää 27 viikon aikana siten, että se on keskimäärin 115 tuntia kolmen viikon työjaksossa ja että kolmen viikon työjakson säännöllinen työaika on keskimäärin 120 tuntia.
2. Tasausvapaata kertyy työssäolo- ja vuosiloma-ajalta 1 tunti 40 minuuttia viikossa.

Työkyvyttömyysajalta kertymää syntyy vain alle viiden päivän jaksolta.
3. Työaika tasoitetaan antamalla työntekijälle yhteensä kymmenen tasausvapaapäivää kalenterivuodessa. Tasausvapaapäivät voidaan pitää, vaikka niitä ei olisi vielä ansaittukaan.
4. Tasausvapaapäiväjärjestelyissä työtuntijärjestelmän käyttöönotosta on paikallisesti erikseen sovittava. Työtuntijärjestelmästä on käytävä ilmi säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajat sekä ennakoon sovitut tasausvapaapäivät.
5. Työtuntijärjestelmään merkittynä tasausvapaapäivänä tehty työaika pyritään ensisijaisesti korvaamaan antamalla myöhemmin vastaavan pituinen vapaa-aika. Jos työntekijälle ei voida antaa vapaata, saamatta jäänyt vapaa korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla.
6. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus siirtää työtuntijärjestelmään merkityt tasausvapaapäivät, jos hän on niiden alkaessa työkyvytön. Tasausvapaapäiviä ei saa sijoittaa vuosiloman keskelle. Tasausvapaapäivät voidaan antaa siitä erikseen sovittaessa myös vuosiloman yhteyteen joko sen alkuun tai loppuun.

18. § Työvuorojen pituus ja jakaminen

1. Työtuntijärjestelmän mukainen työvuoro saa olla enintään 10 tuntia. Paikallisesti sopimalla työvuoron pituus saa olla enintään 12 tuntia.

2. Edellä mainitut työvuorojen pituudet saadaan ylittää vain, kun työvuorojen muunlainen järjestely aiheuttaa kohtuuttomia kustannuksia tai huomattavia järjestelyvaikeuksia taikka, kun työtä ennakolta arvaamattomasta syystä on jatkettava yli enimmäisajan tai siitä on työntekijöiden tai heidän luottamusmiestensä kanssa etukäteen sovittu.
3. Alle seitsemän tunnin työvuoroja ei tule pääsääntöisesti työpaikalla käyttää. Työpäivä voi olla alle 7 tuntia, mutta kuitenkin vähintään 5 tuntia. Työvuorojen pituuksista voidaan sopia paikallisesti toisin.
4. Työvuoroa ei saa tarpeettomasti jakaa useampaan osaan, vaan se on työn vaatimukset ja muut paikalliset olosuhteet huomioon ottaen koetettava saada mahdollisimman yhdenjaksoiseksi.
5. Milloin työvuoron jakamista ei voida välttää, sen jakaminen on sallittua enintään kahteen osaan, joista kumpikaan ei saa olla alle kahden tunnin pituinen. Poikkeustapaukset, esimerkiksi jakaminen kolmeen osaan, on sovittava paikallisesti.
6. Yövuoroa ei saa jakaa useampaan osaan ilman lepohuoneen käyttömahdollisuutta.

Ajoaika ja tauot

Ajoajan pituus

7. Tauotuksen sisältämä ajoaika voi olla enintään 5h 30min. Ajoaikaan tulee sisältyä yksi 10 minuutin pituinen tauko, (voi olla myös kahvitauko), joka sijoitetaan ajoajan sisälle, ellei taukoa paikallisesti sovita ajoajan alkuun tai loppuun. Tällaista taukoa ei tarvitse antaa, jos ajoaika on alle 3,5 tuntia.

Tauot

Päivittäin järjestetään yksi 10 minuutin pituinen työaikaan kuuluva kahvitauko, joka sijoitetaan ajoajan sisälle, ellei taukoa paikallisesti sovita ajoajan alkuun tai loppuun.

Palkkaliitteen 4. alaisissa töissä työtehtävät voivat alkaa ja päättyä eri paikoissa. Näissä tapauksissa työn aloittamis- ja lopettamispaikoissa on oltava käytössä henkilöstötilat. Mikäli ajorupeama vuoron lopussa päättyy paikkaan, jossa ei ole käytettävissä henkilöstötiloja, käytetään siirtymisen määrittelyyn 22. § 2. kohdan mukaista menettelyä.

4.4 ARKIPYHÄT

19. § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

1. Seuraavat arkipyhät eivät lyhennä asianomaisen viikon tai työjakson työaikaa: juhannuspäivä ja pyhäinpäivä sekä lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvat uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, joulupäivä ja tapaninpäivä.
2. Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä lyhentävät kukin asianomaisen työjakson säännöllistä työaikaa kahdeksalla tunnilla.
3. Jos työaikaa ei siinä työjaksossa, joka sisältää helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän ole voitu lyhentää, maksetaan ylittävältä työajalta ylityökorvausta siten kuin 45 §:ssä on sovittu.
4. Jos työaikaa ei siinä työjaksossa, joka sisältää pitkäperjantain, toisen pääsiäispäivän, juhannusaaton tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan jouluaaton, joulupäivän, tapaninpäivän tai loppiaisen ole voitu lyhentää, maksetaan ylittävältä työajalta lisätyökorvausta siten kuin 40 §:ssä on sovittu.

4.5 YÖTYÖ

20. § Yötyö

1. Jaksotyössä saa teettää yötyötä.
2. Yötyötunneiksi katsotaan klo 22.00 - 06.00 välinen aika sekä yötyön veroisina pidettävät jatkotunnit. Yövuoroksi katsotaan kello 22.00 - 06.00 väliin aikaan sattunut, vähintään 3 tunnin pituinen työaika.
3. Yötyön tulee jakautua tasaisesti koko työjaksolle.
4. Yövuorojärjestelyt on hoidettava siten, että samalla henkilöllä ei teetetä kolmea yövuoroa enempää peräkkäin, ellei paikallisesti toisin sovita, eikä 50 yövuorotuntia (ilman yötyön aikahyvitystä) enempää työjaksossa. Yövuorotuntien enimmäismäärästä voidaan paikallisesti sopia aina 70 vuorotuntiin asti.

21. § Yötyön aikahyvyty ja yötyölisä

1. Yötyötä tekevä työntekijä saa aikahyvytystä 20 minuuttia tuntia kohden työstä, joka on tehty kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana. Jos kuitenkin viimeistään kello 04.00 aloitettu työ jatkuu yli kello 06.00, pidetään jatkoai- kana suoritettua työtä yötyön aikahyvytystä laskettaessa myös yötyön ve- roisena ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka.
2. Työvuoroja laadittaessa on yötyön aikahyvyty otettava huomioon ja sisäl- lytettävä työjakson enimmäisaikaan. Yötyön aikahyvyty ei rajoita työvuoron pituutta.
3. Yötyön aikahyvytykseen oikeuttavalta ajalta maksetaan yötyölisää 1.6.2022 alkaen 0,51 euroa.
4. Yötyön aikahyvytystä ei anneta varallaolosta, joka on suoritettu muualla kuin työpaikalla. Yötyön aikahyvytyksestä ei makseta sunnuntaityökor- vausta. Yötyön aikahyvytystä ei huomioida laskettaessa ylityön enimmäis- aikoja.
5. Yötyön aikahyvytystä laskettaessa työaika tasoitetaan työjaksoittain täysiin tunteihin.
6. Jos työnantaja ei anna yötyön aikahyvytystä, maksetaan klo 21.00-06.00 väliseltä ajalta yötyölisää 38 %. Jos kuitenkin viimeistään kello 04.00 aloi- tettu työ jatkuu yli kello 06.00, maksetaan yötyölisää myös klo 06.00 jälkeen tehdystä työstä ensimmäiseen kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka.

4.6 TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA

22. § Työajaksi luettava aika

1. Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on vel- vollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.
2. Seuraavat ohjeelliset valmistelu- ja lopetusajat kuuluvat työaikaan seuraa- vasti.

Työpäivän alussa hallista lähdettäessä 7 min

Työpäivän lopussa halliin lopetettaessa 3 min

Siirtymä- ja matkustajapalveluaika ruokatauon jälkeen 5 min

Siirtymä- ja matkustajapalveluaika työpäivän
aluslla vaihtopaikalta lähdettäessä

5 min

Valmistelu- ja lopetusajoista voidaan sopia paikallisesti toisin pääluottamusmiehen kanssa.

Muut siirtymäajat määritellään yhdessä pääluottamusmiehen kanssa yksikökohtaisesti.

23. § Matka-ajan lukeminen työajaksi

1. Työmatkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.
2. Työajaksi luetaan aika, joka kuluu kulkemiseen tai kuljetukseen työnantajan määräämästä lähtöpaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palaamiseen.
3. Työajaksi luetaan aika, joka kuluu työnantajan määräyksestä työnantajan autolla ajamiseen, jos kyydissä on kuljetettavia työntekijöitä tai työkaluja.
4. Siirtyminen työvuoron sisällä luetaan työajaksi. Siirtymisellä tarkoitetaan varikon ja vaihtopaikan välillä tehtyä tai muuta vastaavaa meno- tai paluumatkaa työhön osallistumatta.
5. Työtehtävät voivat alkaa ja päättyä eri paikoissa. Siirtyminen aloitus- ja lopetuspaikan välillä ei tällöin kuulu työaikaan.

24. § Muu työajaksi luettava aika

1. Jos työvuoro joudutaan painavasta syystä kokonaan peruuttamaan, alusta lyhentämään tai myöhemmäksi siirtämään ja siitä ilmoitetaan työntekijälle hänen jo saavuttuaan työpaikalle, hänelle luetaan turhasta työpaikalla käynnistä työajaksi kaksi tuntia.
2. Työaikaan luetaan enintään tunnin kestävä junien valmistelu- ja lopetus-aikojen välinen aika.
3. Työajaksi luetaan aika, joka kuluu työstä johtuneessa tai työnantajaan kohdistuneessa rikosasiassa, jossa työntekijä on syyttäjän toimesta haastettu joko todistajaksi tai paikalle tulovelvoittein asianomistajaksi jutun selvittämiseksi tuomioistuimessa tai esitutkinnassa poliisiviranomaisen luona kuulemiseen. Työajan ulkopuolella toiselle paikkakunnalle tehdyistä matkoista maksetaan yksinkertainen tuntipalkka enintään 8 tunnilta.
4. Aika, joka kuluu työnantajan toimesta järjestettäviin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin osallistumiseen (Kaupunkiraideliikenteessä

liikenneturvallisuustehtäviä hoitavien työntekijöiden), myös silloin, kun tutkimukset ja tarkastukset tapahtuvat työntekijän vapaa-aikana. Työajan ulkopuolella toiselle paikkakunnalle tehdyistä matkoista maksetaan yksinkertainen tuntipalkka enintään 8 tunnilta.

5. Työajaksi luetaan aika, joka kuluu valtion asettamien komiteoiden, neuvottelu-, lauta- ja toimikuntien sekä työryhmien kokoukseen osallistumiseen, ei kuitenkaan, jos kokous pidetään työntekijän vapaa-aikana ja siitä maksetaan eri korvaus.
6. Pidemmän poissaolon jälkeen on huolehdittava työntekijän perehdytyksestä. Perehdytyksen käytännöistä on sovittava paikallisesti.

4.7 LEPOAJAT

25. § Päivittäinen lepoaika

1. Työntekijälle on annettava vähintään tunnin kestävä päivittäinen lepoaika, jos työvuoro ylittää 6 tuntia.
2. Yhden tunnin lepoaika voidaan tarvittaessa paikallisesti sopien lyhentää puoleksi tunniksi siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.
3. Jaksotyössä voidaan järjestää tilaisuus aterioda työn lomassa, jolloin tauon pituus on enintään 30 minuuttia, joka luetaan työajaksi.
4. Jos työntekijällä on oikeus tai tosiasiallinen mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta, ei lepoaikaa lasketa työajaksi.
5. Työntekijälle annetaan mahdollisuus nauttia työn lomassa kahvia tai virvokkeita.
6. Ylityötä teetettäessä annetaan työntekijälle heti säännöllisen työajan päätyttyä 15 minuutin pituinen tauko, joka luetaan työaikaan sekä sopivin 4 tunnin välein, tilaisuus taukoon. Jos työntekijällä ei ole oikeutta poistua työpaikalta, tämä aika luetaan työaikaan.

26. § Vuorokausilepo

1. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 9 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole työaikalain 39 §:ssä tarkoitettu tai varallaoloaikana tehty työ.
2. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, työnantajan edustaja ja pääluottamusmies voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

27. § Viikoittainen vapaa-aika ja toinen viikoittainen vapaapäivä

1. Työntekijälle on annettava kalenteriviikoittain sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen vapaa-aika. Ellei vapaa-ajaan sisälly kokonaista kalenterivuorokautta, sen vähimmäispituus on 36 tuntia.
2. Viikoittaisen vapaa-ajan antamista koskevista määräyksistä voidaan poiketa seuraavissa tapauksissa:
 - a) milloin säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia,
 - b) työaikalain 19 §:ssä mainitussa hätätyössä,
 - c) milloin työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijäin täydellistä vapauttamista työstä, sekä
 - d) milloin työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi
3. Edellä 2. momentin d-alakohdan perusteella saamatta jäänyt viikkolepo korvataan työntekijän suostumuksella henkilökohtaisen tuntipalkan suuruisena rahakorvauksena tai annetaan vastaava vapaa-aika viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana. Korvaustavasta on ennen työn teettämistä sovittava työnantajan edustajan ja työntekijän kesken. Rahakorvaus on maksettava, mikäli mahdollista, seuraavan palkanmaksun yhteydessä.
4. Pääsääntöisesti työntekijällä on viikon aikana kaksi peräkkäistä vapaapäivää ja vapaapäivät sijoittuvat mahdollisimman tasaisesti jokaiselle viikolle. Jos viikkolepopäivä on sunnuntai, toisen vapaapäivän tulee, mikäli mahdollista olla lauantai.
5. Jos liikenteeseen liittyvissä töissä viikkolevon yhteyteen järjestettyyn yhdenjaksoiseen vapaa-ajaan ei sisälly kahta kokonaista kalenterivuorokautta, vapaa-ajan tulee olla vähintään 54 tuntia.
6. Jos arkipyhäviikoilla, tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista, uudenvuodenpäivän, vapunpäivän, helatorstain, itsenäisyyspäivän, joulupäivän ja tapaninpäivän sisältävien viikkojen lauantait, pääsiäislauantai, toisen pääsiäispäivän jälkeinen lauantai sekä juhannus- ja jouluaatto järjestetään vapaapäiviksi. Jos niitä tehtävien luonteen vuoksi ei ole mahdollista antaa vapaapäivinä, työaika kyseisillä työjaksoilla pyritään lyhentämään antamalla vapaapäivä jonakin muuna päivänä saman työjakson kuluessa.
7. Arkipyhävapaiden ja arkipyhiin liittyvien työvuorojärjestelyiden ilmoittamisesta määrätään 29 §:n 5. momentissa.

4.8 TYÖTUNTIJÄRJESTELMÄ

28. § Työtuntijärjestelmän laatiminen

1. Työnantajan on laadittava jokaista työpaikkaa varten työvuoroluettelo (vuorotaulu), josta ilmenee työn alkaminen ja päättyminen sekä ruokailu- ja lepoajat.
2. Luottamusmiehelle on ennen työvuoroluettelon suunniteltua voimaantuloa varattava tilaisuus tutustua sitä koskevaan ehdotukseen vähintään 3 päivän aikana ja antaa siitä lausuntonsa välittömästi sen jälkeen. Työnantaja ja pääluottamusmies voivat sopia toisin työaikamääräyksistä.
3. Vahvistetun työvuoroluettelon voimaan saattamisesta on työntekijälle ilmoitettava vähintään seitsemän päivää ennen sen käyttöönottoa.
4. Niille työntekijöille, joita varten ei ole mahdollista tehdä vuorotaulua (ns. Heittomiehet), ilmoitettava työvuoroista, niihin luettuna varallaolot, viimeistään työvuoroa edeltävänä päivänä klo 17.00. Vapaapäivistä tulee laatia ennakkosuunnitelma työjaksoa varten ja tätä suunnitelmaa on pidettävä samassa arvossa kuin muitakin vuorotauluja. Silloin, kun heittomiehillä jaksottainen työaika on tullut ylitetyksi tai ylittyy ko. työvuorossa maksetaan yksinkertaisen tuntipalkan mukainen korvaus.
5. Heittomieheksi katsotaan henkilö, jota ei ole pysyvästi sijoitettu vuorotauluun vähintään kolmen viikon pituiseksi ajanjaksoksi.

Heittolisä

6. Heittovuorossa työskentelevälle maksetaan heittojakson ns. heittopäiviltä (ei ole suunniteltua työvuoroa eikä suunniteltua vapaata) heittolisää 3,50 euroa.

29. § Työtuntijärjestelmän muuttaminen

1. Työtuntijärjestelmää voidaan sen käyttöönoton jälkeen tilapäisesti muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.
2. Painavalla syyllä, joka oikeuttaa etukäteen laaditun työtuntijärjestelmän muuttamiseen, tarkoitetaan sellaisia yllättäviä, työtuntijärjestelmän laadinta-aikaan tuntemattomia seikkoja, joiden sattuessa turvataan työpaikan palvelu- ja tuotantotoiminnan jatkuminen.
3. Painava syy työvuoron muuttamiselle tai jopa koko työvuoron peruuttamiselle voi syntyä raitiovaunun- tai ratavauriosta, rata- tai turvalaitetöistä tai asiakkaasta johtuvasta ennakoimattomasta tai äkillisestä liikennetilanteesta tai -häiriöstä.

4. Satunnaisista muutoksista varsinaiseen työaikaan ja sen kuluessa pidettäviiin lepoaikoihin ilmoitetaan työntekijälle, mikäli mahdollista edellisenä päivänä.
5. Arkipyhävapaat ja niihin liittyvät työvuorojärjestelyt on suunniteltava ja ilmoitettava ennakoon riittävän hyvissä ajoin ja ennakoilmoitus annettava vähintään seitsemän vuorokautta ennen muutosta. Ennakoilmoitus annetaan myös luottamusmiehelle.

30. § Työvuoron keskeyttämisestä, peruuntumisesta tai jakamisesta aiheutuva korvaus

1. Allejääntitapauksesta tai työntekijään kohdistuneesta työkyvyttömyyteen johtaneesta fyysisestä väkivallasta aiheutuneesta työvuoron keskeyttämisestä tai peruuntumisesta aiheutunut ansionmenetys korvataan työtuntijärjestelmän mukaisesti.

2. Työhönsidonnaisuuslisä

Työntekijälle suoritetaan työvuoron jakamisesta aiheutuneiden haittojen korvauksena työhönsidonnaisuuslisää. Pääsääntöisesti kaksiosaista työpäivää tekeväille kuljettajalle maksetaan kuukausikorvauksena 10 %:n suuruista varsinaiseen palkkaan kuuluvaa kiinteää lisää laskettuna tehtäväkohtaisesta palkasta. Muutoin korvaus maksetaan niiltä työtunneilta, jona kuljettaja tekee kaksiosaista päivää.

Kaksiosaisissa työvuoroissa klo 18.30 ylimenevältä työajalta maksetaan 50 %:lla korotettua tuntipalkkaa.

Soveltamisohje:

Työhönsidonnaisuuslisää ei makseta päivittäiseltä lepoajalta (ruokatunnilta).

4.9 TYÖAIKAKORVAUKSET

31. § Työaikakorvausten laskeminen

1. Yksinkertainen tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 160.

32. § Työajan tasoittuminen täysiksi tunneiksi

1. Tasoitus täysiksi tunneiksi tapahtuu työjaksoittain tai palkanmaksukausittain siten, että 1/2 tuntia lyhyempi aika jätetään huomioon ottamatta sekä 1/2 tuntia tai sitä pitempi aika korotetaan lähemmäksi täydeksi tunniksi (29 min alaspäin ja 30 min ylöspäin).

33. § Iltatyölisä ja yötyölisä

1. Iltatyölisää maksetaan kello 18.00 - 21.00 välisenä aikana 15 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.
2. Yötyölisää maksetaan klo 21.00 – 06.00 välisenä aikana 38 % yksinkertaisesta tuntipalkasta, jos yötyön aikahyvitys ei ole käytössä.

34. § Lauantaityökorvaus

1. Muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina kello 06.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä säännöllisen työajan työvuoron työstä maksetaan lauantaityökorvauksena 25 % asianomaisen työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.
2. Jos lauantaityökorvaukseen oikeuttava työ on samalla ylityötä, siitä on lisäksi maksettava ylityökorvaus lauantaityökorvauksella, joka lasketaan työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.

35. § Sunnuntaityökorvaus

1. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan kaksinkertainen palkka. Jos työ on ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.
2. Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 18.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

36. § Aattopäivänlisä

1. Pääsiäislauantaina sekä juhannus- tai jouluaattona kello 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivänlisänä tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava lisä. Jos aattopäivänlisiä oikeuttava työ on samalla ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän yksinkertaisesta tuntipalkasta.
2. Jouluaaton sattuessa sunnuntaiksi maksetaan aattopäivänlisiä ja sunnuntaityökorvausta klo 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä samanaikaisesti.

37. § Häätötyö

1. Hätätöön teettämisessä noudatetaan työaikalain 19 §:ään. Työntekijä ei saa kieltäytyä tekemästä hätätöistä.

2. Häätötyössä saa poiketa niistä tämän työehtosopimuksen määräyksistä, jotka vastaavat työaikalain 19 §:n 1 momentissa lueteltuja säännöksiä.
3. Jos häätötyö muodostuu ylityöksi, se korvataan kuten ylityö.
4. Hätätöyöhön käytettyä työaikaa ei lueta tässä työehtosopimuksessa sovittuihin ylityön enimmäismääriin.
5. Hätätöyöhön määräämisen on tapahduttava kirjallisesti. Jollei se ole mahdollista, on suullisesti annettu määräys ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa vahvistettava kirjallisesti.
6. Työsuojeluviranomaiselle hätätöyöstä annettavaa ilmoitusta vastaava ilmoitus on annettava myös asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle ja pääluottamusmiehelle.
7. Työnantajan tulee huolehtia hätätöyöhön osallistuvien työntekijäin ruokailusta ja siitä aiheutuvista kustannuksista.

38. § Korvaus työvuoron muuttamisesta

1. Korvaus työvuoron muuttamisesta
 - a) Yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen muutokorvaus maksetaan:
 - Työvuoron tai sen osan poiketessa ennalta vahvistetusta siten, että se alkaa yli tunnin suunniteltua aikaisemmin tai päättyy suunniteltua myöhemmin, ja muutoksesta ilmoitetaan ennen työvuoron alkua ja alle 7 vuorokautta ennen muutoksen voimaantuloa.
 - varallaoloon sovittuna päivänä ennen varallaolon alkamista tai sen päättymisen jälkeen
 - b) Kaksinkertaisen tuntipalkan suuruinen muutokorvaus maksetaan:
 - Kun suunnitellusta poikkeava ylimääräinen työvuoro kohdistuu kokonaisuudessaan työvuoroluettelossa ilmoitettuun vapaa-aikaan ja muutoksesta ilmoitetaan alle 7 vuorokautta ennen muutoksen voimaantuloa.
3. Liikenteeseen liittyvissä töissä maksetaan työntekijälle yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen korvaus, kun ns. heittovuoroissa toimiva kutsutaan työhön, ja siitä ilmoitetaan työtä edeltävän päivän klo 17.00 jälkeen.
4. Jos työvuoroa joudutaan kesken työvuoron jatkamaan vähintään puoli tuntia, työntekijälle maksetaan 30 euron suuruinen korvaus. Työntekijä on velvollinen suorittamaan esimerkiksi kaupunkiraideliikenteen myöhästymisen tapauksissa työvuoroon merkityt työtehtävät, jos asiasta ei erikseen esimiehen kanssa toisin sovita tai jos lepoaikaa koskevat määräykset eivät tätä estä.

Tämän määräyksen 1.-3. kohdan mukaisia korvauksia maksetaan enintään yksi kerrallaan muutoksen kohteena olevaa työvuoroa kohden. Mitään edellä mainittuja kohtien 1-4. korvauksia ei makseta, jos työvuoron muutos tapahtuu henkilön omasta pyynnöstä tai kyseessä on hätätyö.

4.10 LISÄTYÖ

39. § Lisätyön määritelmä

1. Lisätyötä on työnantajan määräyksestä arkipyhäviikkojen mukaisten viikoittaisten työaikojen lisäksi tehty työ, siltä osin kuin se ei ole ylityötä.

40. § Lisätyön korvaaminen

1. Työjaksoissa, johon sisältyy yksi edellä 19 § 4. momentissa mainittu arkipyhä, maksetaan lisätyökorvauksena jakson säännöllisen työajan 107 tuntia ylittäviltä tunneilta 50 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
2. Jos työjakso sisältää useampia 19 § 4. momentissa mainittuja arkipyhiä, lisätyökorvauksen perusteena olevaa jakson säännöllisen työajan tuntimäärää alennetaan 8 tuntia kutakin arkipyhää kohti.
3. Työntekijän suostumuksella ja etukäteen sovittuna voidaan lisätyökorvaus vaihtaa palkalliseksi vapaaksi. Vapaa-aika on annettava lisätyön tekemistä seuraavien kuuden kuukauden aikana.
4. Poissaolon vaikutuksesta lisätyön korvaamiseen noudatetaan vastaavasti, mitä 44 §:ssä määrätään.

4.11 YLITYÖ

41. § Ylityön määritelmä

1. Ylityötä on sovitun säännöllisen jaksottaisen työajan lisäksi työnantajan aloitteesta tehty työ.

42. § Ylityön enimmäismäärät

1. Työntekijän työaika ei saa ylityö mukaan lukien ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa kuuden kuukauden ajanjakson aikana.

43. § Ylityön korvaaminen

1. Työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan ylittäviltä 18 ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
2. Työehtosopimuksen 15 §:n mukaisessa keskimääräisessä työajassa ylityönä korvataan kaikki laaditun työvuoroluetteloön merkityn tuntimäärän ylittävä, työnantajan aloitteesta työntekijän suostumuksella teetetty työ. Ylityökorvauksena maksetaan 3 viikon säännöllisen työajan ylittäviltä 12 ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
3. Työntekijän suostumuksella ja etukäteen sovittuna voidaan tehty ylityö vaihtaa vastaavaksi vapaa-ajaksi säännöllisenä työaikana. Vapaa-ajan pituus lasketaan kuten ylityökorvaus. Vapaa-aika on annettava ylityön tekemistä seuraavien kuuden kuukauden aikana.

44. § Poissaolon vaikutus ylityön ja lisätyön korvaamiseen

1. Sairauden, vuosiloman tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi keskeytyneessä jaksossa työntekijän poissaolon kohdalla työssäolon veroisena aikana pidetään vahvistetun työvuoroluettelon mukaista työaikaa eli kyseisen vuoron kohdalle merkittyä työaikaa mahdollisine yötyön aikahyvityksineen.
2. Ns. heittomiehillä tai jos työvuoroluettelo ei ole muusta syystä julkaistu, käytetään työntekijän poissaolon kohdalla työssäolon veroisena aikana keskimääräistä arvoa 7 tuntia 40 minuuttia poissaolopäivää kohti. Vuosiloman osalta merkitään laskennalliseksi työajaksi enintään 5 päivää kalenteriviikkoa kohden.

45. § Ylityökorvaukset helatorstain tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävässä työjaksossa

1. Työntekijälle maksetaan otsikossa tarkoitetun päivän sisältävässä työjaksossa säännöllisen työajan 107 tuntia ylittäviltä 26 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

4.12 ASUNTOVARALLAOLO JA VARALLAOLO

46. § Asuntovarallaolo ja varallaolo

1. Milloin työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, ei sitä aikaa,

jonka hän täten työtä suorittamatta joutuu olemaan sidottuna lueta työaikaan.

2. Vähintään puolet varallaoloon työntekijän asunnossa käytetystä ajasta on korvattava joko rahana yksinkertaisella tuntipalkalla tai lukemalla se työajaksi.
3. Paikallisesti voidaan sopia varallaolon korvaamisesta joko rahakorvauksena tai työajaksi lukemalla. Korvausmuotoja voidaan käyttää ajallisesti jaksoitettuna esimerkiksi korvaamalla varallaolo arkipäivinä rahakorvauksella ja viikonloppuna työajaksi lukemalla.
4. Paikallisesti voidaan sopia varallaoloon liittyvistä työehdoista muullakin tavoin.

4.13 OSA-AIKATYÖN MÄÄRÄYKSET

47. § Yleistä

1. Osa-aikatyöllä tarkoitetaan tässä luvussa tilanteita, joissa kokoaikatyössä oleva siirtyy osa-aikatyöhön, osa-aikaeläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osa-aikalisälle. Osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan tällä tavalla osa-aikatyöhön siirtynyttä työntekijää.
2. Osa-aikatyöhön siirtyvän työntekijän palkka lasketaan kokoaikatyön palkasta osa-aikatyön suhteellisen osuuden mukaan.
3. Osa-aikatyössä tulee välttää sovitun työajan ylittämistä. Jos kuitenkin joudutaan työskentelemään yli sovitun työajan, tulee menetellä siten, että annetaan vapaa jonain sopivana ajankohtana työssäoloaikana.

48. § Osa-aikatyö ja vuosiloma

1. Lomaraha, vuosilomalisa ja palvelusvuosilisa maksetaan ennen osa-aikatai osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä viimeisen palkanmaksun yhteydessä kuten työsuhteen päättyessä. Vuosilomalisan maksaminen tässä kohdassa tarkoitetulla tavalla liittyy ainoastaan tilanteisiin, joissa työaika ja vastaavasti palkkaus muuttuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista 76 §:n 8. momentin mukaisesti.
2. Osa-aikatyöntekijä ansaitsee lomaa myös niiltä kuukausilta, joiden aikana hänelle tulee työssäolopäiviä tai työssäolon veroisia päiviä kuukauden aikana osa-aikatyöstä johtuen alle 14 päivää.
3. Osa-aikaisen vuosiloma määrätään kuten kokoaikaisen työntekijän vuosiloma. Loma annetaan pääsääntöisesti täysinä kalenteriviikkoina. Vajaitten

kalenteriviikkojen ja yksittäisten lomapäivien osalta määrätään kutakin tällaisista päivistä koostuvaa viittä päivää kohden lisäksi yksi vapaa arkilauantai lomapäiväksi.

5. LUKU | PALKAT

49. § Palkan määräytyminen

1. Työntekijälle maksetaan palkkaliitteissä sovitun palkkausjärjestelmän mukaista työn vaativuuteen, kokemukseen ja henkilökohtaiseen osuuteen sekä tuotanto- tai olosuhdelisiin perustuvaa palkkaa.
2. Työn vaativuus ja sijoittuminen palkkaryhmiin määritellään palkkaliitteissä sovitun järjestelmän perusteella. Vaativuuden määrittelyä varten sovitaan yrityskohtaisesti työnantajan ja työntekijöiden edustajista koostuva vaativuuden määrittelyryhmä tai pariteettiryhmä palkkaliitteissä 1-3. Tarkemmat määräykset ovat palkkaliitteissä.
3. Töiden ohjausperiaatteena on, että työntekijälle ohjataan sellaisia töitä, jotka vastaavat hänelle määritettyä töiden palkkaryhmittelyä. Töiden ohjausperiaatteena on myös se, että työntekijälle pyritään ohjaamaan hänen työnsuoritustensa paranemisen myötä työnvaativuudeltaan vaativampia töitä.
4. Oppisopimuskoulutuksessa olevien palkat määräytyvät palkkaliitteiden mukaisesti.
5. Työkohtainen palkanosa on:
 - a) Oppisopimuskoulutukseen tullessa palkkaryhmän 1 työkohtainen palkka x 0,85
 - b) Oppisopimuskoulutusajalta 12 kk - 18 kk palkkaryhmän 1 työkohtainen palkka x 0,90
 - c) Oppisopimuskoulutusajalta 18 kk - 24 kk palkkaryhmän 1 työkohtainen palkka x 0,95
6. Tämän jälkeen palkka määräytyy normaalisti palkkaliitteiden mukaan.

50. § Työkohtainen erikoislisä

1. Erityistä vaativuutta ja tarkkuutta vaativissa töissä, projektiluontoisessa tehtävissä tai vaikeissa olosuhteissa, ellei tekijää ole muutoin otettu palkkauksessa huomioon, maksetaan työkohtaista erikoislisää tehdyltä tunnilta enintään 10 % palkkaryhmän työkohtaisesta ohjekuukausipalkasta laskettuna.

2. Työkohtaisen erikoislisän maksuperusteet ratkaisee työnantajan edustaja. Ratkaisussa tulee ottaa huomioon pääluottamusmiehen tekemät esitykset.
3. Työnjohtajan sijaisena toimivalle työntekijälle voidaan palkkaliitteissä 2 ja 3 maksaa työkohtaista erikoislisää enintään 10 %.

51. § Tilapäiset muutokset työssä

1. Milloin työntekijä tilapäisesti on estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai milloin tarve vaatii, hän on velvollinen suorittamaan muutakin työtä. Jos tilapäinen työ on alemmin palkattua, työntekijälle maksetaan sen työn mukainen palkka, josta hänet on siirretty, kuitenkin enintään työ sopimuksen irtisanomisajan pituiselta ajalta. Jos tilapäinen työ on korkeammin palkattua ja työntekijällä on siihen vaadittava ammattitaito, hänelle maksetaan tilapäistä työtä vastaava korkeampi palkka tehdyiltä työtunneilta.
2. Jos kaupunkiraideliikenteeseen liittyvissä töissä korkeampipalkkaisen tehtävän hoitaminen on välittömästi ennen työn keskeytystä (vuosiloma ja sairauspoissaolo) kestänyt vähintään kolme kuukautta, palkka työn keskeytyksen ajalta maksetaan tämän korkeamman palkan mukaan.
3. Vuosittaisen työnvaativuuden uudelleenmäärittely ja henkilöiden sijoittuminen palkkaryhmiin toteutetaan yhteisesti sovitun seurantarjestelmän perusteella. Työnvaativuuden määrittelyn ja henkilöiden sijoittamisen palkkaryhmiin ratkaisee työnantajan edustaja kuultuaan yhteisesti sovitun työnvaativuusryhmän esitykset.
4. Jos tilapäinen este suorittaa varsinaista henkilölle määritettyä työn palkkaryhmän mukaista työtä aiheutuu työntekijästä itsestään johtuvasta syystä ja hän siirtyy alemman palkkaryhmän työhön, määräytyy henkilölle maksettava palkka tämän uuden työn mukaisesti. Uuden työn mukainen palkka maksetaan näihin tehtäviin siirtymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

52. § Palkan erääntyminen

1. Palkka maksetaan kerran tai kahdesti kuukaudessa työntekijän ilmoittamaan rahalaitokseen.
2. Palkka on maksettava kuukauden 15. tai viimeisenä päivänä. Jos palkanmaksupäivä on arkilauantai tai pyhäpäivä, palkka maksetaan näitä päiviä edeltävänä arkipäivänä. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä.
3. Palkkiot, lisät ja korvaukset, jotka on sidottu määrättyihin laskentakausiin, maksetaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun etuuden laskentakausi

on päättynyt, kuitenkin viimeistään laskentakauden päättymistä seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

53. § Muutokset palkkausperusteessa

1. Työntekijän palkkauksen perusteissa tapahtuvat muutokset toteutetaan seuraavan kalenterikuukauden tai muun palkanmaksukauden alusta lukien.
2. Palkkausjärjestelmän uudistamiseen liittyvä uuden ja vanhan palkkarakenteen mukainen palkkojen erotus otetaan huomioon erillisenä lisänä (takuuosana). Takuuosa (vanha ja muutoksen yhteydessä syntyvät uudet) muutetaan kiinteäksi (kelluva) palkan osaksi niin, ettei takuuosaan enää vaikuta tehtäväkohtaisen tai henkilökohtaisen osuuden muutos. Tällöin siis tehtäväkohtaisen osuuden tai henkilökohtaisen osuuden muutos vähentää tai korottaa ao. henkilön kuukausittaista kokonaispalkkaa. Takuuosaan mahdollisesti tulevat yleiskorotukset sovitaan kussakin tapauksessa erikseen työehtosopimusneuvotteluissa.

54. § Palkan laskeminen poissaolon ajalta

1. Työntekijän päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka ao. kuukauden kalenteripäivillä, jolloin palkka vähennetään jokaiselta poissaoloa vastaavalta kalenteripäivältä.
2. Palkkaliitteissä 2 ja 3 alle 8 tunnin palkaton poissaolo vähennetään kertomalla yksinkertainen tuntipalkka poissaolotunneilla.

55. § Palkanmaksun korjaaminen ja palkan vähentäminen

1. Yli sadan euron virhe palkanmaksussa korjataan välittömästi pankin välityksellä.
2. Muistutukset palkan suuruuteen nähden on tehtävä työnantajalle, mikäli mahdollista viikon kuluessa palkanmaksupäivästä lukien.
3. Jos työntekijä satunnaisesti, ei kuitenkaan toistuvasti, saapuu työajan alkamisen jälkeen työhönsä, ei palkkaa myöhästymisen vuoksi vähennetä, jos myöhästyminen ei ole 5 minuuttia pidempi. Jos kysymyksessä on pidempi myöhästyminen, voidaan palkka maksaa lähinnä seuraavan puolen tunnin alusta lukien.

56. § Palkkaerittely ja jäsenmaksun periminen

1. Työntekijälle etukäteen annettavan palkkaerittelyn tulee olla riittävän yksityiskohtainen siten, että siitä käy ilmi, miten palkka on muodostunut.
2. Työnantaja huolehtii siitä, että sopijapuolena olevan työntekijäyhdistyksen jäsenmaksu peritään palkanmaksun yhteydessä niiltä työntekijöiltä, jotka siihen ovat yhdistykselle valtakirjan antaneet. Näin kannetut jäsenmaksut tilitetään työntekijäyhdistykselle.

6. LUKU | MATKUSTAMINEN

57. § Matkustaminen työssä

1. Milloin työmaa, jolle työntekijä määrätään, katsotaan pitkäaikaiseksi tai pysyväksi, on kysymyksessä siirto. Jos uusi työmaa on tarkoitettukin vain lyhytaikaiseksi tai sen pysyväisluontoisuutta ei voida ennakolta todeta, on kysymyksessä tilapäisluontoinen työmaan muuttaminen, mikä katsotaan komennukseksi.
2. Komennukselle määräämisestä työntekijälle tulee ilmoittaa 30 päivää ennen lähtöpäivää. Ilmoitusaikaa ei noudateta Rautatieliikenteeseen liittyvissä komennuksissa. Samalla tulee ilmoittaa myös komennuksen arvioitu kesto aika. Myös komennuspaikkakunnalla käytössä olevat työaikajärjestelyt tulee ilmoittaa komennukselle lähtevälle viikkoa ennen komennuksen alkamista.
3. Pysyvästä tai pitkäaikaisesta siirrosta toiselle paikkakunnalle työntekijälle tulee ilmoittaa etukäteen. Ennakkoilmoitusajan pituus on vähintään työntekijän irtisanomisajan pituinen aika ennen siirron toteuttamista.

58. § Matkakustannusten korvaaminen

1. Matkakustannusten korvauksista määrätään tässä pykälässä sanotun lisäksi liitteessä 3.
2. Ulkomaan työn ja rajanylitysrahan osalta noudatetaan, mitä siitä yrityskohteisesti erikseen sovitaan.

59. § Matka-ajan korvaus

1. Työajan ulkopuolella tapahtuvasta päivittäisestä työmatkasta, kokoontumispaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja takaisin maksetaan korvausta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan, kuitenkin enintään 8 tunnilta.

2. Työ- tai komennusmatkaan, johon ei sisälly työtehtäviä, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi. Tältä ajalta maksetaan kuitenkin korvausta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan enintään 8 tunnilta. Työ- tai komennusmatkan ei tule asettaa työntekijää parempaan eikä huonompaan asemaan kuin hänen työskennellessään varsinaisella sijoituspaikalla.
3. Matkapäiviltä maksetaan palkka siltä matkaan käytetyltä ajalta, jolta työntekijä matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa, kuitenkin enintään niin pitkältä ajalta, että hän saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Sunnuntai- ja pyhäpäivinä sekä muuna työtuntijärjestelmän edellyttämänä vapaapäivänä suoritetusta matkasta maksetaan matkaajan korvausta työntekijän säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään 8 tunnilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.
4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan ulkopuolella tehdystä työ- ja komennusmatkasta maksettavan korvauksen vaihtamisesta vastaavaksi vapaa-ajaksi.

7. LUKU | POISSAOLOT

7.1 SAIRAUSSPOISSAOLO JA SAIRAUSAJAN PALKKA

60. § Oikeus sairausajan palkkaan

1. Työntekijälle maksetaan todistetusta sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden aiheuttaman yhdenjaksoisen poissaolon ajalta keskipäiväansion mukaan laskettua palkkaa työsuhteen kestoajasta riippuen seuraavasti:
 - a) kun työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään yhden kuukauden 21 päivän ajanjaksolta (sairausajan palkkaa ei makseta ensimmäiseltä sairauspäivältä, jos työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti alle kuusi kuukautta);
 - b) kun työsuhde on kestänyt vähintään yhden vuoden, 21 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään puolen vuoden ajalta;
 - c) kun työsuhde on kestänyt vähintään kolme vuotta, 28 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään puolen vuoden ajalta; ja
 - d) kun työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta, 35 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään puolen vuoden ajalta.

2. Täysimääräinen keskipäiväansion mukainen sairausajan palkka suoritetaan edellä 4 kohdassa mainitussa tapauksessa 28 päivää ylittävältä osalta kuitenkin vain kerran kalenterivuoden aikana.
3. Sairausajan palkkaa maksetaan edellä 1. momentin b) – d) alakohdassa määrätyn puolen vuoden lisäksi 6 kuukauden ajalta, jos työntekijä on 8 kuukauden kuluessa sairauspoissaolon alkamisesta hakenut eläkelaitokselta työkyvyttömyyseläkettä, kuitenkin enintään sitä seuraavan kalenterikuukauden loppuun asti, jonka aikana eläke on myönnetty tai eläkeasia on eläkelaitoksessa lopullisesti ratkaistu.
4. Jos työntekijä sairastuu kesken työvuoron, hänelle maksetaan tältä päivältä palkka työpalkkana. Sairausajan palkkaa maksetaan ensimmäisestä täydestä sairauspäivästä alkaen.
5. Jos työntekijä työtapaturman, ammattitaudin tai työtehtäviensä johdosta häntä kohdanneen väkivallan vuoksi on tullut kykenemättömäksi suorittamaan työtään, hänelle maksetaan työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn yhdenjaksoisen sairauspoissaolon ajalta jäljempänä määritellyllä tavalla keskipäiväansion mukaan laskettu palkka 90 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen 2/3 siitä yhteensä enintään vuoden ajalta.
6. Mikäli tapaturmavakuutuslain mukaista tapaturmakorvausta ei edellä tarkoitetussa tapauksessa myönnetä täysimääräisenä, maksetaan työntekijälle sairausajan palkka edellä olevan 1. momentin a) – d) alakohdan mukaisesti.
7. Sairauspoissaolo katsotaan yhdenjaksoiseksi, jollei työntekijä sairauspoissaolojen välillä ole ollut työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jollei sairauspoissaolot ole johtuneet selvästi eri sairaustapauksista taikka eri työtapaturma-, ammattitauti- tai väkivaltatapauksista.

61. § Työsuhteen keston määräytyminen

1. Työsuhteen kestoajaksi luetaan kaikki tämän työehtosopimuksen palkkalitteen 4. soveltamisalalla tapahtunut palvelus.
2. Aikaisemman palveluksen hyväksi lukemisen edellytyksenä tulee olla edellä 60 §:n 1. momentin b) – d) alakohtien tarkoittamissa tapauksissa vähintään kuusi kuukautta jatkunut työsuhde välittömästi ennen sairastumista.
3. Työsuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työkyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tai palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)

(1.8.2022 lukien:)

3. Työsuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työkyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tai palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa. Työsuhteen kestoajaksi luetaan omaishoitovapaalla oloaika.

62. § Työkyvyttömyyden osoittaminen

1. Työntekijän on todistettava sairautensa työnantajan vahvistaman kaavan mukaisella lääkärintodistuksella tai sairausvakuutuslain mukaisen päivärahahan hakemista varten vahvistetun kaavan mukaisella lääkärintodistuksella, terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamalla todistuksella taikka työnantajan osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella.
2. Jos sairaus kestää enintään kolme vuorokautta, työntekijä voi todistaa sairautensa myös muulla työnantajan hyväksymällä luotettavalla tavalla.

Jos sairaus kestää yli viisi vuorokautta, se on todistettava edellä mainitun mukaisella lääkärintodistuksella.

63. § Sairausajan palkan laskeminen

1. Työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa sairauspoissaoloon sisältyviltä kalenteripäiviltä.
2. Sairausajan palkka lasketaan keskipäiväansion mukaan. Keskipäiväansio saadaan jakamalla kuukausipalkka kyseisen kuukauden kalenteripäivillä ja lisäämällä siihen alla määritelty sairauslomalisä.
3. Työntekijän sairausajan palkan laskennassa otetaan huomioon edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksettujen alla todettujen lisäpalkkioiden 1/300 sairauslomapäivää kohti (ns. sairauslomalisä:

- Sunnuntaityökorvaus
- Iltatyölisä
- Yötyölisä
- Hankalan työn lisä
- Pylväs- ja mastolisä
- Nosturinkäyttäjän tehopalkkio
- Luottamusmieslisä
- Lauantaityökorvaus
- Aattopäivänlisä
- Varallaolokorvaus
- Yksivuorotyössä yöllä maksettava erillinen korvaus

- Tuotantopalkkiolisä
- Työkohtainen erikoislisä, jota ei ole liitetty varsinaiseen kuukausipalkkaan
- Työsuojelulisä
- Hälytysraha
- Työhönsidonnaisuuslisä
- Työhönsidonnaisuuslisän täydennysosa
- Radio-ohjauslisät

63 a. § Korvaava työ

1. Työntekijä ei aina ole välttämättä sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Tästä syystä saattaa olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jotakin muuta työtä kuin hänen normaalia työtään tai normaalia työtä osittaisena. Työn asemasta kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana. Korvaava työ ei saa vaarantaa työntekijän toipumista tai terveyttä ja korvaava työ on tarvittaessa keskeytettävä. Keskeyttämistarpeen määrittää työterveyslääkäri.
2. Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa on kuvattava ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätös korvaavan työn osoittamisesta työntekijälle pitää perustua lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.
3. Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla sovittuihin menettelytapasääntöihin ja konsultaatioon työterveyslääkärin kanssa. Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun työterveyslääkärin kanssa.
4. Korvaavan työn tai koulutuksen aikana palkka säilyy vähintään työntekijän sen tehtävän mukaisena, jonka asemesta hän tekee korvaavaa työtä. Mikäli korvaavana työnä tehtävä työ on paremmin palkattua, maksetaan tämän tehtävän mukainen palkka, mikäli korvaavan työn kesto on kaksi viikkoa tai pidempi. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyysaikaa. Korvaavan työn ajalta maksetaan henkilökohtaisen sairauslomalisän suuruisen päiväkohtainen korvaus koko korvaavan työn ajanjaksolta – kuitenkin enintään siltä ajalta, jolta henkilöllä on työehtosopimuksen tai lain mukaan oikeus palkalliseen sairauslomaan.
Korvaavan työn jatkuessa, kun oikeus sairauslomalisään on jo päättynyt, työntekijälle maksetaan korvaavasta työstä hänen tavanomaista palkkaansa ilman sairauslomalisää.

7.2 PERHEVAPAAT

64. § Perhevapaat ja poissaolo pakottavista perhesyistä

1. Perhevapaita ovat työsopimuslain (55/2001) mukaiset äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain-, hoito-, osittainen hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa. Perhevapaisiin sekä poissaoloon pakottavista perhesyistä ja poissaolon perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi noudatetaan, mitä työsopimuslain neljä luvussa on säädetty. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)

(1.8.2022 lukien:)

1. Perhevapaita ovat työsopimuslain (55/2001) mukaiset raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain-, hoito-, osittainen hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa. Perhevapaisiin sekä poissaoloon pakottavista perhesyistä, poissaolon perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi sekä omaishoitovapaaseen noudatetaan, mitä työsopimuslain neljä luvussa on säädetty.
2. Tilapäistä hoitovapaata voi saada myös vammaisen lapsen hoitamista varten.

65. § Palkanmaksu raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta

1. Äitiysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan palkka äitiysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Isyysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan palkka isyysrahakauden kolmelta ensimmäiseltä työpäivältä. Palkka maksetaan siten kuin 63 §:ssä määrätään. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)

(1.8.2022 lukien:)

1. Raskausvapaalla olevalle synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkka raskausvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 40 arkipäivää. Tämän lisäksi kyseiselle synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkkaa vanhempainvapaan 32 arkipäivän ajalta.

(1.8.2022 lukien:)

2. Ei-synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkka hänen pitämänsä vanhempainvapaan 3 ensimmäiseltä työpäivältä. Palkka maksetaan siten kuin 63 §:ssä määrätään.
3. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ennen äitiys- tai isyysvapaan alkua ollut työsuhteessa samaan työnantajaan vähintään kuusi kuukautta. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)

(1.8.2022 lukien:)

3. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että synnyttävä työntekijä on ennen raskausvapaan ja vanhempainvapaan ja ei-synnyttävä työntekijä on ennen vanhempainvapaan alkua ollut työsuhteessa samaan työnantajaan vähintään kuusi kuukautta.

66. § Palkanmaksu tilapäisen hoitovapaan ajalta

1. Tilapäisen hoitovapaan kolmelta päivältä maksetaan työntekijälle palkka samojen perusteiden mukaisesti kuin sairausajan palkan osalta on sovittu. Näitä kolmea palkallista vapaapäivää laskettaessa ei oteta huomioon enintään kahta työntekijän muusta syystä johtuvaa lapsen äkillisen sairaustapauksen vuoksi myönnettyyn yhdenjaksoiseen vapaa-aikaan sisältyvää vapaapäivää.
2. Palkan maksamisen edellytyksenä tilapäiseltä hoitovapaalta on, että vapaa on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön. Palkallisuuden edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat tai huoltajat ovat ansiotyössä tai työntekijä on yksinhuoltaja ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan.
3. Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi asuu erillään aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.
4. Palkkaa tilapäisen hoitovapaan ajalta ei kuitenkaan makseta sille lapsen vanhemmalle, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa.

66 a. § Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

1. Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.
2. Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.
3. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

7.3. MUUT POISSAOLOT

67. § Merkkipäivät ja perhesyyt

1. Työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät, oma avioliittoon vihkimispäivä, lähiomaisen hautajaispäivä, perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta

enintään yksi päivä ja muun perheenjäsenen kuin alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastumispäivä ovat palkallisia vapaapäiviä, milloin se työntekijän tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Työstä vapautuspäiville maksetaan kuukausipalkan lisäksi sairauslomalisä.

2. Palkan maksamisen edellytyksenä tässä kohdassa tarkoitetun sairaustapauksen johdosta myönnettävältä työstä vapautusajalta on, että poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön.
3. Lähiomaisella tarkoitetaan edellä työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia, työntekijän vanhempia ja hänen aviopuolionsa vanhempia sekä työntekijän veljiä ja sisaria.
4. Perheenjäsenellä tarkoitetaan samassa taloudessa eläviä työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolionsa lapsia. Lapseksi katsotaan myös ottolapsi ja kasvattilapsi.
5. Aviopuoliso on rinnastetaan rekisteröidyn parisuhteen toinen osapuoli.
6. Aviopuoliso on verrattavana pidetään työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, jonka kanssa työntekijällä on yhteisesti huollettavia lapsia.

68. § Maanpuolustus ja väestönsuojelu

1. Työntekijälle, joka on kutsuttu reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille tai pelastuslain nojalla väestönsuojelukoulutukseen, maksetaan tämän sopimuksen mukainen palkka vähennettynä reserviläispalkalla tai sitä vastaavalla korvauksella.
2. Jos reservin kertausharjoituksiin kutsutulle ei makseta asevelvollisuuslain nojalla reserviläispalkkaa, hänelle ei makseta myöskään edellä tarkoitettua palkkaa.
3. Edellä sanotun estämättä työntekijä on oikeutettu saamaan vuosilomapalkkansa vähentämättömänä.

69. § Keskusjärjestökokoukset

1. Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi, työntekijän osallistuessa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan edustajakokous, valtuusto ja hallitus tai niitä vastaavat elimet, sekä työehtosopimuksen osapuolena olevan järjestön kokouksiin jollaisia ovat edustajakokous, liittovaltuuston kokous ja hallituksen kokous silloin, kun niissä käsitellään työehtosopimusasioita.

2. Työstä vapautuspäiville maksetaan kuukausipalkan lisäksi 94 §:n 4 momentin mukaista luottamusmieslisää, jonka laskentaperusteena käytetään vuosilomalisää.
3. Työntekijälle ei makseta palkkaa tämän sopimuksen perusteella muulta työstä vapautusajalta eikä muulta poissaoloajalta.
4. Työntekijälle, joka on poissa työstä jostakin edellä mainitusta syystä mutta on estynyt hakemasta työstä vapautusta, maksetaan tältä ajalta palkkaa niiden perusteiden mukaan, joiden mukaisesti hänellä tämän sopimuksen nojalla olisi oikeus palkan saamiseen, mikäli hänelle samasta syystä olisi myönnetty työstä vapautus. Asianomaisen tulee välittömästi ilmoittaa poisolon syy työnantajalle.

70. § Kunnalliset luottamustoimet

1. Työntekijälle, joka on estynyt hoitamasta tehtäväänsä kunnallisen luottamustoimen hoitamisen vuoksi, ei tältä ajalta makseta palkkaa.

71. § Menettelymääräykset

1. Edellä tarkoitetut korvaukset suoritetaan työntekijöille heidän sovittua säännöllisen työajan palkkaansa vähentämättä. Vapaa-ajan järjestämistä koskeva pyyntö on esitettävä työnantajalle mahdollisimman ajoissa silloin, kun työntekijällä on riittävä tieto pyynnön perusteista.

8. LUKU | VUOSILOMA JA LOMARAHA

72. § Soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen alaisiin työntekijöihin sovelletaan vuosilomalakia (162/2005), jollei jäljempänä tässä sopimuksessa ole toisin sovittu.

73. § Määritelmät

1. Sen lisäksi, mitä vuosilomalain 4 §:ssä säädetään,
 - a) lomavuosi on kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy;
 - b) lomakausi on 2.5. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso;
 - c) talvilomanpidennys on 82 §:n mukaan määräytyvä, lomakauden ulkopuolella pidettävän loman pidennysosa;

- d) varsinainen vuosiloma on vuosilomalain 5 §:ssä tarkoitettu loman osa ilman talvilomapidennystä;
- e) säästövapaa on lomavuoden varsinaisesta vuosilomasta myöhemmin pidettäväksi siirretty loman osa.

74. § Vuosiloman pituus

1. Työntekijä saa vuosilomaa vuosilomalain 5 § 1 momentin mukaisesti kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos hän on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä ollut välittömästi saman työnantajan palveluksessa vähintään yhden vuoden tai jos hänellä on päättyvältä lomanmääräytymisvuodelta kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta.
2. Jos työsuhte on jatkunut edellä sanottua lyhyemmän ajan, työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

75. § Työssäolon veroinen aika

1. Sen lisäksi, mitä vuosilomalain 7 §:ssä säädetään, työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:
 - a) sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn palkallisen työstä vapautuksen johdosta. Mikäli palkallisten sairauslomapäivien määrä ei täytä vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 kohdassa säädettyä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, pidetään lomanmääräytymisvuoden alusta lukien myös palkattomia sairauslomapäiviä työssäolon veroisina päivinä siihen määrään asti, että vuosilomalain määräys toteutuu;
 - b) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen takia tai määrättynä maanpuolustuskursseille, väestönsuojelukoulutukseen tai -palvelukseen tai vapautettuna työstä palvelua varten suomalaisessa valvontajoukossa tai koulutettavana edellä mainittua tai valmiusjoukkoa varten Suomessa tai Punaisen Ristin palveluksessa komennettuna katastrofiaputehtäviin;
 - c) työnantajan järjestämiin tai sen muutoin osoittamiin oppikursseihin osallistumisen takia, mikäli kyseiseltä ajalta on maksettu palkkaa;
 - d) palkalliseen ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn työstä vapautuksen takia, kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti;
 - e) kuntoutuksen takia siltä osin kuin sen ajalta on lääkinnällisen kuntoutuksen perusteella maksettu Kelan kuntoutusrahaa.

- f) Lomarahahan vapaaksi vaihdettu aika.

76. § Vuosilomapalkka ja vuosilomalisä

1. Työntekijällä on oikeus saada säännönmukainen palkkansa myös vuosiloman ajalta. Palkka maksetaan tavanomaisina palkanmaksupäivinä, eikä työntekijällä ole oikeutta saada vuosilomapalkkaustaan ennen loman tai sen osan alkamista.
2. Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukautta, lomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25.
3. Vuosilomapalkan suuruus määräytyy loman alkamishetken palkan mukaisesti. Vuosiloman ajalta työntekijälle maksetaan kuukausipalkan lisäksi vuosilomalisä kultakin vuosilomapäivältä ja talvilomanpidennyspäivältä. Vuosilomalisän suuruus on 1/300 edellisenä lomanmääräytymisvuotena maksettujen jäljempänä lueteltujen palkanlisien ja lisäpalkkioiden yhteismäärästä.
4. Vuosilomalisään oikeuttavat palkanlisät ja lisäpalkkiot ovat:
 - Sunnuntaityökorvaus
 - Iltatyölisä
 - Yötyölisä
 - Hankalan työn lisä
 - Pylväs- ja mastolisä
 - Nosturinkäyttäjän tehopalkkio
 - Luottamusmieslisä
 - Lauantaityökorvaus
 - Aattopäivänlisä
 - Varallaolokorvaus
 - Yksivuorotyössä yöllä maksettava erillinen korvaus
 - Tuotantopalkkiolisä
 - Työkohtainen erikoislisä, jota ei ole liitetty varsinaiseen kuukausipalkkaan
 - Hälytysraha
 - Työhönsidonnaisuuslisä
 - Työhönsidonnaisuuslisän täydennysosa
 - Työsuojelulisä
 - radio-ohjauslisät
5. Vuosilomalisä maksetaan lomavuonna kesä-heinäkuun aikana sekä mahdollisten talvilomapidennyspäivien osalta loka-marraskuun aikana. Työsuhteen päättyessä vuosilomalisä maksetaan viimeisen palkanmaksun yhteydessä.

6. Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana, vuosilomapalkka on yllä 1. - 3. momenteista poiketen 9 prosenttia, taikka työsuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia työntekijälle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksettusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Erillistä tässä työehtosopimuksessa tarkoitettua vuosilomalisää ei tällöin makseta.
7. Jos työntekijällä on 5 momentin tilanteessa oikeus talviloman pidennyspäiviin, vuosilomapalkka määräytyy lomapäivien lukumäärän mukaan prosenttiosuutena seuraavasti:

lomapäivien lukumäärä	prosentti
31	11,8
32	12,1
33	12,4
8. Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, vuosilomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän kuukausipalkan mukaan.

77. § Lomakorvaus

1. Lomakorvaus määräytyy vuosilomalain 17 §:n mukaisesti. Lomakorvauksena maksetaan lisäksi vuosilomalisä. Prosenttiperusteisena laskettavan lomakorvauksen lisäksi ei makseta erillistä vuosilomalisää.
2. Talvilomanpidennyksestä ei ole oikeutta saada lomakorvausta.

78. § Vuosiloman antaminen ja jakaminen

1. Vuosiloman antamisessa noudatetaan vuosilomalain 20 ja 21 §:ssä säädetyn lisäksi, mitä tässä pykälässä on sovittu.
2. Varsinainen vuosiloma annetaan työntekijän määräämänä aikana, joka on toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika.
3. Milloin kuitenkin työtehtävien laatu tai muut syyt niin vaativat voidaan varsinaisen vuosiloman 18 päivää ylittävä osuus antaa muunakin kuin 2. momentissa mainittuna aikana saman lomavuoden kuluessa. Työntekijän suostumuksella voidaan varsinainen vuosiloma siirtää myös annettavaksi seuraavana vuonna ennen toukokuun 1. päivää.

Pöytäkirjamerkintä:

Töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä voidaan varsinaisen vuosiloman 15 päivää ylittävä osuus antaa muunakin kuin 2. momentissa mainittuna aikana saman lomavuoden kuluessa.

4. Loma voidaan sijoittaa myös lomavuoden tammikuun 1. päivän ja huhtikuun 30. päivän väliselle ajalle. Tällöin ei työntekijälle kuitenkaan anneta pitempää lomaa, kuin mitä hän on loman loppumishetkeen mennessä ansainnut.
5. Vahvistetun työvuoroluettelon perusteella tulevia, jo ansaittuja vapaapäiviä ei vuosilomaan sisällytetä.
6. Työntekijälle, joka säännöllisesti noudattaa viisipäiväistä työviikkoa siten, että lauantai- ja sunnuntaipäivät ovat vapaat, lasketaan täysin kalenteriviikkoina myönnettyissä lomissa lomapäivien lukumäärä kyseisten viikkojen arkipäivien mukaisesti. Vajaitten kalenteriviikkojen ja yksittäisten lomapäivien osalta määrätään kutakin tällaisista päivistä koostuvaa viittä päivää kohden lisäksi yksi vapaa arkilauantai lomapäiväksi.

79. § Työntekijän kuuleminen ja vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

1. Vuosilomat vahvistetaan etukäteen laadittavan suunnitelman mukaan. Ennen suunnitelman vahvistamista on työntekijälle tai tämän edustajalle varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Asianomaisen pyynnöstä tai työnantajan päätöksellä, milloin siihen on olemassa painavat syyt, voidaan vahvistetusta suunnitelmasta poiketa.
2. Vuosiloman ajankohdasta ilmoittamisen osalta noudatetaan vuosilomalain määräyksiä.

80. § Vuosiloman ja talvilomanpidennyspäivien siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi

1. Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden, tapaturman johdosta työkyvytön, tai tartuntatautilääkärin määräämässä karanteenissa, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhemmään ajankohtaan.
2. Loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä 1 momentin mukaisesti myös, jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi työstä vapautettuna. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)

(1.8.2022 lukien:)

2. Loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä 1 momentin mukaisesti myös, jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi työstä vapautettuna.
3. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus vuosiloman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että hän joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että hän tulee saamaan työstä vapautusta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata varten. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)

(1.8.2022 lukien:)

3. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus vuosiloman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että hän joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että hän tulee saamaan työstä vapautusta erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaata varten.
4. Työntekijällä ei pääsääntöisesti ole oikeutta siirtää talvilomanpidennyspäiviä. Jos työntekijän työkyvyttömyys kuitenkin alkaa vähintään kahta viikkoa ennen talvilomanpidennystä tai sen yhdenjaksoisen lomajakson alkua, johon talvilomanpidennyspäivät sisältyvät, ja jatkuu talvilomanpidennyspäivien aikana, talvilomanpidennyspäivät on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan.
5. Työntekijällä on lisäksi pyynnöstä oikeus talvilomanpidennyspäivien siirtämiseen, jos tiedetään, että hän on talvilomanpidennyspäivien aikana sairauden tai tapaturman vaatiman leikkaus- tai muun vastaavan hoidon takia työkyvytön ja jos hän ilmoittaa työkyvyttömyydestä kirjallisella luotettavalla selvityksellä vähintään kahta viikkoa ennen talvilomanpidennyspäivien tai sen yhdenjaksoisen lomajakson alkua, johon talvilomanpidennyspäivät kuuluvat.
6. Työntekijä on velvollinen esittämään lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään tai todistuksen karanteeniin määraamisestä pyytäessään siirtoa

81. § Vuosiloman säästäminen

1. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä säästää osan vuosittaisista varsinaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana.
2. Varsinaisesta vuosilomasta voidaan säästää joko osittain tai kokonaan 18 päivää ylittävä osa.

3. Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien pitoajankohdasta on tehtävä suunnitelma viimeistään silloin, kun työnantaja varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.
4. Säästövapaa annetaan työnantajan ja työntekijän tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka varsinaisesta vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.
5. Vuosilomapalkasta ja oikeudesta säästövapaan siirtämiseen on vastavasti voimassa, mitä 76 §:ssä ja 80 §:ssä todetaan. Työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä säästövapaasta on maksettava korvaus sen mukaan kuin 77 §:ssä on sovittu.
6. Työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta. Korvaus määräytyy samoin kuin vuosilomakorvaus.

82. § Talvilomanpidennys

1. Milloin muuhun kuin säästövapaaseen kuuluvasta vuosilomasta osa pidetään muulloin kuin 1.6.-30.9. välisenä aikana, myönnetään loma tältä osin pidennettynä puolella, kuitenkin enintään asianomaisen koko loman puolesta määrästä ja siten, että pidennys voi olla enintään kolme arkipäivää.
2. Milloin työsuhde katkeaa ennen lomakauden alkua tai alkaa lomakauden jälkeen, työntekijällä ei ole oikeutta loman pidennykseen.
3. Jos loman pidennystä laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, annetaan päivän osa täytenä lomapäivänä.
4. Saamatta jääneestä talvilomanpidennyksestä ei ole oikeutta saada lomakorvausta.

83. § Lomaraha ja sen määräytyminen

1. Työntekijälle, lukuun ottamatta jäljempänä 9. momentissa tarkoitettuja tapauksia, maksetaan lomaraha niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut edellisenä lomanmääräytymisvuonna.
2. Lomapäiviksi ei lasketa talvilomanpidennyksestä johtuvia päiviä. Lomaraaha ei makseta talvilomanpidennyspäiviltä.
3. Lomaraha määräytyy sen tehtäväkohtaisen palkan mukaan, jossa työntekijä on kesäkuun viimeisenä päivänä. Jos työntekijä on työstä vapaana kesäkuussa, määräytyy lomaraha sen tehtävän palkan mukaan, joka hänelle olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä. Jäljempänä 7. ja 8. momentissa

tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha määräytyy vastaavasti ero- tai siirtymähetken tehtävän palkan mukaan.

4. Palkkaliitteessä 1. ja 4. työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 % lomapäivän palkasta. Lomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25.
5. Palkkaliitteessä 2. ja 3. työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 % lomapäivän palkasta. Lomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25. Näin saatuun osamäärään lisätään 1/300 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen ja 76 §:ssä lueteltujen palkanlisien ja lisäpalkkioiden yhteismäärästä.
6. Lomaraha maksetaan heinäkuussa. Jäljempänä 7. ja 8. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha maksetaan siirtymisajankohdan palkanmaksun tai "lopputilin" maksamisen yhteydessä.
7. Työsuhteen päättyessä lomaraha maksetaan kaikilta niiltä työsuhteen päättymiseen mennessä kertyneiltä lomapäiviltä, joilta sitä ei ole maksettu.
8. Työntekijälle, joka lähtee suorittamaan asevelvollisuuttaan tai siirtyy suomalaisen valvontajoukon tai pohjoismaisen instituutin palvelukseen taikka palvelukseen Yhdistyneissä Kansakunnissa, sen erityisjärjestöissä tai muussa sellaisessa hallitusten välisessä kansainvälisessä järjestössä tai yhteistyöelimessä, johon Suomi on virallisesti liittynyt tai sellaisessa kansainvälisessä kehitysyhteistyötehtävässä, jossa Suomi on mukana, maksetaan lomaraha kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jonka hän on ansainnut siirtymähetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.
9. Lomarahaa ei makseta työntekijälle, jolle maksetaan lomakorvaus prosenttikorvauksena paitsi 76 §:n 6. ja 7. momentin tilanteissa.
10. Työnantajan kanssa sovittaessa ja työtilanteen sen salliessa voidaan lomaraha vaihtaa vapaaksi seuraavasti:

Vuosilomapäivät (ilman pidennyspäiviä)	Lomarahaa vastaavat vapaapäivät, joita ei pyöristetä
36,0	18,0
33,0	16,5
30,0	15,0
27,5	14,0
27,0	13,5
25,0	12,5
24,0	12,0
22,5	11,5
22,0	11,0
21,0	10,5
20,0	10,0
18,0	9,0
17,5	9,0
16,0	8,0
15,0	7,5
14,0	7,0
12,5	6,5
12,0	6,0
10,0	5,0
9,0	4,5
8,0	4,0
7,5	4,0
6,0	3,0
5,0	2,5
4,0	2,0
3,0	1,5
2,5	1,5
2,0	1,0

Lomarahavapaat eivät siirry työkyvyttömyyden vuoksi missään tilanteessa.

9. LUKU | SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

9.1 TYÖTURVALLISUUS JA SUOJAVÄLINEET

84. § Yleiset määräykset

1. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työturvallisuuslakia ja muita työturvallisuuteen ja ammattitautien torjuntaan liittyviä lakeja, asetuksia ja viranomaisten päätöksiä tarkoin noudatetaan.
2. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan työturvallisuuden ylläpitämiseksi antamia ohjeita sekä käyttää säännösten edellyttämiä, työnantajan hänen käyttöönsä asettamia suojavälineitä.

85. § Suojavälineet

1. Työnantaja hankkii työntekijän käyttöön tehtävässä vaadittavan ja tarkoituksenmukaisen työ- tai suojapuvun ja vastaa sen kunnostuksesta ja vaihdosta tehtäväkohtaisesti määritellyin vaihtoajoin. Työnantaja vastaa tarvittaessa työpuvun kemiallisesta pesettämisestä tai siitä aiheutuvista kustannuksista yhtiön kulloisenkin käytännön mukaisesti.
2. Työnantaja antaa työntekijän käyttöön erityisen suojavaatetuksen, jos se työn laatu tai työolosuhteet huomioon ottaen on työturvallisuuden ylläpitämiseksi lain mukaan välttämätöntä. Erityinen suojavaatetus annetaan myös erittäin likaisissa, erittäin märissä ja liejuisissa töissä, jossa tavallinen työvaatetus ei ole riittävä. Työnantajan huolehtii suojavaatetuksen kunnossapidosta, jos suojavaatetusta ei anneta työntekijän omaksi.
3. Työntekijän käyttöön annetaan erityiset suojajalkineet, jos jalkaterään kohdistuva tapaturmavaara on työssä ilmeinen, sekä työturvallisuuden edellyttämät tarkoituksenmukaiset työkäsiineet.
4. Työntekijälle annetaan näkökyvyn mukaan hiotut suojasilmälasit työssä, jossa on ilmeinen kipinöinnin, lastujen tai muiden tekijöiden iskujen taikka vaarallisten roiskeiden aiheuttama jatkuva tai toistuva silmätapaturman vaara, jos työntekijä tarvitsee silmälaseilla saatavan näön korjauksen eikä erillistä kasvojen tai silmien suojainta omien silmälasien lisäksi voida käyttää työn edellyttämän näkö tarkkuuden takia.
5. Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä on työntekijöiden käytettävissä oltava työn luonne ja kesto sekä työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen riittävät ja asianmukaisesti varustetut työturvallisuuslain mukaiset henkilöstötilat.

9.2 TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITO

86. § Oikeus terveyden- ja sairaanhoitoon

1. Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto.
2. Työnantajan on laadittava työterveyshuollon kanssa kirjallinen sopimus palveluista ja toimintasuunnitelma työterveyshuollon toteuttamiseksi. Työterveyshuoltotoiminnan perusta on työpaikkaselvitys, josta työterveyshuolto tekee kirjallisen raportin. Työpaikkaselvityksessä esille tulleet asiat otetaan huomioon työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa ja päivitetäessä. Työnantajan on pidettävä työterveyshuoltosopimus ja työpaikkaselvityksestä tehty raportti kaikkien työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.
3. Työnantajalla on lain edellyttämä velvollisuus järjestää työntekijöille säännölliset terveystarkastukset, jos työhön liittyy erityistä sairastumisen vaaraa tai muita terveydellisiä riskejä.
4. Työnantaja voi liittää myös sairaanhoitopalvelut osaksi työterveyshuoltoa. Työterveyteen painottunut sairaanhoito voi olla yleislääkäritasoisista, tai siihen saattaa sisältyä terveydentilan selvittämiseen tarvittavat erikoislääkärikonsultaatiot. Sairaanhoito voi sisältää myös laboratorio- ja röntgentutkimuksia.
5. Työnantajan on seurattava työntekijöidensä työkykyä ja työkyvyn vaarantuessa annettava varhaista tukea yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Tavoitteena on palauttaa työntekijän työkyky ja ehkäistä työkyvyttömyys. Työnantaja sopii varhaisen tuen toimintatavat yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

87. § Terveystarkastukset ja kustannusten korvaaminen

1. Työntekijä on velvollinen osallistumaan työtehtävänsä edellyttämiin terveydentilan seurantatarkastuksiin.
2. Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen edellä mainittujen seurantatarkastusten sekä lakisääteisen työterveydenhuollon tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin korvataan ansionmenetys nuorista työntekijöistä annetussa laissa ja säteilylaissa tarkoitetuista tutkimuksista.
3. Työntekijälle maksetaan korvaus edellä tarkoitetuista tutkimuksista ja jälkitarkastuksista aiheutuneista matkakustannuksista, joita ovat matkustamiskustannukset, päiväraha, ateriakorvaus, majoittumiskorvaus ja yö

matkaraha. Ansionmenetys korvataan myös muun lääkärintarkastuksen ajalta, ellei työntekijä ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

9.3. MUUT MÄÄRÄYKSET

88. § Tapaturmavakuutus

1. Työntekijäin tapaturmavakuutuksesta on voimassa, mitä siitä työtapa-
turma- ja ammattitautilaissa säädetään.

89. § Työpaikan tilaisuudet

1. Työpaikalla voidaan järjestää vuosittain henkilöstö-, virkistys-, ym. muita
vastaavia tilaisuuksia paikallisesti yhteisesti todetulla tavalla siten, että
mahdollisimman moni voi niihin osallistua.

10. LUKU | ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

90. § Työntutkimukset

1. Työpaikalla käytetään yleisesti käytössä olevia työnmittaustekniikkoja ja -
järjestelmiä, joilla on merkitystä tuottavuuden kehittämisessä ja työntekijöi-
den ansiotason parantamisessa. Niiden johdosta ehkä tapahtuvat muutok-
set töiden järjestelyssä eivät kuitenkaan saa aiheuttaa työntekijän ylirasit-
tumista eivätkä myöskään haitallisesti vaikuttaa työpaikan ansiotasoon.
2. Työntutkimusohjelmasta ja sen tarkoituksesta on tiedotettava pääluotta-
musmiehelle ja asianomaisten osastojen luottamusmiehille hyvissä ajoin
ennen ohjelman toimeenpanoa.
3. Tutkimus voidaan suorittaa myös silloin, kun työntekijät sitä perustellusti
ehdottavat ja se sopii työntutkimusohjelmaan.
4. Tutkimuksen aikana voidaan antaa ohjeita ja neuvoja työn suorituksesta,
mutta työntekijää kohtaan ei saa harjoittaa painostusta.
5. Jos kysymyksessä on pitempiaikainen tutkimus, työntekijälle annetaan tut-
kimuksen aikana sopivin välein selvitys tutkimuksen siihenastisista tapah-
tumista.
6. Luottamusmiehelle on varattava mahdollisuus työpaikalla perehtyä mene-
telmä- ja aikatutkimusten suoritustapaan samoin kuin työntutkimuspöytä-
kirjaan ja niiden perusteella toimeenpantuihin uudistuksiin etenkin palkko-
jen järjestelyssä.

7. Menetelmä- ja aikatutkimuksilla määritettyjen tutkimustulosten työarvot (T) lasketaan Rationalisointineuvottelukunta SAK-TT (STK) RANK:n ohjeiden mukaan.
8. Tutkimuksista ja toimenpiteistä on ennen niihin ryhtymistä ilmoitettava myös niille työntekijöille, joiden työhön sanotut toimenpiteet kohdistuvat.

91. § Ammatti- tai muu koulutus

1. Ammatti- tai muu koulutus toteutetaan siten kuin yleissopimuksessa on sovittu. (Liite 1.)
2. Työnantaja pyrkii mahdollisuuksien mukaan edistämään pysyvän työvoimansa ammattikoulutusta. Työntekijöitä työkohteisiin sijoitettaessa pyritään mahdollisuuksien mukaan turvaamaan työntekijöiden eteenpäin pääsy ammattiurallaan.
3. Työntekijäin ammattiliittojen järjestämään ammattiyhdistyskoulutukseen annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käypäinsä.

92. § Koulutus

1. Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, kalusto-, turvallisuus- tai muuta koulutusta, joko luokka tai verkkokoulutuksena yhteensä enintään 16 tuntia kalenterivuodessa. Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen työajan lisäksi. Koulutuksesta suoritettava korvaus perustuu työnantajan ennalta määrittämään keston ja on määrältään työntekijän yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen. Koulutus järjestetään siten, että luokkaopetuksena voidaan pitää enintään 8 tuntia.
2. Koulutusta yhteensä 16 tuntia, josta luokkaopetusta voi olla 8 tuntia. Kaikki 16 tuntia voi olla verkkokoulutusta.

11. LUKU | YHTEISTOIMINTA JA HENKILÖSTÖN EDUSTUS

93. § Neuvotteluajan laskenta

1. Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (334/07) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä

kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

2. Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 45 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 51 §:n kuuden viikon neuvotteluvelvoitteen täytymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 51 §:n mukaan kuuden viikon määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

94. § Luottamusmiehet

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneella työntekijäjärjestöllä sekä sen alaisella paikallisella yhdistyksellä on oikeus asettaa pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä valvomaan tämän työehtosopimuksen noudattamista. Luottamusmiesjärjestelmä toteutetaan siten, kuin yleissopimuksessa, tässä pykälässä tai yrityskohtaisesti on sovittu.
2. Luottamusmiehen toimikauden määrää edellä mainittu työntekijäjärjestö. Luottamusmiehen asettamista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali, jonka toimittamisesta työntekijäjärjestö antaa tarvittavat ohjeet.
3. Työnantajan tulee ilmoittaa pääluottamusmiehelle etukäteen neljännesvuosittain suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käytöstä sekä antaa myös seurantaraportti toteutuneesta ulkopuolisen työvoiman käytöstä neljännesvuosittain.
4. Pääluottamusmiehelle maksetaan varsinaisen kuukausipalkan lisäksi luottamusmieslisää siten että laskentaperusteena käytetään vuosilomalisää, jonka päiväarvosta saadaan tuntihinta jakamalla se luvulla 6,5.
5. Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen työaikanaan suorittamiin luottamusmiestehtäviin käytetty aika luetaan hänelle työajaksi. Jos pääluottamusmies tai luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, luetaan myös tämä aika hänelle työajaksi.
6. Milloin pääluottamusmies tai luottamusmies, työnantajan kanssa sovittuaan tai työnantajan määräyksestä tekee matkoja, maksetaan hänelle matkakustannusten korvausta ja päivärahaa työehtosopimuksen mukaisesti.

7. Pääluottamusmiehelle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä paikallisesti sovittuna ajankohtana ja maksetaan erillistä luottamusmiespalkkiota seuraavasti:

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä	Erillinen palkkio euroa/kk
		1.6.2022
< 49	4 tuntia viikossa	84,70
50 – 99	8 tuntia viikossa	99,81
100 – 199	16 tuntia viikossa	125,00
200 - 299	24 tuntia viikossa	143,89
300 - 399	32 tuntia viikossa	187,99
400 -	kokonaan vapautettu	palkka sovi- taan erikseen

8. Työstä vapautuksen pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi pääluottamusmiesvaalien jälkeen sekä vastaavana ajankohtana vuosittain. Tämän mukaan määritettyä pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.
9. Palkkion suuruus määräytyy tammikuun 1. päivän tilanteen mukaan. Erillistä palkkiota ei makseta päätoimiselle pääluottamusmiehelle.
10. Työpaikkaluottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa luottamusmiestehtävien edellyttämä vapautus työstään sekä maksetaan erillistä luottamusmiespalkkiota 1.6.2022 lukien 28,66 euroa kuukaudessa.
11. Luottamusmiespalkkioita ei makseta päällekkäin työsuojausluovutetun palkkion kanssa.
12. Luottamusmiespalkkiota maksetaan pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle kymmeneltä kuukaudelta vuodessa ja hänen varamiehelleen kahdelta kuukaudelta vuodessa. Varamiehelle suoritetaan luottamusmiespalkkiota yhdeltä kuukaudelta vuoden kumpaiseltakin puoliskolta huhti- ja lokakuussa kunakin vuonna.
13. Työnantaja järjestää pääluottamusmiehille sekä luottamusmiehille neuvottelu- ja informaatiotilaisuuksia tarvittaessa.
14. Luottamusmiehille tulee antaa käyttöön voimassa oleva työehtosopimus siihen liittyvine pöytäkirjoinen sekä muut yleisiä työehtoja koskevat sopimukset ja määräykset soveltamisohjeineen ja työnantajakohtaisine erityismääräyksineen.

15. Paikallisen sopimisen osapuolet sitoutuvat toiminnallaan vahvistamaan yhteistyötä, luottamusta sekä kunnioitusta tässä sopimuksessa sovituissa asioissa. Tässä tarkoituksessa paikalliset osapuolet sitoutuvat kehittämään yrityksissä käytäntöjä muun muassa luottamusmiehen tiedonsaannin ja luottamusmiesten koulutusten sekä vapautustuntien kohdentamisen tehokkaaksi järjestämiseksi.
16. Yhteistoimintaneuvotteluissa työnantajan on annettava luottamusmiehelle kaikki tarvittava asiaan liittyvä materiaali hyvissä ajoin. Tarvittaessa osapuolet voivat käyttää asiantuntijoita.
17. Pääluottamusmiehen, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämisen perusteet käydään läpi liittojen välisissä neuvotteluissa ennen työsuhteen päättämisen toteuttamista.

95. § Asiamiehet

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen työntekijäjärjestön valitsemilla asiamiehillä on oikeus tämän sopimuksen noudattamisen valvontaan, ja sen soveltamista ja tulkintaa koskevista asioista oikeus käydä työpaikoilla sovittuaan käynnistä työnantajan kanssa. Asiamiesten nimet on ilmoitettava työnantajalle.
2. Asiamiehillä on oikeus saada työpaikkojen esimiehiltä ne tiedot, jotka ovat heille tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.

96. § Työsuojeluvaltuutetut

1. Työsuojelutehtävissä toimiville tulee antaa riittävästi aikaa työsuojelutehtävien hoitamista varten. Vapautuksesta on sovittava etukäteen asianomaisen esimiehen kanssa. Työsuojelutehtävien hoitamiseen tarvittavaa aikaa määriteltäessä on otettava huomioon työ- ja työskentelypaikan työntekijäin lukumäärä, työn laatu sekä muut asiaan vaikuttavat tekijät. Tehtävistä tulee antaa palaute työsuojelupäällikölle.
2. Työsuojeluvaltuutetulle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä paikallisesti sovittuna ajankohtana ja maksetaan erillistä työsuojeluvaltuutetun palkkiota seuraavasti:

Työpaikan työn- tekijöiden lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä	Erillinen palkkio euroa/kk
		1.6.2022
< 49	4 tuntia viikossa	84,70
50 – 99	8 tuntia viikossa	99,81
100 – 199	16 tuntia viikossa	125,00
200 - 299	24 tuntia viikossa	143,89
300 - 399	32 tuntia viikossa	187,99
400 -	kokonaan vapau- tettu	palkka sovi- taan erikseen

3. Työstä vapautuksen pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi työsuojeluvaltuutettujen vaalien jälkeen sekä vastaavana ajankohtana vuosittain. Tämän mukaan määritettyä pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.
4. Palkkion suuruus määräytyy tammikuun 1. päivän tilanteen mukaan. Erillistä palkkiota ei makseta päätoimiselle työsuojeluvaltuutetulle.
5. Työsuojeluasiamiehelle maksetaan erillistä työsuojeluasiamiespalkkiota 1.6.2022 alkaen 27,31 euroa kuukaudessa.
6. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan palkkio kymmeneltä (10) kuukaudelta ja hänen varamiehelleen palkkio kahdelta (2) kuukaudelta vuodessa.
7. Palkkiota ei makseta päällekkäin luottamusmiehen palkkion kanssa.
8. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan varsinaisen kuukausipalkan lisäksi työsuojelulisää siten, että laskentaperusteena käytetään vuosilomalisää, jonka päiväarvosta saadaan tuntihinta jakamalla se luvulla 6,5.

12. LUKU | ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN JA TYÖRAUHA

97. § Työehtosopimukseen kohdistuvat erimielisyydet

1. Työntekijän tulee häntä itseään erityisesti koskevassa työasiassa ensin kääntyä esimiehensä puoleen.
2. Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvä erimielisyys pyritään viivytystä välttämällä ensi sijassa työpaikalla esimiehen ja luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla. Jos asia jää erimieliseksi, neuvottelusta kirjataan siinä esille tulevat seikat.

3. Jos asiaa ei saada työpaikalla ratkaistua, se voidaan saattaa työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken selvitettäväksi. Yrityskohtaisesti voidaan sopia tarkemmin erimielisyysasian käsittelystä. Jos yksimielisyyteen ei päästä, asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa lyhyesti mainitaan erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta.
4. Jos yrityskohtaisissa neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, asia voidaan siirtää työehtosopimuksen osapuolten välillä ratkaistavaksi. Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kuukauden kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä.
5. Jos työehtosopimuksen osapuolet eivät saa asiaa ratkaistua, se voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Asia voidaan työtuomioistuimen sijasta työehtosopimuksen osapuolten yhteisestä sopimuksesta saattaa välimiesten ratkaistavaksi. Tällöin noudatetaan lakia välimiesmenettelyä.

98. § Muut erimielisyydet

1. Jos muista kysymyksistä, jotka oleellisesti koskevat työsuhteasioita, syntyy riitaisuuksia, työehtosopimuksen allekirjoittaneet osapuolet sitoutuvat tekemään parhaansa saadakseen riitaisuudet sovinnossa järjestetyiksi ja tässä tarkoituksessa noudattamaan seuraavaa menettelyä.
2. Jommankumman osapuolen esittäessä neuvotteluja ne on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään yhden viikon kuluttua esityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttämällä. Neuvottelujen kestäessä ei uhkavaatimusta työnseisauksesta saa esittää.
3. Jos neuvottelut eivät johda sovintoon, on sen osapuolen, joka aikoo turvautua työnseisaukseen, ilmoitettava siitä toiselle osapuolelle viimeistään kahta viikkoa ennen aiottua seisausta.
4. Työehtosopimuksen osapuolet pyrkivät kumpikin edistämään neuvottelusuhteiden kehittämistä sekä omalta osaltaan valvomaan tehtyjen sopimusten noudattamista.

99. § Työnseisauksen estäminen

1. Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä boikottiin tai muihin niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen muuttamista.

13. LUKU | SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN

100. § Voimassaolo ja irtisanominen

1. Tämä työehtosopimus on voimassa 1.3.2022 – 29.2.2024. Tämänkin jälke-
keen sopimuksen voimassaolo jatkuu vuoden kerrallaan, ellei sitä ole vii-
meistään kaksi kuukautta ennen sen päättymistä kirjallisesti irtisanottu.

Sopimus voidaan irtisanoa päättymään 28.2.2023, ellei vuoden 2023 pal-
kantarkistuksen suuruudesta sovita 31.12.2022 mennessä.

2. Tämän työehtosopimuksen ohella noudatetaan allekirjoittaneiden sopimus-
puolten välillä tehtyä allekirjoituspöytäkirjaa.

PALKKALIITE 4. | KAUPUNKIRAIDELIIKENTEeseen LIITTYVÄT TYÖT

1. YLEISTÄ

1. § Soveltamisala

Tämän palkkaliitteen alaisiin töihin sisältyy raitiovaununkuljettaja, kuljettajakou-
luttaja, liikenteenohjaaja ja esimiestehtävät.

2. § Työaika

Työaika määräytyy työaikalain 7 §:n ja tämän työehtosopimuksen 4 luvun mu-
kaan.

Kaupunkiraideliikenteen valvomoiden (liikenteenohjaus, tekniset- ja turvavalvo-
mot) työtehtävissä työajassa ja palkkausperusteissa voidaan noudattaa työn-
antajan päätöksellä Rautatiealan työehtosopimuksen 3. luvun ja palkkaliitteen
3 kohdan 2 palkkausperusteiden määräyksiä.

2. PALKKAUSPERUSTEET

3. § Palkkaus

Kaupunkiraideliikenteeseen liittyvien töiden palkkaus koostuu työkohtaisesta
ohjekuukausipalkasta, henkilökohtaisesta osuudesta ja erillisistä lisäpalkki-
oista.

1.6.2022

Raitiovaununkuljettaja

2 138,86

Metrojunankuljettaja

2020,77

Kaupunkiraideliikennekuljettaja

2261,27

Raitiovaunun ja metrojunan kuljettaja

Tehtävän tarkoitus;

Raitiovaunun tai metrojunan kuljettaminen annettujen ohjeistuksien mukaisesti
siton, että saavutetaan vaadittu liikenteen luotettavuus sekä turvallisuus ja voi-
daan toteuttaa annettu palvelulupaus.

Päätehtävät:

Raitiovaunun tai metrojunan kuljettaminen ja siihen olennaisesti liittyvät työt kuten vaunujen tarkastukset, hiekoitus ja kevyet siivoustehtävät.

Kaupunkiraideliikennekuljettaja

Tehtävän tarkoitus:

Raitiovaunun ja metrojunan kuljettaminen annettujen ohjeistuksien mukaisesti siten, että saavutetaan vaadittu liikenteen luotettavuus sekä turvallisuus ja voidaan toteuttaa annettu palvelulupaus.

Päätehtävät:

Raitiovaunun ja metrojunan kuljettaminen ja siihen olennaisesti liittyvät työt kuten vaunujen tarkastukset, hiekoitus ja kevyet siivoustehtävät.

1.6.2022

Liikenteenohjaaja

2 729,66

Tehtävän tarkoitus:

Raitiovaunuliikenteen häiriöttömän liikenteestä huolehtiminen annettujen ohjeistusten mukaisesti, häiriötilanteista huolehtiminen sekä kuljettaja- ja asiakasinformointi.

Päätehtävät:

Raitiovaunuraiteiston toiminnan ja kulun valvominen, raitiotien sähkönsyötön valvonta, luvananto ratatyöhön, henkilöstön käyttö, poikkeustilanteiden suunnittelu, raportointi ja dokumentointi sekä ohjausjärjestelmän kehittäminen.

Pöytäkirjamerkintä:

1.5.2022 mennessä määritellään sopijaosapuolten kesken liikenteenohjaajan palkkataso. Tarkastelussa otetaan huomioon muun muassa lopullinen tehtäväkokonaisuus, liikenteen rakenne ja alan yleinen palkkataso. Yllä mainittua liikenteenohjaajan palkkaa noudatetaan 1.5.2022 saakka.

Monitoimikuljettajan lisä:

Erityisiin vaunujen päivittäishuoltoihin, tarkastuksiin tai huoltosiivouksiin sekä muiden työ- ja ratakoneiden kuljettamiseen osallistuvalla raitiovaununkuljettajalle maksetaan kiinteää monitoimikuljettajan lisää, jonka suuruus on 1.6.2022 alkaen 122,40 euroa kuukaudessa.

Muista soveltamisalan tehtävien palkkauksesta sovitaan erikseen sopimusosapuolten kesken.

Esimiestehtävälisä:

Esimiestehtävissä toimiville maksetaan esimieslisää 175,00 euroa kuukaudessa.

4. § Henkilökohtainen osuus (0-18 %)

Työnantaja voi määrittää henkilökohtaisen osuuden määrittämisessä käytettävät tarkemmat alakriteerit ja käy ne läpi vuosittain pääluottamusmiehen kanssa.

1. AMMATTITAITO

Osaaminen (painoarvo 2)

Henkilöllä on koulutuksen ja kokemuksen kautta saadut syvät tiedot ja taidot sekä selviytyy tehtävistään täysin itsenäisesti ilman ohjaustarvetta.

Monitaitoisuus (painoarvo 1)

Henkilö pystyy erityisen ammattitaidon tai muun yrityksessä harvemmin tarvittavan erityiskokemuksen avulla oman tehtäväkenttäänsä ulkopuolisiin töihin.

Selviytyminen (painoarvo 1)

Henkilö selviytyy myös ennalta arvaamattomista tilapäisistä kuormitushuipuista ja muista poikkeavista tilanteista.

2. YHTEISTYÖKYKY

Viestintä (painoarvo 1)

Henkilö hankkii ja välittää työn ja työyhteisön kannalta tärkeää ja tarpeellista informaatiota.

Palvelualttius (painoarvo 2)

Henkilö on aktiivisesti halukas palvelualttiuteen tilanteiden vaatimalla tavalla myös oman tehtäväkenttäänsä ulkopuolella.

3. TYÖSKENTELYTAPA

Vastuullisuus (painoarvo 1,5)

Henkilö suhtautuu työhönsä vakavasti ja huolellisesti ja on valmis työssä tarvittavien taitojen ja kykyjen kehittämiseen.

Suhtautumistapa (painoarvo 1,5)

Henkilö noudattaa työhön kuuluvia säännöksiä ja määräyksiä sekä työyhteisössä yleisesti hyväksytyjä menettelytapoja järkevästi ja asianmukaisesti sekä huomioi toisten työt ja olosuhteet eri tilanteissa.

Oma-aloitteisuus (painoarvo 1,5)

Henkilö on oma-aloitteinen ja ryhtyy ilman eri kehotusta hänelle kuuluviin tehtäviin

Jokainen edellä lueteltu ominaisuus arvioidaan seuraavan viisiportaisen asteikon perusteella.

1 piste	Vaatii kehittämistä
2 pistettä	Perustaso
3 pistettä	
4 pistettä	
5 pistettä	Erinomainen taso

Minimi pistemäärä on 11,5 pistettä ja maksimi pistemäärä 57,5 pistettä.

Pisteen arvo on 0,4928 prosenttiyksikköä

Henkilökohtaisen prosentin laskukaava
[Pistemäärä * 0,4928 - 10,3333= heko %]

Henkilökohtainen prosentti ilmoitetaan kahden (2) desimaalin tarkkuudella.

Henkilökohtaisen osuuden määrittäminen suoritetaan seuraavia periaatteita noudattaen:

- Määrittämisen suorittaa aina ao. työntekijän lähin esimies arviointilomakkeella ja saatu tulos ja määräytymisperusteet on vaadittaessa selvitettävä ja annettava ao. henkilölle. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada henkilökohtaisten palkanosuuksien jakautuma.
- Henkilökohtaisen osuuden määrä on 0 - 18 % arvioitavan tehtävän työkohtaisesta ohjeluukausipalkasta.
- Henkilökohtainen osuus määritellään viimeistään 3 kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.
- Henkilökohtainen osuus tarkistetaan kerran vuodessa ja aina silloin kun, työntekijän tehtäväkentässä tapahtuu oleellisia muutoksia.
- Henkilökohtaisen osuuden muuttuessa työntekijän palkkaa muutetaan arviointia vastaavaksi arviointia seuraavan HEKO-kierroksen alussa. (Palkka voi myös laskea)

5. § Henkilökohtaisen osuuden minimi

Henkilökohtaisen osuuden minimi määritellään kokemusvuosien perusteella. Kokemukseen lasketaan kaikki tämän työehtosopimuksen palkkaliitteen 4. alaisissa töissä hankittu kokemus, jonka lisäksi otetaan huomioon työsopimusta solmittaessa mahdollisesti sovittu muu työkokemus. Mikäli muu työkokemus on työsopimusta solmittaessa jäänyt huomiotta, työnantaja voi harkita mainitun muun työkokemuksen vaikutusta tehtävän henkilökohtaisen osuuden määrittelyn yhteydessä, kun määrittely ensimmäisen kerran tehdään.

Henkilökohtainen osuus on 3 vuoden palveluksen jälkeen vähintään 3 % ja 7 vuoden palveluksen jälkeen vähintään 7 % työkohtaisesta ohjeluukausipalkasta laskettuna.

Liite 1 / YLEISSOPIMUS

1. Yleisiä määräyksiä

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten oikeus tutustua työpaikkoihin

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

Ennakkoilmoitus työtaisteluista

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (30.3.2007/334) sekä työsuojelun valvonnan ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (20.1.2006/44), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2. Yhteistoiminta työpaikalla

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Yhteistoiminnassa on pyrittävä osapuolten väliseen yhteisymmärrykseen. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Tarvittaessa työntekijäin edustajaksi voidaan nimetä myös ammattijärjestön edustaja.

Paikallisesti voidaan sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee muun muassa kehittämistoimintaan sisältyviä asioita. Yhteiselin voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (30.3.2007/334), työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44), työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (8.8.1986/609) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

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

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelun, toteuttamisen ja seurannan yhteydessä seurataan yrityksen palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja laaditaan tarvittaessa ohjeet työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu osallistuvat työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. He osallistuvat myös suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

3. Yhteistoimintatehtävät ja yhteistoimintaorganisaatiot

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Luottamusmies

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, pääluottamusmiestä, aluepääluottamusmiestä tai työpaikkaluottamusmiestä, jonka asianomainen ammattiosasto tai ammattiosastot tai tämän sopimuksen tarkoittama ammattijärjestö on valinnut edustajakseen hoitamaan tässä sopimuksessa tarkoitettuja tehtäviä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yrityksen työntekijä ja perehtynyt toimialueensa olosuhteisiin. Mikäli yrityksen henkilöstöryhmää varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tässä sopimuksen tarkoitettu pääluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa luottamusmies tai päinvastoin.

Valitseminen

Aluepää-, tai pääluottamusmiesten sekä luottamusmiesten lukumäärästä, sijoituksesta ja muista valintaan liittyvistä yksityiskohdista sovitaan yrityskohtaisesti. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovittu toimialue on kooltaan tarkoituksenmukainen ja kattavuudeltaan sellainen, että se edistää neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. yrityksen koko, henkilökunnan ja alayhdistysten jäsenten lukumäärä sekä yrityksessä suoritettavien tehtävien laatu ja laajuus. Työpaikalla voidaan sopia siitä, että luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

Luottamusmiehen valitsemista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on asianomaisen työpaikan työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa nimetyille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

Luottamusmiesjärjestelmän tehtävänä on työnantajan ja työntekijöiden välisten neuvottelu- ja yhteistoimintasuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen. Luottamusmies toimii yhdistyksensä ja työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista, työrauhan turvaamista ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Neuvottelujärjestys

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

Työntekijän tulee selvittää työsuhteeseensa liittyvä asia esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, hän voi saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

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

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

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44). Työsuojelun yhteistoiminnasta voidaan sopia yrityskohtaisesti.

Tehtävät

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

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

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

Tämän sopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun yrityksessä työskentelee säännöllisesti yhteensä vähintään 20 työntekijää. Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun työntekijöiden lukumäärä on yhteensä vähintään 10.

3.3 Ilmoitukset

Työpaikalla toimivan ammattiosaston tai vastaavan on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta luottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä. Vastaavan ilmoituksen siitä, milloin varaluottamusmies toimii luottamusmiehen sijaisena, voi antaa myös luottamusmies. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, jotka käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen sekä muun henkilöstön edustajan asemaa koskevat määräykset

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulla luottamusmiehellä kuin pääluottamusmiehellä, työsuojeluasiamiehellä sekä muilla yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuvilla henkilöstön edustajilla on oikeus saada tilapäisesti vapautus työstä.

Järjestettäessä edellä tarkoitettua vapautusta tulee ottaa huomioon muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärä, tuotannon ja toiminnan luonne sekä tehtävien määrä.

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

Tässä sopimuksessa tarkoitetun henkilöstön edustajan ansionmenetyksen korvaus toteutetaan siten, että kuukausipalkkainen työntekijä saa sen ansion, jonka hän olisi saanut työssä ollessaan.

Mikäli henkilöstön edustaja hänen tehtäviensä laajuuteen nähden kokonaan vapautetaan varsinaisista työsuhteeseen kuuluvista tehtävistään, korvataan ansiomenetys edellisessä kappaleessa todetun mukaisesti, taikka palkkaus todetaan kussakin tapauksessa erikseen.

Työnantajan toimesta asetettaviin työryhmiin nimetään henkilöstöjärjestöjen ehdotuksesta jäseniksi pääasiassa luottamushenkilöitä, mutta mahdollisesti myös muita henkilöitä henkilöstön edustajiksi. Viimeksi mainittujen henkilöiden osalta saadaan hänen työaikansa merkitä ja ansionmenetyksensä korvata kuten luottamusmiehelle työryhmätyöhön osallistumisen ajalta.

4.2 Asema

Työsuhde

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muu henkilöstön edustaja on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtävänsä oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen

noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestys määräyksiä.

Toimitilat

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen puhelinta ja tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Järjestöt toteavat yhteisenä tulkintanaan, että alue-, tai pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kohdalla tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu yrityksessä tai yhteisössä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve ja ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta.

Luottamusmiehellä tulee olla sama mahdollisuus saada ammatissaan pätevöittävää koulutusta ja edetä kuin hänellä olisi muutoinkin.

Liikkeen luovutus

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettu liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen 4.3 sovitun jälkisuojan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

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

Yksilösuoja

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

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiesehokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle.

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työ sopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, on edellä mainittu korvaus työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään neljän ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työ sopimuslain 12 luvun 1.1 §:n mukaisesti.

4.4 Varamiehet

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

5. Työnantajan tiedottamisvelvoitteet

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Kerran vuodessa EK:n toimihenkilötilaston valmistuttua annetaan tämän sopimuksen mukaiselle ammattijärjestölle palkkatilastotietoina kirjallisesti ne palkkaerittelyt, jotka tilastosta tehdään.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisen väliajoin tiedot oman toimialueensa tai työpaikkansa työvoimasta sekä työntekijöiden ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä. Tämän kohdan soveltamisesta sovitaan tarkemmin yrityskohtaisesti. Pääluottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kuutta henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Tämän sopimuksen mukaisesti luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyystpauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa

tiedot toimialueensa työntekijöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä yrityksen toimintayksiköstä tai sitä vastaavasta. Pyydettyä on luottamusmiehelle annettava tieto uusista työntekijöistä.

Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Työnantajan tulee tiedottaa suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille luottamusmiehille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kesto aika. Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus antaa asiasta lausunto, ellei olosuhteista tai muista seikoista muuta johdu.

Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot hänen toimialueellaan toimivasta ulkopuolisesta työvoimasta ja yrityksen tiloissa toimivista alihankkijoista.

Työaikakirjanpito

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa työntekijöiden osalta hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.

Tietojen luottamuksellisuus

Luottamusmies saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muiden yritysten luottamushenkilöille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

- 1) yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta;
- 2) vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät;
- 3) vuosittain yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (30.3.2007/334) 16 §:n tarkoittama henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet.

Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (30.3.2007/334) 10 §:n tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

Salassapitovelvollisuus

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

6. Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen

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

Tämän sopimuksen tarkoittamalla henkilöstöryhmällä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia, työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

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

7. Koulutus

7.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat

suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaatti-kursien täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta.

7.2 Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai tämän sopimuksen allekirjoittaneet järjestöt tai yrityskohtaisesti työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

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

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

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Työntekijöille annetaan tilaisuus osallistua kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille, milloin se käy päinsä aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

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

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka on yrityskohtaisesti hyväksytty, työnantaja maksaa alue-, pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle, ja heidän varamiehilleen, työsuojeluvaltuutetulle, erityisvaltuutetulle ja piirivaltuutetulle sekä heidän varamiehensä, työsuojeluasiamiehelle, työsuojelutoimikunnan, ja keskustoimikunnan jäsenille ja yhteistoimintaelinten jäsenille heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä tarkoitettujen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pidemmän kurssin osalta on 45,41 euroa opetusohjelman mukaista kurssipäivää kohden. Yhden päivän mittaisesta koulutustilaisuudesta kurssirahana maksetaan 22,71 euroa.

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

7.5 Sosiaaliset edut

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

8. Ulkopuolisen työvoiman käyttö

8.1 Yleistä

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

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

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

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

Työnantajan on mikäli mahdollista ilmoitettava pääluottamusmiehelle käyttämänsä aliurakoitsijan palveluksessa olevien työntekijöiden luottamusmiehen yhteystiedot.

8.2 Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin, ja ellei se ole mahdollista, kehoitettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

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

8.3 Vuokratyövoima

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

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

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

9. Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus tulee voimaan 16.2.2005 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Yritykset ja allekirjoittanut ammattijärjestö voivat sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteturvaa koskevia sopimusmääräyksiä

Helsingissä, 8 päivänä helmikuuta 2005

LIIKENNE- JA ERITYISALOJEN TYÖNANTAJAT RY

RAUTATIELÄISTEN LIITTO RY

Liite 2 / Työsopimuksen irtisanomista ja lomautusta koskeva sopimus

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan osapuolten välisen rautatiealan työehtosopimuksen osana.

Tässä sopimuksessa työntekijällä tarkoitetaan työsopimussuhteista työntekijää tai toimihenkilöä.

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

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

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

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

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

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

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

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät

perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työehtosopimus on purettu työehtosopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

Työehtosopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työehtosopimuslain 9:1 - 2 §:n ja 9:4 - 5 §:n menettelytapasäännöksiä.

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

2 § Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työehtosopimusta ilman työehtosopimuslain 7:1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Soveltamisohje

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

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

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

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

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työehtosopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työehtosopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

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

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työehtosopimuksen purkaminen työehtosopimuslain mukaan on mahdollista.

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

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta. (Määräys on voimassa 31.7.2022 asti)

(1.8.2022 lukien:)

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

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

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työehtosopimus

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

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työehtosopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

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

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

Soveltamisohje

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

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

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 § Soveltamisala

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

8 § Irtisanomisen toimittaminen

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

9 § Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 § Tuomioistuinkäsittely

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

11 § Välimiesmenettely

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

12 § Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrittäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan

menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

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

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusajaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Lomautusilmoitusajasta voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 3 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

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

Lomautusta edeltävästä yhteistoimintalain (1333/2021) 23 §:n mukaisesta neuvotteluajasta voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 3 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään työsopimuslain 13:5 §:ssä.

Soveltamisohje

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

15 § Ennakkoselvitys

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

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

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

Edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista.

Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

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

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

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

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

Asunto lomautusaikana

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Työvoiman vähentämisjärjestyksestä voidaan sopia yrityskohtaisesti samanaikaisesti yt-neuvottelujen kanssa.

Sovittaessa irtisanomisjärjestyksestä on kiinnitettävä huomiota mm. tässä momentissa todettuihin seikkoihin. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä

osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Tässä tarkoitettu yrityskohtainen sopimus ei ole tämän työehtosopimuksen osa. Yrityskohtaisen sopimuksen tulkintaa ja noudattamista koskevista riidoista noudatetaan 2 vuoden kanna-aikaa työsuhteen päättymisestä lukien.

Soveltamisohje

Osapuolten välisessä yleissopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisille ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla.

Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina.

Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa.

Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönsoitukset.

20 § Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Liite 3. / Matkakustannusten korvaamista koskeva sopimus

1 § Soveltamisala ja korvausten toissijaisuus

Tätä sopimusta sovelletaan työntekijöiden kotimaassa ja ulkomailla tehtyjen matkojen matkakustannusten korvaamiseen, ellei yrityskohtaisesti ole toisin sovittu.

Työntekijälle, jolla on oikeus saada tehtävän suorittamisesta matkakustannusten korvauksia tehtävän suorittamista pyytäneeltä toimeksiantajalta, ei suoriteta matkakustannusten korvauksia matkamääräyksen antaneen työnantajan varoista.

2 § Matkakustannukset

Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita asianomaisella on ollut matkan johdosta.

Työntekijälle maksetaan matkasta näiden sopimusmääräysten mukaisesti matkakustannusten korvauksena matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, ruokarahaa, majoittumis- tai hotellikorvausta, yömatkarahaa ja auto- ja junaliikenteessä matkarahaa sekä oppikurssien ajalta kurssipäivärahaa. Lisäksi maksetaan eräitä erilliskorvauksia.

3 § Matkan käsite

Matkakustannusten korvaukseen oikeuttavaksi matkaksi katsotaan sellainen matka, jonka työntekijä esimiehen määräyksestä tekee työtehtävien hoitamista varten työpaikan ulkopuolelle.

Tässä sopimuksessa tarkoitettuna matkana ei pidetä matkaa asianomaisen asunnolta tai sitä vastaavalta paikalta (jäljempänä asunto) työpaikalle ja takaisin.

Työpaikalla tarkoitetaan asianomaisen kiinteää toimipaikkaa, jossa hän työskentelee, tai mikäli hänellä ei työn luonteen vuoksi ole kiinteää toimipaikkaa, sitä vastaavaa paikkaa.

4 § Matkavuorokausi sekä matkan alkaminen ja päättyminen

Matkavuorokausi on matkan alkamisesta tai edellisen matkavuorokauden päättymisestä alkava 24 tuntia kestävä ajanjakso. Se alkaa, kun henkilö lähtee työpaikastaan tai asunnostaan ja päättyy, kun hän palaa työpaikkaansa tai asuntoonsa.

Matkan ei kuitenkaan ole katsottava vielä päättyneen, kun asianomainen palaa työpaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa, lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa matkaansa.

5 § Matkan tekotapa

Matka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin huomioon ottaen matkan ja asianomaisen hoidettavaksi määrättyjen tehtävien taroituksenmukaisen suorittamisen on mahdollista. Matkan kokonaiskustannuksia arvosteltaessa on otettava huomioon paitsi matkustamiskustannusten korvaus, päiväraha ja majoittumis- tai hotellikorvaus, työntekijän mahdollinen matka-ajan palkka ja muut matkakustannusten korvaukset, myös kulkuneuvon käyttämisellä mahdollisesti saavutettu ajan säästö.

Matkasta ei suoriteta korvausta enempää kuin mitä olisi ollut maksettava, jos matka olisi tehty 1 momentissa tarkoitetulla edullisimmalla tavalla.

6 § Korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä

Työntekijän omalla tai hallitsemallaan kulkuneuvolla tekemästä matkasta suoritetaan matkustamiskustannusten korvausta verohallinnon kalenterivuositaisen päätöksen mukaan (www.vero.fi), ellei jäljempänä toisin todeta.

Autolla

Kunkin 1.1. alkavan kalenterivuoden mittaisen ajokilometrien laskentakauden 5000 ensimmäiseltä kilometriltä maksetaan verohallinnon päätöksen mukainen korvaus, ja seuraavilta kilometreiltä maksetaan 11 prosenttia alhaisempi korvaus.

Milloin ulkomaanmatkalla oleva on matkan tarkoituksesta tai erityisistä syistä johtuen oikeutettu käyttämään matkalla omaa autoa, suoritetaan korvaus tämän pykälän mukaisesti.

7 § Muut matkustamiskustannusten korvaukset

Asianomaiselle maksetaan korvaus matkalipusta sekä hänen suorittamistaan paikka- ja makuupaikkalipuista, välttämättömistä työvälineiden kuljettamisesta aiheutuneista rahtimaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista.

Lentokentällä, rautatieasemalla ja hotellimajoituksen yhteydessä perittävä auton seisontapaikkamaksu korvataan tosittien mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin matkaa kohti.

Taksilla, tilaus- tai vuokra-ajoneuvolla tai muulla tavalla suoritetusta matkasta korvataan maksettu kustannus, jos sen käyttö on perusteltua ottaen huomioon 5 §:n edellytykset.

8 § Eräät ulkomaanmatkojen erilliskorvaukset

Ulkomaan työmatkasta aiheutuvina kuluina korvataan edellä mainittujen lisäksi tositteiden mukaisesti seuraavat kulut:

- 1) lentokenttävero,
- 2) passi- ja viisumimaksut sekä välttämättömät lääke- ja rokotusmaksut,
- 3) taksin käyttö matkalla lentoasemalle tai lentoasemalta, milloin se on ilmeisen välttämätöntä, taloudellista tai olosuhteisiin nähden tarkoituksenmukaista,
- 4) matkatavaravakuutuksen vakuutusmaksu enintään 1500 euron vakuutusmäärästä
- 5) välttämättömät matkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja telekopiokulut asiallisin perusteluin,
- 6) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra sekä
- 7) muut pakolliset edellisiin verrattavat maksut.

9 § Päivärahan edellytyksenä olevan matkan pituus

Päivärahaa voidaan suorittaa, kun matka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle työntekijän asunnosta tai työpaikasta, mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö asunnosta vai työpaikasta ja paluu vastaavasti asuntoon vai työpaikkaan.

10 § Osapäivärahan ja kokopäivärahan tuntirajat

Osapäiväraha suoritetaan, kun matka on kestänyt

- 1) yli 8 tuntia; tai
- 2) yli 6 tuntia, jos enemmän kuin 3 tuntia matkasta on tapahtunut kello 16.00 - 7.00 välisenä aikana.

Kokopäiväraha suoritetaan, kun matka on kestänyt yli 12 tuntia.

Kun matka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ajan ja matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäivärahaan, ja yli 12 tunnilla se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

11 § Päivärahojen suuruus

Osapäivärahan tai kokopäivärahan suuruus määräytyy verohallinnon kalenterivuositaisen päätöksen mukaan.

12 § Päiväraha ulkomaanmatkoilla

Työntekijällä on oikeus sitä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan tai alueen mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt tai jonne se Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu.

Jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden yli kahdella tunnilla; on asianomaisella oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 35 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, ja jos yli kahdellatoista tunnilla, hänellä on oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 65 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta. Edellä tarkoitetun (35 %:n tai 65 %:n mukaisesti korvatun) täyden matkavuorokauden päätyttyä kotimaassa määräytyvät sen jälkeen alkavilta matkavuorokausilta päivärahat kotimaan korvausten mukaisesti.

Mikäli matkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti. Jos matka on kuitenkin kestänyt yli 15 tuntia ja siitä ajasta on työtehtävien hoidon tai muun pätevän syyn vuoksi oleskeltu yli viisi tuntia ulkomaan alueella, on asianomaisella oikeus kyseistä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan.

Työntekijällä, jonka työpaikka on ulkomailla, on 2 ja 3 momenteista poiketen oikeus saada sellaisesta matkasta, joka kestää kahdeksasta tunnista viiteentoista tuntiin tahi jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli kahdella ja enintään viidellatoista tunnilla, tältä osin ulkomaan päiväraha, joka on 50 % näiden sopimusmääräysten liitteessä sovitusta päivärahasta, jota maksetaan siinä maassa tai alueella, jossa matka on tehty tai jonne se päättyy. Jos matka kestää yli viisitoista tuntia tai jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli viidellatoista tunnilla, suoritetaan ulkomaan päiväraha kokonaan.

Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti.

Päivärahan suuruudet matkavuorokaudelta kutakin maata tai aluetta varten määräytyvät verohallinnon kalenterivuositaisen päätöksen mukaan.

13 § Maksuttomien aterioiden vaikutus päivärahoihin

Milloin työntekijä on jonakin matkavuorokautena saanut tai hänellä olisi ollut mahdollisuus saada maksuton tai matkalipun tahi hotellihuoneen hintaan sisällytynyt muonitus, maksetaan päiväraha tai osapäiväraha kyseiseltä matkavuorokaudelta 50 %:lla alennettuna.

Kotimaan kokopäivärahan ja ulkomaan päivärahan alentamisen edellytyksenä on se, että asianomainen on syönyt tai hänellä olisi ollut mahdollisuus syödä kaksi ateriaa. Osapäivärahan alentamisen edellytyksenä on vastaavasti yhden aterian saaminen.

14 § Ateriakorvaus

Milloin kotimaassa tehdystä matkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, mutta työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan tavanomaisen ruokailupaikansa ulkopuolella vähintään 10 kilometrin etäisyydellä työpaikastaan tahi asunnostaan ja matka on kestänyt yli 6 tuntia, maksetaan hänelle ateriakorvausta yksi neljäsosa kokopäivärahan määrästä.

15 § Majoittumis- ja hotellikorvaus

Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitettävän majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tosittteen mukaisesti. Milloin majoittumismaksuun sisältyy aterioita, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.

Ulkomaanmatkoilla hotellikorvaus käsittää huoneen perushinnan, mahdolliset verot ja maakohtaisen käytännön mukaisesti perittävät kiinteät palvelusrahat.

Milloin työnantaja järjestää majoituksen, sitä on käytettävä, jos se täyttää kohduttuulliset vaatimukset. Jos työntekijä ei käytä työnantajan tarjoamaa majoitusta, korvausta maksetaan vain se määrä, minkä työnantaja olisi perinyt majoituksesta järjestämässään majoituspaikassa.

Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että asianomainen on ollut majoituspaikkakunnalla klo 21.00 - 07.00 välisenä aikana vähintään neljä tuntia tai on ollut matkalla tahi työtehtäviä hoitamassa muualla kuin kotipaikkakunnallaan sanottuna aikana tämän ajan ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

Milloin paikallisista olosuhteista johtuvat erityiset syyt sitä edellyttävät, voidaan ulkomailla edellä mainituista kellonajoista riippumatta maksaa korvaus hotellihuoneen käytöstä myös muuna aikana, kuitenkin enintään puolet hotellihuoneen vuorokausihinnasta.

16 § Yömatkaraha

Yömatkarahaa maksetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty yli kaksitoista tuntia ja josta ajasta vähintään neljä tuntia on ollut kello 21.00 - 7.00 välisenä aikana ja jonka aikana asianomaisella olisi ollut oikeus majoittua työnantajan kustannuksella, mutta hän ei ole tehnyt niin.

Yömatkarahan suuruus määräytyy verohallinnon kalenterivuositaisen päätöksen mukaan.

Yömatkarahaa ei makseta, jos asianomaiselle suoritetaan majoittumis- tai hotellikorvausta tahi hän saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hytti- paikasta taikka matka tapahtuu työnantajan käytettävänä olevalla laivalla tai junassa, jossa matkustajalla on tilaisuus asua tahi milloin asianomaisella ei muutoin ole työnantajan järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia.

17 § Oppikurssilaisille suoritettavat korvaukset

Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan työpaikan ulkopuolella pidettäville työnantajan järjestämille tahi sen muutoin osoittamille oppikursseille määrättyä työntekijää, suoritetaan matkakustannusten korvausta matkoista kursseille ja takaisin 5 – 7, 9 – 12 §:ien mukaisesti.

Enintään 21 vuorokautta kestävältä oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) suoritetaan kurssiajalta päivärahaa tai ateriakorvausta sekä majoittumis- tai hotellikorvausta tai yömatkarahaa 5, 8 – 12, 14 – 15 ja 18 §:ien mukaisesti.

Yli 21 päivää kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) suoritetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 9 ja 10 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 15 §:ssä ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu kurssipäivärahaa seuraavasti:

- a) 1 - 21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko- tai osapäivärahan tai aterikorvauksen suuruinen,
- b) 22-28 päiviltä suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 70 % koko- tai osapäivärahan tai aterikorvauksen määrästä ja
- c) sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajalta, suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 55 % koko- tai osapäivärahan tai aterikorvauksen määrästä.

Milloin oppikursseille osallistuvalla on järjestetty mahdollisuus maksuttomaan ruokailuun, vähennetään kurssipäivärahasta 50 %. Jos työnantaja on järjestänyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään kurssipäivärahasta lisäksi 25 %. Kasarmi-, leiri- tai muissa vastaavissa olosuhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 %:n vähennystä kuitenkaan suoriteta.

Niiltä päiviltä, joilta oppikurssilainen on oikeutettu kurssipäivärahaan, ei suoriteta majoittumiskorvausta eikä yömatkarahaa.

Kun kurssit jakautuvat osiin ja niiden välinen aika ylittää 12 vuorokautta, pidetään osia eri kursseina.

Ulkomailla pidettävän oppikurssin ajalta maksettavia päivärahoja alennetaan edellä mainittuja periaatteita noudattaen, ellei asianomaisen suostumuksella ole määrätty maksettavaksi alempia päivärahoja.

18 § Matka-ajan palkka

Matkapäiviltä maksetaan palkka siltä matkaan käytetyltä ajalta, jolta työntekijä matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa kuitenkin enintään niin pitkältä ajalta, että hän saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Matka-aikaa ei lueta työaikaan.

Sunnuntai- ja pyhäpäivänä sekä muuna työntekijän työtuntijärjestelmän edellyttämänä vapaapäivänä suoritetusta matkasta maksetaan matka-ajan palkka asianomaisen säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään kahdeksalta tunnilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.

19 § Ennakko

Työntekijällä on oikeus tarvittaessa saada ennakkoa matkaa varten. Alle 24 tuntia kestävältä matkalta voidaan ennakko jättää päivärahan osalta suorittamatta.

20 § Matkalasku ja tositteet

Matkan kustannuksista on haettava korvausta kirjallisella matkalaskulla, joka on toimitettava työnantajalle kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä uhalla, että oikeus korvaukseen ja mahdollisesti maksettuun ennakkoon muutoin menetetään.

Erityisestä syystä voi työnantaja määrätä, että korvausta on haettava edellä mainittua lyhyemmänkin ajan kuluessa.

Työnantaja voi hakemuksesta myöntää luvan korvauksen maksamiseen, vaikka korvausta ei ole haettu määräajassa.

Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

21 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10, 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihe 020 595 5000
www.palta.fi



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sörnäisten rantatie 23
PL 101, 00531 HELSINKI
Puhelin: 010 77031
www.jhl.fi