

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN
TYÖNANTAJAT RY:N

ja

TEOLLISUUSLIITTO RY:N
välinen

MALMIKAIVOSTEN TYÖEHTOSOPIMUS

22.2.2025-30.11.2027

978-952-238-337-2
978-952-238-338-9 (pdf)

Grano Oy

Sisällysluettelo

MALMIKAIVOSTEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	21
---	-----------

MALMIKAIVOSTENTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS	29
--	-----------

1	SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA	29
2	SOPIMUKSEN SITOVUUS JA NOUDATTAMISVEL- VOLLISUUS.....	29
3	TYÖRAUHAVELVOITE.....	30
3.1	Työrauhaa vaarantavat kiistat ja toimenpiteet niiden lopettamiseksi.....	30
4	ENNAKKOILMOITUS TYÖTAISTELUISTA.....	33
5	PERUSOIKEUDET	33
6	TYÖNJOHTO-OIKEUS	33
7	SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	33
8	TYÖNVAATIVUUS JA TYÖKOHTAINEN PALKAN- OSUUS.....	35
8.1	Työnvaativuus	35
8.2	Työkohtainen palkanosuus	43

9	PÄTEVYYYS JA HENKILÖKOHTAINEN PALKAN- OSUUS.....	43
9.1	Pätevyys	43
9.2	Henkilökohtainen palkanosuus	44
10	ALLE 18-VUOTIAAT TYÖNTEKIJÄT, OPISKELIJAT, HARJOITTELIJAT JA TYÖRAJOITTEISET	45
10.1	Alle 18-vuotiaat työntekijät, opiskelijat ja harjoit- telijat.....	45
10.2	Työrajoitteiset.....	47
11	TYÖNTEKIJÄN PALKKA.....	47
11.1	Työntekijän peruspalkka	47
11.2	Käytettävät palkkaustavat	47
11.3	Aika- ja suorituspalkkojen kehityksen vertailu.....	51
11.4	Paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä.....	51
12	TYÖNTUTKIMUKSET	52
13	AIKA- JA SUORITUSPALKKOJA TÄYDENTÄVÄT TULOSPALKKIOT	53
13.1	Tulospalkkiojärjestelmän laatiminen ja käyttöönotto.....	53
13.2	Tulospalkkion käsittely palkkahallinnossa.....	53
14	ERILLISET LISÄT JA PALKKIOT	53
14.1	Tilapäinen poikkeama taikka poikkeuksellinen haitta tai hankaluus työolosuhteissa	53
14.2	Vuorotyölisät.....	54
14.4	Palvelusvuosilisä.....	56
14.5	Ammattitutkintopalkkiot.....	58
14.6	Kaivoslisä.....	58

15	TUNTIPALKKAISEN TYÖNTEKIJÄN KESKITUN- TIANRIO	59
15.1	Keskituntiansion käyttö ja laskeminen.....	59
15.2	Keskituntiansion käyttöajankohdat	60
15.3	Uusi työntekijä ja erät muut erityistilanteet	60
16	PALKANMÄÄRITYSJAKSO JA SEN MUUTTAMI- NEN.....	61
17	KUUKAUSIPALKKAA KOSKEVAT ERITYISMÄÄ- RÄYKSET.....	61
17.1	Ansionmenetyksen korvaaminen	61
17.2	Eräiden korvausten kuukausipalkkakajaja	61
17.3	Osa-ajan palkka.....	62
17.4	Osa-aikatyö	62
18	PALKAN MAKSAMINEN	62
19	SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA	64
19.1	Säännöllisen työajan pituus	64
19.2	Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä	66
19.3	Työajan tasaamislisät ja niiden maksaminen ...	68
19.4	Työtuntijärjestelmä	69
19.5	Työaikamuodon muutokset	71
19.6	Yleisiä määräyksiä työajan järjestämisestä.....	71
19.7	Työajan järjestäminen paikallisesti sopien, sään- nöllisen työajan lisääminen sekä vähentäminen	72
19.8	Työaikapankki	74

20	SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTYMINEN JA SUNNUNTAITYÖ.....	76
20.1	Vuorokautinen ylityö	76
20.2	Viikoittainen ylityö.....	77
20.3	Työajan enimmäismäärät	78
20.4	Lisätyö	78
20.5	Vapaapäivänä tehdyn työn korvaaminen (TES-ylityö)	79
20.6	Paikallisesti sovittava ylityölisä (yksi ylityökäsité).....	79
20.7	Vuorotyölisä ylityöajalta	81
20.8	Sunnuntaityö	81
20.9	Pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona tehty työ	82
20.10	Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen ja sen korvaaminen.....	82
20.11	Hälytysluontoinen työ	84
20.12	Varallaolo	84
21	VUOSILOMA	85
21.1	Vuosiloman pituus ja antaminen	85
21.2	Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus (koskee 14 työpäivän ansaintasäännön piirissä olevia).....	86
21.3	Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka ja lomakorvaus	89
21.4	Vuosilomapalkan maksaminen.....	89
21.5	Lomaraha.....	90
22	TYÖSKENTELY VARSINAISEN TYÖPAIKAN ULKOPUOLELLA.....	93
22.1	Varsinaisen työpaikan määritelmä	93
22.2	Matkustamisvelvollisuus ja työkomennuksesta ilmoittaminen	93

22.3	Työmatkan ja matkavuorokauden alkaminen ja päättyminen	94
22.4	Työkomennuksesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen	94
22.5	Asunnon hankkiminen	97
22.6	Erikoismääräyksiä	98
22.7	Työ ulkomailla	100
22.8	Eräät poikkeusmääräykset	100
22.9	Paikallinen sopiminen	100
23	ARKIPYHÄKORVAUS SEKÄ MUITA KORVAUKSIA JA ETUJA	101
23.1	Korvattavat arkipyhät	101
23.2	Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytykset	101
23.3	Muita korvauksia ja etuja	102
24	YLEISET TYÖTURVALLISUUSMÄÄRÄYKSET	104
25	HENKILÖNSUOJAIMET JA SUOJAVAATETUS ...	105
26	TYÖTERVEYSHUOLTO	105
26.1	Tyky-toiminta	106
27	TYÖSUOJELUA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	106
27.1	Työsuojeluyhteistoiminnan järjestäminen	106
27.2	Toimikunta ja muut yhteistoimintaelimet	107
27.3	Työsuojeluhenkilöstön tehtävät	107
27.4	Koulutustarve ja säädösten hankkiminen	108

28	TYÖSUOJELUVALTUUTETUN JA TYÖSUOJELU- ASIAMIEHEN TOIMINTAEDELLYTYKSET	108
28.1	Vapautus työstä	108
28.2	Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikor- vaus	110
28.3.	Toimitilat	111
29	HENKILÖSTÖN EDUSTUSTEHTÄVÄN HOITAMI- SEN VAIKUTUKSET TYÖSUHTEESEEN, TYÖTEH- TÄVIIN JA PALKKAAN	112
30	TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TYÖSUHDETURVA.....	113
30.1	Työsopimuksen irtisanominen ja työsuojelu- valtuutetun lomauttaminen taloudellisista ja tuo- tannollisista syistä	113
30.2	Työsopimuksen irtisanominen työsuojeluvaultute- tun henkilöstä johtuvasta syystä.....	114
30.3	Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena käsitleminen	114
30.4	Työsuojeluvaultutetun ehdokas- ja jälkisuoja .	115
30.5	Korvaukset	115
30.6	Varamiehet.....	116
31	TYÖKYVYTTÖMYYS, RASKAUS- JA VANHEM- PAINVAPAA SEKÄ TILAPÄINEN HOITOVAPAA.....	117
31.1	Työkyvyttömyys.....	117
31.2	Raskaus- ja vanhempainvapaa	125
31.3	Lapsen sairastuminen	126
31.4	Sairausajan tai raskaus- ja vanhempainvapaan palkasta tehtävät vähennykset	129

32	LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	130
32.1	Ansionmenetyksen korvaaminen lakisääteisen lääkärintarkastuksen ajalta	130
32.2	Ansionmenetyksen korvaaminen muiden lääkä- rintarkastusten ajalta.....	130
32.3	Työhöntulotarkastus	134
32.4	Korvausperuste ja vähennykset.....	134
33	SOVELTAMISALA	135
34	TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTE- KIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖN-TEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIIT- TYVÄSTÄ SYYSTÄ.....	136
34.1	Lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä.....	136
34.2	Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperus- teet.....	136
34.3	Purkamisen ja purkautuneena käsittelemisen perusteet	136
35	TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN TALOUDEL- LISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTA- JAN TOIMINNAN UUDELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ	137
35.1	Irtisanomisen perusteet.....	137
35.2	Työvoiman vähentämisjärjestys	137
35.3	Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus	137
35.4	Työntekijän takaisin ottaminen	138

36	TYÖLLISTYMISSVAPAA	138
36.1	Työllistymisvapaan tarkoitus	138
36.2	Työllistymisvapaan pituus	139
36.3	Työllistymisvapaan käyttäminen	139
37	TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDEL- LISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTA- JAN TOIMINNAN UUELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ	140
37.1	Lomauttamisen perusteet	140
37.2	Työvoiman vähentämisjärjestys	140
37.3	Lomautusilmoitusaika	141
37.4	Lyhennetty työaika	141
37.5	Paikallinen sopiminen	141
37.6	Lomautuksen siirtäminen	141
37.7	Lomautuksen keskeyttäminen	141
37.8	Muu työ lomautusaikana	141
37.9	Työsuhteen päätyminen lomautuksen aikana	142
38	TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISAJAT JA TYÖ- SUHTEEN KESTOAJAN MÄÄRÄYTYMINEN	143
38.1	Irtisanomisajat	143
38.2	Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	144
38.3	Työsuhteen kestoajan määräytyminen	144
38.4	Määräajan laskeminen	145
39	TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISMENETTELY	146
39.1	Irtisanomisperusteeseen vetoaminen	146
39.2	Työntekijän kuuleminen	146
39.3	Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä	146
39.4	Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoitta- minen	147

40	NEUVOTTELUMENETTELY TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ VÄHENNETTÄESSÄ	147
41	KORVAUKSET TYÖSOPIMUKSEN PERUSTEET- TOMASTA PÄÄTTÄMISESTÄ JA TYÖNTEKIJÄN PERUSTEETTOMASTA LOMAUTTAMISESTA ...	149
41.1	Korvausten määräytyminen	149
41.2	Yhden korvauksen periaate ja korvauksen suhde hyvityssakkoon.....	149
41.3	Menettelytapamääräysten rikkominen	150
42	TOIMIVALTAINEN TUOMIOISTUIN JA KANNEAI- KA	150
43	LUOTTAMUSMIEHET	151
43.1	Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus.....	151
43.2	Luottamusmiehen asema.....	152
43.3	Luottamusmieskelpoisuus ja luottamusmiehen valitseminen	152
43.4	Luottamusmiehen toimintaedellytykset	156
43.5	Luottamusmiestehtävän hoitamisen vaikutukset työsuhteeseen, työtehtäviin ja palkkaan.....	165
43.6	Luottamusmiehen työsuhdeturva	166
44	PAIKALLINEN SOPIMINEN	170
44.1	Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen.....	170
44.2	Paikallisen sopimisen osapuolet.....	170
44.3	Paikallisen sopimuksen sitovuus.....	171

44.4	Paikallisen sopimuksen muoto ja kestoaika....	171
44.5.	Paikallisen sopimisen valmiudet ja sopimusten seuranta	172
44.6	Paikallisen sopimuksen jälkivaikutus.....	173
44.7	Yhteistoiminta suomalaisessa yritysryhmässä ...	173
44.8	Yhteistoimintalain mukaisen vuoropuhelun toteuttaminen yritysryhmissä	173
45	ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN.....	174
45.1	Neuvotteluvelvollisuus ja painostuskielto.....	174
45.2	Paikallinen neuvottelujärjestys.....	174
45.3	Liittojen myötävaikutus.....	175
45.4	Erimielisyyssmuistio ja työtuomioistuimien	175
46	ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	177
46.1	Alihankinta	177
46.2	Vuokratyövoima	177
46.3	Ulkopuolisesta työvoimasta tiedottaminen	180
46.4	Tilaajan vastuu ja selvitysten hankkiminen.....	180
46.5	Kokoontuminen työpaikalla	181
46.6	Tiedotustoiminta.....	182
46.7	Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen ...	182
47	KOULUTUS	183
47.1	Ammatillinen koulutus	183
47.2	Yhteinen koulutus.....	183
47.3	Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat	184
47.4	Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja koulutus sopimukseen perustuva koulutus.....	186

OHJEITA PAIKALLISEN SOPIMISEN TUEKSI	189
--	-----

Aattopäivä.....	65, 70, 77, 82
Adoptio	126
Aikapalkka	47-49
Alihankinta.....	177, 180
Allekirjoituspöytäkirja (TES)	21-28
Ammattiosasto	30, 151-156, 169, 182-185
Ammattitutkintopalkkiot.....	58
Ammattiyhdistysjäsenmaksu	182
Ansionmenetyksen korvaaminen kuukausipalkkatyössä.....	61
Arkipyhäkorvaus.....	101-102
Arkipyhäviikot	70
Asevelvollisuus	92, 144-145
Asunnon hankkiminen	97-98
Ateriakorvaus	96
 Eläkkeelle siirtyminen	91
Erikoisammattitutkintopalkkio	58
Erilliset lisät	27-28, 53-59
Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen.....	174-176
Erimielisyysmuistio	175-176
 Hammassairaus	133
Harjoittelijat/työharjoittelijat	45-47, 186
Harmaan talouden torjunta.....	181
Hautauspäivä.....	102
Henkilökohtainen palkan osuus	27, 43-45, 47
Henkilönsuojaimet	105
Henkilöstöryhmän edustaja (yt-lain mukainen).....	169, 185
Hinnoitteluperuste.....	49, 50, 160
Hyvityssakko.....	32, 149-150
Hälytysluontoinen työ.....	84-85
Hälytysraha	84

Hääpäivä	102
Ikääntyneet työntekijät.....	125
Iltatyö	54-55
Joulu	65, 70, 82, 99, 101, 145
Juhannus.....	65, 70, 82, 99, 101, 145
Karenssipäivä.....	121-122, 123, 126, 128, 131
Karkearyhmittely	36, 39-40, 190
Keskituntiansio	59-60
Kokoontuminen työpaikoilla	177, 181-182
Kolmivuorotyö.....	65-66
Komennuspaikka.....	94, 97-99
Konserniyhteistyöhön valittu edustaja.....	170
Korvaava työ.....	124
Korvauksia ja etuja	101-103
Kotimatkat.....	99
Koulutus	183-187
Koulutus sopimus.....	187-188
Kulkuneuvon käyttö.....	164-165
Kutsunta	102-103
Kuukausipalkka.....	37-43, 45-46, 61-62
Laboratoriotutkimukset.....	133,134
Lapsen sairastuminen.....	126-128
Lepoaika.....	71-72, 82-83, 191
Lisävapaapäivä.....	89
Lomanmääräytymisvuosi.....	86-89, 91
Lomaraha	64, 74, 86, 90-92, 192
Lomautus.....	135, 140-142
Loppiainen	70, 82, 101
Luottamusmies.....	151-170

Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen	154, 162, 164
Lyhennetty työaika/-viikko	141
Lääkärintarkastus	103, 117, 130-134
Lääkärintodistus	118
 Majoittumiskustannukset	97
Makuupaikka	94, 97
Makuutila	98
Matkatyö	93-100
Määräajan laskeminen	145
Määräaikainen työ sopimus	137
 Neuvottelujärjestys	170-173, 174-176, 189
Noudattamisvelvollisuus (TES:n)	29
Nuoret työntekijät	45-46
 Oman auton käyttö	94
Opintovapaa	145
Opiskelijat	45-46, 186
Oppisopimus	46-47, 190
Osa-aikatyö	62
Osa-ajan palkka	62
 Paikallinen sopiminen (käsite)	151, 170-173
Paikallisen sopimisen valmiudet ja sopimusten seuranta	172-173
Paikallisen sopimisen työryhmä	170-171
Palkanmäärittäjäjakso	61, 191
Palkkaus	35-43
Palkkaustavan muutos	48
Palvelusvuosilisä	56-58
Perehdytys	165

Perusoikeudet	33
Peseytyminen	73
Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus	53-54
Päiväraha	95
Pääluottamusmies ja varapääluottamusmies	151-170
Pääsiäinen	70, 82, 99, 101
Rajanpintatyöt	100
Raskaus	133
Raskaus- ja vanhempainvapaa	125-126, 144
Raskausraha	123
Reservin harjoitukset	102-103
Rinnakkaissopimuskielto	29
Ryhmähenkivakuutus	103
Röntgentutkimukset	133
Sairaus	117-125
Sairauspoissaolojen hallinta	119-120
Sairausajan palkka	117-123
Siviilipalvelus	92
Sopimuksen sitovuus (TES:n)	29
Sotilaalliseen kriisinhallintaan osallistuminen	144-145
Soveltamisala (TES:n)	29
Sunnuntaityö	81-82
Suojavaatetus	105
Suorituspalkka(työ)	49-51, 194
Takaisinottovelvollisuus	138, 195
Teollisuusliitto ry:n hallintoelimien kokoukset	103
TES-ylityö	78-79
Tiedotustoiminta	182
Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa	53-54

Tulospalkkio/-lisä.....	53
Tuntipalkka (kuukausipalkkainen).....	61
Tutkintopalkkio.....	58
Tutkintotavoitteinen koulutus.....	186-187
Tyky-toiminta.....	106
Työaika.....	64-85
Työajan lisääminen ja vähentäminen.....	72-74
Työharjoittelu.....	187
Työhöntulotarkastus.....	134
Työkohtainen kuukausipalkka.....	37-43
Työkohtainen palkan osuus.....	35-43
Työkohtainen tuntipalkka.....	37-43
Työkomennus.....	93-100
Työkyvyn johtaminen.....	124-125
Työllistymisvapaa.....	138-139
Työmatka.....	93-100
Työnjohto-oikeus.....	33
Työntutkimukset.....	52
Työn vaativuuden määrittäminen.....	35-43, 190
Työnvaativuustyöryhmä.....	37
Työpaikkakäynnit.....	181-182
Työpaikkaohjaaja.....	186-187
Työpalkat.....	35-51
Työrajoitteiset.....	47
Työrauhavelvoite.....	30-33
Työsopimuksen irtisanominen.....	135-138, 142-145
Työsopimuksen purkaminen.....	135-136
Työsopimuksen purkautuminen.....	135
Työssäoppiminen.....	138, 139, 186-187
Työsuhteen kestoajan määräytyminen.....	144-145
Työsuojelu.....	106-108
Työsuojeluasiamies.....	107

Työsuojelupäällikkö.....	107
Työsuojelutoimikunta	107
Työsuojeluvaltuutettu.....	108-116
Työtaistelutoimenpide.....	30-33
Työterveyshuolto.....	105
Työtuntijärjestelmä	64-76
Työtuomioistuim.....	150, 175-176
Työturvallisuus.....	104
Työuran pidentäminen	125
Työviikko	71
Työvoiman vuokraus.....	177-180
Työvuorokausi.....	71
Töiden vaativuusrhmittely	35-39
Ulkomaan päiväraha	100
Ulkomailla suoritettava matkatyö.....	100
Ulkopuolisen työvoiman käyttö.....	177-181
Urakoitsija.....	109-110, 160
Vaikeasti sairaan tai vammaisen lapsen hoito.....	128
Vapaapäivänä tehty työ	79
Varallaolo	84-85
Varsinainen työpaikka.....	93
Varsinaisen työpaikan ulkopuolella työskentely.....	93-100
Viikkolepo.....	82-83
Viikkolepokorvaus	61, 71, 80, 83, 87
Viikoittainen ylityö	77-78
Virvokkeiden nauttiminen.....	71
Voimassaoloaika (TES:n).....	33-34
Vuokratun työntekijän työsuhteen ehdot	178

Vuorokautinen ylityö	76-77
Vuorotyö	54-55, 64-66, 69
Vuokratyövoiman käyttö.....	177-180
Vuosiloma	85-89
Yhdistymisvapaus	33
Yhteistoiminta.....	106-108, 147-148, 151-152
Yhteistoiminta suomalaisessa yritysryhmässä.....	173
Yhteistoimintalain mukaisen vuoropuhelun toteuttaminen yritysryhmissä.....	173
Ylityö	76-87
Yömatkaraha	97
Yöpymiskustannukset	97
Yötyö.....	55, 72-73, 82

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

**MALMIKAIVOSTEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Aika 22.2.2025

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä Teknologiateollisuuden Työnantajat ry Teollisuusliitto ry

Jarkko Ruohoniemi

Heikki Sivula

Sauli Holappa

Riku Aalto

Turja Lehtonen

Terho Ihalainen

Janne Heinimäki

Satu-Maria Saario

Matti Visuri

Jaakko Miettinen

Jaska Puijola

1

Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu 21.2.2025 saavutetun neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus. Nyt allekirjoitettu työehtosopimus tulee voimaan 22.2.2025.

2

Palkkojen tarkistaminen

Palkat

A. Palkkojen tarkistaminen

Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Vuosi 2025

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

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

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 14.3.2025 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,1 % suuruuisella yleiskorotuk-

sella viimeistään 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,4 %. Työnantaja jakaa korotukset liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä liittojen yhteisen ohjeistuksen mukaisesti viimeistään 30.4.2025 mennessä. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisten korotusten tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Vuosi 2026

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin

yrittäjien tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 13.2.2026 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,3 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,6 %. Työnantaja jakaa korotukset liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä liittojen yhteisen ohjeistuksen mukaisesti viimeistään 31.3.2026 mennessä. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisten korotusten tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Vuosi 2027

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 12.2.2027 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saateta, palkkoja korotetaan 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,4 %. Työnantaja jakaa korotukset liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä liittojen yhteisen ohjeistuksen mukaisesti viimeistään 31.3.2027 mennessä. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisten korotusten tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

B. Aikapalkat

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

C. Suorituspalkat

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

D. Palkkaperusteiden korotus

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

E. Henkilökohtainen palkanosuus

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

F. Keskituntiansion korotus

Keskituntiansio korottuu automaattisesti laskettaessa keskituntiansiota korotusten jälkeen.

3

Palkkaluvut, erilliset lisät sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaukset ennen niiden korottamista

Työehtosopimuksen mukaiset uudet työkohtaiset palkat, alle 18-vuotiaiden työntekijöiden ja opiskelijoiden palkat, erilliset lisät sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuu-

tetun kuukausikorvaukset tulevat voimaan vasta työehtosopimuksessa erikseen sovitun ajankohdan jälkeen.

4

Työryhmät

Liitot asettavat seuraavan työryhmän:

- Kaivoksissa sovellettavat työehdot

5

Pöytäkirjan tarkastaminen

Sovittiin, että Jarkko Ruohoniemi, Riku Aalto ja Turja Lehtonen tarkastavat tämän pöytäkirjan.

Vakuudeksi *Heikki Sivula*

Tarkastettu *Jarkko Ruohoniemi*

Riku Aalto

Turja Lehtonen

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

**MALMIKAIVOSTEN TYÖNTEKIJÖIDEN
TYÖEHTOSOPIMUS**

I YLEISIÄ SOPIMUSMÄÄRÄYKSIÄ

1 SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Teknologiateollisuuden työnantajat ry:hyn kuuluvien kaivosteollisuutta harjoittavien jäsenyritysten ja niiden kaikkien työntekijöiden väliin työsuhteisiin.

Sopijaosapuolet sitoutuvat siihen, ettei tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin tehdä rinnakkaissopimuksia. Rinnakkaissopimuskielto ei estä tekemästä yrityskohtaisia työehtosopimuksia työnantajayhdistykseen järjestäytymättömien yritysten kanssa.

**2 SOPIMUKSEN SITOVUUS JA
NOUDATTAMISVELVOLLISUUS**

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

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

3 TYÖRAUHAVELVOITE

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

3.1 Työrauhaa vaarantavat kiistat ja toimenpiteet niiden lopettamiseksi

Liitot pyrkivät lisäksi yhdessä paikallisten osapuolten kanssa seuraavin menettelytavooin joko estämään työpaikoilla työrauhan rikkoutumisen tai palauttamaan työrauhan.

3.1.1 Aloite liittojen toimenpiteiden käynnistämiseksi

Työrauhan vaarantumiseen mahdollisesti johtava tai jo johtanut erimielisyys työpaikalla käynnistää liittojen välisen menettelyn joko

- jommankumman liiton aloitteesta,
- ammattiosastoa työpaikalla edustavan pääluottamusmiehen aloitteesta, jos pääluottamusmies arvioi, etteivät hän ja ammattiosasto kykene estämään työtaistelutoimia taikka jos ammattiosasto on aikeissa itse niitä toteuttaa tai
- työnantajan aloitteesta, jos tämän näkemyksen mukaan paikalliset keinot työrauhan takaamiseksi eivät ole riittävät.

Paikallisen osapuolen aloite on saatettava työpaikalla toiselle tiedoksi. Tämän lisäksi aloite on toimitettava sekä Teknologiateollisuuden työnantajat ry:lle että Teollisuusliitto ry:lle.

3.1.2 Toimenpiteet työrauhan rikkoutumisen estämiseksi

A. Välittömät toimenpiteet

Tilanteen edellyttämällä joutuisuudella, viimeistään 3 arkipäivän kuluessa aloitteen tekemisestä, liitot sekä työnantaja ja pääluottamusmies selvittävät tapauskohtaisesti tarpeellisiksi katsottavin yhteisin toimin

- mihin työrauhaa vaarantava kiista kohdistuu ja
- mitkä ovat muut työrauhan rikkoutumista uhkaavat syyt.

Tilannearvion tarkoituksena on poistaa mahdolliset väärinkäsitketykset toisen osapuolen vaikuttamista ja tavoitteista sekä väärät tulkinnat ja sovellukset työehdoista. Samalla ennakoidaan mahdollisen työtaistelutoimen vaikutuksia työnantajalle ja työyhteisölle sekä työpaikan ulkopuolisiin tahoihin.

Liitot antavat myös ennakoarvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuksen vastainen, ja saattavat kantansa paikallisille osapuolille tiedoksi.

B. Erimielisyyden ratkaiseminen

Paikalliset osapuolet voivat pyytää yhdessä liitoilta sovintoesityksen tai sitovan ratkaisun työrauhaa vaarantavaan riitakysymykseen - tästä tarkemmin kohdassa 45.3.

C. Toimintasuunnitelma neuvottelujärjestelmän toimivuuden parantamiseksi

Liittojen myötävaikutuksella laaditaan tarvittaessa paikallinen toimintasuunnitelma työrauhaa vaarantavien vastaisten kiistojen ja ristiriitatilanteiden estämiseksi sekä paikallisen neuvottelujärjestelmän toimivuuden parantamiseksi.

D. Työnantajan ja pääluottamusmiehen myötävaikutusvelvollisuus

Liittojen edustajilla on työrauhan rikkoutumisen estämiseksi oikeus paikallisten osapuolten kuulemiseen parhaimmaksi katsomallaan tavoin.

3.1.3 Toimenpiteet jo alkaneen työtaistelutoimen lopettamiseksi

Liitot voivat tapauskohtaisesti päättää ryhtyä työpaikalla jo alkaneen työtaistelutoimen rajoittamiseksi ja lopettamiseksi yhdessä työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken pikaisiin toimiin.

Liittojen edustajilla on työrauhan palauttamiseksi oikeus paikallisten osapuolten kuulemiseen parhaimmaksi katsomallaan tavoin.

Työrauhan palauduttua voidaan soveltuvin osin noudattaa alakohdan 3.1.2 mukaista menettelyä.

3.1.4 Työrauhavelvoitteen rikkomisesta tuomittavan hyvityssakon määrä eräissä tapauksissa ja pidättäytymisen kanteesta työtuomioistuimessa

Kiellettyyn työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan työehtosopimuslain mukaan määrätä hyvityssakko.

Liittojen näkemyksen mukaan hyvityssakon määrään vaikuttavana, joko sitä korottavana tai alentavana, seikkana tulisi ottaa huomioon tässä kohdassa sovittujen seuraavien menettelysääntöjen rikkominen;

- kieltäytyminen yhteistoiminnasta liittojen kanssa,
- sitovan ratkaisun noudattamatta jättäminen taikka
- laaditun toimintasuunnitelman rikkominen.

Teknologiateollisuuden työnantajat ry sitoutuu olemaan ajamatta työtuomioistuimessa työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta, jos alakohdan 3.1.2 mukaisessa menettelyssä liitot toteavat työnantajan työehtosopimusrikkeellään antaneen aiheen työtaistelulla uhkaamiseen tai alakohdan 3.1.2 mukainen menettely on kesken.

4 ENNAKKOILMOITUS TYÖTAISTELUISTA

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

5 PERUSOIKEUDET

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

6 TYÖNJOHTO-OIKEUS

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

7 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa 22.2.2025 lukien 30.11.2027 saakka ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 elokuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä teknologiateollisuudessa. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimussopimus päättymään 30.11.2026. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.9.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

II PALKKAUS

Tarkista voimassa olevat palkkataulukot liittojen kotisivuilta www.teknologiatyonautajat.fi ja www.teollisuusliitto.fi. Palkkankorotusajankohdista ja -määräyksistä katso Allekirjoituspöytäkirja.

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

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

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

8 TYÖNVAATIVUUS JA TYÖKOHTAINEN PALKANOSUUS

8.1 Työnvaativuus

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

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

8.1.1 Työnvaativuuden määrittystavat

Työpaikalla käytetään vain yhtä määrittystapaa. Työnvaativuuden määrittystavat ovat:

1. Töiden vaativuusryhmittely (TVR)
2. Karkearyhmittely (KR)
3. Muu työnvaativuuden määrittystapa

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

8.1.2 Töiden vaativuusryhmittely (TVR)

Töiden vaativuusryhmittelyssä työnvaativuus määritetään seuraavien vaativuustekijöiden perusteella:

Työn vaatima oppimisaika

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

Työn edellyttämä vastuu

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

Työolosuhteet

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

Vaativuustekijöiden porrastus ja pisteytys tehdään palkkarakenteen koulutusaineistossa esitetyllä tavalla.

Työnvaativuustyöryhmä

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

Muiden töiden vaativuuden määrittelee työnantaja vertailemalla niitä ohjetöihin.

Työkohtaiset tunti- ja kuukausipalkat

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset palkat ovat työehtosopimuksen voimaan tullessa seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkkar ryhmä
1	1002	1746	C
2	1052	1833	C
3	1105	1925	C
4	1160	2021	B
5	1218	2122	B
6	1279	2228	B
7	1343	2340	A
8	1410	2457	A
9	1480	2580	A

Palkkaus

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset palkat ovat 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkka-ryhmä
1	1027	1790	C
2	1078	1880	C
3	1132	1973	C
4	1189	2072	B
5	1248	2176	B
6	1311	2285	B
7	1376	2399	A
8	1445	2519	A
9	1517	2645	A

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset palkat ovat 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkka-ryhmä
1	1057	1842	C
2	1110	1934	C
3	1165	2031	C
4	1224	2132	B
5	1285	2239	B
6	1349	2351	B
7	1416	2468	A
8	1487	2592	A
9	1562	2721	A

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset palkat ovat 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkkar ryhmä
1	1082	1886	C
2	1136	1980	C
3	1193	2079	C
4	1253	2183	B
5	1315	2292	B
6	1381	2407	B
7	1450	2527	A
8	1522	2654	A
9	1599	2786	A

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

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

8.1.3 Karkearyhmittely (KR)

Karkearyhmittelyn käyttämisestä on sovittava paikallisesti.

Vaativuusryhmät

Töille määritetään vaativuusryhmät seuraavien määritelmien perusteella:

Palkkaus

- I Työt, jotka edellyttävät lyhyehköä käytännön kokemusta, normaalia vastuuta ja jotka tehdään tavanmukaisissa työtiloissa.
- II Työt, jotka edellyttävät normaalia ammattitaitoa ja melkoista vastuuta työn sujumisesta, sekä vaikeissa olosuhteissa tehtävät lyhyehköä kokemusta edellyttävät työt.
- III Työt, jotka edellyttävät monipuolista ja hyvää ammattitaitoa ja suurta vastuuta työn sujumisesta. Hyvää ammattitaitoa ja melkoista vastuuta edellyttävät työt vaikeahkoissa työolosuhteissa. Tähän ryhmään kuuluvat myös vaikeissa olosuhteissa tehtävät normaalia ammattitaitoa ja melkoista vastuuta edellyttävät työt.

Työkohtaiset tunti- ja kuukausipalkat

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmittäin työehtosopimuksen voimaan tullessa seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkkar ryhmä
I	1002	1746	C
II	1160	2021	B
III	1343	2340	A

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmittäin 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavat:

Työn- vaativuus- ryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkka- ryhmä
I	1027	1790	C
II	1189	2072	B
III	1376	2399	A

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmittäin 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavat:

Työn- vaativuus- ryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkka- ryhmä
I	1057	1842	C
II	1224	2132	B
III	1416	2468	A

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmittäin 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavat:

Työn- vaativuus- ryhmä	Työkohtainen tuntipalkka senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka euroa/kuukausi	Palkka- ryhmä
I	1082	1886	C
II	1253	2183	B
III	1450	2527	A

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Paikallisesti sovittava työkohtainen palkka

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

8.1.4 Muu paikallisesti sovittu työnvaativuuden määrittämistapa

Työnvaativuusryhmät

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

Työkohtaiset tunti- ja kuukausipalkat

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmissä työehtosopimuksen voimaan tullessa seuraavat:

	Tuntipalkat senttiä/tunti	Kuukausipalkat euroa/kuukausi
alaraja	1002	1746
yläraja	1480	2580

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmissä 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavat:

	Tuntipalkat senttiä/tunti	Kuukausipalkat euroa/kuukausi
alaraja	1027	1790
yläraja	1517	2645

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmissä 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavat:

	Tuntipalkat senttiä/tunti	Kuukausipalkat euroa/kuukausi
alaraja	1057	1842
yläraja	1562	2721

Työkohtaiset palkat ovat työnvaativuusryhmissä 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavat:

	Tuntipalkat senttiä/tunti	Kuukausipalkat euroa/kuukausi
alaraja	1082	1886
yläraja	1599	2786

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

8.2 Työkohtainen palkanosuus

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

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

9 PÄTEVYYS JA HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSUUS

9.1 Pätevyys

Henkilökohtainen palkanosuus määritetään työn kannalta merkityksellisten pätevyystekijöiden perusteella.

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

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

9.2 Henkilökohtainen palkanosuus

9.2.1 Työntekijän henkilökohtaisen palkanosuuden määrittely

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

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

9.2.2 Henkilökohtaisen palkanosuuden suuruus

Henkilökohtainen palkanosuus on suuruudeltaan vähintään 5 % ja enintään 26 % työntekijän työkohtaisesta palkanosuudesta. Henkilökohtaisten palkanosuuksien määrittämisessä on käytettävä porrastusryhmittäin koko sovellutusalue.

Työpaikkakohtaisesti työntekijöille määriteltujen henkilökohtaisten palkanosuuksien prosenttilukujen keskiarvo porrastusryhmittäin on 12-18 prosentin välillä. Keskiarvon toteutuminen todetaan kaikkia työntekijöitä koskevien määritysten yhteydessä.

9.2.3 Porrastusryhmät

Porrastusryhminä käytetään palkkaryhmiä. Palkkaryhmät määrittyvät työnvaativuuden perusteella työehtosopimuksen 8 luvun mukaisesti. Alle 30 työntekijän palkkaryhmät yhdistetään viereisen palkkaryhmän kanssa yhteiseksi porrastusryhmäksi.

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

10.1 Alle 18-vuotiaat työntekijät, opiskelijat ja harjoittelijat

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

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tunti- ja kuukausipalkat ovat työehtosopimuksen voimaan tullessa seuraavat:

	senttiä/tunti	euroa/kuukausi
Porras 1	866	1508
Porras 2	909	1584
Porras 3	954	1663
Porras 4	1002	1746

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tunti- ja kuukausipalkat ovat 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavat:

	senttiä/tunti	euroa/kuukausi
Porras 1	887	1546
Porras 2	932	1624
Porras 3	978	1705
Porras 4	1027	1790

Palkkaus

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tunti- ja kuukausipalkat ovat 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavat:

	senttiä/tunti	euroa/kuukausi
Porras 1	913	1591
Porras 2	959	1671
Porras 3	1007	1754
Porras 4	1057	1842

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tunti- ja kuukausipalkat ovat 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavat:

	senttiä/tunti	euroa/kuukausi
Porras 1	935	1629
Porras 2	981	1711
Porras 3	1030	1796
Porras 4	1082	1886

Työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

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

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

Suorituspalkkatyössä noudatetaan käytössä olevia yksikköhintoja, ellei työnantajan ja työntekijän välillä sovita toisin.

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

10.2 Työrajoitteiset

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

11 TYÖNTEKIJÄN PALKKA

11.1 Työntekijän peruspalkka

Työntekijän peruspalkka saadaan lisäämällä työntekijän työkohtaiseen palkanosuuteen henkilökohtainen palkanosuus.

11.2 Käytettävät palkkaustavat

Käytettävät palkkaustavat ovat:

- 1 Liittojen yhteisesti laatimat ja sopimat palkkaustavat:

1.1 Aikapalkka

1.2 Suorituspalkka

- Palkkiopalkka
 - a) kiinteä osuus 85 %
muuttuva osuus 15 %
 - b) kiinteä osuus 70 %
muuttuva osuus 30 %
 - c) muuttuva osuus enintään 30 %

- Osaurakka
 - a) kiinteä osuus 75 %
muuttuva osuus 25 %
 - b) kiinteä osuus 50 %
muuttuva osuus 50 %
 - c) muuttuva osuus enintään 50 %
 - Suora urakka
- 2 Paikallisesti sovitut ja kirjatut palkkaustavat
- 3 Työkohtaisesti työnantajan ja asianomaisten työntekijän tai asianomaisten työntekijöiden välillä sovittu palkkaustapa. Tämä palkkaustapa tulee saattaa luottamusmiehelle tiedoksi.

Riippumatta työhön käytettävästä palkkaustavasta työntekijälle määritetään aikapalkka.

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

Muutettaessa palkkaustapaa tulee paikallisten osapuolten käydä neuvottelut ennen muutoksen toteuttamista ja pyrkiä sopimaan palkkaustavan muutoksesta, ellei kyseessä ole paikallisesti sovitun palkkaustapa, jolloin menetellään paikallisen sopimuksen mukaisesti. Tarkempaa ohjeistusta palkkaustavan muutostilanteisiin on liittojen yhteisessä palkkarakenneoppaassa.

11.2.1 Aikapalkka

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

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

Työntekijälle vahvistettua henkilökohtaista aikapalkkaa ei hänen peruspalkkansa muuttuessa muuteta aiempaa pienemmäksi ilman työsopimuslaissa tarkoitettua asiallista ja painavaa syytä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä sovita toisin.

11.2.2 Suorituspalkka

Suorituspalkkatyön hinnoittelu perustuu tehtävän työn työkohtaiseen palkkaan ja suoritusnormiin.

Hinnoittelusääntö ja palkkatakuu

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

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

Suorituspalkkatyöstä maksetaan työntekijälle vähintään peruspalkka.

Työntekijälle annettavat tiedot

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

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

Yksikköhinnasta sopiminen

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

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

Yksikköhinnan pysyvyys

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

Suorituspalkkatyön keskeytyminen

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

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

11.3 Aika- ja suorituspalkkojen kehityksen vertailu

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

11.4 Paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä

Paikallisesti voidaan sopia muustakin palkkausjärjestelmästä edellä luvuissa 8, 9 ja 11 määritellyn palkkausjärjestelmän vaihtoehtoksi. Paikallinen palkkausjärjestelmä tulee rakentaa edellä kohdan II PALKKAUS alussa määritellyn samapalkkaisuusperiaatteen mukaisesti. Muissa kuin työehtosopimuksessa sovitussa tai liittojen yhteisiin ohjeisiin perustuvissa järjestelmissä paikallisesti sovitun palkkausjärjestelmän mukaan määräytyvän palkan tulee olla vähintään töiden vaativuusryhmittelyn TVR 4:n työkohtaisen palkan suuruinen lisättynä 5 prosentilla. Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen kanssa kirjallisesti. Paikallisen palkkausjärjestelmää koskevan sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Irtisanottaessa paikallinen palkkausjärjestelmää koskeva sopimus tulee työnantajan ja pääluottamusmiehen käydä neuvottelut irtisanomisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ennen sopimuksen irtisanomista. Irtisanomisajan jälkeen siirrytään työehtosopimuksen mukaiseen palkkausjärjestelmään ja ennen paikallista palkkausjärjestelmää käytössä olleisiin henkilökohtaisiin aikapalkkoihin. Tässä yhteydessä tehdään henkilökohtaisten aikapalkkojen korotukset ja tarkistukset työehtosopimuksen mukaisesti paikallisen palkkausjärjestelmän käyttöönotosta alkaen.

12 TYÖNTUTKIMUKSET

Menetelmien kehittämisen ja työnmittauksen tavoitteena on parantaa yrityksen tuottavuutta, kilpailukykyä ja työsuhteiden jatkuvuutta. Kehittämistoiminnan yhteydessä tulee toimia myös mielekkään, vaihtelevan ja kehittävän työn sisällön parantamiseksi.

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

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

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

Työnmittauksesta ja sen tarkoituksesta ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle ennen tutkimuksen aloittamista.

Jos työntutkimuksen perusteella määritetystä yksikkö hinnasta on syntynyt erimielisyyttä ja työstä suoritetaan tämän vuoksi tarkistututkimus, selvitetään luottamusmiehelle hänen niin halutesaan tutkimuksen suoritustapa ja tulokset.

13 AIKA- JA SUORITUSPALKKOJA TÄYDENTÄVÄT TULOSPALKKIOT

13.1 Tulospalkkiojärjestelmän laatiminen ja käyttöönotto

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

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

13.2 Tulospalkkion käsittely palkkahallinnossa

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

Tulospalkkiolisiin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.

14 ERILLISET LISÄT JA PALKKIOT

14.1 Tilapäinen poikkeama taikka poikkeuksellinen haitta tai hankaluus työolosuhteissa

Työolosuhteet otetaan huomioon työnvaativuutta määriteltäessä.

Jos työolosuhteissa esiintyy selvästi havaittavaa tilapäistä poikkeamaa, jota ei ole otettu huomioon työnvaativuutta määriteltäessä taikka sellaista poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta, jota ei voida ottaa huomioon työnvaativuutta määriteltäessä, maksetaan haitan suuruuden perusteella määriteltyä erillistä lisää.

Palkkaus

Lisä on sopimuskauden alusta alkaen vähintään 59 senttiä tunnissa, ellei paikallisesti toisin sovita.

Lisä on 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen vähintään 60 senttiä tunnissa, ellei paikallisesti toisin sovita.

Lisä on 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen vähintään 62 senttiä tunnissa, ellei paikallisesti toisin sovita.

Lisä on 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen vähintään 63 senttiä tunnissa, ellei paikallisesti toisin sovita.

Lisä maksetaan vain niiltä tunneilta, jolloin tilapäistä poikkeamaa työolosuhteissa taikka poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta esiintyy.

14.2 Vuorotyölisät

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta vuorotyölisää työehtosopimuksen voimaan tullessa seuraavasti:

iltavuoro	(esim. klo 14 - 22)	132 senttiä/tunti
yövuoro	(esim. klo 22 - 06)	244 senttiä/tunti

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta vuorotyölisää 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavasti:

iltavuoro	(esim. klo 14 - 22)	135 senttiä/tunti
yövuoro	(esim. klo 22 - 06)	250 senttiä/tunti

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta vuorotyölisää 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavasti:

iltavuoro	(esim. klo 14 - 22)	139 senttiä/tunti
yövuoro	(esim. klo 22 - 06)	257 senttiä/tunti

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilt- ja yövuoron tunneilta vuorotyölisää 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavasti:

iltavuoro	(esim. klo 14 - 22)	142 senttiä/tunti
yövuoro	(esim. klo 22 - 06)	263 senttiä/tunti

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

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan hänen kultakin lauantaiyövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lauantailisä, jonka suuruus työehtosopimuksen voimaan tullessa on 244 senttiä/tunti. Lisän suuruus 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen on 250 senttiä/tunti, 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen 257 senttiä/tunti ja 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen 263 senttiä/tunti.

14.3 Ilt- ja yötyölisät

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

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

14.4 Palvelusvuosilisä

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

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

14.4.1 Perusteen toteaminen

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

14.4.2 Palvelusvuosilisän määrä

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Lisän laskentakaava
------------------	---------------------

10 mutta ei 15 vuotta	$2 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
-----------------------	---

15 mutta ei 20 vuotta	$4 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
-----------------------	---

20 mutta ei 25 vuotta	$6 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
-----------------------	---

25 vuotta tai enemmän	$8 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
-----------------------	---

Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä

KTA on tuntipalkkaisella työntekijällä työehtosopimuksen kohdassa 15.2 tarkoitettu kolmannen neljänneksen keskituntiansio.

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

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

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

14.4.3 Palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaaseen

Työnantaja ja työntekijä voivat vuosittain sopia, että työntekijän ansaitsema palvelusvuosilisä tai sen osa vaihdetaan vastaavaan vapaaseen. Vapaa voidaan pitää palvelusvuosilisän tarkastusajan kohdan jälkeen. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan ajankohdasta tai menettelytavasta, jota vapaan pitämisessä noudatetaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys vaihtokäytännöistä.

Vapaan ajalta maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle keskituntiansiota vastaava korvaus.

14.4.4 Työsuhteen päättyminen

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

14.5 Ammattitutkintopalkkiot

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

- ammattitutkinto 300 euroa
- erikoisammattitutkinto 400 euroa.

14.6 Kaivoslisä

Kaikille kaivoksissa maan alla työskenteleville maksetaan kaivoslisää, jonka suuruus työehtosopimuksen voimaan tullessa on 171 senttiä tunnilta. Lisän suuruus 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen on 175 senttiä tunnilta. Lisän suuruus 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen on 180 senttiä. Lisän suuruus 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen on 184 senttiä.

Kaivoslisästä, sen maksamisesta, käytöstä ja kohdentamisesta voidaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti sopia toisin.

Irtisanottaessa paikallinen sopimus palataan työehtosopimuksen mukaiseen kaivoslisään.

15 TUNTIPALKKAISEN TYÖNTEKIJÄN KESKITUNTIANSIO

15.1 Keskituntiansion käyttö ja laskeminen

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

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

Tehdyn työajan lisistä ei oteta huomioon

- ylityölisää
- sunnuntaityölisää
- työajan tasaamislisiä
- lauantailisiä
- tulospalkkiolisiä.

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

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

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

15.2 Keskituntiansion käyttöajankohdat

Edellisten kohtien mukaan laskettujen eri vuosineljännesten keskituntiansioita käytetään seuraavasti:

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

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

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

15.3 Uusi työntekijä ja eräät muut erityistilanteet

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

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

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

16 PALKANMÄÄRITYSJAKSO JA SEN MUUTTAMINEN

Palkanmääritysjaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, jota kohti palkka on määritetty. Perusmääritysjakson pituus on tunti. Muun määrittäjäjakson käyttöönotosta sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä ja se kirjataan.

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

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

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

17 KUUKAUSIPALKKAA KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET

17.1 Ansionmenetyksen korvaaminen

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

17.2 Eräiden korvausten kuukausipalkkakajaja

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

- viikkolepokorvaus
- hälytysraha

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

17.3 Osa-ajan palkka

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

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

17.4 Osa-aikatyö

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

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

18 PALKAN MAKSAMINEN

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

Työsuhteen päättyessä loppupalkka maksetaan ensisijaisesti ensimmäisenä normaalina palkanmaksupäivänä työsopimuksen päättymisen jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työnantaja ja työntekijä voivat ennen edellä tarkoitettua loppupalkan maksuajankohtaa sopia muusta loppupalkan maksuajankohdasta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

III TYÖAIKA JA VUOSILOMA

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

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

Vuosilomamääräykset käsittelevät vuosilomapalkkaa ja lomarahaa.

Muilta kuin työehtosopimuksessa määritellyiltä osin noudatetaan työaikalain ja vuosilomalain säännöksiä.

Liitot ovat sopineet työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa mahdollisuudesta työaikaan liittyviin työpaikkakohtaisiin kokeiluihin, joilla poiketaan työehtosopimuksen 19 luvun määräyksistä.

19 SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

19.1 Säännöllisen työajan pituus

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

19.1.1 Keskimääräinen viikkotyöaika päivä- ja kaksivuorotyössä

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

vuonna 2025 keskimäärin 36,2 tuntia viikossa
vuonna 2026 keskimäärin 36,4 tuntia viikossa
vuonna 2027 keskimäärin 36,6 tuntia viikossa.

Keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että STK:n ja SAK:n välillä 28.3.1984 ja 15.3.1986 solmittujen sopimusten edellyttämät työajan lyhennykset on muutettu kalenterivuotta koskevaksi keskimääräiseksi viikkotyöajaksi. Myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöaika. Keskimääräinen viikkotyöaika voi kalenterivuosittain työntekijäkohtaisesti vaihdella riippuen siitä, onko työntekijä mahdollisesti kohdan 19.2. mukaisesti siirtänyt tasaamismääränsä seuraavalle vuodelle taikka siitä, onko tasaamismääränsä paikallisesti sovittu toisin kohdan 19.7 tarkoittamalla tavalla.

Työajan tasaamisessa keskimääräiseksi noudatetaan 19.2 kohdan määräyksiä.

19.1.2 Keskimääräinen viikkotyöaika kolmivuorotyössä

Säännöllinen työaika on

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

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

Arkipyhät ovat työ- tai vapaapäiviä työtuntijärjestelmästä ilmeväällä tavoin. Arkipyhien sekä juhannus- ja jouluaaton työaika

tasaava vaikutus on otettu huomioon edellä mainittuja keskimääräisiä viikkotyöaikoja laskettaessa. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

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

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

Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä koskevia määräyksiä sovelletaan myös maan alla tehtävässä kaivostyössä.

19.2 Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

A. Keskimääräisen viikkotyöajan toteuttaminen

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

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

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

B. Tasaamisvapaan antaminen

Tasaamisvapaan ajankohta

- ilmenee etukäteen vahvistetusta työtuntijärjestelmästä,

- ilmoitetaan viimeistään viikkoa ennen tai
- sovitaan paikallisesti.

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

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

C. Tasaamisvapaan siirtäminen

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

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

D. Poissaolojen vaikutus tasaamisvapaan määrään

Jollei työnantajan ja työntekijän välillä ole toisin sovittu, poissaolot, joilta tuntipalkkaiselle työntekijälle ei TES 19.3 kohdan mukaan makseta tasaamislisää, vähentävät vuosittain annettavan tasaamisvapaan määrää. 128 työtunnin pituinen tässä määräyksessä tarkoitettu poissaolo vähentää 8 tuntia tasaamisvapaata. Poissaolon ei tarvitse olla yhdenjaksoinen.

Määräystä sovelletaan päivä- ja kaksivuorotyötä tekeviin tunti- ja kuukausipalkkaisiin työntekijöihin.

E. Tasaamisvapaa ja lomauttaminen

Vajaatyöllisyystilanteissa käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaa ja tarvittaessa vasta sen jälkeen turvaudutaan lomauttamiseen.

19.3 Työajan tasaamislisät ja niiden maksaminen

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

Lisä maksetaan myös

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

Lisät maksetaan päivä- ja kaksivuorotyössä sitä palkanmaksukautta koskevan palkanmaksun yhteydessä, jolloin vapaa pidetään, ellei paikallisesti toisin sovita. Kolmivuorotyössä ansaittujen lisien maksamisen ajankohdista sovitaan paikallisesti.

Jos työntekijän työsuhde päättyy eikä kertynyttä tasaamislisää vastaavaa vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyt tasaamislisä lopputilin yhteydessä. Jos työsuhde päättyy kesken kalenterivuoden työnantajasta johtuvasta syystä ja työnantaja on osoittanut enemmän vapaata kuin työntekijälle on kertynyt tasaamislisää, työnantaja ei saa pidättää tätä vastaavaa palkkaa työntekijältä lopputilin yhteydessä.

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

Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika tasataan kuukausipalkkaa alentamalla.

19.4 Työtuntijärjestelmä

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

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

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

Työaika on järjestettävä työtuntijärjestelmää laadittaessa niin, että työaikalain tarkoittama viikoittainen vapaa-aika (viikkole-

po), mikäli mahdollista, sijoitetaan sunnuntain yhteyteen. Käytössä oleva työaikamuoto tai -järjestelmä huomioon ottaen pidetään tavoitteena, että työntekijällä on viikon aikana toinenkin vapaapäivä. Jos tämä vapaapäivä määrätään kiinteäksi viikontyöväksi, sen tulee mahdollisuuksien mukaan olla lauantai. Muussa tapauksessa vapaapäivä ilmenee työtuntijärjestelmästä.

Arkipyhäviikot ja vapaapäivät

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

Uudenvuodenpäivä-, loppiaispäivä-, vapunpäivä-, helatorstai-, itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeiset lauantait ovat vapaapäiviä töissä, joissa työaika muutoinkin on järjestetty kiintein, lauantaisiksi osuin vapaapäivin.

19.4.1 Työtuntijärjestelmän muuttaminen ja muutoksesta ilmoittaminen

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

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

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

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

19.5 Työaikamuodon muutokset

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

19.6 Yleisiä määräyksiä työajan järjestämisestä

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

1. Työvuorokausi

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

2. Päivittäisen työajan sijoitus

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

3. Päivittäinen lepoaika

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

Kaksivuorotyössä lepoaika on puoli tuntia.

Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

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

4. Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

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

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työntekijä työskentelee jatkuvasti myös samassa vuorossa.

5. Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

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

6. Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 8 §:n säännöksiä noudattaen.

19.7 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien, säännöllisen työajan lisääminen sekä vähentäminen

Työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä on suositeltavaa tarkastella vähintään vuosittain

- toimivatko käytössä olevat työaikajärjestelyt tuotannon ja palvelutoiminnan järjestämisen sekä työntekijöiden työaika koskevien tarpeiden kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla ja
- onko työpaikalla tarpeita ja mahdollisuuksia toteuttaa kalenterivuoden aikana järjestelyjä säännöllisen työajan lisäämiseksi tai vähentämiseksi.

Paikallisesti voidaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti sopia:

1. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus
2. yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta työaikapankkisuopimuksessa

3. työvuorokauden ja työviikon alkaminen
4. päivittäinen lepoaika
5. työtuntijärjestelmän muuttaminen
6. yötyön teettäminen työaikalain 8 §:stä poiketen
7. työajalla peseytymiseen käytettävä aika
8. liukuvan työajan rajat, enimmäiskertymä ja seurantajakson pituus työaikalain 12.2 §:stä poiketen.

Sopiminen säännöllisen työajan lisäämisestä sekä vähentämisestä

A. Sopimisen perusteet

Perusteita säännöllisen työajan lisäämisestä ja vähentämisestä sopimiselle voivat muun muassa olla:

- työvoiman lisätarve ja mahdollisuus ohjata työtä yrityksen omille ammattityöntekijöille
- vajaatyöllisyystilanne
- työntekijän oma toive.

B. Työajan lisääminen

Työajan lisäämiseksi paikallisesti voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia toisin työajan tasaamisvapaiden määrästä työsuhteen aikana enintään 48 tunnin / 6 päivän osalta kalenterivuodessa.

Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja se voi koskea enintään kalenterivuotta kerrallaan. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys sopimiskäytännöistä. Tarkempi voimassa oleva ohjeistus sopimiskäytännöistä löytyy liittojen kotisivuilta www.teollisuusliitto.fi ja www.teknologiatyönantajat.fi.

Mikäli kuukausipalkkaisen työntekijän työajan tasaamisvapaan määrästä tai antamisesta on tämän sopimuskohdan mukaisesti toisin sovittu, hänelle maksetaan erillinen kiinteä kuukausikorvaus kaikilta kalenterikuukausilta. Sitä ei oteta huomioon muiden palkkaerien laskennassa.

Erillisen kiinteän kuukausikorvauksen suuruus lasketaan seuraavan kaavan mukaan

kuukausipalkka * 0,051 * työajaksi sovitun tasaamisvapaan määrä
100 tuntia (12,5 päivää)

C. Työajan vähentäminen

Työajan vähentämiseksi voidaan

- paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sopia (kehyssopimus) siitä, että työntekijällä on mahdollista työsuhteensa aikana sopia työnantajan edustajan kanssa lomarahen tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan palkalliseen vapaaseen. Sopimukset on tehtävä kirjallisesti.
- työnantajan ja työntekijän välillä vuosittain sopia, että työntekijän ansaitsema palvelusvuosilisa tai sen osa vaihdetaan vastaavaan vapaaseen – tarkemmat määräykset asiasta on työehtosopimuksen alakohdassa 14.5.3.

19.8 Työaikapankki

19.8.1 Käsite ja tarkoitus

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

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

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

19.8.2 Työaikapankin käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti. Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovittava ainakin

1. keitä sopimus koskee
2. mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu
3. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät
4. työaikasaldon säästämis- ja lainaamisrajat, joiden puitteissa säännöllinen työaika voi pidemmällä ajanjaksolla vaihdella
5. palkkaperuste, jonka perusteella aikaa ja/tai rahaa säästetään tai lainataan
6. työajan tasoittumisjakson pituus
7. työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön.

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

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

19.8.3 Työaikapankin käyttö

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

19.8.4 Työsuhteen päättyminen

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

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

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti sovita toisin. Työaikasaldojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli aika- tai rahasaldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisin periminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti sovita toisin.

20 SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTYMINEN JA SUNNUNTAITYÖ

20.1 Vuorokautinen ylityö

Määritelmä

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

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

Korvaaminen

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

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

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

20.2 Viikoittainen ylityö

Määritelmä

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

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

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

Korvaaminen

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

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

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

20.3 Työajan enimmäismäärät

Työajan enimmäismäärä noudattaa työaikalaisissa säädettyjä rajoituksia. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso. Tarkastelujakso alkaa siitä palkanmaksukaudesta, jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen.

20.4 Lisätyö

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

20.4.1 Vuorokautisen lisätyön korvaaminen työaikaa tasattaessa (TES-ylityö)

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

20.4.2 Viikoittaisen lisätyön korvaaminen työaikaa tasattaessa ja arkipyhäviikkoina (TES-ylityö)

Lisätyönä tehtävä työ

- a) joka täysiaikaisella työntekijällä työajan tasaamisen vuoksi ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työviikon alle 40 tunniksi vahvistetun viikoittaisen työtuntimäärän tai

- b) joka arkipyhäviikkoina ylittää kyseisen työviikon työntuntijärjestelmän tuntimäärän mukaisen työajan,

korvataan kuten viikoittainen ylityö.

20.5 Vapaapäivänä tehdyn työn korvaaminen (TES-ylityö)

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

Hyväksyttävänä syinä pidetään:

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

20.6 Paikallisesti sovittava ylityölisä (yksi ylityökäsite)

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

- a) Ylityölisä maksetaan 55 %:n suuruisena kaikilta ylityölisään oikeuttavilta tunneilta.

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

Ylityölisästä sopiminen

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

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

Paikallinen sopimus koskee sekä työaikalain mukaista että tes-ylityötä.

Paikallisella sopimuksella ei ole vaikutusta sunnuntaityökorotukseen tai viikkolepokorvaukseen.

Paikallisen sopimuksen laatiminen, voimassaolo ja irtisanominen

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

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

Työpaikan keskimääräinen ylityölisä

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

Liittojen muu ohjeistus

Paikallista sopimista tukevaa aineistoa on liittojen kotisivuilla, ks. www.teknologiatyönantajat.fi ja www.teollisuusliitto.fi.

20.7 Vuorotyölisä ylityöajalta

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

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

20.8 Sunnuntaityö

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

Arkipyhiksi keskeytyvissä työaikamuodoissa voi pääluottamusmies tiistaiksi, keskiviikoksi tai torstaiksi osuvan kirkollisen juh-

lapäivän (uudenvuodenpäivä, loppiainen, helatorstai, joulupäivä, tapaninpäivä) osalta kirjallisesti sopia sunnuntaityökorotuksen maksamisesta tai sen suuruudesta. Tämä mahdollistaa säännöllisen työajan siirron kustannusneutraalisti työtuntijärjestelmän mukaiselle vapaapäivälle.

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

20.9 Pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona tehty työ

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

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

Sanottuina päivinä voidaan työtä tehdä työaikalain 17 §:n 7 momentin mukaisin edellytyksin.

20.10 Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen ja sen korvaaminen

Jos työntekijää tilapäisesti tarvitaan hänen viikoittaisena vapaa-aikanaan työhön, jonka vuoksi työtuntijärjestelmästä ilmenevä viikkolepo ei toteudu, sovitaan työntekijän kanssa henkilökohtaisesti ennen työnteon aloittamista, miten viikkolepo toteutetaan.

Jos viikkolepo ei toteudu, korvataan viikkolevon aikana työhön käytetty aika ennen työntekoa työntekijän kanssa henkilökohtaisesti tehtävän sopimuksen mukaan joko lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkolevon aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla tai maksamalla siitä rahakorvaus.

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

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

20.10.1 Viikkolepokorvauksen laskentaperuste

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

20.10.2. Korvaavan vapaan antaminen

Menetetyn viikkolevon korvaava säännöllisen työajan lyhennys on toteutettava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä sovita toisin.

20.10.3 Rahakorvaus

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

20.11 Hälytysluontoinen työ

20.11.1 Kutsu hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työajan ulkopuolella

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

Tämän lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

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

20.11.2 Ilmoitus säännöllisellä työajalla

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

20.12 Varallaolo

Varallaololla tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sopimuksen mukaan velvollinen olemaan työajan ulkopuolella valmiudessa lähtemään kutsuttaessa suorittamaan työtehtäviä. Sopimuksessa

on mainittava varallaoloajan pituus. Työn tekeminen voi tapahtua työpaikalla, komennuspaikalla tai etäyhteyksien välityksellä. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan.

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

Varallaoloajalta maksettava korvaus on:

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

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia varallaolokorvauksesta toisinkin.

Työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

21 VUOSILOMA

21.1 Vuosiloman pituus ja antaminen

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

21.1.1 Työssäolopäivien veroiset päivät

Vuosilomalain 2 luvun 7 §:ssä säännellään työssäolon veroisena pidettävästä työstä poissaoloajasta vuosiloman pituutta määrättäessä. Tämän lisäksi työssäolon veroiseksi ajaksi luetaan se työstä vapautusaika, mikä työntekijälle on annettu Teollisuusliitto ry:n liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittohallituksen koko-

ukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK r.y.:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

Myös työajan tasaamispäivät, työaikapankkivapaat, palvelusvuosilisävapaa ja lomarahavapaa ovat työssäolopäivien veroisia päiviä.

21.1.2 Vuosiloman järjestäminen kolmivuorotyössä

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

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

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

21.2 Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus (koskee 14 työpäivän ansaintasääntön piirissä olevia)

Työntekijän vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on lomanmääräytymisvuoden keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna (1.4.- 31.3.) työssä-

olon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä palkan perusosan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

Lomanmääräytymisvuoden keskituntiansion laskentaperusteena olevaan palkkasummaan sisältyvät:

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

A. Kertoimet

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

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6

9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

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

B. Osa-aikatyö

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

C. Vuosilomapäiviä täydentävät lisävapaapäivät

Jos lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittu vuosiloma alittaa 24 päivää vuosilomalain 7§:n 2 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitetun poissaolon takia, on työntekijällä oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin. Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kultakin lisävapaapäivän tunnilta palkkaansa vastaava korvaus keskituntiansion mukaan. Kuukausipalkkaisen työntekijän lisävapaapäiviltä maksettavan palkkaa vastaavan korvauksen laskentaperusteena käytetään päiväpalkkaa, joka saadaan jakamalla kuukausipalkka jakajalla 25.

21.3 Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka ja lomakorvaus

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

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

21.4 Vuosilomapalkan maksaminen

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

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

21.5 Lomarahaa

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

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

Työnantaja ja työntekijä voivat kirjallisesti sopia lomarahan tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan palkalliseen vapaaseen, jos vaihtamisen mahdollisuudesta on tehty kirjallisesti paikallinen (kehys)sopimus työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

Kehyssopimuksessa on hyvä mainita työnantajan ja työntekijän sopimuksissa määriteltäviksi asioiksi esimerkiksi:

- lomarahavapaan ajalta maksettavan palkan maksuajankohta
- työkyvyttömyyden vaikutus lomarahavapaan käyttöön
- sovitun lomarahavapaan ajankohdan mahdollinen muuttaminen.

21.5.1 Lomarahan maksaminen vuosilomapalkan yhteydessä

Lomarahaa maksetaan seuraavasti, ellei paikallisesti kirjallisesti sovita maksamisen ajankohdasta toisin:

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

Saadakseen lomarahan jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä. Jos työnantaja lomakautena päättää työntekijän työsuhteen,

teen muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä kesken tämän vuosiloman, maksetaan työntekijälle myös lomarahahan jälkimmäinen osa.

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

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

21.5.2 Lomarahahan maksaminen lomakorvauksen yhteydessä

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

Määräaikaisen työ sopimuksen päättymisen ei katsota olevan työntekijästä itsestään johtuva syy.

21.5.3 Eläkkeelle siirtyminen

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

21.5.4 Ase- tai siviilipalvelusvelvollisuus

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

IV TYÖKOMENNUKSET JA KORVAUKSET

Työkomennuksia koskevat määräykset säätelevät työkomennuksista aiheutuvien kustannusten korvaamista.

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

22 TYÖSKENTELY VARSINAISEN TYÖPAIKAN ULKOPUOLELLA

22.1 Varsinaisen työpaikan määritelmä

Varsinaisella työpaikalla tarkoitetaan paikkaa, jossa työntekijä vakituisesti työskentelee.

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

22.2 Matkustamisvelvollisuus ja työkomennuksesta ilmoittaminen

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

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

22.3 Työmatkan ja matkavuorokauden alkaminen ja päättyminen

Työmatka ja enintään 24 tunnin pituisen ajanjakson muodostama matkavuorokausi alkavat silloin, kun työntekijä lähtee komennuspaikalle työpaikaltaan tai asunnostaan ja ne päättyvät silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Ellei työntekijä voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa matka ja matkavuorokausi päättyvät silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

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

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

22.4 Työkomennuksesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen

22.4.1 Matkakustannukset

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

A. Oman auton käyttö työmatkoilla

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

B. Matkustaminen kesken työpäivän

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

22.4.2 Päiväraha

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

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

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

Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

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

22.4.3 Matka-ajan korvaus työmatkoilla

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

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

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

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

22.4.4 Ateriakorvaus

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

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

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

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

22.4.5 Yöpymiskustannukset

A. Majoittumiskustannukset

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

Majoittumiskustannusten enimmäismäärät matkavuorokautta kohti ovat sopimuksen tekohetkellä seuraavat:

- a) Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupungeissa 148 euroa,
- b) muissa kunnissa 105 euroa.

B. Yömatkaraha

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

22.5 Asunnon hankkiminen

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

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

Mikäli työnantaja komennuspaikkakunnalla kiinteässä työkohteessa järjestää työntekijälle asunnon, tulee työnantajan tähän tarkoitukseen hankkiman majoituskaluston olla sellaista, että asumistilaa kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 m² ja huoneeseen majoitetaan komennuspaikkakunnan olosuhteet huomioon ottaen enintään yksi henkilö.

Jos työntekijän työkomennus samassa työkohteessa kestää enintään viikon ajan, voidaan samaan huoneeseen majoittaa kaksi henkilöä. Tällöin asumistilaa on oltava vähintään 13 m².

Tässä sopimuskohdassa asumistilalla tarkoitetaan majoituskaluston makuutilaa, eikä siihen lasketa mukaan huoneiston muiden tilojen pinta-aloja.

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

Työnantajan hankkimassa majoitukseen käytetyssä asuntovau-
nussa tulee olla asumistilaa 7 m³ majoitettua työntekijää kohti.

22.6 Erikoismääräyksiä

22.6.1 Matkakustannukset ja matka-ajan korvaus komennuspaikkakunnalla

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

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

22.6.2 Poissaolo komennuspaikalla ilman hyväksyttävää syytä

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

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

22.6.3 Kotimatkat juhlapyhien yhteydessä

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

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

22.6.4 Kotimatka työkyvyttömyyden yhteydessä

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

22.7 Työ ulkomailla

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

Ulkomailla tehtävän matkatyön palkkaehdoista, palkanmaksutavasta ja muista työsuhteeseen liittyvistä taloudellisista eduista on sovittava kirjallisesti ennen matkan alkamista. Sovittavista asioista ks. liittojen laatima Työehdot ulkomaantyössä -opas.

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

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

22.8 Eräät poikkeusmääräykset

Matkatyön aiheuttamien kustannusten korvaamisesta ns. rajanpintatöissä ja Ruotsissa olevien työmaiden suhteen silloin, kun yritys liittyy näiden osalta ruotsalaisen työnantajaliiton jäseneksi taikka solmii erillisen työehtosopimuksen ruotsalaisen ammatiliiton kanssa, noudatetaan määräyksiä, jotka olivat voimassa malmikaivosalan työehtosopimuksessa 2011-2013. Nämä määräykset löytyvät liittojen kotisivuilta.

22.9 Paikallinen sopiminen

Työkomennuksesta aiheutuvien kohdissa 22.4 -22.8 mainittujen kustannusten korvaamisesta ja määristä voidaan paikallisesti sopia toisin. Jos työpaikalla tehdään matkatyötä yleisesti, paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti.

23 ARKIPYHÄKORVAUS SEKÄ MUITA KORVAUKSIA JA ETUJA

23.1 Korvattavat arkipyhät

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan

- pitkäperjantailta
- toiselta pääsiäispäivältä
- helatorstailta

sekä muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sat-
tuvalta

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

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

23.2 Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytykset

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhte on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 1 kuukauden ennen kyseistä arkipyhää. Arkipyhäkorvausta ei makseta, jos työntekijä on ollut poissa työstä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen seuraavana työpäivänä ilman hyväksyttävää syytä tai jos arkipy-

hä on palkattoman jakson sisällä. Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin myös sellaiselta arkipyhältä, joka sattuu taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan lomautuksen ensimmäisten 15 kalenteripäivän ajaksi.

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

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

23.3 Muita korvauksia ja etuja

23.3.1 Työntekijän oikeus vapaaseen

Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä:

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

Vapaan antamiseen käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata.

23.3.2 Kutsunta ja reservin harjoitukset

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

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

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

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

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

Korvausperusteena on keskituntiansio.

23.3.3 Teollisuusliitto ry:n hallintoelimien kokoukset

Teollisuusliitto ry:n liittohallitukseen, liittovaltuustoon tai liittokokoukseen valitulla työntekijällä on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelimien virallisiin kokouksiin.

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

23.3.4 Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen sopimuksen mukaan.

V TYÖTURVALLISUUS JA TYÖSUOJELU

Työturvallisuustoiminnan tarkoitus on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Työsuojelua koskevat määräykset käsittelevät työpaikan työsuojeluyhteistoiminnan järjestämistä.

24 YLEISET

TYÖTURVALLISUUSMÄÄRÄYKSET

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

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

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

25 HENKILÖNSUOJAIMET JA SUOJAVAAATETUS

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

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

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

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

26 TYÖTERVEYSHUOLTO

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

26.1 Tyky-toiminta

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

Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

27 TYÖSUOJELUA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

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

27.1 Työsuojeluyhteistoiminnan järjestäminen

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

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

27.2 Toimikunta ja muut yhteistoimintaelimet

Työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta, ellei muusta yhteistoimintamuodosta sovita.

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

27.3 Työsuojeluhenkilöstön tehtävät

A. Työsuojelupäällikkö

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

B. Työsuojeluvaltuutettu

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

Varavaltuutetun toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

C. Varavaltuutettu

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

D. Työsuojeluasiamies

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

27.4 Koulutustarve ja säädösten hankkiminen

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

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

28 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN JA TYÖSUOJELUASIAMIEHEN TOIMINTAEDELLYTYKSET

28.1 Vapautus työstä

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

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapauttamisen järjestämisessä noudatetaan seuraavia periaatteita:

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapauttamisen järjestämisessä noudatetaan seuraavia periaatteita:

- A Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö on tarkoituksenmukaista sopia työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun välillä.
- B Jos työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ei ole edellä mainitusti sovittu, annetaan vapautusta alla olevan taulukon mukaisesti:

Työpaikan työntekijöiden sekä kaivosalueella työskennelleiden urakoitsijoiden työntekijöiden lukumäärä kohdan C mukaisesti.	Säännöllisen vapautuksen määrä tunteina/ 4 viikkoa
10 - 19	5
20 - 49	17
50 - 99	36
100 - 149	60
150 - 199	84
200 - 249	100
250 - 399	148
400 -	kokonaan vapautettu

C Työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä todetaan välittömästi ennen työsuojeluvaltuutetun vaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen.

Työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärää laskettaessa otetaan huomioon myös toteamisvuoden aikana kaivosalueella työskennelleiden urakoitsijoiden työntekijöiden keskimääräisestä lukumäärästä 15 %.

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

28.2 Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus

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

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

Työpaikan työntekijöiden sekä kaivos- alueella työs- kennelleiden urakoitsijoiden työntekijöiden lukumäärä	Korvaus TES:n voimaan tullessa euroa/kk	Korvaus 1.4.2025 alkaen euroa/kk	Korvaus 1.3.2026 alkaen euroa/kk	Korvaus 1.3.2027 alkaen euroa/kk
10 - 19	86	88	91	93
20 - 49	94	96	99	101
50 - 99	101	104	107	110
100 - 149	120	123	127	130
150 - 199	146	150	154	158
200 - 249	170	174	179	183
250 - 399	200	205	211	216
400 -	238	244	251	257

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytetään keskituntiansiota.

Työstä kokonaan vapautetun työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvaamisessa noudatetaan samaa menettelyä, jolla työstä kokonaan vapautetun pääluottamusmiehen palkka määräytyy alakohdan 43.4.4 mukaisesti.

Osittain työstä vapautetun työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata hänen toimialueensa muiden, vaativuudeltaan vastaavissa töissä työskentelevien työntekijöiden ansionkehitystä. Ansiokehitys tarkistetaan vuosittain.

28.3. Toimitilat

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

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

29 HENKILÖSTÖN EDUSTUSTEHTÄVÄN HOITAMISEN VAIKUTUKSET TYÖSUHTEESEEN, TYÖTEHTÄVIIN JA PALKKAAN

A. Työsuhde

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

B. Liikkeen luovutus

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

C. Ammatillinen kehittyminen

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

D. Ansio- ja siirtosuoja

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

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

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

E. Ammattitaidon ylläpitäminen

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

30 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TYÖSUHDETURVA

30.1 Työsopimuksen irtisanominen ja työsuojeluvaltuutetun lomauttaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä

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

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

Työpaikoilla, joilla työskentelee vähintään 30 työntekijää, ensimmäisenä työsuojeluvaravaltuutettuna toimivan työntekijän työsuopimus on mahdollista irtisanoa tai hänet lomauttaa vain, jos hänen tekemänsä työn teettäminen työpaikalla kokonaan päättyy tai tilapäisesti keskeytyy. Työnantajan velvollisuus järjestää hänelle muuta työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön määräytyy työsuopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla tai tilapäisen lomauttamisen osalta 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa säännellyllä tavalla. Muun työn ja koulutuksen järjestämisessä otetaan huomioon myös kohdan 35.2 mukaisen työvoiman vähentämisjärjestyksen periaatteet. Jos kyseinen työntekijä toimii työsuojeluvaltuutetun sijaisena, taikka hänellä on luottamusmiehen asema, määräytyy hänen erityinen työsuhdeturvansa sen mukaan kuin näiden toimien osalta on työehtosopimuksessa sovittu.

30.2 Työsuopimuksen irtisanominen työsuojeluvaltuutetun henkilöstä johtuvasta syystä

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

30.3 Työsuopimuksen purkaminen ja purkautuneena käsitteleminen

Työsuojeluvaltuutetun työsuopimusta ei saa purkaa vastoin työsuopimuslain 8 luvun 1-3 §:n säännöksiä. Työsuopimuksen purkamis-

nen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

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

30.4 Työsuojeluvaltuutetun ehdokas- ja jälkisuoja

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

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

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

30.5 Korvaukset

Jos 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, edellä mainittu korvaus on vähintään 4 kuukau-

den palkka ja enintään työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

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

30.6 Varamiehet

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

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

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

Työnantajalla on tietyin edellytyksin velvollisuus maksaa raskaus- ja vanhempainvapaan sekä tilapäisen hoitovapaan ajalta palkkaa ja korvata ansionmenetys lääkärintarkastusten ajalta.

31 TYÖKYVYTTÖMYYS, RASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAA SEKÄ TILAPÄINEN HOITOVAPAA

31.1 Työkyvyttömyys

31.1.1 Työkyvyttömyydestä ilmoittaminen

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

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

31.1.2 Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti

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

31.1.3 Sairausajan palkan maksamisen edellytykset

Sairausajan palkka maksetaan seuraavin edellytyksin:

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

A. Työkyvyttömyyden toteaminen

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin antamalla tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

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

Epidemioiden aikana voi lääkäri antaa työterveyshoitajalle oikeuden kirjoittaa tutkimuksensa perusteella todistuksia enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Kertautuvan todistuksen antajan tulee olla aina sama terveydenhoitaja. Uusiutumistapauksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärintodistuksen tarpeeseen. Ennen kuin hoitajan antamaa todistusta voidaan pitää selvityksenä työkyvyttömyydestä, hänen tulee todeta yhdessä lääkärin kanssa tilanteen olevan em. tavalla sellainen, että hoitaja voi antaa todistuksia työkyvyttömyydestä.

B. Yrityksen terveystalvelujen käytön ensisijaisuus

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

C. Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

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

D. Sairauspoissaolojen hallinta ja työntekijän oma ilmoitus

Sairauspoissaolojen hallinta

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

Työntekijän oma ilmoitus lyhytaikaisista sairauspoissaoloista

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi voidaan paikallisesti sopia oma ilmoitus –menettelyn käyttöönotosta työpaikalla. Sopimus on tehtävä kirjallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä. Sopimus voi koskea enintään kolme vuorokautta kestäviä poissaoloja. Oma ilmoitus –menettelyä sovelletaan työntekijän omiin sairauspoissaoloihin sekä alakohdassa 31.3. tarkoitetun äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi välttämättömään tilapäiseen vapaaseen.

Paikallisesti sovittavia asioita voivat olla muun muassa:

- sopimuksen tavoitteet
- keitä sopimus koskee
- kenelle ilmoitus tehdään
- millä tavalla ilmoitetaan
- miten ilmoitus kirjataan
- kuinka toimitaan sairauden jatkuessa
- mahdolliset rajoitukset hyväksyttävien poissaolojen määrään
- työnantajan oikeus määrätä työntekijä (työterveys)lääkärin tarkastettavaksi

- väärinkäytösten ennakointi ja mahdollisuus poiketa sairausajan palkan maksuperusteista ilmenneissä väärinkäytöstilanteissa
- sopimuksen toteutumisen seuranta
- sopimuksen kesto, irtisanomismahdollisuus.

31.1.4 Sairausajan palkan maksuperuste ja korvattavan ajanjakson pituus

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

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

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

Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän työtuntijärjestelmän mukaisilta säännöllisiltä työtunneilta.

A. Vähintään kuusi kuukautta jatkuneet työsuhteet

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

B. Karenssipäivä alle kuusi kuukautta jatkuneissa työsuhteissa

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

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

Jos työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, maksetaan sairausajan palkka myös karenssipäivältä.

C. Alle kuukauden työsuhde

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

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

D. Sairastuminen kesken työpäivän

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

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

E. Saman sairauden uusiutuminen

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

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

Saman sairauden käsite ratkaistaan epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

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

31.1.5 Sairausajan palkan epääminen

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

31.1.6 Sairausajan palkan maksuajankohta

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

31.1.7 Sairausajan palkka ja lomautus

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

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

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

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

31.1.8 Korvaava työ

Työntekijä ei aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Työntekijälle saattaa olla mahdollista osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. Tämän alakohdan määräyksiä ja ohjeistusta on sovellettava myös silloin kun alakohdan tarkoittamaa korvaavaa työtä kutsutaan toisella nimellä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa työtä tai joskus myös työntekijälle soveltuvaa koulutusta.

Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa olisi suotavaa kuvata ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätöksen osoittaa työntekijälle korvaavaa työtä on perustuttava lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.

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

Tarkempaa ohjeistusta korvaavasta työstä on liittojen kotisivuilla.

31.1.9 Työkyvyn johtaminen

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

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

31.1.10 Työuran pidentäminen

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

31.2 Raskaus- ja vanhempainvapaa

Erityisraskaus-, raskaus-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa määräytyvät työsopimus- ja sairausvakuutuslain mukaan.

Synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua aikaa, maksetaan yhdenjaksoisen raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa enintään 56 päivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä raskausvapaan alkamispäivästä lukien.

Ei-synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen vanhempainvapaan alkamista, maksetaan hänen vanhempainvapaansa ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa enintään 6 arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä.

Ei-synnyttävällä vanhemmalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1 momentissa tarkoitettua lapsen ei-synnyttävää vanhempaa, joka on lapsen huoltaja, sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 2 momentissa tarkoitettua lapsen vanhemmuuden tunnustanutta henkilöä sekä sairausva-

kuutuslain 9 luvun 5 §:n 3 momentissa tarkoitettua lapsen adoptoinutta henkilöä. Adoptiovanhemman oikeus palkkaukseen koskee alle seitsemänvuotiaista lasta.

31.3 Lapsen sairastuminen

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

Korvaus maksetaan seuraavin edellytyksin:

A. Selvitys lapsen sairastumisesta

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

B. Poissaoloon oikeutetut henkilöt

Poissaoloon oikeutettuja ovat vakituisesti lapsen kanssa samassa taloudessa asuvat

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

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

C. Poissaolo-oikeutta käyttävä henkilö

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

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

D. Poissaolon tarkoitus ja kesto

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

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

E. Huoltajan ansiotyöedellytys

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

F. Molemmat huoltajat vuorotyössä

Jos lapsen huoltajat ovat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä siten, että huoltajien työvuorot osuvat peräkkäin, varataan

kotona olevalle huoltajalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta siihen saakka, kun toinen huoltajista palaa työvuoroltaan kotiin. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on se aika, mikä kuluu edestakaiseen työmatkaan.

G. Saman sairauden uusiutuminen

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

H. Lapsen sairastuminen kesken huoltajan työpäivän

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

I. Vaikeasti sairaan tai vammaisen lapsen hoito

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston asetuksen (valtioneuvoston asetus sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta) mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla pois työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutusvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

31.3.1. Poissaolon vaikutus vuosilomaan

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

31.4 Sairausajan tai raskaus- ja vanhempainvapaan palkasta tehtävät vähennykset

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

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

Jos työntekijä on sairaana päivän, jolloin lyhennetyn työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta päivä-, vanhempain- tai raskausrahaan kyseiseltä päivältä.

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

32 LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

32.1 Ansionmenetyksen korvaaminen lakisääteisen lääkärintarkastuksen ajalta

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

- valtioneuvoston asetukseen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammatihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/01 ja 1.1.2014 alkaen 708/2013) ja hyväksyttyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- lakiin nuorista työntekijöistä (998/93)
- säteilylakiin (859/2018) tai
- tartuntatautilakiin (1227/2016).

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

Jos tarkastus toimitetaan työntekijän vapaa-aikana, maksetaan hänelle korvauksena ylimääräisistä kuluista sairausvakuutuslain 11 luvun 10 §:n mukaista sairauspäivärahan vähimmäismäärää vastaava summa.

32.2 Ansionmenetyksen korvaaminen muiden lääkärintarkastusten ajalta

Muita kuin lakisääteisiä lääkärintarkastuksia koskevat ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat:

A. Perusedellytykset

(koskevat kaikkia B-kohdan tapauksia 1 - 3)

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

B. Eriytyisedellytykset

Ansion menetys korvataan:

1. Uusi tai uusiutuva sairaus

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

2. Aikaisemmin todettu sairaus

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

3. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

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

4. Raskauteen liittyvä lääkärintarkastus tai muu lääketieteellinen tutkimus

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

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

5. Äkillinen hammassairaus

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

32.3 Työhöntulotarkastus

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

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

32.4 Korvausperuste ja vähennykset

Edellä mainitut korvaukset ansion menetyksestä maksetaan tämän työehtosopimuksen 15. luvun tai kohdan 17.1 sekä matkakustannukset ja päiväraha alakohtien 22.4.1 ja 22.4.2 mukaisesti.

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

VII TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN

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

33 SOVELTAMISALA

Tämän osion määräykset koskevat:

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

Tämän osion määräykset eivät koske:

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

Työsopimusta koeajan perusteella purettaessa taikka sitä irtisanoittaessa saneerausmenettelyn yhteydessä ja työnantajan kon-

kurssin tai kuoleman johdosta noudatetaan kuitenkin kohtien 39.3 ja 39.4 mukaisia menettelytapamääräyksiä. Koeaikapurkamisen osalta noudatetaan myös kohdan 39.2 mukaista menettelyä.

34 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖN- TEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ

34.1 Lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä

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

34.2 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

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

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

34.3 Purkamisen ja purkautuneena käsittelemisen perusteet

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

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

35.1 Irtisanomisen perusteet

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

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

35.2 Työvoiman vähentämisjärjestys

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

35.3 Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työsopimus

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

35.4 Työntekijän takaisin ottaminen

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

Sopimuksen tekemisellä ja sen perusteella mahdollisesti maksettavalla vastikkeella saattaa olla vaikutuksia työntekijän työtömyysturvaetuuksiin. Työntekijälle on varattava riittävä aika ennen sopimuksen tekemistä selvittää sopimisen vaikutukset tilanteeseensa.

36 TYÖLLISTYMISSVAPAA

36.1 Työllistymisvapaan tarkoitus

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

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

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen toisin.

Täydellä palkalla tarkoitetaan tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota. Kuukausipalkkaisen työntekijän täydellä palkalla tarkoitetaan henkilökohtaisena aikapalkkana olevaa kuukausipalkkaa.

36.2 Työllistymisvapaan pituus

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

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

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

36.3. Työllistymisvapaan käyttäminen

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

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

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

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

37.1 Lomauttamisen perusteet

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

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

A. Työn vähentyminen tilapäisesti

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

B. Työn vähentyminen muutoin kuin tilapäisesti

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

37.2 Työvoiman vähentämisjärjestys

Työnantajan on noudatettava kohdassa 35.2 sovittua työvoiman vähentämisjärjestystä lomauttamisen yhteydessä.

37.3 Lomautusilmoitusaika

Lomauttamisessa noudatetaan vähintään 14 päivän ilmoitusai-
kaa. Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa ennakkoselvitystä
lomautuksesta.

37.4 Lyhennetty työaika

Lomauttamista koskevia menettelymääräyksiä noudatetaan myös
siirryttäessä lyhennettyyn työaikaan.

37.5 Paikallinen sopiminen

Lomauttamisesta, sen perusteista ja lomautusilmoitusajasta voi-
daan sopia toisin 44. luvun mukaisella paikallisella sopimuksella.

37.6 Lomautuksen siirtäminen

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

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

37.7 Lomautuksen keskeyttäminen

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

37.8 Muu työ lomautusajana

Työntekijä voi ottaa lomautusajaksi muuta työtä.

37.9 Työsuhteen päättymisen lomautuksen aikana

A. Lomautetun työntekijän oikeus työsopimuksen purkamiseen

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

B. Lomautetun työntekijän oikeus irtisanomisajan palkkaan työnantajan irtisanoessa työsopimuksen

Jos työnantaja irtisanoa työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Irtisanomisajan palkasta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa. Työntekijällä on lisäksi oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus.

Irtisanomisajan palkka maksetaan palkanmaksukausittain.

C. Työntekijän irtisanoutuminen 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen

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

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

Korvaus maksetaan ensisijaisesti ensimmäisenä normaalina palkanmaksupäivänä työsopimuksen päättymisen jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työnantaja ja työntekijä voivat ennen edellä tarkoitettua loppupalkan

maksuajankohtaa sopia muusta loppupalkan maksuajankohdasta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

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

D. Korvauksen laskeminen

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

38 TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISAJAT JA TYÖSUHTEEN KESTOAJAN MÄÄRÄYTYMINEN

38.1 Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsuopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhte jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään vuoden	2 viikkoa
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän on irtisanoessaan työsuopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä Irtisanomisaika

enintään 5 vuotta

2 viikkoa

yli 5 vuotta

1 kuukausi

38.2 Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

38.3 Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

Työsuhdetta eivät katkaise esimerkiksi:

- raskaus- ja vanhempainvapaa,
- hoitovapaa,
- asevelvollisuuden tai siviilipalveluksen suorittaminen,
- osallistuminen sotilaalliseen kriisinhallintaan taikka siihen liittyvään koulutukseen tai harjoituksiin,

- opintovapaa tai
- liikkeen luovutus.

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

38.4 Määräajan laskeminen

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

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

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

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

Esimerkkejä:

Työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3. Ensimmäinen lomautuspäivä on 16.3.

Työnantaja irtisanoo 30.7. työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä 6 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta. Työsuhteen viimeinen päivä on 30.9. Jos työntekijä irtisanotaan 31.7, työsuhteen viimeinen päivä on

30.9, koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

39 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISMENETTELY

39.1 Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

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

39.2 Työntekijän kuuleminen

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

39.3 Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä

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

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

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

39.4 Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen

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

40 NEUVOTTELUMENETTELY TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ VÄHENNETTÄESSÄ

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain (1333/2021) säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Neuvotteluvollisuus koskee yrityksiä, jotka kuuluvat yhteistoimintalain (1333/21) soveltamispiiriin.

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

Yhteistoimintalain (1333/2021) 19 ja 23 §:istä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen työehtosopimuksessa määriteltujen neuvotteluaikeiden mukaisesti.

Työsopimuksen päättäminen ja lomauttaminen

Työnantajan on huolehdittava, että ennen neuvotteluja annettavat yhteistoimintalain (1333/2021) 19 §:n mukaiset tiedot ovat riittäviä neuvottelujen aloittamiseksi. Neuvottelut voidaan aloittaa heti tarpeellisen valmistautumisajan jälkeen.

Neuvotteluajat

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

Neuvottelu aika (koskee kaikkia toimenpiteitä) pienissä yrityksissä ja yrityssaneeraustilanteissa

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

Työntekijöiden mahdollista irtisanomista edeltävien yhteisoi-

mintaneuvottelujen alussa annettavasta tai esitettävästä työllistymistä edistävästä toimitasuunnitelmasta ja toimintaperiaatteista ks. liittojen muutosturva-aineisto.

41 KORVAUKSET TYÖSOPIMUKSEN PERUSTEETTOMASTA PÄÄTTÄMISESTÄ JA TYÖNTEKIJÄN PERUSTEETTOMASTA LOMAUTTAMISESTA

41.1 Korvausten määräytyminen

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

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

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

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

41.2 Yhden korvauksen periaate ja korvauksen suhde hyvityssakkoon

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

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

41.3 Menettelytapamääräysten rikkominen

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

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

42 TOIMIVALTAINEN TUOMIOISTUIN JA KANNEAIKA

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

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

VIII LUOTTAMUSMIEHET, PAIKALLINEN SOPIMINEN JA ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

Luottamusmiesjärjestelmä on osa yrityksen ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Luottamusmies on työntekijöiden edunvalvoja ja työehtosopimuksen soveltamista ja erimielisyyksiä koskevis-
sa kysymyksissä. Luottamusmies on ammattiosaston edustajana
velvollinen ylläpitämään ja edistämään työrauhaa. Luottamus-
miestehtävässä onnistuminen edellyttää työnantajan ja luotta-
musmiehen yhteistä myötävaikutusta.

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikute-
taan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn ja työllisyyden yllä-
pitoon ja kehittämiseen. Samalla syntyy edellytykset työhyvin-
voinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen on ennen kaikkea
toiminnan kehittämisen väline. Tarpeellisista keinoista sovitaan,
kun tavoitteet on selvitetty.

Liitot avustavat tarvittaessa työpaikalla syntyneiden työehtoso-
pimuksen oikeaan soveltamiseen tai tulkintaan liittyvien erimie-
lisyyksien ratkaisemisessa.

43 LUOTTAMUSMIEHET

43.1 Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus

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

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

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

43.2 Luottamusmiehen asema

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

43.3 Luottamusmieskelpoisuus ja luottamusmiehen valitseminen

43.3.1 Luottamusmies ammattiosaston edustajana

Luottamusmiehellä tarkoitetaan ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan Teollisuusliitto ry:n rekisteröityä ammattiosastoa.

43.3.2 Luottamusmiehen kelpoisuus

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

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

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

43.3.3 Luottamusmiehen valitseminen

Ammattiosasto valitsee pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja luottamusmiehen.

Mikäli luottamusmiehen toimialueella on vähintään 75 työntekijää, ammattiosasto valitsee hänelle myös varamiehen.

A. Toimialueista ja lukumääristä sopiminen

Luottamusmiesten toimialueista ja lukumääristä sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä liittojen sopimien seuraavien ohjeiden mukaisesti:

- Luottamusmiehellä tarkoitetaan henkilöä, joka valitaan tuotannon organisoinnin mukaisesti muodostuvan toiminnallisen yksikön luottamusmieheksi. Alue, jolle luottamusmies valitaan, määräytyy yrityksen tuotannollisiin tai toiminnallisiin näkökohtiin perustuvien luonnollisten rajojen mukaisesti.
- Luottamusmiesten toimialueiden tulee olla sellaisia, että neuvottelujärjestelmän mukainen asioiden käsittely on mahdollista järjestää tehokkaasti ja toimivasti.
- Ellei valittavien luottamusmiesten toimialueista tai lukumäärästä päästä sopimukseen, asia voidaan alistaa liittojen ratkaistavaksi.

B. Sopiminen luottamusmiehen asettamisesta tiettyä tehtävää varten

Asioiden laadun ja/tai laajuuden sitä vaatiessa voidaan valita myös luottamusmies, joka asetetaan tiettyä, pääluottamusmiehen ja työnantajan välillä paikallisesti sovittua tehtävää varten. Tällaisen luottamusmiehen toimenkuvasta tulee sopia kirjallisesti mahdollisimman täsmällisesti. Toimenkuvauksen tulee olla yhteensopiva muiden luottamusmiesten toimivaltuuksien kanssa.

C. Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen

Paikallisesti voidaan sopia työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

Paikallisesti voidaan sopia työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä myös siitä, että työsuojeluasiamiehen tehtäviä hoitaa luottamusmies tai päinvastoin.

D. Luottamusmiehen valitseminen ja asema yritysjärjestelyjen yhteydessä

Jos yritys on yhtiöitetty eli yritys on jaettu useampiin, henkilöstöasiatkin itsenäisesti hoitaviin yrityksiin, valitaan kuhunkin näin muodostettuun yritykseen oma pääluottamusmies.

Jos päinvastoin itsenäisenä yrityksenä toimineiden yksikköjen toiminnot on yhdistetty yhdeksi yritykseksi, valitaan vastaavasti näin muodostettuun yksikköön yksi pääluottamusmies.

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

E. Luottamusmiehen vaali työpaikalla

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

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

F. Valituista luottamusmiehistä ilmoittaminen ja luottamusmiesaseman syntyminen

Valituista luottamusmiehistä on ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Pääluottamusmiehelle valitusta varamiestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena. Sama koskee luottamusmiehen varamiestä.

Luottamusmiesaseman syntyminen edellyttää, että luottamusmiesten määrästä, toimialueista ja tiettyä tehtävää varten asettamisesta on tämän alakohdan mukaisesti sovittu työnantajan kanssa ja että ammattiosasto on ilmoittanut valituista luottamusmiehistä työnantajalle kirjallisesti.

G. Työnantajan neuvottelijat ja paikallinen neuvottelujärjestys

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

43.3.4 Luottamusmiehen tehtävät

A. Perustehtävät

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

- osallistumalla tarvittaessa työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien selvittämiseen
- valvomalla, että työntekijät noudattavat työehtosopimusta ja paikallisia sopimuksia
- vastaamalla ammattiosaston edustajana työrauhan ylläpitämisestä ja edistämisestä työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla
- toimimalla yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

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

B. Työpaikalla sovittavat tehtävät

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

43.4 Luottamusmiehen toimintaedellytykset

43.4.1 Luottamusmiehelle annettavat tiedot

A. Epäselvyydet ja erimielisyydet

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

B. Varoitus

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

C. Kehittämisen- ja muut tehtävät

Luottamusmiehelle, joka osallistuu kehittämis- ja muihin vastaaviin tehtäviin, annetaan asianmukaiset tiedot hankkeen tavoitteista, toteuttamistoimenpiteiden läpiviennistä ja yritystoiminnan ehdoista.

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

D. Keskustelu neuvottelujärjestelmän tavoitteista ja toimivuudesta

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

43.4.2 Pääluottamusmiehelle annettavat tiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot.

A. Henkilötiedot

1. Työntekijän suku- ja etunimet
2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomautustapauksissa kaikista työntekijöistä
3. Organisatorinen osasto
4. Palkkaryhmä tai työnvaativuusryhmä

Edellä kohdissa 1, 3 ja 4 mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa. Uusista työntekijöistä annetaan edellä 1-4 mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Kaikista työntekijöistä annetaan palvelukseen tuloaikatieto irtisanomis- ja lomautustapauksissa.

B. Tilastotiedot palkoista ja työtunneista sekä tiedot palkkarakenteesta

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

1. Keskimääräisen tuntiansion ilman erillisiä vuorotyö- ja olosuhdelisiä sekä sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia
 - a) aikapalkkatyössä,
 - b) urakkatyössä,
 - c) osaurakka- ja palkkiotyössä sekä
 - d) palkkaustavasta riippumatta.
2. Keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia.
3. Keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ja sunnuntaityökorotuksineen, mutta ilman ylityökorotuksia.

4. Keskimääräisen kokonaistuntiansion, joka sisältää kaikki tehdyltä työajalta maksetut palkat, myös ylityökorotukset.
5. Tiedot tehdyistä työtunneista, työajan prosentuaalisesta jakautumisesta palkkaustavoittain (aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiotyö) ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

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

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

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

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

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

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

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

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

C. Työvoimatiedot

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

D. Hinnoitteluperusteet

Päáluottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työn hinnoittelujärjestelmiin.

E. Hätä- ja ylityöluettelo

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

F. Aliurakoitsijoista ilmoittaminen

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

Päáluottamusmiehelle annetaan pyydettyessä myös edellä tarkoitettujen aliurakoitsijoiden pääluottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua koskevat yhteystiedot, jos ne ovat yrityksen käytettävissä.

G. Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmiehen on pidettävä tehtävien hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

43.4.3 Vapautus työstä

Luottamusmiehelle järjestetään säännöllistä tai tehtävien hoidon vaatima määrä tilapäisesti annettavaa vapautusta työstä.

Luottamusmiestehtävien hoitamista varten annettavan säännöllisesti toistuvan vapaan määrästä ja jakautumisesta pääluottamusmiehen ja luottamusmiesten kesken voidaan sopia paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä. Jos luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävät ensisijaisesti sinä aikana.

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

A. Pääluottamusmiehen säännöllinen vapautus työstä

Työpaikan työntekijöiden sekä kaivosalueella työskennelleiden urakoitsijoiden työntekijöiden lukumäärä kohdan C mukaisesti.	Säännöllisen vapautuksen määrä tunteina/4 viikkoa
10 - 19	5
20 - 49	17
50 - 99	36
100 - 149	60
150 - 199	84
200 - 249	100
250 - 399	148
400 -	kokonaan vapautettu

Yllä oleva pääluottamusmiehen työstä vapauttamisen määrää osoittava taulukko perustuu normaalipituiseen viikkotyöaikaan.

B. Luottamusmiehen säännöllinen vapautus työstä

Mikäli luottamusmiehen toimialueella työskentelee säännönmuokaisesti vähintään 75 työntekijää, järjestetään hänelle vapautusta työstä. Vapautuksen määrä on sataa työntekijää kohti kahdeksan tuntia neljän viikon jaksossa.

työntekijämäärä x 8 t = vapautus tunteina/4 viikon jakso
100

C. Vapautuksen pituuden vahvistaminen

Luottamusmiehelle myönnettävän työstä vapautuksen pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijöiden lukumäärä sekä toteamisvuoden aikana kaivosalueella työskennelleiden urakoitsijoiden työntekijöiden keskimääräisestä lukumäärästä 15 %. Toteaminen tehdään välittömästi ennen luottamusmiesvaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Näin todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

D. Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen

Jos luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksen pituudesta sovittaessa.

43.4.4 Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus

A. Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä. Ansiolla tarkoitetaan luottamusmiehen keskituntiansiota ilman yli- ja sunnuntaityökorvauksia.

B. Työstä kokonaan vapautetun pääluottamusmiehen palkka

Työstä kokonaan vapautetun pääluottamusmiehen palkka määräytyy työpaikan työntekijöille maksettavien 20 korkeimman aika- tai suorituspalkan keskiarvon perusteella. Kahtakymmentä korkeinta palkkaa määriteltäessä ei kuitenkaan oteta huomioon työpaikan yleisen ansiotason olennaisesti ylittäviä palkkoja. Pääluottamusmiehen palkan tarkistaminen tehdään alakohdassa 43.4.3 mainittuina ajankohtina, jolloin hänelle myönnettävän vapautuksen pituus vahvistetaan.

C. Työajan ulkopuoliset tehtävät

Jos pääluottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan tästä ajasta ylityökorvaus siltä osin kuin siitä työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sovitaan.

D. Kuukausikorvaus

Pääluottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain seuraavasti:

Työpaikan työntekijöi- den luku- määrä	Korvaus TES:n voimaan tullessa euroa/kk	Korvaus 1.4.2025 alkaen euroa/kk	Korvaus 1.3.2026 alkaen euroa/kk	Korvaus 1.3.2027 alkaen euroa/kk
10 - 19	86	88	91	93
20 - 49	94	96	99	101
50 - 99	101	104	107	110
100 - 149	120	123	127	130
150 - 199	146	150	154	158
200 - 249	170	174	179	183
250 - 399	200	205	211	216
400-	238	244	251	257

Työnantaja ja pääluottamusmies voivat sopia toisin pääluottamusmiehelle maksettavasta kuukausikorvauksesta.

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

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

E. Luottamusmies- ja työsuojelutehtävien yhdistäminen

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon hänelle maksettavan kuukausikorvauksen määrästä sovittaessa.

43.4.5 Luottamusmiehen koulutus

Koulutukseen osallistumisesta on sovittu luvussa 47.

43.4.6 Tarvikkeiden säilyttäminen, toimitila, toimistovälineiden ja kulkuneuvon käyttö

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle tarkoituksenmukaisen paikan luottamustehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Mikäli pääluottamusmiehellä on säännöllistä vapautusta työstä vähintään 56 tuntia 4 viikon jaksoa kohti, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

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

Kaivoksen olosuhteet huomioon ottaen tulee työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä keskustella pääluottamusmiehen liikkumistarpeesta luottamusmiestehtävien hoitamista varten. Mikäli paikallisen keskustelun perusteella todetaan, että liikkumistarve myös työturvallisuus huomioon ottaen edellyttää kulkuneuvoa, tarkoituksenmukaisesta kulkuneuvon käytöstä ja käyttöä koskevista menettelytavoista sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

43.4.7 Työntekijöiden töihin perehdytys

Uuden työntekijän perehdyttämiseen sisällytetään myös työpaikan pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun esittely. Jos työpaikalla on käytössä erillinen perehdytysohjelma, annetaan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuus esitellä työpaikan yhteistoimintajärjestelmiä ja muita heille kuuluvia tehtäviä vastuidensa mukaisesti.

43.5 Luottamusmiestehtävän hoitamisen vaikutukset työsuhteeseen, työtehtäviin ja palkkaan

A. Työsuhde

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

B. Ammatillinen kehittyminen

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

C. Ansio- ja siirtosuoja

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

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

D. Pääluottamusmiehen ansiokehitys

Osittain työstä vapautetun pääluottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata hänen toimialueensa muiden, vaativuudeltaan vastaavissa töissä työskentelevien työntekijöiden ansionkehitystä. Ansiokehitys tarkistetaan vuosittain.

E. Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Pääluottamusmiestehtävän päätyttyä työntekijän palkka määräytyy sen työn mukaan, jota hän tekee.

43.6 Luottamusmiehen työsuhdeturva

Luottamusmiestehtävän takia luottamusmiestä ei saa erottaa työstä.

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

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

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

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

Työpaikoilla, joilla työskentelee vähintään 30 työntekijää, pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole luottamusmiehen asemaa, on mahdollista vain, jos hänen tekemänsä työn teettäminen työpaikalla kokonaan päättyy tai tilapäisesti keskeytyy. Työnantajan velvollisuus järjestää hänelle muuta työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön määräytyy työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä

tarkoitetulla tavalla tai tilapäisen lomauttamisen osalta 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa säännellyllä tavalla. Muun työn ja koulutuksen järjestämisessä otetaan huomioon myös kohdan 35.2 mukaisen työvoiman vähentämisjärjestyksen periaatteet.

43.6.2 Työsopimuksen irtisanominen luottamusmiehen henkilöstä johtuvasta syystä

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

43.6.3 Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena käsitteleminen

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

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

43.6.4 Luottamusmiehen asemaan liittyvät ongelmatilanteet

Kun liittojen tietoon tulee luottamusmiehen tai hänen varamiehensä ja työnantajan välinen ongelmatilanne, ja on olemassa uhka että tämä johtaa luottamusmiehen työsuhteen päättämiseen, liitot ryhtyvät viipymättä selvittämään tilannetta. Tavoitteena on estää henkilöstön edustajan työsuhteturvaa koskevien työehtosopimusmääräysten rikkominen sekä työrauhavelvoitteen rikko-

minen. Liittojen pyrkimyksenä on lisäksi yhteisellä kannanotolla auttaa palauttamaan edellytykset luottamusmiehen työsuhteen perustana olevalle luottamukselle.

Tässä alakohdassa sovittua menettelyä noudatetaan myös työsuojeluvaltuutettuun ja -varavaltuutettuihin.

43.6.5 Pääluottamusmiehen ehdokas- ja jälkisuoja

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiesehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa pääluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta ammattiosaston todettua vaalituloksen.

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

43.6.6 Erimielisyysneuvottelut työsopimuksen päättämisestä

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

43.6.7 Korvaukset

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

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

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

Kansainväliseen konserniyhteistyöhön valitun henkilöstön edustajan ja varaedustajan sekä yhteistoimintalain mukaisesti valitun henkilöstöryhmän yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojasta säädetään työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä.

44 PAIKALLINEN SOPIMINEN

44.1 Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen

Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen ilmenee kustakin työehtosopimusmääräyksestä (ks. myös työehtosopimuksen liite, s. 185).

44.2 Paikallisen sopimisen osapuolet

Paikallisen sopimisen osapuolina ovat, ellei asianomaisesta työehtosopimusmääräyksestä johdu muuta:

- työntekijä ja esimies,
- luottamusmies ja työnantaja,
- pääluottamusmies ja työnantaja,
- paikallisen sopimisen työryhmä.

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

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

Jos asianomainen työehtosopimusmääräys edellyttää sopimista pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kanssa ja jos näitä ei työpaikalle ole valittu, voi sopimuksen tehdä myös kohdassa 44.5 mainittu paikallisen sopimisen työryhmä.

44.3 Paikallisen sopimuksen sitovuus

Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo työpaikan työntekijöitä, joihin sovelletaan tätä työehtosopimusta.

44.4 Paikallisen sopimuksen muoto ja kesto aika

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää tai, jos sopimuksen tarkoittaman järjestelyn on tarkoitus koskea luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti tai, jos yksilötasoisilla sopimuksilla olisi olennaisia vaikutuksia muiden työntekijöiden työskentelyyn.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

44.5. Paikallisen sopimisen valmiudet ja sopimusten seuranta

Paikallinen sopiminen edellyttää molemmilta osapuolilta tietoja ja taitoja, jotka liittyvät muun muassa työehtosopimuksen tuntemiseen, neuvotteluosaamiseen, yritystalouteen sekä tuotanto- ja palvelutoiminnan kehittämiseen. Tärkeitä on tunnistaa paikallisen sopimisen laatua parantavat kehittämiskohteet ja toimia tavoitteellisesti niiden korjaamiseksi.

Työpaikan paikallisten sopimusten laatimista, kehittämistä ja seurantaan varten työpaikalla on työpaikan olosuhteisiin perehtynyt paikallisen sopimisen työryhmä. Työntekijöillä on oikeus valita työryhmään kaksi edustajaa, joista toinen on pääluottamusmies, jos sellainen on valittu. Työryhmän kokoonpano toimii pariteettiperiaatteella. Ryhmän toimikausi on kaksi vuotta kerrallaan luottamusmieskausien mukaisesti. Ryhmän jäsenillä on oikeus osallistua liittojen yhteisesti sopimaan paikallisen sopimisen koulutukseen.

Työpaikan paikallisten sopimusten laatimista, kehittämistä ja seurantaan varten työpaikalla on työpaikan olosuhteisiin perehtynyt paikallisen sopimisen työryhmä. Työryhmässä on vähintään kaksi työnantajan ja kaksi työntekijöiden edustajaa, joista toinen on pääluottamusmies. Jos työpaikalla ei ole valittu pääluottamusmiestä, työntekijät valitsevat keskuudestaan ryhmään kaksi jäsentä. Ryhmän toimikausi on kaksi vuotta kerrallaan luottamusmieskausien mukaisesti. Ryhmän jäsenillä on oikeus osallistua liittojen yhteisesti sopimaan paikallisen sopimisen koulutukseen.

Neuvoteltavien asioiden luonteesta ja työpaikan koosta voi johtua, että paikalliseen sopimiseen osallistuu pääneuvottelijoiden ohella myös muita työpaikan henkilöitä asiantuntijoina. Ennen neuvottelujen aloittamista tulee sopia siitä, että osapuolten neu-

vottelukokoonpanot ovat kooltaan tasasuhtaiset.

Paikalliset sopimukset ovat keskeinen osa työehtojen määräytymisjärjestelmää, joten on huolehdittava siitä, että sopimukset ovat työpaikalla asianmukaisesti nähtävillä. Paikallisten sopimusten toimivuus edellyttää niiden vuosittaista seurantaa ja tarpeen mukaista päivittämistä.

44.6 Paikallisen sopimuksen jälkivaikutus

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

44.7 Yhteistoiminta suomalaisessa yritysryhmässä

Työpaikkatasoisen paikallisen sopimisen edistämiseksi liitot suosittelevat, että niissä Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsenyrityksissä, joihin sovelletaan yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia (335/2007), tulevat konserniyhteistyön – tiedottaminen ja kuuleminen – piiriin myös yritysryhmän yhteiset henkilöstö- ja palkapolitiikan periaatteet.

44.8 Yhteistoimintalain mukaisen vuoropuhelun toteuttaminen yritysryhmissä

Paikallisesti voidaan sopia, että yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvun mukainen jatkuva vuoropuhelu toteutetaan yhteisesti samaan yritysryhmään kuuluvien yritysten osalta.

45 ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN

45.1 Neuvotteluvollisuus ja painostuskielto

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

Neuvotteluvollisuuden piiriin kuuluvan asian johdosta ei saa ryhtyä työnseisaukseen eikä muuhunkaan toimenpiteeseen toisen osapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun häiritsemiseksi.

45.2 Paikallinen neuvottelujärjestys

Erimielisyysasioissa paikalliset neuvottelut käydään järjestyksessä, joka määräytyy joko käsiteltävän asian laajuuden tai sen aiempien ratkaisuyritysten perusteella seuraavasti:

1. Työntekijän työehtoja koskevasta asiasta neuvottelevat ensin työntekijä ja hänen esimiehensä.
2. Ellei työntekijä ole saanut asiaa selvitettyksi esimiehensä kanssa, hän voi saattaa asian neuvoteltavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä.
3. Ellei luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisessä neuvottelussa päästä sovintoon, voidaan asia siirtää neuvoteltavaksi pääluottamusmiehen ja työnantajan edustajan kanssa.

Jos asia koskee luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti, voidaan neuvottelut aloittaa suoraan luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä.

Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä. Välitöntä ja nopeaa ratkaisua vaativan erimielisyyden selvittely on aloitettava heti, kun se on ilmaantunut. Neuvottelut on käytävä viivyttelemättä.

45.3 Liittojen myötävaikutus

Liitot antavat pyydetessä paikallisille osapuolille neuvottelujen kaikissa vaiheissa ohjausta ja neuvontaa edistääkseen erimielisyyden ratkaisemista työpaikalla.

Paikalliset osapuolet voivat pyytää yhdessä liitoilta sovintoesityksen tai sitovan ratkaisun antamista riitakysymykseen. Jos liitot antavat sitovan ratkaisun, se on lopullinen.

45.4 Erimielisyysmuistio ja työtuomioistuin

Ellei erimielisyydestä päästä paikallisten osapuolten kesken sovintoon tai riidassa ei ole heidän pyynnöstään tehty liittojen välillä sitovaa ratkaisua, voidaan asia jommankumman paikallisen osapuolen vaatimuksesta alistaa liittojen välisissä neuvotteluissa ratkaistavaksi.

Erimieliseksi jäädystä asiasta laaditaan yhteinen muistio, jossa on määritelty erimielisyyden kohteena oleva asia sekä selostettu osapuolten perustellut kannat. Pääluottamusmies ja työnantajan edustaja allekirjoittavat muistion.

Jos paikallisen neuvottelujärjestyksen noudattaminen on erimielisyysasiassa olennaisesti laiminlyöty, liitot voivat palauttaa asian työpaikalle neuvoteltavaksi.

Liittojen erimielisyysasiassa saavuttama yksimielinen kanta sitoo paikallisia osapuolia.

Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet, joista on neuvottelujärjestyksen mukaisesti neuvoteltu liittojen kesken pääsemättä yksimielisyyteen, voidaan alistaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

IX ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ JA MUITA ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan joko alihankintaa tai työvoiman vuokrausta.

Työntekijöiden kokoontuminen työpaikalla on sallittua noudattaen sovittuja menettelytapoja.

Koulutusta koskevat määräykset käsittelevät yhteistyötä ammatillista koulutusta, yhteistä koulutusta ja ay-koulutusta koskevissa järjestelyissä.

46 ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

46.1 Alihankinta

Alihankintaa koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija sitoutuu noudattamaan alansa normaali- tai yleissitovaa työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

Jos yrityksen työvoimaa joudutaan vähentämään alihankinnan vuoksi, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan työntekijät yrityksen muihin tehtäviin.

46.2 Vuokratyövoima

Vuokrattujen työntekijöiden vähimmäisehdot

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat työehtosopimukseen perustuvat vähimmäistyöehdot määräytyvät työsuopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin mukaisesti. Työsuhteissa sovelletaan tällöin vähintään malmikaivosalan työehtosopimuksen määräyksiä, ellei vuokrayritys ole sidottu normaali- tai yleissitovaan työehtosopimukseen.

Vuokratun työntekijän työsuhteen ehdot hänen siirtyessään käyttäjäyrityksen palvelukseen

Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan välittömästi tai lyhytaikaisen keskeytyksen jälkeen käyttäjäyrityksen palvelukseen, katsotaan työsuhteen kestosta riippuvien työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta työsuhteen jatkuneen yhdenjaksoisena siitä alkaen, kun vuokratyöntekijä on aloittanut työskentelynsä käyttäjäyrityksessä. Lyhytaikaisena keskeytyksenä voidaan pitää enintään seitsemän kalenteripäivän mittaista keskeytystä.

Työnantajavelvoitteiden täyttämiseen liittyvä yritysten yhteistyö

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

Velvoite kohdella vuokratyöntekijöitä tasapuolisesti jakautuu sekä työnantajana toimivan vuokratyösuhteen että käyttäjäyrityksen kesken sen mukaisesti, miten yritykset käyttävät vuokratyöntekijää koskevissa asioissa päätösvaltaa.

Oman työvoiman käytön vähentäminen ja vuokratyö

Työnantaja ei saa lomauttaa tai irtisanoa omia työntekijöitään vuokratyövoiman käytön vuoksi. Työn vähentyessä on ensin luovuttava vuokratyöntekijöiden käytöstä ja vasta sen jälkeen lomautetaan tai irtisanotaan työnantajan omassa palveluksessa

olevia vastaavaa työtä tekeviä työntekijöitä. Työnantajan on keskeytettävä tai peruttava omien työntekijöidensä lomautukset ennen vuokratyövoiman käyttöä, jos lomautettujen työntekijöiden ammattitaitoa vastaavaa työtä on tarjolla. Vuokratyöntekijöitä voidaan kuitenkin edelleen tarvita erityistä ammattitaitoa edellyttäviin tehtäviin tai tehtäviin, joissa työnantajan oma henkilöstö ei vakiintuneesti työskentele.

Käyttäjyryitys ei saa irtisanoa omia työntekijöitään taloudellisin, tuotannollisin tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä siinä tarkoituksessa, että heidän työpanoksensa myöhemmin korvataan vuokratyövoimalla. Jos työsuhteiden päättymisestä on kulunut vähemmän kuin 6 kuukautta, vuokratyövoiman käyttö on oikeutettua vain työnantajan toimintaedellytyksissä tänä aikana tapahtuneiden ennakoimattomien muutosten vuoksi. Työnantajan tulee selvittää pääluottamusmiehelle edellä tarkoitettua toimintaedellytyksien muutokset.

Käyttäjyryityksen pääluottamusmies vuokratyöntekijän edustajana

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

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

Päáluottamusmies suorittaa vuokratyöntekijöiden toimeksiannot normaalin säännöllisen työstä vapautuksen taikka tehtävän hoidon vaatiman tilapäisesti annettavan työstä vapautuksen aikana.

Paikallinen sopiminen vuokratyövoiman käytöstä

Vuokratyövoiman käytön periaatteista voidaan sopia paikallisesti toisin. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

Vuokratyöopas

Tarkempaa ohjeistusta vuokratyövoiman käytöstä on liittojen yhteisessä vuokratyöoppaassa.

46.3 Ulkopuolisesta työvoimasta tiedottaminen

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

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

46.4 Tilaajan vastuu ja selvitysten hankkiminen

Ulkopuolista työvoimaa käytettäessä voi syntyä perusteltu epäily, että tilaajan sopimuspuoli ei hoida lakisääteisiä tai työehtosopimukseen perustuvia velvoitteitaan.

Tilaajan tulee yhdessä pääluottamusmiehen kanssa arvioida asiantilaa ja sen ratkaisemiseksi tarpeellisten tietojen hankkimista sekä sen perusteella ryhtyä toimenpiteisiin selvitysten hankkimiseksi. Tilaajan pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hankittuihin selvityksiin.

Alihankinta- ja vuokratyösopimuksiin voidaan ottaa ehto, jonka mukaan tilaajalla on sopimussuhteen aikana oikeus velvoittaa

sopimuspuolensa luotettavan selvityksen antamiseen edellä tarkoitettujen tietojen osalta. Selvitys ei saa sisältää yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja.

Liitot ovat sitoutuneet edistämään harmaan talouden torjuntaa erityisesti tukemalla viranomaisvalvontaa, jolla toteutetaan lähettyistä työntekijöistä annetun lain ja tilaajavastuulain tavoitteita toisaalta lähetettyjen työntekijöiden tasavertaisesta asemasta suomalaisten työntekijöiden kanssa sekä myös yritysten välistä tasavertaista kilpailua ja työehtojen noudattamista.

46.5 Kokoontuminen työpaikalla

Teollisuusliitto ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä työajan ulkopuolella. Kokousten järjestämisessä noudatetaan seuraavaa menettelyä:

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
- b) Työnantaja osoittaa hallinnassaan olevan, tarkoitukseen soveltuvan kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä. Ellei sellaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi.
- c) Pidettävän kokouksen järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä.
- d) Kokouksen järjestäjät voivat kutsua kokoukseen Teollisuusliitto ry:n ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia. Kokoukseen osallistuvan edustajan

nimi ja asema kyseisen yhdistyksen organisaatiossa tulee ilmoittaa hyvissä ajoin ennen kokousta työnantajalle.

46.6 Tiedotustoiminta

Teollisuusliitto ry:n ammattiosasto, työhuonekunta tai vastaava voi:

- a) työajan ulkopuolella, työnantajan kanssa sovittavassa muussa kuin tuotannollisessa tilassa, jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja, joissa tulee olla merkittynä liikkeellepanijan nimi.
- b) julkaista tiedot työpaikan henkilöstölle tarkoitettussa tiedotuslehdessä tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla, jolla voidaan tiedottaa myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista. Tiedotusaineisto ei kuitenkaan saa sisältää yleispolitiikkaa. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

46.7 Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen

Jos työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja pidättää palkasta Teollisuusliitto ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin liittojen välillä 22.2.2025 allekirjoitetussa jäsenmaksujen perinnän menettelytapoja koskevassa pöytäkirjassa on sovittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

47 KOULUTUS

47.1 Ammatillinen koulutus

Jos työnantaja antaa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettää työntekijän hänen ammattiinsa liittyvään koulutustilaisuuteen, korvataan työntekijän säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaisesti sekä kurssi- että matka-ajalta. Kuukausipalkkainen työntekijä saa koulutuksen ja sen edellyttämän matkan ajalta palkkansa vähentämättömänä.

Jos koulutus järjestetään säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan koulutuksen ajalta henkilökohtaisen aikapalkan suuruinen korvaus.

Lisäksi työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen alakohdan 22.4.1 mukaiset korvaukset matkakustannuksista.

Työnantaja maksaa myös kurssimaksut, opetusmateriaalin ja internaattikurssien täysihoitomaksun ja muiden kuin internaattikurssien osalta työehtosopimuksen alakohtien 22.4.2 ja 22.4.4 mukaan määräytyvän päivärahan tai ateriakorvauksen.

Ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista on todettava, että kyse on tämän sopimuskohdan mukaisesta työntekijälle vapaaehtoisesta koulutuksesta. Vapaaehtoisen tai työntekijää velvoittavan koulutuksen eroista on liittojen välillä laadittu tulkintaohje, joka löytyy liittojen kotisivuilta.

47.2 Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa ja paikallista sopimista edistävän koulutuksen järjestävät liitot tai työnantaja- ja työntekijäosapuolet yhteisesti.

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

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa työpaikan yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

Koulutukseen osallistuvalla korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys kuten kohdassa 47.1 on määrätty.

47.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Työntekijä voi työsuhteen katkeamatta osallistua Teollisuusliitto ry:n tai SAK:n järjestämälle enintään kuukauden kestäväälle kurssille. Lisäksi työntekijä voi osallistua työsuhteen katkeamatta Teollisuusliitto ry:n kolmen kuukauden muutoksen eväät-kurssille.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Enintään viikon kestävästä kurssista on ilmoitettava vähintään kolme viikkoa ja tätä pidemmästä kurssista vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Jos työnantaja perustellusti katsoo, että vapaan myöntäminen työntekijän ilmoittamana aikana tuottaisi tuntuva haittaa yrityksen tuotannolle tai toiminnalle, on hänen ilmoitettava kielteisestä

päätöksestään ja sen perusteluista työntekijälle ja pääluottamusmiehelle kymmenen päivää ennen kurssin alkua. Tämän jälkeen tulee yhteisesti selvittää muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ennen koulutustilaisuuteen osallistumista on käytännön järjestelyistä sovittava työnantajan kanssa. Lisäksi todetaan nimenomaisesti etukäteen, onko koulutilaisuus sellainen, josta työnantaja maksaa työntekijälle korvauksia ja mitä nämä korvaukset ovat.

47.3.1 Korvaukset

Liittojen koulutustyöryhmän vuosittain hyväksymiltä kursseilta korvataan ansionmenetys seuraavasti:

- enintään kuukauden ajalta pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle,
- enintään kahden viikon ajalta varapääluottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle, yhteistoimintalain mukaiselle henkilöstöryhmän edustajalle, työsuojeluasiamiehelle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluvaltuutetun varamiehelle, sekä
- enintään kuukauden ajalta ammattiosaston puheenjohtajalle, jos hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 teknologia-alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa vähintään 50 jäsentä.

Ansionmenetys korvataan keskituntiansion mukaisesti. Kuukausipalkkainen työntekijä saa palkkansa kurssipäiviltä vähentämättömänä.

Ehtona ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi, että

- koulutus on kunkin kurssille osallistuvan kannalta hänen tehtävänsä edellyttämää ja että

- sama henkilö osallistuu vain kerran samaan tai sisällöltään vastaavaan koulutustilaisuuteen.

Lisäksi työnantaja maksaa kurssin järjestäjälle liittojen sopiman ateriakorvauksen päiviltä, joilta työntekijälle maksetaan ansionmenetyksen korvausta.

Osallistuminen tämän sopimuksen mukaiseen, enintään kuukauden kestävään ay-koulutukseen ei vähennä vuosiloma-, eläke- tai muita etuuksia.

47.4 Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja koulutusopimukseen perustuva koulutus

47.4.1 Koulutusopimukseen perustuva koulutus

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain tarkoittamassa koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija hankkii osaamista työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Opiskelijan kanssa ei laadita työsopimusta.

Työelämässä oppiminen suunnitellaan yhdessä opiskelijan, työnantajan edustajan ja koulutuksen järjestäjän edustajan kanssa osana opiskelijan henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa. Koulutusopimus tehdään kullekin opiskelijalle erikseen koulutuksen järjestäjän ja koulutusopimustyöpaikan edustajan välillä.

47.4.2 Työpaikkaohjaaja

Työpaikalta nimetään koulutusopimuksella opiskelevalle vastuullinen työpaikkaohjaaja, joka tukee, ohjaa ja koordinoi opiskelijan työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Koulutusopimuksessa tulee sopia työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen varmistamiseksi tarpeellisesta koulutuksesta. Koulutuksen järjestäjän yleisvas-

tuulla on työpaikkaohjaajan perehdytyksen asianmukainen organisointi.

Työpaikkaohjaajalle on varattava riittävä aika tehtävänsä suorittamiseen mukaan lukien välttämätön suunnittelu- ja koulutus-aika. Jos työpaikkaohjaajan varsinainen työ ohjaustehtävän tai siihen liittyvän edellä mainitun valmistautumisajan vuoksi keskeytyy, maksetaan työpaikkaohjaajalle tältä ajalta hänen keskituntiansionsa mukainen palkka, ellei ohjausta ole otettu huomioon muutoin hänen palkkauksessaan.

47.4.3 Yhteistoiminta

Paikallisesti tulee yhteisesti todeta yrityksessä käytössä olevat tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvät työharjoittelu- ja koulutussopimukseen perustuvat koulutuskäytännöt ja se,

- ettei niillä ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin ja
- ettei kenenkään työsopimusta irtisanota tai työntekijöitä lomauteta tämän sopimuksen tarkoittamien henkilöiden vuoksi.

Edellä mainitut seikat tulee todeta joko ennen tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvän työharjoittelun tai koulutussopimukseen perustuvan koulutuksen järjestämistä taikka yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä.

47.4.4 Henkilöstön työsuhteturva

Sikäli kun yrityksessä on noudatettu edellä alakohdassa 47.4.2 todettua menettelytapaa, työsopimuslakiin tai tämän työehtosopimuksen lukuihin 35 ja 37 sisältyvät

Ulkopuolinen työvoima ja muita erinäisiä määräyksiä

- työvoiman vähentämistä
- lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai
- takaisinottoa

koskevat säännökset ja määräykset eivät aseta esteitä tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvien työharjoittelupaikkojen ja koulutusopimukseen perustuvien koulutusten tarjoamiselle.

Helsingissä 22. päivänä helmikuuta 2025

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY

Jarkko Ruohoniemi

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Turja Lehtonen

Ohjeita paikallisen sopimisen tueksi

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen voidaan jakaa kahteen ryhmään:

1. työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviin sopimuksiin
2. työsopimustasoiseen sopimiseen.

Molemmissa on kyse toisin sopimisesta eli poikkeamisesta työehtosopimuksen määräyksistä tai työehtosopimuksen täydentämisestä.

Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavat paikalliset sopimukset

Näihin paikallisiin sopimuksiin sovelletaan työehtosopimuksen kohdan 44.2 mukaista paikallisen sopimisen neuvottelujärjestystä. Luottamusmies ja pääluottamusmies ovat suoraan asemansa nojalla kelpoisia solmimaan sopimuksia, jotka sitovat kaikkia (pää) luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä, myös ammattiliittoihin järjestäytymättömiä. Yksittäistä työntekijää koskeva paikallinen sopimus voidaan tehdä työntekijän ja hänen esimiehensä välillä, ellei kyse ole työntekijöitä yleisemmin koskevasta tai muiden työntekijöiden työhön olennaisesti vaikuttavasta järjestelystä. Paikallisen sopimisen työryhmällä on työehtosopimukseen perustuva vastaava valtuutus sopia paikallisesti kuin pääluottamusmiehellä. Paikallisen sopimisen työryhmällä on työehtosopimukseen perustuva vastaava valtuutus sopia paikallisesti kuin pääluottamusmiehellä.

Nämä sopimukset saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä tarkoittaa, että paikallinen sopimus velvoittaa työnantajaa ja jokaista työntekijää samalla tavoin kuin valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykset.

Toistaiseksi voimassa oleva työehtosopimuksen osaksi katsottava paikallinen sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisa-

Paikallinen sopiminen

nomisajalla, ellei asianomaisesta työehtosopimuksen määräyksestä muuta ilmene tai muusta ole sovittu. Irtisanomiselle ei vaadita erityisiä perusteita.

	Työehtosopimuksen osa	Menettely- määräykset
Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja		
	palkkojen tarkistaminen, paikallinen palkkaratkaisu	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa

Työehtosopimus

8.1.1	karkearyhmittelyn tai muun työnvaativuuden määrittäytavan käyttöönotto	TES 44.2
8.1.2	työnvaativuusryhmien lukumäärä	TES 44.2
8.1.3	paikallisesti sovittava työkohtainen palkka (karkearyhmittely)	TES 44.2
8.1.4	muu paikallisesti sovittu työnvaativuuden määrittämistapa	TES 44.2
10.1	työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa olevan opiskelijapalkka	TES 44.2
11.2	käytettävät palkkaustavat, kohta 2	TES 44.2, kirjallisesti
11.4	paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa
13.1	tulospalkkiolisän käyttöönotto	TES 44.2, kirjallisesti
14.4	palvelusvuosisilän maksuajan kohta	työntekijöitä yleisesti koskeva maksutapa

16	muun palkanmääritysjakson käyttöönotto	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa
18	palkanmaksu tuntipalkkaisille kerran kuukaudessa	TES 44.2
19.2	työajan tasaamisen toteuttamistapa	TES 44.2
19.2	työajan tasaamisvapaan ajankohta	TES 44.2
19.3	työajan tasaamislisän maksuajankohta	TES 44.2
19.4.1	työtuntijärjestelmän muutoksesta ilmoittaminen	TES 44.2
19.7	säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen enimmäistyöajan pituus	TES 44.2
19.7	yli vuoden mittainen työajan tasoittumisjakso työaikapankkisopimuksessa	TES 44.2
19.7	työvuorokauden ja työviikon alkaminen	TES 44.2
19.7	päivittäinen lepoaika	TES 44.2
19.7	työtuntijärjestelmän muuttaminen	TES 44.2
19.7	työtuntijärjestelmän muutoksesta ilmoittaminen	TES 44.2
19.7	yötyön teettäminen	TES 44.2
19.7	liukuvan työajan rajat, enimmäiskertymät ja seurantajakson pituus	TES 44.2
19.8.1	työaikapankki; käsite ja tarkoitus	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa
19.8.2	työaikapankin käyttöönotto	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa

Paikallinen sopiminen

19.8.4	työaikapankkisaldot työsuhteen päättyessä	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa
19.8.4	työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa
20.3	työajan enimmäismäärän tarkastelujakso	TES 44.2
20.6	yhden ylityökäsitteen käyttöönotto ja ylityölisän suuruus	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa
20.8	sunnuntaityökorotuksen maksaminen tai sen suuruus	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa
21.1.2	vuosiloman järjestäminen 3-vuorotyössä	TES 44.2
21.4	vuosilomapalkan maksamisen jaksottaminen	työntekijöitä yleisesti koskeva maksutapa
21.5	lomarahan vaihto vapaaseen	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa (kehyssopimus)
21.5.1	lomarahan maksamisen ajankohta	kirjallisesti; työntekijöitä yleisesti koskeva maksutapa
22.9	työkomennuksiin liittyvien kustannusten korvaaminen ja niiden määrä	jos työpaikalla matkatyötä yleisemmin, kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
27.3 D	työsuojeluasiamiehen tehtävät	työsuojeluasiamiehen kanssa
28.1	työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö	työsuojeluvaltuutetun kanssa

28.2	työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksen määrä	työsuojeluvaltuutetun kanssa
31.1.3 D	työntekijän oma ilmoitus lyhytaikaisesta sairauspoissaolosta	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
37.5	lomauttaminen, sen perusteet ja lomautusilmoitusaika	TES 44.2
40	neuvotteluvetoituksen täyttyminen yhteistoimintaneuvotteluissa	TES 44.2
43.3.3 A	luottamusmiesten toimialueet ja lukumäärä	pääluottamusmiehen kanssa
43.3.3 B	luottamusmiehen asettaminen tiettyä tehtävää varten	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
43.3.3 C	(pää)luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien yhdistäminen	pääluottamusmiehen kanssa
43.3.4 B	luottamusmiehen työpaikalla sovittavat tehtävät	luottamusmiehen kanssa
43.4.3	säännöllisen vapautuksen jakautuminen pääluottamusmiehen ja luottamusmiesten kesken	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
43.4.3	pääluottamusmiehen säännöllisen vapautuksen määrä	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
43.4.4 D	pääluottamusmiehen kuukausikorvauksen määrä	pääluottamusmiehen kanssa
46.2	vuokratyövoiman käytön periaatteet	kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa
47.2	yhteiseen koulutukseen osallistuminen	yhteistoimintaelimessä, luottamusmiehen tai työntekijän kanssa

Työehtosopimuksen mukainen työ sopimustasoinen paikallinen sopiminen

Nämä sopimukset solmitaan työntekijän tai työntekijöiden sekä työnantajan välillä. Luottamusmies ja pääluottamusmies voivat näissä asioissa tehdä paikallisen sopimuksen pääsääntöisesti vain, jos ovat saaneet siihen kaikilta asianomaisilta työntekijöiltä erillisen valtuutuksen.

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

Työsopimustasoiset paikalliset sopimukset ovat usein luonteeltaan tilannekohtaisia tai määräaikaaisia. Toistaiseksi voimassaolevan sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei toisin sovita.

	Työsopimustasoinen ehto	Menettelymääräykset
Työehtosopimus		
10.1	opiskelijat ym., suorituspalkkatyön yksikköhinnat	
11.2	työkohtaisesti käytettävät palkkaustavat, kohta 3	luottamusmiehelle tiedoksi
11.2.1	henkilökohtaisen aikapalkan pysyvyys	
11.2.2	suorituspalkkatyön yksikköhinta	
14.4.3	palvelusvuosilisan vaihtaminen vapaaseen	kirjallisesti, pääluottamusmiehelle selvitys käytännöistä
19.2	työajan tasaamisvapaan siirtäminen seuraavalle vuodelle	pääluottamusmiehelle selvitys käytännöistä

19.6	samassa vuorossa työskenteleminen	
19.7	tasaamisvapaan määrä	kirjallisesti, selvitys pääluottamusmiehelle
20.10	viikkolepokorvaus; raha/vapaa	
20.10.2	viikkolevon korvaavan vapaan antaminen	
20.12	varallaolokorvaus	
22.4.1	oman auton käyttö matkatyössä	
22.7	ulkomaan työehdot	kirjallisesti
35.4	takaisinottovelvollisuus	kirjallisesti, työsopimuksen irtisanomistai päättymistilanteessa
36.1	oikeus työllistymisvaapaaseen	sovittavissa irtisanomisen jälkeen
37.7.	lomauttamisen keskeyttäminen	
37.9 C	korvauksen maksaminen irtisanomisajan palkan menetyksestä (200 päivän lomautus)	
43.4.4 C	pääluottamusmiehen työajan ulkopuolisten tehtävien korvaaminen	