



Avaintyönantajat AVAINTA ry:n
työehtosopimus
2014–2017



Avaintyönantajat AVAINTA ry työehtosopimus 2014–2017

Allekirjoituspöytäkirja		
LUKU 1	Yleinen osa	
LUKU 2	Palkkaus	
LUKU 3	Työaika	
LUKU 4	Vuosiloma	
LUKU 5	Työloma	
LUKU 6	Luottamusmiehet	
LUKU 7	Lomauttaminen ja työsuhteen päättymisen	
LUKU 8	Neuvottelumenettely	
LIITE 1	Palkkaryhmittely	
LIITE 2	Matkakustannusten korvaukset	
LIITE 3	Keskeytymätön kolmivuorotyö	
Laki yhteistoiminnasta yrityksissä		
Työaikalaki		
Työsopimuslaki		

1. painos

Painetun julkaisun ISBN 978-952-293-185-6

Verkkajulkaisun ISBN 978-952-293-186-3

© Avaintyöntajat AVAINTA ry

Otavan Kirjapaino Oy

Keuruu 2014



MYynti

Kuntatalon julkaisumyynti

Tilausnumero 3-0855

Avaintyöntajat AVAINTA ry

TOINEN LINJA 14

00530 HELSINKI

VAIHDE

(09) 7711

FAKSI

(09) 701 2239

Allekirjoituspöytäkirja	12
-------------------------------	----

LUKU 1. YLEINEN OSA

1 §	AVAINTES:n soveltamisala	16
1 mom.	Työehtosopimuksen soveltamisala	16
2 mom.	Liitteiden soveltamisala	16
2 §	Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevat rajoitukset	16
3 §	Paikallinen sopiminen	16
4 §	Työnantajan yleiset oikeudet	17
5 §	Työsuhte	17
1 mom.	Työsopimuksen muoto	17
2 mom.	Koeaika	17
3 mom.	Lääkärintodistuksen esittäminen ennen työsuhteen alkamista	17
4 mom.	Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen	17
6 §	Työntekijän tehtävät ja velvollisuudet	18
1 mom.	Siirto toiseen työhön	18
2 mom.	Lääkärintarkastukset työsuhteen kestäessä	18
7 §	Viittausmääräys	18
8 §	Työehtosopimuksen voimassaolo	18
9 §	Työrauha	19

LUKU 2. PALKKAUS

10 §	Palkkauksen osat	20
1 mom.	Varsinainen palkka	20
2 mom.	Varsinaiseen palkkaan kuulumattomat mahd. palkanosat	20
11 §	Palkkaryhmittely, työllistymistyö ja vähimmäispalkka	20
12 §	Päiväpalkka ja tuntipalkka	20
1 mom.	Päiväpalkka vajaalta kalenterikuukaudelta	20
2 mom.	Tuntipalkka	21
A	TYÖNTEKIJÄN PERUSPALKKA	
13 §	Peruspalkka	22
1 mom.	Palkkaryhmään sijoittaminen	22
2 mom.	Työntekijän peruspalkan määräytyminen	24
3 mom.	Rinnastuspalkkaryhmä ja palkkaryhmittelyn ulkopuoliset	27
4 mom.	Kokonaispalkka	28
5 mom.	Työntekijän peruspalkka yhdistelmätehtävässä	28
14 §	Pätevyyden puuttuminen	28
15 §	Osa-aikatyöntekijän palkka	29
16 §	Siirto muuhun työhön	29
1 mom.	Siirto korkeammin palkattuihin tehtäviin	29
2 mom.	Siirto alemmin palkattuihin tehtäviin	30
17 §	Työkyvyn alentumisen vaikutus palkkaukseen	30
1 mom.	Työtapaturma tai ammattitauti	30
2 mom.	Työkyvyn aleneminen	30
B	KOKEMUSLISÄ JA MUUT PALKKANLISÄT	
18 §	Kokemuslisät	31
1 mom.	Kokemuslisän kertyminen	31
2 mom.	Kokemuslisän maksaminen	31
3 mom.	Kokemuslisän hakeminen ja selvitys muun työnantajan palvelusta	31
4 mom.	Kokemuslisään oikeuttava palvelusaika	31

	3 mom.	Korvaus viikoittaisen vapaan menettämisestä	46
	4 mom.	Lepoajat keskeytymättömässä vuorotyössä	46
	5 mom.	Vuorokausilepo	46
31 §		Päivittäinen lepoaika.....	47
	1 mom.	Päivittäinen lepoaika (ruokatauko).....	47
	2 mom.	Poikkeusmääräys aterioinnista	47
	3 mom.	Päivittäinen lepotauko jaksotyössä eräissä laitoksissa	47
	4 mom.	Tauko (kahvitauko).....	48
	A3	TYÖAIKA-ASIAKIRJAT	
32 §		Työajan tasoittuminen työaikajaksossa.....	49
	1 mom.	Työajan tasoittuminen	49
	2 mom.	Työaikajakson muuttaminen.....	49
33 §		Työvuoroluettelo.....	49
	1 mom.	Työvuoroluettelon laatiminen.....	49
	2 mom.	Työvuoroluettelon tiedoksi antaminen	50
	A4	EPÄMUKAVAN TYÖAJAN KORVAUKSET	
34 §		Sunnuntaityö-, lauantaityo- ja aattokorvaus	52
	1 mom.	Sunnuntaityökorvaus	52
	2 mom.	Lauantaityökorvaus	52
	3 mom.	Aattokorvaus	53
35 §		Ilta- ja yötyön korvaaminen.....	53
	1 mom.	Iltaityökorvaus	53
	2 mom.	Yötyökorvaus	53
	3 mom.	Yötyön vapaa-aikakorvaus	53
36 §		Vuorotyö	54
	1 mom.	Vuorotyön määritelmä	54
	2 mom.	Vuorojen vaihtuminen.....	54
	3 mom.	Vuorotyölisä	54
	A5	HÄTÄTYÖ, HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ JA VARALLAOLO	
37 §		Hätätyö	55
38 §		Hälytysluonteinen työ	55
	1 mom.	Hälytysluonteisen työn määritelmä	55
	2 mom.	Hälytysraha ja matkakustannusten korvaus.....	55
39 §		Varallaolo	55
	1 mom.	Varallaolon määritelmä.....	55
	2 mom.	Varallaolokorvaus, asuntovarallaolo	56
	3 mom.	Varallaolokorvaus, vapaamuotoinen.....	56
	4 mom.	Varallaolokorvauksen edellytykset ja maksaminen	57
	5 mom.	Varallaolo, matkakustannusten korvaaminen	57
	A6	TYÖAIKAKORVAUSTEN SUORITTAMINEN	
40 §		Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset	58
	1 mom.	Yleiset suorittamisedellytykset	58
	2 mom.	Työaikakorvausten suorittaminen työaikalain ulkopuoliselle, johtavassa tai itsenäisessä asemassa olevalle.....	58
	3 mom.	Vapaa-aikakorvauksen siirtyminen	58
41 §		Raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja suorittaminen	59
	1 mom.	Tuntipalkan laskeminen täydessä työajassa.....	59
	2 mom.	Tuntipalkan laskeminen osa-aikatyöajassa	59
	3 mom.	Yli- ja sunnuntaityön tuntipalkan laskeminen vuorotyössä	59
42 §		Työaikakorvausten suorittaminen	60
	1 mom.	Työaikakorvausten suorittamisajankohta.....	60
	2 mom.	Vapaa-aikakorvauksena annettavasta vapaa-ajasta sopim.	60

	A7	SÄÄNNÖLLISESTÄ TYÖAJASTA SOPIMINEN	
43 §	Poikkeavat työaikajärjestelyt.....	61	
	1 mom.	Työaikajärjestelyistä sopiminen.....	61
	2 mom.	Työaikajärjestelysopimuksen päättymisen	61
	A8	SÄÄNNÖLLISET TYÖAJAT	
44 §	Työajan määräytyminen	62	
45 §	Työaikamuodot.....	62	
	1 mom.	Yleistyöaika, toimistotyöaika, jaksotyöaika, keskeytymätön kolmivuorotyö	62
	2 mom.	Liukuva työaika	62
46 §	Säännöllinen työaika	62	
	1 mom.	Säännöllinen täysi työaika	62
	2 mom.	Säännöllinen osa-aikatyöaika	63
	3 mom.	Säännöllinen työaika arkipyhäviikolla tai -jaksossa.....	63
47 §	Arkipyhät	63	
	1 mom.	Arkipyhämääritelmä.....	63
	2 mom.	Arkipyhälyhennys	63
	B	TYÖAIKAMUOTOJEN YKSITYISKOHTAISET MÄÄRÄYKSET	
	B1	YLEISTYÖAIKA	
48 §	Yleistyöajan soveltaminen	66	
49 §	Yleistyöaika, säännöllinen täysi työaika	66	
	Päiväkodin kasvatushenkilöstöä koskevat erityismääräykset.....	66	
50 §	Yleistyöaika, lisätyön määritelmä.....	67	
51 §	Yleistyöaika, lisätyön korvaaminen	67	
52 §	Yleistyöaika, ylityö	68	
	1 mom.	Yleistyöaika, ylityön määritelmä.....	68
	2 mom.	Yleistyöaika, ylityöraja arkipyhäviikolla, täysi työaika.....	69
	3 mom.	Yleistyöaika, ylityöraja osa-aikatyössä.....	71
53 §	Yleistyöaika, ylityön korvaaminen	71	
	B2	TOIMISTOTYÖAIKA	
54 §	Toimistotyöajan soveltaminen	72	
55 §	Säännöllinen toimistotyöaika, työajan pituus	72	
56 §	Toimistotyöaika, lisätyö ja ylityö	72	
	1 mom.	Toimistotyöaika, lisätyö	72
	2 mom.	Toimistotyöaika, ylityö	73
	3 mom.	Toimistotyöaika, ylityöraja arkipyhäviikolla	73
	4 mom.	Toimistotyöaika, ylityöraja arkipyhäjaksolla	73
57 §	Toimistotyöaika, lisätyön korvaaminen	74	
58 §	Toimistotyöaika, ylityön korvaaminen	74	
	B3	JAKSOTYÖAIKA	
59 §	Jaksotyöajan soveltaminen.....	75	
60 §	Jaksotyö, täysi työaikajakso, täysi työaika	75	
61 §	Jaksotyöaika, keskeytynyt jakso	76	
	1 mom.	Jaksotyöaika, työaikajakson keskeytyminen.....	76
	2 mom.	Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva ja yllättävä keskeytys	76
62 §	Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys	77	
	1 mom.	Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys, säännöllinen, täysi työaika.....	77
	2 mom.	Jaksotyöaika, osa-aikatyön ennalta tiedossa oleva keskeytys.....	77
63 §	Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys arkipyhäjaksolla	78	
64 §	Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys	78	
	1 mom.	Jaksotyöaika, ylityöraja	78
	2 mom.	Jaksotyöaika, vajaan suunniteltu työaika täydessä työajassa.....	78
65 §	Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys arkipyhäjaksolla	79	

	1 mom.	Jaksotyöaika, lisätyöraja ja ylityöraja täydessä työajassa	79
	2 mom.	Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys arkipyhäviikolla, työvuoroluettelo suunniteltu vajaaksi, lisä- ja ylityöraja	79
66 §		Jaksotyöaika, lisätyökorvaus	80
	1 mom.	Jaksotyöaika, lisätyön määritelmä	80
	2 mom.	Jaksotyöaika, lisätyökorvauksen määrä	80
67 §		Jaksotyöaika, ylityökorvaus	80
	1 mom.	Jaksotyöaika, ylityön määritelmä	80
	2 mom.	Jaksotyöaika, ylityökorvauksen määrä	80
68 §		Jaksotyöaika, lyhyet työsuhteet	81
	1 mom.	Jaksotyöaika, ylityöraja lyhyissä työsuhteissa	81
	2 mom.	Jaksotyöaika, lyhytaikainen työsuhde, ylityörajataulukko	81
	3 mom.	Jaksotyöaika, ylityökorvaus lyhyessä työsuhteessa.....	81

LUKU 4. VUOSILOMA

	A	YLEISET MÄÄRÄYKSET	
69 §		Vuosilomaluvun soveltamisala ja oikeus vuosilomaan	83
	1 mom.	Vuosilomaoikeus	83
	2 mom.	Vuosilomalin soveltaminen	83
	3 mom.	Vuosilomaoikeus siirryttäessä välittömästi työsuhteesta toiseen	83
	4 mom.	Vuosilomaetuksien siirtyminen seuraavaan työsuhteeseen ...	84
	5 mom.	Opettajana toimivan vuosiloma.....	84
70 §		Vuosiloman peruskäsitteet	85
71 §		Täysi lomanmääräytymiskausi	85
72 §		Työssäoloajan veroinen aika	86
	B	VUOSILOMAN PITUUS	
73 §		Vuosiloman pituuden määräytyminen	88
	1 mom.		88
	2 mom.	Vuosilomataulukoiden käyttö	88
	3 mom.	Vuosilomataulukot	
		Taulukko 1	90
		Taulukko 2	91
		Taulukko 3	92
	4 mom.	Vuosiloman vähimmäispituus	92
		Vuosilomataulukkojen käyttöä koskevat esimerkit	93
	C	VUOSILOMAPÄIVIEN KULUMINEN	
74 §		Vuosilomapäivien kuluminen	96
	1 mom.	Pääsääntö (keskimäärin 5 työpäivää viikossa)	96
	2 mom.	Tavanomaisesta poikkeavat työaikamääräykset.....	97
	3 mom.	Arkipyhät	98
	4 mom.	Vuosilomapäivien pyöristäminen	98
	D	VUOSILOMAN AJANKOHTA JA JAKAMINEN	
75 §		Vuosiloman ajankohta	99
	1 mom.	Vuosiloman ajankohdan määrääminen.....	99
	2 mom.	Kesäloman antaminen kausiluontoisessa työssä.....	99
	3 mom.	Vuosiloman osien yhdenjaksaisuus	99
	4 mom.	Vuosiloman jakamisesta sopiminen	99
	5 mom.	Äitiys- ja isyysvapaan ja muun työvapaan vaikutus vuosiloman antamiseen.....	100
	6 mom.	Työntekijöiden kuuleminen vuosiloman ajankohdasta	100
	7 mom.	Loman alkaminen vapaapäivänä	101
76 §		Vuosiloman ajankohdan ilmoittaminen.....	101

	E	VUOSILOMAN SÄÄSTÄMINEN JA SIIRTÄMINEN	
77 §		Vuosiloman säästäminen.....	102
78 §		Vuosiloman siirto työkyvyttömyyden johdosta.....	102
	1 mom.	Työkyvyttömyys ennen vuosiloman alkamista	102
	2 mom.	Selvitys työkyvyttömyydestä.....	103
	3 mom.	Vuosiloman antaminen siirtotapauksissa.....	103
	4 mom.	Lomakorvaus siirretystä lomasta	103
	5 mom.	Siirretyn loman ajankohdan ilmoittaminen	103
	F	VUOSILOMAPALKKA TYÖSUHTEEN JATKUessa	
79 §		Vuosilomapalkka	104
	1 mom.	Vuosiloma-ajan palkka	104
	2 mom.	Vuosiloma-ajan palkka työajan ja palkan muuttuessa.....	104
	3 mom.	Kutsuttaessa työhön tulevan vuosiloma-ajan palkka.....	105
	4 mom.	Vuosilomapalkan lisäys	105
	5 mom.	Vuosilomapalkan lisäys lomakorvaukseen	106
	G	LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN JATKUessa	
80 §		Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa.....	108
	1 mom.	Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka, harvoin työssä olevat	108
	2 mom.	Vuosilomapalkan laskennalliset korjaukset.....	109
	3 mom.	Poissaoloajan palkan laskeminen.....	110
	4 mom.	Lomapalkan ja lomakorvauksen yhdistäminen	110
	H	LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ	
81 §		Lomakorvaus työsuhteen päättyessä	111
	1 mom.	Lomakorvaus pitämättömiltä vuosilomapäiviltä.....	111
	2 mom.	Yhdistämismääräys lomakorvausta maksettaessa	113
	3 mom.	Lomakorvaus työsuhteen päättyessä, prosenttiperusteinen vuosilomapalkka.....	113
	I	OIKEUS VAPAASEEN JA LOMAKORVAUKSEEN	
82 §		Vapaan ansainta	114
	1 mom.	Oikeus vapaaseen.....	114
	2 mom.	Vapaan antaminen	114
	3 mom.	Lomakorvauksen laskeminen vapaaseen oikeutetulle	114
	4 mom.	Lomakorvauksen maksaminen	114
	5 mom.	Vapaaseen oikeutetun lomakorvaus työsuhteen päättyessä	114
	J	LOMARAHAA	
83 §		Lomarahaa	115
	1 mom.	Lomarahan suuruus	115
	2 mom.	Lomarahan laskeminen	116
	3 mom.	Lomarahan epäminen	116
	4 mom.	Lomarahaa tuntipalkkaisesta kuukausipalkkaiseksi siirryttäessä.....	116
	K	MAKSAMISAJANKOHDAT	
84 §		Vuosilomapalkan ja lomarahan maksaminen.....	118
	1 mom.	Vuosilomapalkan maksaminen	118
	2 mom.	Lomarahan maksaminen	118
	3 mom.	Lomarahaa ja lomakorvaus kuolemantapauksessa	118

LUKU 5. TYÖLOMA

85 §		Työ-/sairausloma.....	119
	1 mom.	Työ-/sairausloma, oikeus saada	119

	2 mom.	Todistus työkyvyttömyydestä.....	119
	3 mom.	Sairausloman myöntäminen	119
86 §		Sairausloma-ajan palkka	120
	1 mom.	Palkallinen sairausloma.....	120
	2 mom.	Sairausajan palkallisuuden edellytykset	120
	3 mom.	Palkanmaksun päätyminen, sairausloma	121
	4 mom.	Sairausajan päiväpalkan korotus	121
	5 mom.	Työkyvyttömyys, tahallisuus	121
	6 mom.	Työansion menetys, sairausloma	121
	7 mom.	Tartuntataudit	122
87 §		Rikoksella aiheutettu henkilövahinko	122
88 §		Työtapaturma ja ammattitauti	122
	1 mom.	Työtapaturma ja ammattitauti, palkallinen sairausloma	122
	2 mom.		123
	3 mom.	Palkkaennakko työtapaturmissa.....	123
	4 mom.	Kuittausoikeus, työtapaturma	123
89 §		Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus	124
	1 mom.	Eläketapahtuma ja kuntoutustuki.....	124
	2 mom.	Palkallisen sairausloman päätyminen.....	124
	3 mom.	Yksilöllinen varhaiseläke ja osatyökyvyttömyyseläke.....	125
90 §		Äitiysvapaa.....	125
	1 mom.	Äitiysvapaan saantioikeus	125
	2 mom.	Äitiysvapaan palkallisuus.....	125
	3 mom.	Äitiysvapaan palkan korotus.....	125
	4 mom.	Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, kokonaissuunnitelman tekeminen	125
91 §		Äitiys- ja isyysraha sekä sairauspäiväraha	126
	1 mom.	Päiväraha, työnantajan oikeus.....	126
	2 mom.	Päivärahan hakemisen laiminlyönti	126
92 §		Erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa.....	126
	1 mom.	Oikeus vapaaseen.....	126
	2 mom.	Isyysvapaan palkallisuus	127
	3 mom.	Isyysvapaan palkan korotus	127
93 §		Hoitovapaa	127
	1 mom.	Hoitovapaoikeus.....	127
	2 mom.	Hoitovapaan keskeyttäminen uuden äitiysvapaan johdosta..	128
94 §		Osittainen hoitovapaa	128
95 §		Tilapäinen hoitovapaa	128
	1 mom.	Tilapäinen hoitovapaa, työntekijän oikeus työlomaan	128
	2 mom.	Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus	129
	3 mom.	Ilmoitus tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä	131
96 §		Poissaolo perhesyistä.....	131
	1 mom.	Poissaolo pakottavista perhesyistä	131
	2 mom.	Poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi	131
97 §		Opintovapaalaissa tarkoitettu työloma	131
98 §		Täydennyskoulutus.....	131
99 §		Palkalliset työlomat	132
	1 mom.	Työloma, reservin kertausharjoitukset	132
	2 mom.	Työloma, juhla- ja merkkipäivät	132
	3 mom.	Työloma, harkinnanvaraiset	132
	4 mom.	Päättäviin elimiin osallistuminen.....	133
100 §		Palkattomat työlomat	133

LUKU 6. LUOTTAMUSMIEHET

101 §		Luottamusjärjestelmä, yleistä	135
	1 mom.	Luottamusmiestoiminta, soveltamisala	135

	2 mom. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus.....	135
102 §	Luottamusmies	135
	1 mom. Luottamusmies, mitä tarkoitetaan	135
	2 mom. Pääluottamusmies ja luottamusmiehen varamies	135
	3 mom. Luottamusmies, mitä vaaditaan	135
103 §	Luottamusmies, oikeus valita.....	136
	1 mom. Luottamusmies, edustettavien vähimmäismäärä	136
	2 mom. Luottamusmiehen työsuhde	136
	3 mom. Luottamusmiesten lukumäärä.....	136
104 §	Luottamusmiehen valitseminen	136
	1 mom. Luottamusmiehen vaali	136
	2 mom. Luottamusmiehen valinnasta ilmoittaminen	136
105 §	Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet	137
106 §	Luottamusmies ja pääluottamusmies, tehtävät.....	137
	1 mom. Luottamusmiehen tehtävät	137
	2 mom. Luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen tehtävänjako	137
107 §	Luottamusmiehen tietojensaantioikeus ja -antovelvollisuus	137
	1 mom. Luottamusmiehen tietojensaantioikeus.....	137
	2 mom. Työsopimukset	138
	3 mom. Keskinäinen tietojenantovelvollisuus	138
108 §	Luottamusmiehen asema	138
	1 mom. Luottamusmiehen velvoitteet.....	138
	2 mom. Luottamusmiehen työsuhdeturva.....	138
109 §	Luottamusmiehen ajankäyttö	138
110 §	Luottamusmiehen toimitilat.....	139
111 §	Luottamusmiehen ansionmenetyskorvaus	139
112 §	Luottamusmieskorvaus	140
	1 mom. Luottamusmieskorvauksen määrä	140
	2 mom. Varaluottamusmiehen korvaus	140
	3 mom. Luottamusmieskorvaus, paikallinen sopimus.....	140
113 §	Luottamusmieskoulutus	141
	1 mom. Luottamusmieskoulutuksen tarkoitus.....	141
	2 mom. Ammattiyhdistyskoulutus	141
114 §	Luottamusmieskoulutustilaisuuksien hyväksyminen	141
	1 mom. Luottamusmieskoulutuksen sisältö	141
	2 mom. Luottamusmieskoulutus, työnantajajhdistyksen osallistumisoikeus	141
	3 mom. Luottamusmieskoulutus, osallistumistodistus	141

LUKU 7. LOMAUTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

115 §	Työntekijän lomauttaminen	142
116 §	Työsopimuksen päättyminen.....	142
	1 mom. Työsopimuksen päättyminen ja päättämismenettely.....	142
	2 mom. Työkyvyttömyyseläkepäätös.....	142
	3 mom. Eroamisien täytyminen	142

LUKU 8. NEUVOTTELUMENETTELY

	A	TYÖEHTOSOPIMUKSEN TULKINTAA TAI SOVELTAMISTA KOSKEVIEN ERIMIELISYYKSIEN RATKAISU	
117 §	Välitön neuvonpito		143
	1 mom. Työpaikkaneuvottelu		143
	2 mom. Erimielisyyksien jatkokäsittely.....		143
	3 mom. Pöytäkirja työpaikkaneuvottelusta		143
118 §	Paikallisneuvottelut		143
	1 mom. Osapuolet.....		143

2 mom.	Paikallisneuvottelujen aloittaminen ja neuvottelu- vaatimuksen sisältö	144
119 §	Keskusneuvottelut	144
1 mom.	Keskusneuvottelun osapuolet	144
2 mom.	Määräaika keskusneuvottelujen aloittamiselle	144
3 mom.	Keskusneuvottelujen aloittaminen ja neuvottelu- vaatimuksen sisältö	144
4 mom.	Keskusneuvottelut erityistapauksissa	144
120 §	Neuvottelujen päättäminen ja pöytäkirja	144
1 mom.	Neuvottelujen päättäminen	144
2 mom.	Pöytäkirja paikallis- ja keskusneuvotteluista	144
121 §	Kanneoikeuden vanhentuminen	145
122 §	Kanteen vireillepano työtuomioistuimessa	145
1 mom.	Keskusneuvotteluehto	145
B	PAIKALLINEN SOPIMINEN	
123 §	Paikallinen sopiminen	146
1 mom.	Sopimisoikeus	146
2 mom.	Ehdottomat sopimusmääräykset	146
3 mom.	Sopijaosapuolet	146
4 mom.	Sopimuksen irtisanominen	147
5 mom.	Sopimuksen oikeusvaikutukset	147
	LIITE 1. Palkkaryhmittely	148
	LIITE 2. Matkakustannusten korvaukset	164
	LIITE 3. Keskeytymätön kolmivuorotyö	176
	LAKILIITE	
	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334	184
	Työaikalaki 9.8.1996/605	202
	Työsopimuslaki 26.1.2001/55	217

PALVELULAITOSTEN TYÖNANTAJAYHDISTYKSEN TYÖEHTO-SOPIMUKSEN (PTYTES) 2014–2017 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1. Työllisyys - ja kasvusopimuksen toteuttaminen

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat 30.8.2013 sopineet työllisyys- ja kasvusopimuksesta Suomen työllisyyden ja talouskasvun turvaamiseksi. Allekirjoittaneet työehtosopimusosapuolet sopivat tämän neuvottelutuloksen mukaisesti seuraavasta Palvelulaitosten työnantajyhdistyksen (PTYTES) työehtosopimuksesta.

2. Sopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.4.2014–31.1.2017. Työehtosopimuksen sopimuskauti muodostuu kahdesta jaksosta: ensimmäinen jakso on 1.4.2014–31.1.2016 (22 kk) ja toinen jakso on 1.2.2016–31.1.2017 (12 kk).

Työehtosopimuksen voimassaolo jatkuu 31.1.2017 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi (6) viikkoa ennen työehtosopimuksen päättymistä.

Irtisanomisesta huolimatta tämän työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta työehtosopimuksesta päättyneen tai joku sopijaosapuolista kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

3. Palkantarkistukset sopimuskauden ensimmäisellä jaksolla 1.4.2014–31.1.2016

3.1 Yleiskorotus 1.8.2014 lukien

Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2014 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 20 euroa.

Osa-aikatyössä palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin työntekijän työaika on työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

3.2 Palkkaryhmittelyn vähimmäisperuspalkat

Palkkaryhmittelyliitteen (Liite 1) vähimmäisperuspalkkoja korotetaan yleiskorotuksia 1.8.2014 ja 1.8.2015 vastaavasti.

3.3 Vähimmäispalkka

PTYTES:n Liitteen 1 2 §:n 1 momentin mukainen vähimmäisperuspalkka on 1.8.2014 lukien 1538,61 euroa ja 1.8.2015 lukien 1542,92

3.4 Yleiskorotus 1.8.2015 lukien

Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2015 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,28 prosenttia.

Yleiskorotuksen suuruudeksi on sovittu 0,28 % ja loput 0,12 % on käytetty työllisyys- ja kasvusopimuksen 2.2 kohdan mukaisesti työehtosopimuksen kustannusvaikutteisiin tekstimuutoksiin.

4. Palkantarkistukset sopimuskauden toisella jaksolla 1.2.2016–31.1.2017

4.1 Toisen jakson sopimuskorotus

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt kokoontuvat kesäkuussa 2015 sopimaan toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta.

Mikäli työmarkkinoiden keskusjärjestöt eivät pääse 15.6.2015 mennessä yksimielisyyteen toisen jakson palkkaratkaisua koskevissa neuvotteluissa, tämän työehtosopimuksen sopimusosapuolet käyvät keskenään neuvottelut toisen jakson sopimuskorotuksesta ja sen ajankohdasta.

Mikäli em. neuvotteluissa ei päästä sopimusosapuolten kesken yksimielisyyteen, tämä työehtosopimus voidaan 30.9.2015 mennessä irtisanoa neljän (4) kuukauden irtisanomisajalla päättymään työehtosopimuksen ensimmäisen sopimusjakson loppuun 31.1.2016.

5. Tuntipalkkaisten palkantarkistukset vuosina 2014 ja 2015

Niiden PTY:n jäsenyhteisöjen työntekijöiden, joiden palkkaus määräytyy PTYTES 2 §:n 3) kohdan perusteella Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) määräysten mukaan, palkantarkistukset vuonna 2014 ja 2015 toteutetaan seuraavasti:

5.1 Palkantarkistukset 1.8.2014 ja 1.8.2015

Palkkojen tarkistaminen toteutetaan Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) mukaisesti kuitenkin siten, että vuoden 2014 palkankorotukset astuvat voimaan TTES:stä poiketen 1.8.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkan-maksukauden alusta lukien ja vuoden 2015 palkankorotukset astuvat voimaan 1.8.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkan-maksukauden alusta lukien.

TTES:n 35 §:n 1 momentissa sanotun keskituntiansion tarkistamisesta yleiskorotusta vastaavasti on sovittu, että vuoden 2013 IV vuosineljänneksen sekä vuoden 2014 I ja II vuosineljänneksen perusteella

laskettuja keskituntiansioita korotetaan 1 prosentti ja vuoden 2014 III vuosineljänneksen perusteella laskettuja keskituntiansioita korotetaan 0,3 prosenttia.

6. Tarkistettujen palkkojen maksaminen

Tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta. Suurissa jäsenyhteisöissä, joissa laskentateknisistä syistä ei palkkioiden ja lisien osalta voida noudattaa edellä mainittuja ajankohtia, maksetaan asianomaiset ensimmäiset tarkistuserät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään neljän kuukauden kuluessa voimaantulosta.

Työajan perusteella maksettavat tarkistetut korotukset maksetaan jaksotyöntekijöille tarkistusten voimaantuloajankohdasta lukien tai sen jälkeen ensiksi alkavan työaikajakson alusta lukien.

7. Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausmääriä tarkistetaan sopimuskauden aikana sen lisäksi, mitä liitteessä 2 on erikseen määrätty noudattaen soveltuvin osin Verohallinnon em. korvausten tarkistuksia koskevia päätöksiä. Hotellikorvausten enimmäismäärät tarkistetaan noudattaen soveltuvin osin valtion virkamiesten hotellikorvausten enimmäismäärien tarkistuksia.

8. Jatkuva neuvottelumenettely

Sopijaosapuolet noudattavat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita osapuolten esille ottamissa työehtosopimusasioissa.

9. Työryhmät

Osapuolet asettavat sopimuskaudelle:

- 1) Palkkaustyöryhmän, jonka tehtävänä on kehittää ja selkiyttää työehtosopimuksen palkkausmääräyksiä ja palkkaryhmittelyliitettä uudet toimialat huomioiden.
- 2) Työhyvinvointityöryhmän, jonka tehtävänä on selvittää mahdollisuuksia edistää työhyvinvointia ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä työurien pidentämiseksi ja sairauspoissaolojen hallinnan parantamiseksi.

10. Sopimuksen voimaantulo

Tämän työehtosopimuksen voimaantulo edellyttää työmarkkinakeskusjärjestöjen toteavan, että 30.8.2013 tehdyllä neuvottelutuloksella Työllisyys- ja kasvusopimukseksi Suomen kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamisesta on riittävä kattavuus ja keskusjärjestöt allekirjoittavat sopimuksen.

Helsingissä 11. päivänä marraskuuta 2013

PALVELULAITOSTEN TYÖNANTAJAYHDISTYS RY

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ
JUKO RY

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ RY

TEKNIikka JA TERVEYS KTN RY

LUKU 1 YLEINEN OSA

1 § AVAINTES:n soveltamisala

1 mom. Työehtosopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Avaintyönantajat AVAINTA ry:n jäsenyhteisöjen palveluksessa oleviin työntekijöihin, jollei tässä työehtosopimuksessa ole toisin määrätty.

2 mom. Liitteiden soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen liitteiden soveltamisala käy ilmi ao. liitteistä.

2 § Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevat rajoitukset

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta

- 1) jäsenyhteisöjen johtoon eikä muihin vastaavassa esimiesasemassa oleviin, jotka edustavat työnantajaa, ellei ao. sopimuskohdassa toisin todeta
- 2) niiden jäsenyhteisöjen työntekijöihin, joilla on talokohtainen työehtosopimus tai tiettyä ryhmää koskeva erillinen työehtosopimus, ellei niissä ole toisin todettu

Tätä AVAINTES:iä sovelletaan Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n vähintään 16 kalenteripäivää kestävässä vuokratyösuhteissa, ellei Seure Henkilöstöpalvelut Oy:tä koskevassa talokohtaisessa työehtosopimuksessa ole toisin sovittu.

- 3) niihin jäsenyhteisöjen palveluksessa oleviin tuntipalkkaisiin työntekijöihin, joihin sovelletaan kuntien tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta (TTES).

3 § Paikallinen sopiminen

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta siltä osin kuin jäljempänä neuvottelumenettelyä koskevassa luvussa 8 sovituin tavoin on paikallisella sopimuksella sovittu poikettavaksi tämän työehtosopimuksen määräyksistä.

Soveltamisohje

Tämän työehtosopimuksen 8 luvun 123 §:n yleisiä määräyksiä paikallisesta sopimisesta ei sovelleta niissä tapauksissa, joiden osalta tässä työehtosopimuksessa on sovittu erityismääräyksillä paikallisesta sopimisesta. Tällaisia erityismääräyksiä on mm. työehtosopimuksen 43 §:ssä.

4 § Työnantajan yleiset oikeudet

Työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä sekä johtaa ja valvoa työntekoa. Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan tai tämän edustajan antamia määräyksiä ja ohjeita, jos ne eivät ole ristiriidassa voimassa olevan lainsäädännön, tämän työehtosopimuksen, työsääntöjen tai niitä vastaavien johtosääntöjen kanssa.

5 § Työsuhde

1 mom. Työsopimuksen muoto

Työsopimus tehdään pääsääntöisesti kirjallisesti ja niin tarkasti, että siitä käyvät ilmi kaikki työsuhteen määrittelyyn vaikuttavat seikat.

Soveltamisohje

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti silloin, kun siihen on perusteltua aihetta esimerkiksi työsopimuksen lyhytaikaisuuden vuoksi. Työsopimuksen muodosta ja kestosta on säädetty työsopimuslain 1 luvun 3 §:ssä ja työnteon keskeisistä ehdoista annettavasta selvityksestä työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä.

2 mom. Koeaika

Työsopimukseen voidaan sisällyttää työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukainen koeaika.

3 mom. Lääkärintodistuksen esittäminen ennen työsuhteen alkamista

Työntekijän on ennen työsuhteen alkamista vaadittaessa esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan. Lääkärintodistusta ei vaadita, mikäli jo ennestään saman työnantajan palveluksessa oleva työntekijä siirtyy samanluonteiseen uuteen tehtävään ja hän on palvelukseen tullessaan esittänyt hyväksyttävän lääkärintodistuksen.

4 mom. Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen

Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien katsotaan alkavan siitä lukien, kun työntekijä tosiasiallisesti ryhtyy työhön. Jos kuitenkin työntekijä työsopimuksen mukaan on otettu palvelukseen kuukauden ensimmäisestä päivästä lukien ja kalenterikuukauden ensimmäinen päivä on sellainen pyhä- tai juhlapäivä tai muu päivä, joka säännönmukaisesti ei ole työpäivä, kuukausipalkkaisen työntekijän oikeuksien katsotaan alkavan sanotun kuukauden alusta, mikäli työhön valittu on edellä mainittujen päivien jälkeisenä ensimmäisenä säännönmukaisena työpäivänä ryhtynyt työhön.

6 § Työntekijän tehtävät ja velvollisuudet

1 mom. Siirto toiseen työhön

Työntekijän tehtävistä sovitaan työsopimuksella, mutta hän on tarvittaessa velvollinen tilapäisesti siirtymään muihinkin tehtäviin, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina. Tilapäinen siirto voi kestää enintään 8 viikkoa kerrallaan.

Soveltamisohje

Palkkaus tilapäisen siirron ajalta määräytyy tämän työehtosopimuksen 16 §:n mukaisesti.

Työntekijä voidaan siirtää toisiin tehtäviin tilapäisesti riippumatta siitä, mitä työsopimuksessa on sovittu työntekijän työtehtävistä tai työn suorittamispaikasta.

Jos siirto kestää yli 8 viikkoa ja uudet työtehtävät poikkeavat olennaisesti työntekijän työsopimuksen mukaisista tehtävistä, työntekijän siirtäminen edellyttää, että hän on suostunut siirtoon tai että työnantajalla on irtisanomisperuste. Työntekijän kanssa tehdään uusi työsopimus muuttuneista tehtävistä.

2 mom. Lääkärintarkastukset työsuhteen kestäessä

Työntekijä on velvollinen työnantajan pyynnöstä antamaan tälle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi ja osallistumaan työnantajan määräyksestä terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Työntekijälle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Näiden tutkimusten kustannuksista vastaa työnantaja.

7 § Viittausmääräys

Niitä työsopimuslain (TSL), työaikalain (TAL), vuosilomalain (VLL), yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (YTL), opintovapaalain (OVL) ja opintovapaa-asetuksen taikka muun lain tai asetuksen säännöksiä, joihin tässä työehtosopimuksessa viitataan, ei ole otettu sen osaksi.

8 § Työehtosopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa allekirjoituspöytäkirjan 1 §:n mukaisin rajoituksin.

9 § Työrauha

Työehtosopimukseen osallisten ja siihen muutoin sidottujen vastuu määräytyy työehtosopimuslain (7.6.1946/436) mukaan.

LUKU 2 PALKKAUS

10 § Palkkauksen osat

Työntekijän palkkaus määräytyy tämän työehtosopimuksen mukaan seuraavasti:

1 mom. Varsinainen palkka

Työntekijän varsinaisella palkalla tarkoitetaan peruspalkkaa ja mahdollista kokemuslisää tai muuta työnantajan suorittamaa peruspalkan luonteista palkkaa taikka vastaavaa peruspalkan luonteista palkanlisää:

- 1) työntekijän peruspalkka (13–14 § ja LIITE 1)
- 2) kokemuslisä (18 §)
- 3) mahdollinen määrävuosilisä (19 §)
- 4) mahdollinen syrjäseutulisä (21 §)
- 5) mahdollinen luottamusmieskorvaus (112 §)
- 6) mahdollinen työsuojeluvaltuutetun palkkio (23 §)
- 7) muut mahdolliset peruspalkan luonteiset lisät.

2 mom. Varsinaiseen palkkaan kuulumattomat mahdolliset palkanosat

- 8) määräaikainen palkanlisä (20 §)
- 9) tulospalkkio ja tulospalkkion luonteinen lisä (22 §)

Soveltamisohje

Vuosiloma- ja sairausajan päiväpalkan lisäys sekä työaikakorvaukset eivät kuulu varsinaiseen palkkaan.

11 § Palkkaryhmittely, työllistymistyö ja vähimmäispalkka

Ohjeet työntekijän sijoittamisesta palkkaryhmittelyyn, palkkaryhmittelyä vähimmäisperuspalkkoineen, vähimmäispalkkaa ja työllistymistyötä koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen liitteessä 1.

12 § Päiväpalkka ja tuntipalkka

1 mom. Päiväpalkka vajaalta kalenterikuukaudelta

Maksettaessa palkkaa osalta kuukautta lasketaan jokaista vajaaseen kuukauteen sisältyvää kalenteripäivää kohden päiväpalkka, joka saadaan jakamalla varsinainen kuukausipalkka ko. kuukauden kalenteripäivien lukumäärällä. Vajaan kuukauden palkka saadaan kertomalla päiväpalkka kuukauden osaan sisältyvien kalenteripäivien lukumäärällä.

Esimerkki 1

Työntekijän vakinainen työsuhde alkaa 17.1. Tammikuun palkka saadaan jakamalla varsinainen palkka 31:llä ja kertomalla osamäärä 15:llä.

2 mom. Tuntipalkka**1) Enintään 12 kalenteripäivän työsuhde**

Mikäli työsuhde kestää enintään 12 kalenteripäivää, työssäolon ajalta maksettava palkka lasketaan tuntipalkan mukaan käyttäen jakajana tämän työehtosopimuksen 41 §:n 1 momentissa mainittuja jakajalukuja.

2) Kutsuttaessa työhön tulevat

Työntekijälle, joka on toistaiseksi voimassa olevassa tai yli 12 päivää kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa, mutta jonka työaika sovi-
taan kunkin työrupeaman osalta erikseen, voidaan peruspalkka mak-
saa edellä 1)-kohdan mukaan laskettuna tuntipalkkana.

Soveltamisohje

Kutsuttaessa työhön tulevan työntekijän peruspalkka määritellään osa-
aikapalkkana, mikäli on mahdollista arvioida hänen keskimääräinen vii-
koittainen työaikansa. Mikäli se ei ole mahdollista, maksetaan perus-
palkka tämän momentin mukaisen tuntipalkan mukaan.

A TYÖNTEKIJÄN PERUSPALKKA

13 § Peruspalkka

1 mom. Palkkaryhmään sijoittaminen

Työntekijä sijoitetaan oikeaan palkkaryhmään siten, kuin palkkaryhmittelyliitteen (liite 1) 1 §:ssä on tarkemmin määrätty. Kunkin palkkaryhmän kohdalla on mainittu vain palkkaryhmän vähimmäisperuspalkka, joka työntekijälle on vähintään maksettava.

Soveltamisohje

Palkkaryhmittelyn ulkopuolisen työntekijän peruspalkka määräytyy tämän pykälän 3 momentin mukaisesti.

Palkkausjärjestelmän tausta

Arviointi palkkauksen perusteena

Työntekijälle on maksettava vähintään asianomaisen palkkaryhmän mukaista vähimmäisperuspalkkaa, jos työehtosopimuksella ei ole toisin sovittu. Tarkoituksenmukainen palkkaporrastus palkkaryhmän sisällä tarkoittaa sitä, että työntekijän peruspalkan taso vastaa hänen työtehtäviensä, ammattitaitonsa ja työsuorituksensa tasoa, joka on saatu esille käyttämällä asianmukaisia kriteereitä. Palkkaryhmän vähimmäisperuspalkkaa voidaan maksaa työntekijälle, jonka tehtävät, ammattitaito ja suoritustaso ovat palkkaryhmässä tarkoitettua perustasoa.

Kussakin palkkaryhmässä noudatetaan tarkoituksenmukaista palkkaporrastusta. Työntekijöiden henkilökohtaiset peruspalkat määräytyvät sen mukaan, miten vaativia tehtäviä he suorittavat, miten hyvä ammattitaito heillä on ja minkälainen on heidän työsuorituksensa. Oikean peruspalkan määrittäminen työntekijälle edellyttää näiden tekijöiden arviointia työntekijän työssä.

Palkkausjärjestelmässä keskeistä on, että työntekijä voi itse vaikuttaa palkkaukseensa osaamisellaan ja työsuorituksellaan. Olennaista on, että työntekijä tuntee etukäteen ne perusteet, joilla hänen työtään arvioidaan. Arvioitavien tekijöiden tulee olla työssä keskeisiä, yhteisön tavoitteiden saavuttamiseen olennaisesti vaikuttavia asioita, koska arviointi ohjaa työntekijää toimimaan yhteisön tavoitteiden suuntaisesti.

Arvioinnissa on olennaista, että peruspalkan määrittelyn kriteereinä palkkaryhmän sisällä käytetään niitä tekijöitä tai ominaisuuksia, jotka ovat tehtävän työn kannalta olennaisimpia ja tärkeimpiä. Siten kriteerit on harkittava kunkin ammattiryhmän osalta erikseen. Jotkut tehtävät edellyttävät omia erityisiä kriteereitään. Esimerkiksi kehittämis-

työssä korostuvat innovatiivisuus ja projektien ja hankkeiden läpiviennit. Tarkkuus ja huolellisuus ovat tekijöitä, jotka voivat olla tärkeitä monissa töissä kuten esimerkiksi sekä kirjanpidossa että potilaan hoidossa, vaikka ne esiintyvät niissä eri tavoin.

Työntekijän peruspalkan lähtötasoon voivat vaikuttaa myös paikkakunnan ja ammattialan yleinen palkkataso ja työnantajan noudattamat palkkapoliittiset periaatteet. Esimerkiksi niillä paikkakunnilla, joilla tietyn ammattialan työntekijöistä on pulaa, käytössä oleva vähimmäisperuspalkkataso voi nousta yli palkkaryhmän vähimmäistason. Työnantajan käyttämä palkkauksen lähtötaso voi silloin jo olla vähimmäisperuspalkkatasoa korkeampi myös kokonaan riippumatta työntekijän omasta panoksesta, mikä on otettava huomioon suhteutettaessa työntekijän henkilökohtaista peruspalkkaa olemassa olevaan palkkatasoon.

Vaikka kaikki tai useimmat työntekijät asettuisivat arvioinnin perusteella samalle tasolle, ei se kuitenkaan tarkoita, että näille työntekijöille olisi maksettava vähimmäisperuspalkkaa. Jos kaikki työntekijät ovat esimerkiksi arvioitavien tekijöiden suhteen erinomaisia, pitäisi kaikkien työntekijöiden palkkaus myös määräytyä selvästi yli vähimmäisperuspalkkatason. Tämä tukee myös työnantajan tavoitetta rekrytoida ja pitää palveluksessaan mahdollisimman korkeatasoista henkilöstöä. Porrastus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työntekijöiden välille pitäisi pakolla tehdä palkkaeroja, mikäli tehty arviointi ei sitä osoita ja edellytä.

Arvio tehdään työehtosopimuksen mukaan kokonaisarviona. Kokonaisarviolla tarkoitetaan, että eri tekijöille ei määritellä erillisiä palkanosia. Työtehtävien, ammattitaidon ja suorituksen perusteella tehty kokonaisarvio määrittelee työntekijän sijoittumisen palkkaryhmässä. Tehdystä kokonaisarviosta on kuitenkin käytävä ilmi miten eri tekijöitä on arvioitu.

Työntekijästä tehtävä arvio on perusteltava työntekijälle. Hänellä on oikeus saada tieto itseään koskevan arvion sisällöstä ja perusteista sekä sen vaikutuksesta palkkaukseen.

Uusien palkkausjärjestelmien käyttöönotto onnistuu sitä paremmin, mitä keskeisemmin henkilöstö tai sen edustajat osallistuvat järjestelmän rakentamiseen ja kehittämiseen ja mitä paremmin koko henkilöstölle tiedotetaan järjestelmän perusteista ja menetelmistä. Tämä edesauttaa järjestelmän läpinäkyvyyttä ja siten sen hyväksymistä.

2 mom. Työntekijän peruspalkan määräytyminen

Kussakin palkkaryhmässä noudatetaan tarkoituksenmukaista palkkaporrastusta. Työntekijän peruspalkan tasoon palkkaryhmässä vaikuttavat hänen työtehtäviensä vaativuus, ammattitaitonsa ja työsuorituksensa. Työntekijän henkilökohtainen peruspalkka on sitä korkeampi, mitä ylemmälle tasolle hänen työtehtäviensä vaativuus, ammattitaitonsa ja työsuorituksensa on arvioitu. Nämä arvioidaan kokonaisarviona.

Soveltamisohje

Palkkaryhmän vähimmäisperuspalkkaan sisältyvät ammatin perustason työtehtävät, perusammattitaito ja suorituksen perustaso. Perustason ylittävät tekijät vaikuttavat työntekijän peruspalkan tasoa korottavasti. Tilapäisiä tai lyhytkestoisia muutoksia ei oteta huomioon arvioissa ja siten henkilökohtaisessa peruspalkassa. Arvioinnissa huomiota otettavien tekijöiden on oltava suhteellisen pysyviä. Tilapäisissä tehtävien tai olosuhteiden muutoksissa käytetään tarvittaessa tämän työehtosopimuksen 20 §:n mukaista määräaikaista palkanlisää tai 16 §:n mukaista palkkaa työnantajan siirtäessä työntekijän enintään 8 viikoksi muuhun työhön.

Työntekijän peruspalkan tasoon vaikuttaa edellä mainittujen tekijöiden lisäksi mm. paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso tai työvoiman saannin turvaaminen.

Kaikilla organisaatiotasolla ja kaikissa palkkaryhmissä on työntekijöitä, joiden työtehtävät eroavat vaativuudeltaan muiden samaan palkkaryhmään sijoitettujen työntekijöiden tehtävistä ja jotka omassa työssään osoittavat parempaa ammattitaitoa ja työsuoritusta. Arviointia ei siten voi rajata vain joihinkin henkilöstö- tai palkkaryhmiin. Jos työntekijöiden välille ei muodostu eroa arvioinnissa, ei tämä tarkoita, että palkkaus olisi vähimmäisperuspalkan mukainen. Työyksikön kaikkien työntekijöiden tehtävät, työntekijöiden ammattitaito ja työsuoritukset voivat olla perustason ylittäviä.

Arvioinnin sisältö

Kussakin työssä arvioitavaksi otettavat tekijät valitaan sen mukaan, mitkä ovat tärkeimpiä kyseessä olevassa ammatissa. Arviointi suoritetaan palkkaryhmän sisällä. Palkkaryhmän sisällä tapahtuvan tarkastelun lisäksi on huolehdittava siitä, että esimiehen ja työntekijän peruspalkat ovat oikeassa suhteessa toisiinsa. Esimiesasemassa olevan peruspalkan pitää olla selvästi korkeampi kuin hänen alaisensa, ellei tästä poikkeamiseen ole erityistä, perusteltua syytä.

Arviointijärjestelmän tulee olla objektiivinen, selkeä ja oikeudenmukainen. Käytettävien kriteerien, mahdollisten pisteytysten ja/tai painotusten on oltava etukäteen kaikkien työntekijöiden tiedossa.

- 1) Työntekijän työtehtäviä tarkastellaan suhteessa muiden samaan palkkaryhmään kuuluvien työntekijöiden työtehtäviin. Mikäli muita samaan ryhmään kuuluvia työntekijöitä ei ole, tarkastelu tehdään suhteessa ammattiin yleensä kuuluviin työtehtäviin. Työtehtäviä voidaan arvioida mm. sen perusteella, miten laajoja tai monipuolisia työtehtävät ovat, kuuluuko niihin esimerkiksi lisätehtäviä, yleisestä poikkeavaa vastuuta, päätöksentekoa tai esimiestehtäviä. Työtehtävissä voidaan myös arvioida poikkeuksellista fyysistä tai henkistä rasittavuutta, työn kuormittavuutta tai jatkuvasti epämukavampia työoloja.

Esimiestehtäviä arvioitaessa vaikuttaa johdettavan yksikön koko sekä vastuun ja toimialueen laajuus.

- 2) Työntekijän ammattitaitoa tarkastellaan suhteessa ammatissa edellytettävään perustasoon. Ammattitaidossa arvioidaan sekä ammatillista osaamista että ammatillisia valmiuksia.

Ammatillisessa osaamisessa perustason ylittävänä tekijöinä arvioidaan esimerkiksi erityistä taitoa suoriutua työhön liittyvistä työmenetelmää ja työskentelytapaa koskevista valintatilanteista, monitaitoisuutta tai erityisosaamista jollakin ammatin osa-alueella. Soveltuvampi koulutus ja työntekijän ammattitaidon tasoa nostavat lisä-, täydennys- tai jatkokoulutus on tällaisia tekijöitä silloin, kun ne lisäävät työntekijän osaamista hänelle kuuluvissa työtehtävissä.

Kokemuksellisässä huomioidun työkokemuksen lisäksi voidaan sellainen työkokemus, jolla on merkittävä vaikutus työntekijän ammattitaidon lisääntymiselle ottaa huomioon työntekijän ammatillista osaamista arvioitaessa.

Ammatillisina valmiuksina arvioidaan ammatista ja työtehtävistä riippuen esimerkiksi huolellisuutta, luotettavuutta, joustavuutta, yhteistyökykyä, sosiaalisia taitoja, kirjallista tai suullista kommunikaatiotaitoa, esimiestaitoja, aloitteellisuutta, kehittämis- ja kehittymiskykyä, organisointikykyä, kykyä itsenäiseen työskentelyyn ja ongelmanratkaisuun, luovuutta sekä halukkuutta uusien tietojen ja taitojen hankintaan ja soveltamiseen.

- 3) Työntekijän työsuoritusta tarkastellaan suhteessa vaadittavaan suorituksen perustasoon sekä suhteessa jäsenyhteisön tavoitteiden ja tehtävien perusteella ennalta asetettuihin työntekijän suoritustavoitteisiin. Työsuorituksen arvioinnin tarkoituksena on arvioida, miten työntekijä käyttää ammattitaitoaan ja ammatillisia valmiuksiaan työn tuloksen aikaan saamiseen. Suoritustasoa arvioidaan työtehtävistä ja ammatin ominaispiirteistä riippuen esimerkiksi tehokkuutena, työlle asetettujen laadullisten tai määrällisten taikka muiden tavoitteiden saavuttamisena.

Arviointijärjestelmän laatiminen

Kussakin työyhteisössä on laadittava arviointijärjestelmä, jonka perusteella työntekijän henkilökohtainen peruspalkka määritellään. Kriteerit, joiden mukaan arvio palkkaryhmän sisällä tehdään, vaihtelevat palkkaryhmästä toiseen. Jos samaan palkkaryhmään kuuluu toisistaan huomattavasti poikkeavia työtehtäviä, saattavat kriteerit vaihdella myös palkkaryhmän sisällä.

Työn edellyttämät kriteerit muuttuvat ajan ja tehtävien mukana. Arviointijärjestelmä olisi pidettävä ajan tasalla. Työnantajan ja työntekijöiden edustajien tulisi vuosittain ennen kehityskeskustelujen tai vastaavien arviointitilaisuuksien alkamista keskustella myös arviointijärjestelmän kehittämistarpeesta. Arviointimenetelmää uudistettaessa käytetään samaa menettelyä kuin sitä luotaessa.

Menettelyt

Neuvotteluvelvoite

Ennen arviointijärjestelmän käyttöönottoa työnantaja ja henkilöstön edustaja neuvottelevat arvioinnin perusteista, kuten tavoitteista, menettelytavoista, arviointikriteereistä ja niiden vaikutuksesta palkkaukseen. Neuvotteluissa pyritään yksimielisyyteen. Työnantaja antaa henkilöstön edustajalle neuvottelua varten tarvittavat tiedot. Neuvotteluista pidetään pöytäkirjaa osapuolten sopimalla tavalla. Samaa menettelyä käytetään järjestelmää muutettaessa.

Henkilöstön edustajat

Luottamusmies edustaa henkilöstöä niissä jäsenyhteisössä, joissa luottamusmies on valittu. Niissä jäsenyhteisöissä, joissa ei ole luottamusmiestä, arvioinnin perusteista neuvotellaan henkilöstön valitsemman edustajan ja muissa, lähinnä pienissä jäsenyhteisöissä, suoraan henkilöstön kanssa.

Arvioinnin suorittaminen

Työntekijän arviointi tapahtuu vähintään kerran vuodessa, useimmiten kehityskeskustelun tai vastaavan yhteydessä. Uuden työntekijän palkkaus määräytyy tehtävän työ sopimuksen mukaisesti. Jos työntekijä tehdyn työ sopimuksen mukaan siirtyy vakinaisesti toiseen palkkaryhmään, sovitaan työntekijän peruspalkan tasosta työ sopimuksella käyttäen soveltuvin osin, mitä arvioinnista on todettu.

Työntekijän tiedonsaantioikeus

Työntekijällä on oikeus saada jäljennös häntä koskevasta kirjallisesta arviosta.

Henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeus

Työnantaja antaa vuosittain selvityksen luottamusmiehelle/työntekijöiden valitsemalle edustajalle/henkilöstölle tehtyjen arviointien perusteista ja niihin liittyneiden palkkatarkistusten kustannusten jakautumisesta.

Selvitys sisältää tiedon jaettavasta palkkasummasta, saajien lukumäärästä ja keskimääräisestä peruspalkan korotuksesta. Tiedot annetaan palkkaryhmittäin niistä palkkaryhmistä, joissa on vähintään 5 työntekijää. Alle 5 hengen palkkaryhmät yhdistetään ja niistä annetaan yhdessä vastaavat tiedot siten, ettei yhden henkilön palkkatietoja voida yksilöidä.

Salassapitovelvollisuus

Työntekijää koskevat arviointitiedot voidaan luovuttaa häntä edustavalle luottamusmiehelle/työntekijöiden valitsemalle edustajalle työntekijän kutakin kertaa varten antaman yksilöidyn suostumuksen perusteella.

Työnantaja ja luottamusmies/henkilöstön edustaja on velvollinen pitämään salassa asiat, jotka hän saa tietoonsa työntekijästä arviointien yhteydessä (Henkilötietolaki 523/1999, 33 §).

3 mom. Rinnastuspalkkaryhmä ja palkkaryhmittelyn ulkopuoliset

Mikäli ammattinimikettä tai palkkaryhmää ei ole palkkaryhmittelyssä tai tehtävä poikkeaa selvästi nimikkeen mukaisista tehtävistä, työntekijän peruspalkka määräytyy sen palkkaryhmän mukaan, johon hänet tehtäviensä ja koulutuksensa perusteella voidaan rinnastaa. Mikäli rinnastusnimikettä ei ole, työntekijä on palkkaryhmittelyn ulkopuolinen ja peruspalkasta sovitaan työsopimuksella.

Soveltamisohje

Rinnastuspalkkaryhmää käytettäessä noudatetaan edellä 2 momentin mukaista arviointimenettelyä työntekijän peruspalkkaa määritettäessä. Myös palkkaryhmittelyn ulkopuolisten työntekijöiden osalta noudatetaan tarkoituksenmukaista palkkaporrastusta ja soveltuvin osin edellä mainittua arviointimenettelyä.

4 mom. Kokonaispalkka

Työntekijälle, jonka palkkaa ei ole määrätty palkkaryhmittelyliitteessä ja jolle ei löydy myöskään edellä 3 momentissa mainittua rinnastuspalkkaryhmää, voidaan sopia maksettavaksi kokonaispalkkaa, joka voi sisältää myös tämän työehtosopimuksen 18 §:n mukaiset kokemuslisät.

Soveltamisohje

Kokemuslisään oikeuttava aika on kuitenkin vahvistettava vuosiloma-oikeuden toteamista varten. Työntekijän työ sopimuksessa on syytä todeta, mitkä palkanosat sisältyvät kokonaispalkkaan.

Työehtosopimuksen mukaiset yleiskorotukset lasketaan kokonaispalkkaan silloin, kun kokemuslisien osuutta palkasta ei ole työ sopimuksessa eroteltu.

5 mom. Työntekijän peruspalkka yhdistelmätehtävässä

Mikäli työntekijä työ sopimuksensa mukaan tekee eri palkkaryhmiin kuuluvia tehtäviä, hänen peruspalkkansa määräytyy sen palkkaryhmän mukaan, mitä työtä hän tekee pääasiallisesti.

Soveltamisohje

Jos ns. yhdistelmätehtävässä pääasiallinen tehtävä kuuluu alemmin tai korkeammin palkattuun palkkaryhmään, otetaan muussa palkkaryhmässä suoritettavat tehtävät huomioon arvioitaessa 13 §:n 2 momentin mukaisesti työntekijän tehtävien vaativuustasoa.

14 § Pätevyyden puuttuminen

Mikäli työntekijällä ei ole palkkaryhmässä edellytettyä koulutusta tai muuta pätevyyttä, hänen peruspalkkansa on enintään 15 prosenttia alempi kuin palkkaryhmän ao. palkkamääräys edellyttää. Erityisestä syystä alennus voidaan jättää tekemättä.

Soveltamisohje

Tässä momentissa tarkoitettua alennusta voidaan käyttää vain niissä palkkaryhmissä, joissa palkkamääräyksissä edellytetään tiettyä koulutusta tai koulutustasoa. Mikäli työntekijä saavuttaa tehtävässään noudatettavassa palkkaryhmäkohdassa edellytetyn pätevyyden, työntekijän peruspalkka tarkistetaan palkkausmääräyksen edellyttämälle tasolle seuraavan kuukauden alusta lukien siitä, kun hän on esittänyt selvityksen pätevyyden saavuttamisesta.

15 § Osa-aikatyöntekijän palkka

Työehtosopimuksen mukaista täyttä työaika lyhyempää säännöllistä työaika tekevän varsinainen palkka on samassa suhteessa alempi kuin osa-aikatyö on työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaika lyhyempi (osa-aikaprosentti).

Soveltamisohje

Jos kokoaikatyö muuttuu osa-aikatyöksi tai päinvastoin, varsinainen palkka luottamusmieskorvausta lukuun ottamatta muuttuu samassa suhteessa, ellei työ sopimuksella ole toisin sovittu.

Esimerkki 2

Työntekijän säännöllinen työaika on 20 tuntia viikossa täyden työajan ollessa 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Työntekijän palkka on osa-aikaprosentin mukaisesti 52,29 % täyden työajan varsinaisesta palkasta.

16 § Siirto muuhun työhön

1 mom. Siirto korkeammin palkattuihin tehtäviin

Mikäli työnantaja siirtää työntekijän tämän työehtosopimuksen 6 §:n 1 momentin perusteella tilapäisesti, vähintään 6 työpäivän ja enintään 8 viikon ajaksi kerrallaan toiseen palkkaryhmään kuuluvaan työhön, joka on korkeammin palkattua, työntekijälle maksetaan siirron alusta lukien sen palkkaryhmän mukainen peruspalkka tarvittaessa edellä 14 §:ssä tarkoitettu tavoin alennettuna. Työntekijän tulee kuitenkin saada vähintään entistä työtään vastaavaa peruspalkkaa.

Soveltamisohje

Määräys koskee työnantajan tekemää tilapäistä, enintään 8 viikkoa kestävästä siirto toisiin tehtäviin. Alle 6 työpäivää kestävä siirron ajalta palkka maksetaan entisen työn mukaisena.

Yli 8 viikkoa kestävästä työtehtävien olennaisesta muuttamisesta sovitetaan työ sopimuksella työntekijän kanssa.

Kun työnantaja ja työntekijä sopivat työ sopimuksen ehtojen olennaisesta muuttamisesta määräajaksi tai pysyvästi, sovitaan työ sopimuksessa myös tehtävästä maksettavasta palkasta. Työntekijän peruspalkka uudessa tehtävässä määräytyy käyttäen soveltuvin osin edellä 13 §:n 2 momentin määräyksiä henkilökohtaisen peruspalkan määrätymisestä.

2 mom. Siirto alemmin palkattuihin tehtäviin

Jos työntekijä siirretään tilapäisesti enintään 8 viikon ajaksi alemmin palkattuun työhön, hänen peruspalkkansa määräytyy tältä ajalta entistä työtä vastaavan peruspalkan mukaan.

17 § Työkyvyn alentumisen vaikutus palkkaukseen

1 mom. Työtapaturma tai ammattitauti

Työntekijälle, joka hänelle tähän työehtosopimukseen sidotun työnantajan työssä sattuneen työtapaturman tai siinä saadun ammattitaudin vuoksi on tullut kykenemättömäksi entiseen työhönsä ja joka tämän vuoksi siirretään lääkärin lausunnon perusteella työkykyään vastaavaan olennaisesti alempipalkkaiseen työhön, maksetaan tästä työstä hänen aikaisemman ansionsa mukainen palkka vähennettynä työnantajan kustantaman elinkoron täydennyskorkoa tai tapaturmaeläkettä vastaavalla määrällä.

2 mom. Työkyvyn aleneminen

Mikäli kysymyksessä on muu kuin edellä 1 momentissa tarkoitettu työntekijä, jonka työkyky on olennaisesti alentunut, työntekijän palkka määräytyy siten, että työkyvyn vajauksen johdosta hänen peruspalkkansa tulee olla vastaavassa suhteessa alempi, jollei työntekijän kanssa ole työ sopimuksella sovittu muusta palkkausperusteesta.

B KOKEMUSLISÄ JA MUUT PALKKANLISÄT**18 § Kokemuslisät****1 mom. Kokemuslisän kertyminen**

Työntekijälle maksetaan kokemuslisää 5 ja 10 kokemuslisään oikeuttavan palvelusvuoden jälkeen. Kumpikin kokemuslisä on 5 prosenttia työntekijän peruspalkasta.

Esimerkki 3

Kokemuslisällä korotettu palkka saadaan kertomalla henkilökohtainen peruspalkka luvulla 1.05, kun kyseessä on 1. kokemuslisä ja luvulla 1.10, kun kyseessä on 2. kokemuslisä.

2 mom. Kokemuslisän maksaminen

Kokemuslisä maksetaan kokemuslisään oikeuttavan palvelusajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.

3 mom. Kokemuslisän hakeminen ja selvitys muun työnantajan palvelusta

Kokemuslisää ei tarvitse hakea. Muun kuin oman työnantajan palvelusta on kuitenkin esitettävä luotettava kirjallinen selvitys. Jos työnantaja pyytää työsopimusta tehtäessä työntekijän toimittavan todistuksen muun työnantajan palvelusta sovittuun kohtuulliseen määräaikaan mennessä eikä työntekijä tätä noudata, maksetaan kokemuslisä vasta siitä lukien, kun selvitys on esitetty. Jos määräaika ei ole asetettu ja selvitys muun työnantajan palvelusta esitetään jälkikäteen, tähän palvelukseen perustuvaa kokemuslisää maksetaan enintään 2 vuoden ajalta takautuvasti selvityksen esittämisestä.

Soveltamisohje

Luotettavalla selvityksellä tarkoitetaan yleensä työtodistusta tai muuta muun työnantajan antamaa kirjallista selvitystä työsuhteen kestosta.

4 mom. Kokemuslisään oikeuttava palvelusaika

Kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa on kaikki oman työnantajan palvelu ja sellainen muun työnantajan palvelu, josta on olennaista hyötyä nykyisessä tehtävässä. Samalla ammattialalla palvelusta on katsottava aina olevan olennaista hyötyä.

Soveltamisohje

Kyseessä tulee olla työsopimukseen perustuva työsuhde. Esimerkiksi pelkkä omistussuhde yhtiöön tai sen osakkuus ei riitä eikä toimiminen yksityisenä elinkeinonharjoittajana.

Olennaisen hyödyn arviointiin sisältyy harkintaa. Työnantaja ratkaisee tapauskohtaisesti, milloin aiemmasta palvelusta on olennaista hyötyä nykyisessä tehtävässä. Samankaltaisissa tapauksissa työnantajan tulee pyrkiä mahdollisimman yhtenäiseen käytäntöön.

Kokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi luetaan yhdenkin päivän kestänyt työsuhde. Kokemuslisään oikeuttavat ja sitä vähentävät kalenteripäivät muunnetaan tarvittaessa kuukausiksi käyttämällä jakajana 30 ja vuosiksi käyttämällä jakajana 365.

Työntekijän samana ajankohtana suorittamista kokemuslisään sinänsä oikeuttavista eri palveluksista otetaan ainoastaan yksi työsuhde huomioon palvelusaikaa laskettaessa.

Osa-aikatyö kerryttää kokemuslisää samoin kuin koko-aikatyö.

5 mom. Kokemuslisä, palvelusajasta tehtävät vähennykset

Kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa vähennetään ne kalenteripäivät, joina työssäolo on ollut keskeytyneenä tai jona työssäolo, henkilön palvelukseen ottamisen tapahduttua, ei vielä ole alkanut.

Soveltamisohje

Työssäolo voi keskeytyä esimerkiksi sairausloman, muun työloman tai opintovapaan vuoksi. Ajat, jotka eivät vähennä palvelusaikaa, katso jäljempänä 18 § 6 momentti.

Vähennykset lasketaan kalenteripäivinä, jolloin 30 päivää on yksi kuukausi. Vähennettävä aika siirtää kokemuslisään oikeuttavan ajan täyttymistä vastaavan ajan verran eteenpäin. Jos vähennettävä aika on esimerkiksi 2 päivää, kokemuslisään oikeuttavan ajan täytyminen siirtyy 2 päivällä. Vähennys suoritetaan laskemalla eri työsuhteista vähennettävät päivät yhteen.

Esimerkki 4

- Työntekijän kokemuslisään oikeuttava palvelusaika oli 8 vuotta 11 kuukautta ja 2 päivää työsuhteen alkaessa 1.8.2009. Hänelle maksettiin työsuhteen alkaessa ensimmäinen kokemuslisä 5 kokemuslisään oikeuttavan palvelusvuoden perusteella.
- Toiseen kokemuslisään oikeuttava 10 vuoden palvelusaika olisi täytynyt 1.9.2010. Työntekijä oli kuitenkin saman kalenterivuoden aikana ensin palkattomalla työlomalla 1.6.–30.6.2010 yhteensä 30 kalenteripäivää ja sairauslomalla 25.11.–30.12.2010 yhteensä 36 kalenteripäivää.

▪ Kokemuslisääikää ei vähentänyt 18 §:n 6 momentin 5 kohdan mukaan enintään 30 kalenteripäivän palkaton työloma eikä 18 §:n 6 momentin 4 kohdan mukaan 30 kalenteripäivän sairausloma. Sen sijaan kokemuslisään oikeuttavan sairausloman enimmäismäärän (30) ylittävät 6 sairauslomapäivää vähensivät kokemuslisään oikeuttavaa aikaa, koska 5 kohdassa mainittu 30 kalenteripäivän enimmäismäärä työlomaa kalenterivuoden aikana oli jo täyttynyt palkattoman työloman yhteydessä. Toiseen kokemuslisään oikeuttava 10 vuoden palvelu täyttyi 6 päivää myöhemmin eli 7.9.2010 ja sen maksaminen aloitettiin täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta 1.10.2010 lukien.

6 mom. Kokemuslisä, palvelusaikaa eivät vähennä

Palvelusaikaa eivät kuitenkaan vähennä

- 1) vuosiloma-aika
- 2) palkallinen äitiysvapaa-aika
- 3) äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa-aika, jos työntekijä on saanut äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa
- 4) yhteensä enintään 30 kalenteripäivän sairausloma-aika kalenterivuodessa
- 5) enintään 30 kalenteripäivän pituinen muu työloma tai luvallinen poissaolo kalenterivuodessa.

Tämän kohdan mukaiseksi muuksi työlomaksi tai luvalliseksi poissaoloksi katsotaan myös edellä kohdassa 4 (sairausloma-aika) tarkoitetun ajan ylittävä poissaoloaika.

19 § Määrävuosilisä

Määrävuosilisää maksetaan edelleen niille, jotka ovat 31.12.1999 olleet siihen oikeutettuja Palvelulaitosten työnantajyhdistyksen työehtosopimuksen 2000 19 §:n 6 momentin perusteella sen suuruisena, kuin lisä oli 31.12.1999.

Soveltamisohje

Uusia määrävuosilisä ei ole myönnetty 31.12.1999 jälkeen. Lisää maksetaan työntekijälle niin kauan kuin työsuhte lisän myöntäneeseen työnantajaan jatkuu keskeytymättä.

20 § Määräaikainen palkanlisä

Työntekijälle voidaan maksaa erillistä määräaikaista palkanlisää, jossa perusteena on tilapäinen työtehtävien tai olosuhteiden muutos.

Soveltamisohje

Työntekijälle voidaan maksaa määräaikaista palkanlisää sellaisesta tehtävien muutoksesta, jota ei tilapäisenä oteta huomioon peruspalkassa. Sitä voidaan käyttää myös esimerkiksi työntekijän tehtävien muuttuessa vaativammiksi tilapäisesti tai määräajaksi, kannustettaessa työntekijää hankkimaan uusia valmiuksia, aloitettaessa uutta toimintaa tai toimintaa kehitettäessä (esimerkiksi projekti). Pysyvät muutokset henkilön tehtävissä, ammattitaidossa ja suorituksessa otetaan huomioon arvioitaessa työntekijän peruspalkan tasoa.

21 § Syrjäseutulisä

Työntekijälle, jolle on 30.4.1995 maksettu Kunnallisen yleisen virkaja työehtosopimuksen mukaista syrjäseutulisää tai toimiehtosopimuksen mukaista kylmän alueen lisää, maksetaan edelleen aikaisempaa markkamääristä lisää vastaavaa euromääristä lisää niin kauan, kuin työntekijän työsuhde ko. työnantajaan jatkuu keskeytymättä. Työnantaja voi harkintansa mukaan maksaa työntekijälle vastaavaa euromääristä lisää.

C TULOSPALKKIO

22 § Tulospalkkio**1 mom. Tulospalkkioon oikeutetut**

Työntekijälle tai työntekijäryhmälle voidaan maksaa tulospalkkiota työnantajan päättämällä tavalla, mikäli asetetut tulostavoitteet saavutetaan.

2 mom. Tulostavoitteet

Tulostavoitteet asetetaan yhdessä työnantajan ja työntekijän tai työntekijäryhmän taikka työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa.

Tulostavoitteita seurataan palkkiojakson aikana ja tavoitteiden toteutuminen todetaan palkkiojakson päättyessä.

3 mom. Tulospalkkion määrä

Tulospalkkio sidotaan tuloksen saavuttamiseen. Se on työnantajan päättämä osuus tuottavuuden lisääntymisestä, kannattavuuden kasvusta tai saavutetusta säästöstä.

4 mom. Tulospalkkion maksaminen

Tulospalkkio ei ole 10 §:ssä tarkoitettua varsinaista palkkaa ja se maksetaan erillään varsinaisesta kuukausipalkasta.

5 mom. Tulospalkkion luonteinen lisä

Työnantaja voi niin harkitessaan maksaa tulospalkkion luonteista lisää myös muilla kuin edellä 1–3 momenteissa esitetyillä perusteilla.

D TYÖSUOJELUVALTUUTETUN PALKKIO

23 § Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu

Varsinaiselle työsuojeluvaltuutetulle maksetaan varsinaiseen palkkaan kuuluvaa korvausta hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Korvaus €/kk
10–19	30,00
20–39	44,00
40–69	53,00
70–	63,00

Korvaus suoritetaan työsuojeluvaltuutetun sijasta varavaltuutetulle, milloin hän työnantajalle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa työsuojeluvaltuutetun tehtävää tämän estyneenä ollessa vähintään kahden viikon ajan yhdenjaksoisesti.

Soveltamisohje

Työsuojeluvaltuutetun oikeudesta koulutukseen, ajankäytöstä, ansion menetyksen korvaamisesta ja irtisanomissuojasta säädetään laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006).

E ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

24 § Palkanmaksu

1 mom. Palkanmaksu työsuhteen alkaessa

Jäsenyhteisön palvelukseen otetulla työntekijällä on oikeus saada palkka siitä lukien, kun hän on ryhtynyt hoitamaan tehtäviään.

Soveltamisohje

Ks. AVAINTES 5 § 4 momentti.

2 mom. Palkanmaksu pätevän poissaolosyyn puuttuessa

Jos työntekijä on ilman pätevää syytä ollut poissa työstä, hänelle ei makseta palkkaa tältä ajalta.

3 mom. Palkan vähentäminen, satunnainen poissaolo

Kuukausipalkasta vähennetään jäljempänä 41 §:n 1 momentissa tarkoitettu tuntipalkka kultakin poissaolotunnilta, jos työpäivä työntekijän pyynnöstä tai muutoin hänestä johtuvasta syystä jää satunnaisesti vajaan eikä vajaan ole tehty takaisin muuna aikana. Kokonaisen työpäivän kestävästä vastaavasta poissaolosta vähennetään 12 §:n 1 momentin mukainen päiväpalkka kultakin poissaoloon sisältyvältä kalenteripäivältä.

4 mom. Palkanmaksu työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan, jollei tästä työehtosopimuksesta muuta johdu,

- 1) työsuhteen päättymispäivään asti, mainittu päivä mukaan luettuna.
- 2) työntekijän kuolinpäivään asti, mainittu päivä mukaan luettuna, jolloin mahdollisesti etukäteen maksettua kuukausipalkkaa kuukauden jäljellä olevalta osalta ei peritä takaisin.

25 § Palkan maksuaika

1 mom. Palkanmaksupäivä

Työntekijälle maksetaan palkka kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen viimeisenä päivänä, jollei tässä työehtosopimuksessa ole toisin määrätty tai palkan suoritusperusteista muuta johdu.

Jos palkka maksaminen edellyttää laskulla esitettävää selvitystä suoritetuista toimenpiteistä tai työajan täyttymisen seuranta, palkka maksetaan viimeistään laskutusta seuraavan kalenterikuukauden aikana.

Soveltamisohje

Työsuhteen päättyessä palkka tulee maksaa työsopimuslain mukaisesti päättymispäivänä, ellei työntekijän kanssa ole toisin sovittu. Seurauksena palkanmaksun viivästymisestä saattaa seurata työnantajalle velvollisuus maksaa odotuspäiviltä työsopimuslain 2 luvun 14 §:n mukaista odotuspäivien palkkaa. Rahapalkan erääntymisessä pyhä- ja erinä muina päivinä sovelletaan, mitä työsopimuslain 2 luvun 15 §:ssä on määrätty.

2 mom. Palkan maksaminen pankkiin

Työntekijän palkka maksetaan hänen osoittamalleen, Suomessa sijaitsevan rahalaitoksen pankkitilille, josta on säädetty työsopimuslain 2 luvun 16 §:ssä.

3 mom. Palkkalaskelma

Palkanmaksun yhteydessä annetaan palkansaajalle laskelma ja tarvittaessa selvitys palkan suuruudesta ja palkanpidätyksestä eri tarkoituksiin.

26 § Kuittausoikeus, työnantajan saatava

Työnantajan oikeudesta kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan on säädetty työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä.

Soveltamisohje

Kuittaamisoikeutta rajoittavat säännökset palkasta ulosmitattavan määrän suojaosuudesta on ulosottokaaren (705/2007) 4 luvun 48 §:ssä.

Oikeusministeriö julkaisee oikeuslaitoksen nettisivuilla www.oikeus.fi ohjeet palkasta, eläkkeestä ja muusta toistuvaistulosta ulosmittauksen yhteydessä laskettavasta velallisen suojaosuuden laskentatavasta ja määrästä. Suojaosuudet tarkistetaan oikeusministeriön asetuksella vuosittain siten kuin kansaneläkeindeksistä annetussa laissa (456/2001) säädetään.

LUKU 3 TYÖAIKA

A KAIKISSA TYÖAIKAMUODOISSA SOVELLETTAVAT YHTEISET MÄÄRÄYKSET

27 § Työaikalain soveltaminen

1 mom. Työaikalain alaiset työntekijät

Työaikalain (605/1996) alaisiin työntekijöihin sovelletaan tämän luvun määräysten lisäksi seuraavia työaikalain säännöksiä, jollei niistä ole sovittu toisin tässä työehtosopimuksessa tai sen liitteessä 3 tai 4:

- 8 § (moottoriajoneuvon kuljettajan työaika)
- 9 § 2 mom. (työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika)
- 13 § (liukuva työaika)
- 14 § 1 ja 3 mom. (poikkeuksellinen säännöllinen työaika)
- 15 § (lyhennetty työaika)
- 18 § (työntekijän suostumus tehdä lisä- ja ylityötä)
- 19 § (ylityön enimmäismäärät)
- 20 § (aloittamis- ja lopettamistyö)
- 21 § (häätätyö)
- 24 § (työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson)
- 26 § (yötyö)
- 27 § (vuorotyö ja yövuorot jaksotyössä)
- 28 § 3 mom. (moottoriajoneuvon kuljettajalle annettava tauko)
- 29 § (vuorokausilepo)
- 30 § (moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo)
- 33 § 1 mom. (sunnuntaityön teettäminen)
- 34 § (työajan tasoittumisjärjestelmä)
- 36 § (poikkeuslupa)
- 37 § (työaikakirjanpito)
- 37a § (ajopäiväkirja)
- 8 luvun erinäiset säännökset (kanneaika, säännösten pakottavuus, rangaistussäännökset, ym.).

2 mom. Nuoret työntekijät

Alle 18-vuotiaaseen työntekijään sovelletaan nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) säännöksiä.

A1 TYÖAIKA JA SEN SIJOITTAMINEN

28 § Työaika

1 mom. Työajaksi luettava aika, määritelmä

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

2 mom. Lepoajan lukeminen työaikaan

Päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta.

3 mom. Matkaan käytetty aika, luetaan työaikaan

Matkaan käytetty aika luetaan kuitenkin työaikaan, jos

- 1) matkaa on samalla pidettävä työsuorituksena, tai
- 2) kyseessä on työpäivän kuluessa työntekopaikasta toiseen matkustaminen, tai
- 3) kyseessä on kulkeminen tai kuljetus esimiehen määräämästä lähtöpaikasta työtehtävän suoritustaikseen ja sieltä lähtöpaikkaan.

Mikäli matka-aika luetaan työajaksi, otetaan matkustukseen kulunut aika huomioon säännöllisen työajan täyttymisessä sekä lisä- ja ylityön muodostumisessa.

Esimerkki 5

Potilaan saatto- ja paluumatkasta saattaminen luetaan saattajaksi määrätyn työajaksi, koska se on työtehtävien suorittamista, mutta paluumatkaa ei lueta työaikaan. Mikäli paluumatka on tapahtunut säännöllisenä työaikana, työaika saa jäädä tältä osin vajaaksi, eikä matkaan käytettyä aikaa teetetä takaisin.

Esimerkki 6

Jos työntekijä saapuu työpäivän alkaessa työnantajan määräämään lähtöpaikkaan A, josta on yhteiskuljetus työntekemisaikseen B, luetaan matka-aika A:sta B:hen ja takaisin B:stä A:han työajaksi.

4 mom. Matkaan käytetty aika, ei lueta työaikaan

Työtehtävien edellyttämiin matkoihin käytettyä aikaa ei lueta työajaksi ellei 3 momentista toisin johdu.

Soveltamisohje

Työmatkoja asunnosta työpaikalle tai toimipisteeseen ja takaisin sekä työtehtävien edellyttämän matkan matka-aikoja ei lueta työajaksi.

Mikäli työntekijä on käyttänyt työaikaansa työtehtävien edellyttämään matkustamiseen, ei matka-aikaa lueta työajaksi, mutta hänen päivästä työaikaansa ei tämän vuoksi pidennetä. Säännöllinen työaika saa matkustukseen kuluneelta ajalta jäädä vajaaksi eikä matkaan käytettyä aikaa teetetä takaisin.

Esimerkki 7

Työntekijä lähtee aamulla asunnoltaan työmatkalle toiseen kaupunkiin osallistuakseen siellä työtehtävien edellyttämään asiakastapaamiseen. Matkaa asunnolta asiakastapaamiseen ja takaisin asunnolle ei lueta työaikaan. Säännöllinen työaika saa kuitenkin matkustukseen kuluneelta osin jäädä vajaaksi eikä matkaan käytettyä aikaa teetetä takaisin.

5 mom. Koulutusajan lukeminen työaikaan

Koulutukseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei kysymyksessä ole

- työnantajan itsensä järjestämä
- välittömästi työntekijän työtehtäviin liittyvä sekä
- työtehtävien hoidon kannalta välttämätön
- työnopastukseen rinnastettava koulutus, josta
- työntekijä ei voi työvelvollisuuksiaan laiminlyömättä kieltäytyä.

Soveltamisohje

Koulutus luetaan työajaksi vain, jos kaikki tässä momentissa asetetut ehdot täyttyvät samanaikaisesti. Riippuen koulutustilaisuuden luonteesta työntekijä voi osallistua koulutukseen työaikanaan tai hänelle myönnetään palkallista tai palkatonta työlomaa koulutukseen osallistumista varten. Kun koulutus ei tapahdu työaikana työpaikalla kyseessä on keskeytyspäivä, jonka osalta ei työvuoroluetteloon merkitä työaika. Jaksotyössä käytetään keskeytyneen jakson taulukkoa. Säännöllinen työaika voi tällöin jäädä vajaaksi.

Täydennyskoulutus, ks. jäljempänä 98 §.

6 mom. Terveystieteellisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin kuluneen ajan lukeminen työaikaan, **työnantajan** määräämät

Työnantajan määräämiin terveystieteellisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin tai työn edellyttämiin lakimääräisiin tarkastuksiin kulunut aika luetaan työajaksi silloinkin, kun se tapahtuu vapaa-aikana. Niihin liitettävää mahdollista matka-aikaa ei lueta työajaksi. Mikäli matka-aika ajoittuu työntekijän säännölliseen työaikaan, työaika saa jäädä tältä osin vajaaksi eikä työaikaa tästä syystä teetetä takaisin.

Soveltamisohje

Työntekijän pitää tarvittaessa esittää tutkimuksen tai tarkastuksen suorittaneen henkilön tai laitoksen antama todistus varsinaiseen tutkimukseen tai tarkastukseen kuluneesta ajasta.

7 mom. Terveystieteellisiin tutkimuksiin osallistuminen työaikaan, **lääkäriin** määräämät

Työntekijä saa osallistua työaikaan lääkärin läheteellä määräämiin tutkimuksiin, kuten erikoislääkärin, laboratorio- tai röntgentutkimukseen, mikäli tutkimusta ei voida järjestää työajan ulkopuolella. Tutkimukseen kulunutta aikaa ei lueta työajaksi. Sama koskee synnytystä edeltäviä lääketieteellisiä tutkimuksia, mikäli tällainen tutkimus on suoritettava työaikaan. Mikäli tutkimus matka-aikoihin ajoittuu työntekijän säännölliseen työaikaan, työaika saa tältä osin jäädä vajaaksi eikä työaikaa tästä syystä teetetä takaisin.

Soveltamisohje

Tutkimus on ensisijaisesti järjestettävä työajan ulkopuolelle. Mikäli se ei ole mahdollista esimerkiksi sen vuoksi, että tutkimuksia suoritetaan vain määrättyinä aikoina tai että kysymyksessä on äkillinen tutkimustarve, voidaan tutkimukseen antaa em. perusteilla lupa osallistua työaikaan.

Sopimusmääräys ei koske oma-aloitteista lääkärissä, hammaslääkärissä ja hoidossa käyntejä, useamman päivän kerrallaan kestäviä tutkimuksia eikä tutkimuksia, jotka on suoritettu työntekijän oma-aloitteisen lääkärissä käynnin yhteydessä. Jos työntekijälle annetaan lupa tällaiseen käyntiin työaikaan, työnantajan tulee tällöin harkita kussakin tapauksessa erikseen, myönnetäänkö työntekijälle tutkimuksessa tai hoidossa käynnin ajaksi palkatonta vapaata vai teetetäänkö vapautukseen käytetty työaika takaisin.

Synnytystä edeltävillä lääketieteellisillä tutkimuksilla tarkoitetaan sekä lääkärin että muun terveystieteellisen henkilökunnan suorittamaa tutkimusta tai tällaiseen tutkimukseen perustuvan laboratorio- tai muun vastaavan kokeen suorittamista, joka perustuu lääketieteelliseen sel-

vitystarpeeseen raskaana olevan työntekijän taikka sikiön terveydentalasta.

Mikäli raskaana olevan työntekijän on käytävä tutkimuksissa työaika-
na, tästä tulee ilmoittaa työnantajalle niin pian, kuin se on mahdollista.
Työnantaja voi tällöin osoittaa työntekijälle toisen ajankohdan tutki-
muksia varten ottaen huomioon tutkimuksen kiireellisyys ja ajankohta,
jolloin tutkimuksia tehdään. Hyvissä ajoin tapahtuva ilmoittaminen
mahdollistaa myös sen, että työvuorojärjestelyjä tehtäessä voidaan
etukäteen ottaa huomioon tutkimuksissa käynnin tarve siten, että se
voi tapahtua pääsääntöisesti työajan ulkopuolella. Työntekijän on
pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä
raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana.
Tutkimuksissa käynti tulee suorittaa tarpeetonta työajan menetystä
välttäten.

Ks. myös jäljempänä 85 §:n 3 momentin soveltamisohje: Sairauslo-
man myöntäminen äkillisen hammassairauden johdosta.

29 § Työajan sijoittaminen

1 mom. Vuorokauden, työviikon ja työaikajakson alkaminen

Vuorokauden katsotaan alkavan kello 00.00 ja työviikon ja työjakson
sunnuntai- ja maanantaivuorokauden vaihteesta, jollei vuorokautta
ole paikallisesti määrätty alkavaksi työvuoron alkamisaikana.

2 mom. Työpäivän yhtäjaksoisuus ja työvuoron pituus

Työntekijän työpäivän tai työvuoron yhtäjaksoisuutta pidetään yleises-
ti tavoiteltavana käytäntönä paitsi niissä töissä, joissa on erityinen syy
järjestää työvuoro toisin. Alle 4 tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla
käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai toiminnan kannalta perusteltu
syy tätä edellytä.

3 mom. Työvuoron pituus jaksotyössä

Jaksotyössä työvuoro pyritään järjestämään siten, että sen pituus
päivävuorossa on enintään 10 tuntia ja yövuorossa enintään 12 tun-
tia.

4 mom. 5-päiväinen työviikko

Jollei toimintojen luonne muuta vaadi, työntekijän säännöllinen työaika sijoitetaan 5 työpäivälle viikossa. Työvuorot suunnitellaan siten, että työntekijälle pyritään antamaan 2 peräkkäistä vapaapäivää viikon aikana.

Soveltamisohje

Työvuorot suunnitellaan siten, että sunnuntai ja lauantai ovat mahdollisuuksien mukaan vapaapäiviä.

Jaksotyössä tulisi kussakin työpisteessä pyrkiä antamaan työntekijöille sama määrä vapaapäiviä viikonloppuna tietyn ajanjakson kuluessa.

A2 LEPOAJAT

30 § Viikoittainen ja vuorokautinen vapaa-aika

1 mom. Viikoittainen vapaa

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on, mikäli mahdollista, sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Soveltamisohje

Tarvittaessa työvuoroluettelo on merkittävä viikoittaista vapaa-aikaa voidaan muuttaa. Mikäli työntekijä ei ole ollut työssä koko viikkoa mm. vuosiloman, yllättävän sairausloman tai muun työloman vuoksi siten, että vapaa on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään tässä momentissa mainitun ajan (35 tuntia tai 24 tuntia), katsotaan viikoittainen vapaa-aika annetuksi.

Keskimääräinen viikoittainen vapaa-aika tulee antaa siten, että kahden viikon ajanjakson molemmilla viikoilla on keskeytymätöntä vapaa-aikaa.

Esimerkki 8

Yhden viikon vapaa-ajan pituus on vähintään 24 tuntia ja kahden viikon vapaa-ajan yhteispituus 70 tuntia. Siten, jos yhdellä viikolla viikoittaista vapaa-aikaa on annettu vähimmäismäärä eli 24 tuntia, toisella viikolla yhtenäisen vapaa-ajan tulee tällaisella ajanjaksolla olla vähintään 46 tuntia ($24 + 46 = 70$). Vastaavasti jos toisella viikolla annetun vapaa-ajan pituus on ollut esimerkiksi 30 tuntia, on toisella viikolla oltava vähintään 40 tunnin keskeytymätön vapaa.

2 mom. Poikkeukset viikoittaisen vapaa-ajan antamisesta

Viikoittainen vapaa-aika voidaan jättää antamatta, jos

- työntekijän säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään 3 tuntia
- työntekijä on työaikalain 21 §:ssä tarkoitetussa hätätyössä
- työn tekninen laatu ei salli työntekijän täydellistä vapauttamista työstä
- työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan työpaikalla suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi
- työntekijä suostuu varallaoloon viikoittaisen vapaa-ajan aikana.

3 mom. Korvaus viikoittaisen vapaan menettämisestä

Milloin työaikalain alaista työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan tai varallaoloaikana taikka viikoittaisen vapaansa aikana, työntekijän säännöllistä työaikaa lyhennetään yhtä pitkällä ajalla, kuin hän ei ole saanut 1 ja 2 momentissa määrättyä viikoittaista vapaa-aikaa viimeistään 3 kuukauden kuluessa työn tekemisestä, tai työntekijän suostumuksella tilapäisestä työstä maksetaan työhön käytetyltä ajalta yksinkertainen tuntipalkka.

Soveltamisohje

Muille kuin työaikalain alaisille ei tarvitse korvata mahdollisesti saamatta jäänyttä viikoittaista vapaa-aikaa.

Esimerkki 9

Työntekijällä on työvuoroluetteloön merkittyä vapaa-aikaa lauantaista kello 18.00:sta maanantaihin kello 8.00:aan. Hän joutuu työhön sunnuntaina kello 12.00–18.00. Korvaus saamatta jääneeltä viikoittaiselta vapaa-ajalta maksetaan niiltä tunneilta, jotka on työskennelty sunnuntaina, eli 6 tunnilta.

Esimerkki 10

Jos viikoittainen vapaa-aika jää lyhyemmäksi kuin työaikalain mukainen viikoittainen vapaa-aika, maksetaan korvaus siltä osin kuin työaikalain mukainen viikoittainen vapaa-aika on jäänyt saamatta. Jos suunniteltu vapaa-aika olisi ollut 37 tuntia, mutta ylimääräisen työvuoron takia se olisikin vain 33 tuntia, maksetaan korvaus niiltä 2 tunnilta, jotka jäävät vajaaksi 35 tunnista.

4 mom. Lepoajat keskeytymättömässä vuorotyössä

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden ja työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

5 mom. Vuorokausilepo

Vuorokausilevon antamisesta on säädetty työaikalain 29 §:ssä.

Soveltamisohje

Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, vuorokausilevon antamisesta voidaan sopia toisin tämän työehtosopimuksen 43 §:n mukaisesti.

31 § Päivittäinen lepoaika

1 mom. Päivittäinen lepoaika (ruokatauko)

Jos vuorokautinen työaika on 6 tuntia pitempi eikä työntekijän työpaikallaolo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana vähintään puolen tunnin lepoaika (ruokatauko), jota ei lueta työaikaan ja jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta. Lepoaika voidaan työntekijän pyynnöstä antaa edellä mainittua lyhyemmissäkin työvuoroissa, ellei tehtävien järjestyly ole esteenä. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on niin halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä työaikaan kuulumaton lepoaika 8 tunnin työskentelyn jälkeen.

Soveltamisohje

Lepoaikaa ei ole välttämätöntä määrätä pidettäväksi tiettynä kellonaikana, vaan voidaan menetellä esimerkiksi siten, että lepoaika pidetään tiettyjen kellonaikojen välisenä aikana silloin, kun se on työtehtävien kannalta tarkoituksenmukaisinta, jolloin tarkan ajankohdan määrää asianomainen esimies tai työntekijä itse. Lepoaika tulee aina antaa, ellei kysymys ole 2 tai 3 momentissa tarkoitettusta poikkeuksesta.

2 mom. Poikkeusmääräys aterioinnista

Jollei lepoaikaa voida työtehtävien laadun vuoksi järjestää 1 momentin mukaisesti, työntekijälle on annettava tilaisuus aterioda työaikana työpaikalla.

Soveltamisohje

Päivittäisen lepotauon tarkoituksena on suojata työntekijää kohtuuttoman pitkiltä yhdenmittaisilta työskentelyjaksoilta. Poikkeusmääräys työaikana ruokailusta tulee sovellettavaksi vain niissä tapauksissa, joissa työtehtävät edellyttävät tauotonta paikalla oloa eikä lepotauon järjestäminen ole työtehtävien laadun vuoksi mahdollista. Tällaisessa tapauksessa ruokailu tapahtuu työn lomassa poistumatta työskentelypaikalta.

3 mom. Päivittäinen lepotauko jaksotyössä eräissä laitoksissa

Sairaaloissa sekä hoito- ja huoltolaitoksissa on jaksotyötä tekeville työntekijöille annettava 1 momentissa tarkoitettu lepotauko tai työntekijän niin halutessa tilaisuus joutuisaan ateriointiin työaikana työpaikalla tai työnantajan osoittamassa laitoksen ruokalassa tai vastaavassa ruokailupaikassa edellyttäen, ettei järjestelystä aiheudu häiriötä työn kululle tai suoritettaville palveluille ja että ruokailusta aiheutuvaa poissaolo työstä kestää enintään 15–20 minuuttia.

4 mom. Tauko (kahvitauko)

Työntekijälle järjestetään päivittäin yksi 10 minuutin pituinen tauko (kahvitauko), joka luetaan työaikaan ja jonka aikana työntekijä ei saa poistua työpaikalta. Tauko järjestetään tarvittaessa vuoroittain ja muutoinkin siten, ettei tauosta aiheudu häiriötä työn kululle tai suoritettaville palveluille. Taukoa ei saa sijoittaa työvuoron/työpäivän alkuun tai loppuun.

A3 TYÖAIKA-ASIAKIRJAT

32 § Työajan tasoittuminen työaikajaksossa

1 mom. Työajan tasoittuminen

Jos säännöllinen työaika tasoittuu keskimääräiseksi työaikajakson aikana, on työaikajaksoa varten ennakolta laadittava työvuoroluettelo.

Soveltamisohje

Työajan tasoittumisjärjestelmästä säädetään työaikalain 34 §:ssä. Tasoittumisjärjestelmä on työajan järjestämistä koskeva suunnitelma. Työaikajaksoa varten laaditaan työvuoroluettelo, josta on tarkemmat määräykset jäljempänä 33 §:ssä.

2 mom. Työaikajakson muuttaminen

Käytössä olevan työaikajakson pituutta muutettaessa on pyydettyäessä kuultava niitä työntekijöitä, joita muutos koskee tai heitä edustavaa luottamusmiestä. Muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin ennen työaikajakson alkamista.

33 § Työvuoroluettelo

1 mom. Työvuoroluettelon laatiminen

Työaikalain alaisia töitä varten on työnantajan laadittava työvuoroluettelo, josta käy ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäiset lepoajat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jolle se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava koko työaikajaksolle kerrallaan. Työvuoroluetteloa laadittaessa työnantajan on työntekijän vaatimuksesta varattava luottamusmiehelle tilaisuus esittää mielipiteensä.

Soveltamisohje

Työaikalain 35 §:n mukaisesti jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo.

Työaika suunnitellaan työvuoroluetteloon pääsääntöisesti säännölliseen työaikaan eli lisä- tai ylityörajaan (suunnitteluraja). Vain poikkeustapauksessa työntekijän suostumuksella työvuoroluetteloon suunnitellaan ylityötä. Silloin ylityön ajankohta ja määrä on erikseen merkittävä työvuoroluetteloon. Sen sijaan työvuoroluettelon tuntimäärä voidaan suunnitella vajaaksi aina silloin, kun siihen suunnitellaan vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta (esimerkiksi yötyön aikahyvitys).

Työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäiset lepoajat tulee ilmoittaa täsmällisin kellonajoin. Yleis- ja toimistotyöajassa on kuitenkin mahdollista sopia työaikalain 13 §:n mukaisesta liukuvasta työajasta, jossa työntekijä tietyissä rajoissa saa itse määrätä em. ajankohdat. Päivittäinen lepotauko voidaan merkitä myös, että se pidetään esimerkiksi kello 11.00 ja 13.00 välisenä aikana.

Asiakkaille järjestettävien virkistysmatkojen, leirien yms. ajaksi on mukana oleville työntekijöille laadittava työvuoroluettelot. Työajaksi luetaan vain sellainen aika, jonka työntekijä matkan tai leirin aikana määrätään suorittamaan työtehtäviä. Myös varallaoloaika suunnitellaan työvuoroluetteloon.

2 mom. Työvuoroluettelon tiedoksi antaminen

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun työaikajakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Työtuntien muodostuminen ylityöksi tai vahvistetun työvuoroluettelon työtuntien alittuminen ei yksistään ole tässä tarkoitettu painava syy.

Soveltamisohje

Työntekijän suostumuksella työvuoroluetteloa voidaan aina muuttaa. Mikäli muutoksesta ei päästä yksimielisyyteen, tulisi työvuoroluetteloon tehdä vain ne muutokset, jotka ovat laitoksen toiminnan kannalta välttämättömiä. Painavan syyn olemassaolo harkitaan kussakin tapauksessa erikseen.

Painavana syynä työvuoroluettelon muuttamiseen voidaan pitää mm. sellaisia työpaikan tuotanto-, palvelu- tai muun toiminnan järjestämiseen liittyviä toiminnallisia syitä, jotka eivät ole olleet tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa, esimerkiksi työvoiman vajeausta, jollaista usein muodostuu mm. työntekijöiden sairastumisten ja muiden ennalta arvaamattomien poissaolojen vuoksi.

Jos työvuoroja joudutaan työntekijän sairastumisen vuoksi muuttamaan, saattaa olla perusteltua, että myös työvuorojen uudelleenjärjestelyn aiheuttaneen työntekijän työvuoroluetteloa sairausloman tai muun poissaolon jälkeen muutetaan. Työvuoroluettelo on tällöin muutettava mahdollisimman pian sen jälkeen, kun sairauslomasta on saatua tietoa.

Painava syy työvuoroluettelon muuttamiseen on mm. silloin, kun työntekijä ei sairastumisen tms. syyn vuoksi tee yövuoroja, joista aikahyvitys on suunniteltu annettavaksi. Työvuoroluettelon muutos on tällöin tehtävä viimeistään sen jakson aikana, johon aikahyvitys on suunniteltu.

Painava syy työvuoroluettelon muuttamiseen on aina silloin, kun luettelo on laadittu virheellisesti. Muutoksesta on kaikissa tapauksissa ilmoitettava mahdollisimman pian sille, jota muutos koskee.

34 § Sunnuntaityö-, lauantaityö- ja aattokorvaus

1 mom. Sunnuntaityökorvaus

Sunnuntaina, uudenvuodenpäivänä, loppiaisena, pitkäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, vapunpäivänä, helatorstaina, juhannuspäivänä, pyhäinpäivänä, itsenäisyyspäivänä, joulupäivänä ja tapaninpäivänä sekä kello 18.00–24.00 lauantaina ja vastaavalta ajalta edellä lueteltujen juhlapäivien aattona tehdystä työstä maksetaan varsinaisen palkan lisäksi korottomaton tuntipalkka kultakin työtunnilta tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa säännöllisenä työaikana.

Soveltamisohje

Tuntipalkka lasketaan siten, kuin tämän työehtosopimuksen 41 §:ssä on määrätty. Jos työ on samalla ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan korottamattomasta tuntipalkasta.

2 mom. Lauantaityökorvaus

Arkilauantaina, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita tai lauantaksi satuvaa jouluaattoja, kello 6.00–18.00 tehdystä työstä

- **jaksotyössä** maksetaan 20 prosentin suuruinen rahakorvaus tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa säännöllisenä työaikana.
- **muissa työaikamuodoissa** 20 prosentin suuruinen launtaityökorvaus maksetaan vain säännölliseen työaikaan kuuluvilta työtunneilta.

Soveltamisohje

Työvuoroluetteloa suunniteltaessa säännöllistä työaikaa on aika, jonka työntekijä on velvollinen tekemään ilman lisä- tai ylityökorvausta (säännöllisen työajan määritelmä, ks. jäljempänä 46 §). Lauantaityökorvausta ei makseta lauantaina tehdystä lisä- tai ylityöstä yleistyöajassa tai toimistotyöajassa.

Esimerkki 11

Työvuoroluetteloon suunniteltiin yleistyöajassa tavallisesti viisipäiväistä työviikkoa (ma–pe) tekevässä työpisteessä säännölliseen työaikaan kuuluva työvuoro lauantaksi siten, että muut viikon työpäivät olivat vastaavasti lyhyempiä. Koska lauantaina tehty työ oli osa viikon säännöllistä työaikaa, maksettiin ko. ajalta 20 prosentin lauantakorvaus tämän momentin mukaisesti.

Vastaavasti toimittaisiin toimistotyöajassa. Jos lauantain tehty työ olisi tehty säännöllisen työajan lisäksi (lisä- tai ylityönä), ei lauantai-työkorvausta maksettaisi toimisto- ja yleistyöajassa.

3 mom. Aattokorvaus

Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja muuksi päiväksi kuin sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona klo 00.00–18.00 tehdyiltä työtunneilta maksetaan aattokorvauksena varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa säännöllisenä työaikana.

35 § Ilta- ja yötyön korvaaminen

1 mom. Iltatyökorvaus

Iltatyöllä tarkoitetaan kello 18.00–22.00 tehtyä työtä. Iltatyöstä maksetaan 15 prosentin rahakorvaus tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa-aika säännöllisenä työaikana.

2 mom. Yötyökorvaus

Yötyöllä tarkoitetaan kello 22.00–7.00 tehtyä työtä. Yötyöstä maksetaan 30 prosentin rahakorvaus tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa-aika säännöllisenä työaikana. Jaksotyössä vapaa-aikakorvaus on 20 minuuttia yötyötunnilta tai rahakorvaus 40 prosenttia.

Soveltamisohje

Yötyön teettämisestä on säädetty työaikalain 26 §:ssä.

3 mom. Yötyön vapaa-aikakorvaus

Yötyön vapaa-aikakorvaus annetaan aikaisintaan yötyön suorittamista seuraavalla työaikajaksolla ja viimeistään tämän työehtosopimuksen 42 §:n mukaisessa määräajassa.

Soveltamisohje

Jos työaikajaksossa on suunniteltu annettavaksi kahdeksan tuntia edellisillä jaksoilla ansaittua yötyön aikahyvitystä ja jaksolla tuleekin tehtäväksi neljä todellista työtuntia lisää, suunnitellusta yötyön aikahyvityksestä on saamatta jäänyt neljä tuntia aikahyvitystä siirrettävä annettavaksi myöhemmin tai niistä maksetaan rahakorvaus.

36 § Vuorotyö

1 mom. Vuorotyön määritelmä

Vuorotyöllä tarkoitetaan työaikelain 27 §:n mukaisesti järjestettyä kaksivuorotyötä tai tämän sopimuksen liitteen 3 mukaista kolmivuorotyötä.

2 mom. Vuorojen vaihtuminen

Vuorotyössä vuorojen tulee säännöllisesti vaihtua ja muuttua ennakolta määrätyn ajanjaksoon ja työntekijöiden tulee suorittaa samankaltaista työtä. Tilapäisesti työntekijää voidaan, jos työntekijän tai häntä edustavan luottamusmiehen kanssa niin sovitaan, pitää samassa vuorossakin.

Soveltamisohje

Työvuorojen vaihtuminen tarkoittaa sitä, että ensimmäisen vuoron päätyttyä toinen alkaa ja vastaavasti kolmivuorotyössä toisen vuoron päätyttyä kolmas alkaa. Vuorot eivät saa mennä osittainkaan päällekkäin, eikä vuorojen väliin saa jäädä taukoa, lukuun ottamatta liikunta- paikkoja sekä jätteenkäsittelylaitoksia tai vastaavia, joissa vuorot voivat mennä osittain päällekkäin enintään tunnin ajan, mikäli toiminta sitä edellyttää. Vuorojen muuttuminen tarkoittaa sitä, ettei ketään jatkuvasti pidetä samassa vuorossa, vaan aamuvuorolaiset siirtyvät iltavuoroon tai yövuoroon jne.

Mikäli työ on järjestetty siten, että se esimerkiksi viitenä päivänä viikossa (ma–pe) on järjestetty em. edellytykset täyttäväksi vuorotyöksi ja laitoksen käyttöajoista johtuen viikonloppuna (la–su) yksivuoro- eli päivätyöksi, 3 momentin mukaiset vuorotyölisät maksetaan vain niiltä päiviltä, jolloin vuorotyötä suoritetaan (ma–pe).

3 mom. Vuorotyölisä

Kaksivuorotyössä sekä liitteessä 3 tarkoitetussa kolmivuorotyössä suoritetaan iltavuorossa 15 prosentin ja yövuorossa 30 prosentin suuruinen rahakorvaus.

Soveltamisohje

Vuorotyölisää ja iltai- tai yötyökorvausta ei suoriteta samanaikaisesti. Iltavuorolisän tai yövuorolisän suorittaminen ei ole sidottu tiettyihin kellonaikoihin, kuten iltai- ja yötyökorvaukset, vaan lisä maksetaan kaikilta iltai- ja yövuoron tunneilta. Vuorotyölisää ei suoriteta jakso- työssä.

A5 HÄTÄTYÖ, HÄLYTYSLUONTEINEN TYÖ JA VARALLAOLO

37 § Hätätyö

Työaikalain 21 §:ssä tarkoitetussa tilanteessa ja edellytyksin saadaan säännöllisiä työaikoja pidentää. Ylityönä tehty hätätyö korvataan tämän sopimuksen ylityökorvausmääräysten mukaisesti.

38 § Hälytysluonteinen työ

1 mom. Hälytysluonteisen työn määritelmä

Hälytysluonteinen työ on työtä, johon työntekijä kutsutaan (hälytetään) vapaa-aikanaan hänen poistuttuaan työpaikalta ilman, että hänet on määrätty tällöin olemaan varalla tai että hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä. Kutsun pitää edellyttää välitöntä tai lyhyen määräajan (enintään 5 tuntia) kuluessa tapahtuvaa työhön saapumista. Mikäli työhön kutsu tapahtuu enintään tuntia aikaisemmin kuin työvuoroluettelo edellyttää, ei kyseessä ole hälytysluonteinen työ.

Soveltamisohje

Työntekijälle suoritetaan tehdystä työajasta palkka mahdollisine ylityökorvauksineen ja muine työajasta johtuvine korvauksineen. Hälytysluonteinen työ voi olla myös työaikalain 21 §:ssä tarkoitettua hätätyötä.

2 mom. Hälytysraha ja matkakustannusten korvaus

Hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan varsinaiseen palkkaan kuulumaton 7,57 euron hälytysraha. Työntekijälle, jolle varalla ollessa tai hälytysluonteisessa työhön saapumisessa aiheutuu kustannuksia työpaikalle saapumisesta tai sieltä poistumisesta, suoritetaan vähimmäiskustannuksista korvaus.

Soveltamisohje

Hälytysrahan maksaminen edellyttää, että työhön kutsuminen suoritetaan työnantajan toimesta tai suostumuksella (eikä esimerkiksi asiakkaan). Mikäli työntekijä jää työvuoroon, ei paluumatkasta suoriteta matkakustannusten korvausta.

39 § Varallaolo

1 mom. Varallaolon määritelmä

Varallaololla tarkoitetaan sitä, että työntekijän kanssa on työnantajan aloitteesta sovittu varallaolosta asunnossa (asuntovarallaolo) tai muualla (vapaamuotoinen varallaolo) tavoitettavissa niin, että hänet

voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloksi ei katsota velvollisuutta olla työpaikalla työvalmiudessa paitsi silloin, kun työntekijälle on annettu lupa olla varalla valintansa mukaan joko työpaikalla tai määrättyin ehdoin sen ulkopuolella. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaolon pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Asunnolla tarkoitetaan työntekijän varsinaista asuntoa ja kotia.

Soveltamisohje

Työnantajan tulee päättää, onko työntekijä velvollinen olemaan asuntovarallaolossa vai vapaamuotoisessa varallaolossa. Vapaamuotoisesta varallaolosta tulee antaa sellaiset kirjalliset ohjeet, että työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet (esimerkiksi missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava).

Mikäli työntekijä kutsutaan varallaolosta työhön, työntekoon käytetty aika luetaan työajaksi eikä tältä ajalta suoriteta varallaolokorvausta. Varallaolossa työpaikalle ja takaisin matkustamiseen kuluvaa aikaa ei lueta työajaksi.

Jos työnantaja on järjestänyt asunnon, jota ei voida pitää työntekijän varsinaisena asuntona, mutta jossa työnantaja on velvoittanut hänet olemaan varalla, tällaisessa asunnossa oleskeluvelvollisuus luetaan työajaksi eikä kyseessä ole varallaolo.

2 mom. Varallaolokorvaus, asuntovarallaolo

Kultakin asuntovarallaolotunnilta maksetaan rahakorvauksena 50 prosenttia korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa-aika.

Soveltamisohje

Asuntovarallaolokorvaus suoritetaan työnantajan harkinnan mukaan joko kokonaan aikakorvauksena tai kokonaan rahakorvauksena tai siten, että osa siitä korvataan vastaavasti korotettuna vapaana säännöllisenä työaikana ja osa rahassa.

3 mom. Varallaolokorvaus, vapaamuotoinen

Kultakin varallaolotunnilta, jona työntekijä on velvoitettu olemaan varalla muualla kuin asunnossaan, maksetaan rahakorvauksena 20–30 prosenttia korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa-aika. Korvausta määrittäessä otetaan huomioon varallaolon aiheuttamat rajoitukset työntekijälle, kuten esimerkiksi liikumisalueen laajuus ja työpaikalle saapumisen enimmäisaika.

4 mom. Varallaolokorvauksen edellytykset ja maksaminen

Varallaolokorvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ollut varalla työnantajan määrääjäksi antaman kirjallisen määräyksen tai laatiman työvuoroluettelon nojalla.

5 mom. Varallaolo, matkakustannusten korvaaminen

Työntekijälle, jolle varalla ollessa aiheutuu kustannuksia työpaikalle saapumisesta tai sieltä poistumisesta, suoritetaan vähimmäiskustannuksista korvaus.

Soveltamisohje

Mikäli työntekijä jää työvuoroon, paluumatkasta ei suoriteta matkakustannusten korvausta.

A6 TYÖAIKAKORVAUSTEN SUORITTAMINEN

40 § Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset

1 mom. Yleiset suorittamisedellytykset

Lisä-, yli-, lauantai-, sunnuntaityökorvauksen ja aattokorvauksen sekä iltai- ja yötyökorvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että

- 1) työ on tehty työpaikalla tai erityisestä syystä esimiehen määräämällä muulla paikalla
- 2) työhön käytetty aika tai tehdyn työn määrä on luotettavasti selvitetty
- 3) työ on suoritettu työnantajan antaman kirjallisen määräyksen perusteella paitsi silloin, kun kysymyksessä on säännöllinen vuorotyö tai jaksotyö.

Soveltamisohje

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu ylityötä, ei erillistä ylityömääräystä tarvita.

Jos työntekijä tekee kotona ylityötä, ylityön korvaaminen edellyttää kirjallisen ylityömääräyksen lisäksi esimiehen lupaa. Ylityön tekeminen kotona tulee kysymykseen vain poikkeustapauksessa.

2 mom. Työaikakorvausten suorittaminen työaikalain ulkopuoliselle, johtavassa tai itsenäisessä asemassa olevalle

Lisä-, yli-, iltai-, yö-, lauantai-, sunnuntai- ja vuorotyön sekä varallaolon korvaamista koskevia tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan työaikalain ulkopuolisiin johtavassa ja itsenäisessä asemassa oleviin, jos niiden maksamisesta on erikseen sovittu ko. työntekijän työsuhteessa tai siitä sovitaan työsuhteen aikana erikseen jonkin tilanteen osalta.

Soveltamisohje

Ks. TAL 2 §:n 1 momentti 1 kohta ja AVAINTES 2 §:n 1 kohta.

3 mom. Vapaa-aikakorvauksen siirtyminen

Jos työntekijän vahvistettuun työvuoroluetteloon on merkitty työaikakorvauksia annettavaksi vapaana ja työntekijä on sairaana vapaan aikana, siirtyy sairausloman ajalle merkitty vapaa-aikakorvaus annettavaksi myöhemmin tämän työehtosopimuksen 42 §:n mukaisesti tai siitä suoritetaan työnantajan harkinnan mukaan vastaava rahakorvaus.

41 § Raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja suorittaminen

1 mom. Tuntipalkan laskeminen täydessä työajassa

Täyttä työaikaa tekevän työntekijän lisä-, yli-, sunnuntai-, lauantai-, aatto-, ilta-, yö- ja vuorotyön sekä varallaolon rahakorvauksen laskemiseksi tarvittava tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka luvulla

- 163 yleistyöajassa, jaksotyöajassa
(viikkotyöaika keskimäärin 38,25 tuntia)
- 158 keskeyttämättömässä kolmivuorotyössä
(viikkotyöaika keskimäärin 36 tuntia)
- 152 toimistotyöajassa, mikäli viikkotyöaika on 36,25 tuntia tai sitä lyhyempi.

2 mom. Tuntipalkan laskeminen osa-aikatyöajassa

Tuntipalkka osa-aikatyössä saadaan, kun osa-aikatyötä vastaavan kokoaikatyön varsinainen palkka jaetaan edellä 1 momentissa määrätyllä noudatettavan työaikajärjestelmän jakajaluvulla.

Esimerkki 12

- Työntekijä tekee osa-aikatyötä, jossa yleistyöajassa olevan kokoaikaisen työntekijän varsinainen palkka on 2 700 euroa kuukaudessa.
- Tuntipalkka tässä työssä saadaan jakamalla 2 700 euroa yleistyöajan tuntipalkkakajalla 163, eli tuntipalkka on 16,56 euroa tunnissa.
- Varsinaiseen palkkaan kuuluvat palkanosat, ks. tämän työehtosopimuksen 10 §.

3 mom. Yli- ja sunnuntaityön tuntipalkan laskeminen vuorotyössä

Mikäli yli- ja sunnuntaityötä suoritetaan sellaiselta ajalta, jolta maksetaan tämän työehtosopimuksen 36 §:n 3 momentin mukaista vuorotyölisää, lasketaan vuorotyölisä mukaan siihen tuntipalkkaan, jota korotetaan 50 tai 100 prosentilla.

Soveltamisohje

Tähän tuntipalkkaan ei oteta mukaan muita työaikakorvauksia, mm. ilta- ja yötyökorvausta, lauantaiyökorvausta eikä aattokorvausta.

42 § Työaikakorvausten suorittaminen

1 mom. Työaikakorvausten suorittamisajankohta

Rahakorvaus on maksettava ja vapaa-aikakorvaus annettava viimeistään korvaukseen oikeuttavan työn tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana paitsi, jos säännöllinen työaika on vahvistettu viikkoa pitemmäksi työaikajaksoksi, tällaisen työaikajakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden aikana. Työntekijän kanssa sovittaessa voidaan vapaa-aikakorvaus kuitenkin antaa vielä 4 seuraavan kalenterikuukauden aikana. Samoin saadaan rahakorvaus maksaa edellä mainittua myöhemmin, milloin edellä tarkoitettua vapaa-aikakorvausta ei ole voitu työnteon keskeytyksen vuoksi antaa edellä määrättynä aikana.

Soveltamisohje

Korvausmuodosta (raha tai vapaa) päättää työnantaja.

Määräykset kolmivuorotyössä pitämättä olevilta vuorovapailta maksettavan rahakorvauksen suorittamisesta ovat liitteessä 3.

2 mom. Vapaa-aikakorvauksena annettavasta vapaa-ajasta sopiminen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia 1 momentista poiketen 4 kuukautta pidemmästä ajanjaksosta, jonka kuluessa vapaa-aikakorvauksia kertyy ja niitä annetaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voidaan irtisanoa 43 §:n 2 momentin mukaisesti.

Soveltamisohje

Tämän määräyksen perusteella työnantaja ja työntekijä voivat sopia työaikakorvausten säästämistä pidemmiksi yhdenjaksoisiksi vapauksiksi (työaikapankki). Tehdystä kirjallisesta sopimuksesta on käytävä ilmi ne periaatteet, joiden mukaan vapaa-aikakorvauksia säästetään ja niitä käytetään. Vapaat pyritään antamaan kokonaisina työpäivinä.

Vuosiloman säästövapaata koskevat määräykset ovat jäljempänä 77 §:ssä.

A7 SÄÄNNÖLLESTÄ TYÖAJASTA SOPIMINEN

43 § Poikkeavat työaikajärjestelyt

1 mom. Työaikajärjestelyistä sopiminen

Jos säännöllinen työaika on tarpeen järjestää tässä sopimuksessa määrätyistä yleisistä työajoista poikkeavasti, asiasta on sovittava etukäteen työnantajan ja työntekijän tai asianomaisen luottamusmiehen kanssa. Poikkeavassa työaikajärjestelyssä säännöllisen työajan pituuden tulee tasoittua keskimäärin tämän sopimuksen mukaiseksi enintään vuoden aikana. Jos järjestelyn tarkoituksena on jonkin työpäivän sisään tekeminen muuna aikana, voidaan sopia, että sisään tekoajalta ei makseta mahdollisia työaikakorvauksia.

Soveltamisohje

Sopimus tehdään kirjallisesti ja siinä on sovittava kaikista niistä työehtosopimuksen määräyksistä, josta järjestelyn johdosta poiketaan. Sopimuksessa voi tulla sovittavaksi esimerkiksi vuorokautisen työajan pituus ja ylityöraja, viikoittainen ylityöraja, muutokset työaikakorvauksissa ja muutokset työajan tasoittumisjaksossa.

Ks. myös edellä 32 §: työajan tasoittuminen työaikajaksossa, jäljempänä 46 §: säännöllinen työaika ja 123 §: paikallinen sopiminen.

2 mom. Työaikajärjestelysopimuksen päättyminen

Työaikajärjestelyistä voidaan sopia poikkeavasti joko määräajaksi tai toistaiseksi. Toistaiseksi tehty tässä pykälässä tarkoitettu sopimus poikkeavasta työaikajärjestelystä voidaan milloin tahansa irtisanoa päättymään 3 kuukauden kuluttua, minkä jälkeen noudatetaan tämän työehtosopimuksen määräyksiä. Määräajaksi tehty sopimus päättyy määräajan päättyessä.

A8 SÄÄNNÖLLISET TYÖAJAT

44 § Työajan määräytyminen

Työntekijän työaikojen pituudet määräytyvät työtehtävien laadun ja määrän mukaan tässä työehtosopimuksessa mainitulla tavalla sekä sen mukaan, mitä työ sopimusta tehtäessä on sovittu.

45 § Työaikamuodot

1 mom. Yleistyöaika, toimistotyöaika, jaksotyöaika, keskeytymätön kolmivuorotyö

Työntekijän säännöllinen työaika määräytyy häneen sovellettavan työaikamuodon mukaan siten, kuin tässä työaikaluvussa tai liitteiden erityismääräyksissä on tarkemmin määrätty. Tämän työehtosopimuksen mukaiset työaikamuodot ovat

- 1) yleistyöaika
- 2) toimistotyöaika
- 3) jaksotyöaika
- 4) keskeytymätön kolmivuorotyö (liite 3).

Soveltamisohje

Myös osa-aikaisiin työntekijöihin sovelletaan tämän luvun työaika määräyksiä sellaisenaan, jollei jäljempänä toisin määrätä.

2 mom. Liukuva työaika

Paikallisesti voidaan sopia liukuvan työajan käytöstä yleistyöajassa ja toimistotyöajassa työaikalain 13 §:n mukaisesti.

46 § Säännöllinen työaika

1 mom. Säännöllinen täysi työaika

Säännöllisellä täydellä työajalla tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa ko. työhön sovellettavaa, tämän sopimuksen mukaisen työaikamuodon täyttä työaikaa.

Soveltamisohje

Täysi työaika yleistyöajassa ja jaksotyöajassa on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa tai keskimäärin tämä tuntimäärä työaikajaksossa. Täysi työaika toimistotyöajassa on 36 tuntia 15 minuuttia viikossa tai keskimäärin tämä tuntimäärä työaikajaksossa. Keskeytymättömästä kolmivuorotyöstä ovat määräykset liitteessä 3.

Työvuoroluetteloa suunniteltaessa säännöllistä työaikaa on aika, jonka työntekijä on työehtosopimuksen mukaan velvollinen tekemään työtä ilman eri korvausta (lisä- tai ylityöraja).

2 mom. Säännöllinen osa-aikatyöaika

Säännöllinen osa-aikatyöaika on työntekijän työhön sovellettavan työaikamuodon täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi työaika, joka määritellään viikoittaisena tai keskimääräisenä viikoittaisena työaika-

Esimerkki 13

Työntekijän keskimääräinen viikoittainen työaika on 20 tuntia viikossa (52,29 prosenttia) ko. työhön sovellettavan täyden säännöllisen työajan ollessa 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Työssä noudatetaan 3 viikon työaikajaksoa. Tällaisessa 3 viikon jaksossa säännöllinen osa-aikatyöaika on 60 tuntia (suunnitteluraja, lisätyöraja) ja ylityöraja sama kuin täydessä työajassa.

3 mom. Säännöllinen työaika arkipyhäviikolla tai -jaksossa

Arkipyhäviikon tai -jakson säännöllinen työaika on täysi säännöllinen työaika tai säännöllinen osa-aikatyöaika lyhennettynä seuraavassa pykälässä (47 §) tarkoitetulla arkipyhälyhennyksellä.

Soveltamisohje

Arkipyhäviikon tai -jakson lyhennetty työaika osoittaa lisätyöajan (suunnitteluraja). Lisätyöajan ylittävä aika on lisätyötä täyden työajan ylityörajaan saakka.

47 § Arkipyhät

1 mom. Arkipyhämääritelmä

Arkipyhiä ovat

- pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto
- muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi osuva uuden vuoden päivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

2 mom. Arkipyhälyhennys

Edellä mainitut arkipyhäpäivät ovat ylimääräisiä vapaapäiviä. Jos edellä mainittuja arkipyhäpäiviä ei ole mahdollista antaa vapaana, lyhennetään viikoittaista tai työaikajakson säännöllistä työaikaa kutakin arkipyhää kohden yhdellä viidenneksellä kulloinkin noudatettavasta säännöllisestä viikoittaisesta täydestä tai osa-aikatyöajasta. Lyhennys

pyöristetään lähimpään viiteen (5) minuuttiin. Tätä lyhennystä ei tehdä, jos työsuhte ei kestä yhtään kokonaista käytössä olevaa työaika-jaksoa.

Soveltamisohje

Arkipyhälyhennys tehdään sillä viikolla tai työaikajaksolla, jolle arkipyhä sattuu.

Lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä eivät lyhennä työaika.

Osa-aikatyön työaikajärjestelyssä, jossa osa viikoista on työviikkoja ja osa vapaaviikkoja, arkipyhälyhennys alentaa työaika riippumatta siitä, sattuuko se työ- vai vapaaviikolle.

Osa-aikatyön arkipyhälyhennys on samassa suhteessa lyhyempi kuin säännöllinen osa-aikatyö on täyttä säännöllistä työaika lyhyempi.

Jos arkipyhä on vuosiloman tai työloman sisällä, sen osalta ei tehdä arkipyhälyhennystä.

Esimerkki 14

- Yleistyöaika, täysi työaika, 1 arkipyhä
- Arkipyhäviikon työaika on täydessä 38,25 tunnin työajassa yhtä arkipyhää kohden 7 tuntia 40 minuuttia lyhyempi.
- Lisätyöraja on 30 tuntia 35 minuuttia ($38,25 \text{ t} - 7,65 \text{ t} = 30,6 \text{ t} = 30 \text{ t } 36 \text{ min}$).
- Ylityöraja ei muutu arkipyhäviikolla ja on 38 tuntia 15 minuuttia.
- Mikäli työtä tehtäisiin jaksolla yli lisätyörajan 30 tuntia 35 minuuttia, olisi se lisätyötä ylityörajaan 38 tuntiin 15 minuuttiin saakka ja sen jälkeen ylityötä.

Esimerkki 15

- Yleistyöaika, osa-aikatyö, 1 arkipyhä
- Jos keskimääräinen säännöllinen osa-aikatyöaika on esimerkiksi 21 tuntia viikossa, on arkipyhälyhennys pyöristettynä 4 tuntia 10 minuuttia yhtä arkipyhää kohden ($21 \text{ t} : 5 = 4,2 \text{ t} = 4 \text{ t } 12 \text{ min}$).
- Lisätyöraja on 16 tuntia 50 minuuttia ($21 \text{ t} - 4 \text{ t } 10 \text{ min} = 16 \text{ t } 50 \text{ min}$).
- Ylityöraja on sama kuin täydessä yleistyöajassa, eli 38 tuntia 15 minuuttia.
- Mikäli työtä tehtäisiin jaksolla yli 16 tuntia 50 minuuttia, olisi se lisätyötä ylityörajaan 38 tuntiin 15 minuuttiin saakka ja sen jälkeen ylityötä: ylityöraja on sama kuin täydessä yleistyöajassa.

Esimerkki 16

- Toimistotyöaika, täysi työaika, 1 arkipyhä
- Arkipyhäviikon työaika on täydessä 36,25 tunnin työajassa yhtä arkipyhää kohden 7 tuntia 15 minuuttia lyhyempi ($36,25 : 5 = 7,25 \text{ t} = 7 \text{ t } 15 \text{ min}$).
- Lisätyöraja on 29 tuntia ($36,25 \text{ t} - 7,25 \text{ t} = 29 \text{ t}$).
- Ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia.

Esimerkki 17

- Toimistotyöaika, osa-aikatyö, 1 arkipyhä
- Jos keskimääräinen säännöllinen osa-aikatyöaika on esimerkiksi 18 tuntia viikossa, on arkipyhälyhennys pyöristettynä 3 tuntia 35 minuuttia yhtä arkipyhää kohden ($18 : 5 = 3,6 \text{ t} = 3 \text{ t } 36 \text{ min}$).
- Lisätyöraja on 14 tuntia 25 minuuttia ($18 \text{ t} - 3 \text{ t } 35 \text{ min}$).
- Ylityöraja on sama kuin täydessä toimistotyöajassa, eli 38 tuntia 15 minuuttia.

Esimerkki 18

- Jaksotyöaika, täysi työaika, 3 viikon työaikajakso, 4 arkipyhää
- 3 viikon työaikajaksoon ($3 \times 38,25 = 114,75 \text{ t}$), johon sisältyy 4 työaikaa lyhentävää arkipyhää (jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenpäivä), säännöllistä täyttä työaikaa lyhennetään 30 tuntia 40 minuuttia ($4 \times 7 \text{ t } 40 \text{ min} = 30 \text{ t } 40 \text{ min}$).
- Lisätyöraja on 84 tuntia 5 minuuttia ($114,75 \text{ t} - 30 \text{ t } 40 \text{ min}$).
- Mikäli työtä tehtäisiin jaksolla yli 84 tuntia 5 minuuttia, olisi se lisätyötä ylityörajaan 114 tuntiin 45 minuuttiin saakka ja sen jälkeen ylityötä.

Esimerkki 19

- Jaksotyöaika, osa-aikatyö, 3 viikon työaikajakso, 4 arkipyhää
- Jos keskimääräinen säännöllinen osa-aikatyöaika on esimerkiksi 19 tuntia viikossa (täysi työaika 38,25 t), arkipyhälyhennys on pyöristettynä 3 tuntia 50 minuuttia yhtä arkipyhää kohden ($1 : 5 \times 19 \text{ t} = 3,8 \text{ t} = 3 \text{ t } 48 \text{ min}$).
- 3 viikon työaikajaksoon ($3 \times 19 = 57 \text{ t}$), johon sisältyy 4 työaikaa lyhentävää arkipyhää (jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenpäivä), säännöllistä osa-aikatyöaikaa lyhennetään 15 tuntia 10 minuuttia ($4 \times 3 \text{ t } 50 \text{ min}$).
- Lisätyöraja on 41 tuntia 50 minuuttia.
- Mikäli työtä tehtäisiin jaksolla yli 41 tuntia 50 minuuttia, olisi se lisätyötä ylityörajaan 114 tuntiin 45 minuuttiin saakka ja sen jälkeen ylityötä.
- Ylityöraja on sama kuin täydessä jaksotyöajassa.

B TYÖAIKAMUOTOJEN YKSITYISKOHTAISET MÄÄRÄYKSET

B1 YLEISTYÖAIKA

48 § Yleistyoajan soveltaminen

Yleistyoaika sovelletaan kaikkiin niihin työntekijöihin, joihin ei sovelleta toimistotyöaika, jaksotyöaika taikka keskeytymätöntä kolmivuorotyöaika.

49 § Yleistyoaika, säännöllinen täysi työaika

Yleistyoajassa säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 38 tuntia 15 minuuttia viikossa (täysi säännöllinen työaika). Säännöllinen viikkotyöaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia enintään 6 viikon työaika-jaksossa.

Soveltamisohje

Viikkoa pitempää työaikajaksoa on perusteltua käyttää vain silloin, kun se on toiminnan kannalta tarpeen. Tällöinkin 2–4 viikon jakso on yleensä riittävä. Työvuoroluettelo on laadittava koko työaikajaksoksi ja sitä on noudatettava siten, kuin edellä 33 §:ssä on tarkemmin määrätty.

Osa-aikatyön työaikajärjestelyissä voidaan käyttää myös pidempää, kuitenkin enintään 12 viikon tasoittumisjaksoa.

Arkipyhäviikolla tai -jaksossa työaika lyhennetään tämän luvun 46 §:n 3 momentin mukaisella tavalla (suunnitteluraja, lisätyöraja)

Pöytäkirjamerkintä**Päiväkodin kasvatushenkilöstöä koskevat erityismääräykset**

Päiväkodin johtajana, lastentarhanopettajana tai erityislastentarhanopettajana toimivan, kelpoisuusehdot täyttävän työntekijän työaika määräytyy tämän pykälän mukaisesti ja lisäksi noudatetaan seuraavia erityismääräyksiä:

- 1) Tästä työajasta käytetään edelleen riittävä aika asianomaisen päiväkodin ohjeiden mukaan työpaikalla vanhempainiltoihin, vanhempien tapaamisiin ja toiminnan yhteiseen suunnitteluun sekä työpaikan ulkopuolella mm. muuhun toiminnan suunnitteluun ja valmisteluun sekä kotikäynteihin. Yleisesti on katsottu, että noin 8 prosenttia kasvatushenkilöstön työajasta kuluu näihin tehtäviin, mikä otetaan huomioon työajan käyttöä ja työvuoroluetteloa päiväkodissa suunniteltaessa.

- 2) Työntekijälle annetaan vuosittain 5 ylimääräistä vapaapäivää. Mikäli työsuhde ei ole kestänyt koko vuotta tai työssäolo on ao. vuonna ollut keskeytyneenä, annetaan kutakin tämän työehtosopimuksen 71 §:ssä tarkoitettua 2 täyttä lomanmääräytymiskaukua kohti 1 ylimääräinen vapaapäivä, kuitenkin enintään 5 päivää. Työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään tällöin myös vuosilomapäiviä.

Soveltamisohje

Määräystä ei sovelleta sijaisiin, jotka eivät täytä kelpoisuusehtoja.

50 § Yleistyöaika, lisätyön määritelmä

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta työntekijän säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Soveltamisohje

Täyttä työaikaa tekevälle voi lisätyötä yleistyöajassa muodostua vain arkipyhäviikoilla tai -jaksoissa.

Osa-aikatyössä lisätyötä on säännöllisen osa-aikatyön ja ylityörajan välinen aika. Ylityöraja ei alene arkipyhäviikolla tai arkipyhäjaksossa.

51 § Yleistyöaika, lisätyön korvaaminen

Lisätyö korvataan työntekijälle rahakorvauksena maksamalla korotetun tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta tai antamalla vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana 1 tunti kutakin lisätyötuntia kohden.

52 § Yleistyöaika, ylityö

1 mom. Yleistyöaika, ylityön määritelmä

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää seuraavat yli-työrajat:

Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia tai työvuoroluetteloön suunniteltu tätä pidempi työvuoro, kuitenkin enintään 9 tuntia.

Viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia tai työaikajaksossa työvuoroluetteloön kullekin kalenteriviikolle merkitty säännöllinen viikkotyöaika.

Soveltamisohje

Yleistyöajassa erotellaan vuorokautinen ja viikoittainen ylityö. Ylityö korvataan joko vuorokautisena tai viikoittaisena ylityönä, mutta ei molempina. Kalenteriviikon aikana tehdystä kokonaistyöajasta vähennetään ensin vuorokautisena ylityönä korvattavat työtunnit. Jos jäljelle jäävät työtunnit vielä ylittävät viikkoilylityörajan, ylimenevä työaika korvataan viikoittaisena ylityötä.

Vuorokautista ylityötä muodostuu, jos työvuoroluetteloön suunniteltu vähintään 8 ja enintään 9 tunnin pituinen työvuoro ylittyy, vaikka viikoittainen ylityöraja ei ylittyisi.

Esimerkki 20

- Viikolla on muodostunut sekä vuorokautista että viikoittaista ylityötä.
- Työvuoroluettelo sisältää puolen tunnin ruokatauon.

Kalenteriviikko	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
Vahvistettu työaika	8-17.30 9 t	8-15.30 7 t	8-15.45 7 t 15	8-16.30 8 t	8-15.30 7 t	–	–	38 t 15
Tehty työaika	12 t	7 t	7 t 15	8 t	7 t	11 t	–	52 t 15
Vuorokautista ylityötä	3 t	–	–	–	–	3 t	–	6
Korvaus	2x50 % ja 1x100 %					2x50 % ja 1x100 %		
Viikoittaista ylityötä	52 t 15 - 6 t - 38 t 15 = 8 t							
Korvaus	5x50 % ja 3x100 %							

2 mom. Yleistyöaika, ylityöraja arkipyhäviikolla, täysi työaika

Jos kalenteriviikolla on edellä 47 §:ssä tarkoitettu työaika lyhentävä arkipyhä, ylityöraja on arkipyhäviikolla työvuoroluetteloon merkitty viikkotyöaika (lisätyöraja) lisättynä 7 tunnilla 40 minuutilla kutakin arkipyhää kohden.

Soveltamisohje

Lisätyörajan (suunniteltu työaika) ja ylityörajan välinen työaika on lisätyötä.

Esimerkki 21

- Työvuoroluettelon 3 viikon työaikajaksolle (114 t 45 min) sisältyy neljä arkipyhää (ä 7 t 40 min), joista kolme sijoittuu ensimmäiselle ja yksi toiselle viikolle.
- Työvuoroluettelo on suunniteltu siten, että ei synny lisä- eikä ylityötä (säännöllinen työaika) eikä sitä ole myöskään tehty.

Viikko	Vahvistettu työaika Tehty työaika Lisätyöraja	Arkipyhälisäys	Viikkoylityöraja
1	16 t	+ 23 t (3 x 7 t 40)	= 39 t
2	32 t	+ 7 t 40	= 39 t 40
3	36 t 05		= 36 t 05
Yht.	84 t 05	30 t 40	114 t 45

Työvuoroluettelo									korvaus %		
									0	50	100
Viikko 1	ma ap	ti ap	ke ap	to	pe	la	su	yht.			
vahvistettu työaika	0	0	0	8	8	–	–	16 t			
tehty työaika	0	0	0	8	8	–	–	16 t	–	–	–
Viikko 2				ap							
vahvistettu työaika	8	8	8	0	8	–	–	32 t			
tehty työaika	8	8	8	0	8	–	–	32 t	–	–	–
Viikko 3											
vahvistettu työaika	8	7	7	7	7 t 05	–	–	36 t 05			
tehty työaika	8	7	7	7	7 t 05	–	–	36 t 05	–	–	–

Esimerkki 22

- Työvuoroluettelon 3 viikon työaikajaksolle (114 t 45 min) sisältyy neljä arkipyhää (á 7 t 40 min).
- Vuorokautista ylityötä on syntynyt jakson ensimmäisellä viikolla.
- Viikoittaista ylityötä on syntynyt jakson toisella viikolla.
- Lisätyötä on syntynyt jakson ensimmäisellä ja toisella viikolla.

Viikko	Vahvistettu työaika Lisätyöraja	Arkipyhälisäys	Viikkoylityöraja	Tehty työaika
1	16 t	+ 23 t (3 x 7 t 40)	= 39 t	41 t
2	32 t	+ 7 t 40	= 39 t 40	40 t
3	36 t 05		= 36 t 05	36 t 05
Yht.	84 t 05	30 t 40	114 t 45	117 t 05

Työvuoroluettelo									korottamaton tuntipalkka	50 %-lla korotettu tuntipalkka	100 %-lla korotettu tuntipalkka
Viikko 1	ma ap	ti ap	ke ap	to	pe	la	s u	yht.			
vahvistettu työaika	0	0	0	8	8	–	–	16 t			
tehty työaika	8	8	8	9	8	–	–	41 t			
vuorokautista ylityötä	0	0	0	1	0	–	–	1 t		1 t	
viikoittaista ylityötä	41 t - 1 t - 39 t = 1 t									1 t	
lisätyötä	39 t - 16 t = 23 t								23 t		
Viikko 2		ap									
vahvistettu työaika	8	0	8	8	8	–	–	32 t			
tehty työaika	8	8	8	8	8	–	–	40 t			
viikoittaista ylityötä	40 t - 39 t 40 = 0 t 20									0 t 20	
lisätyötä	39 t 40 - 32 t = 7 t 40								7 t 40		
Viikko 3											
vahvistettu työaika	7	7 t 05	7	7	8	–	–	36 t 05			
tehty työaika	7	7 t 05	7	7	8	–	–	36 t 05			
▪ Lisätyöstä maksetaan korottamaton tuntipalkka. Ks. edellä 51 § lisätyön korvaaminen yleistyöajassa. ▪ Ylityöstä maksetaan 50 tai 100 %-lla korotettu tuntipalkka. Ks. jäljempänä 53 § ylityön korvaaminen yleistyöajassa.											

3 mom. Yleistyöaika, ylityöraja osa-aikatyössä

Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia tai työvuoroluetteloon suunniteltu korkeampi työaika, kuitenkin enintään 9 tuntia.

Viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa tai työaika-jaksoa käytettäessä 38 tuntia 15 minuuttia kerrottuna työaikajakson viikkojen lukumäärällä.

Soveltamisohje

Työaikajaksoa käytettäessä osa-aikatyössä ei ole viikoittaista ylityörajaa, vaan ainoastaan tässä momentissa mainittu työaikajakson ylityöraja. Myös arkipyhäviikolla tai jaksolla ylityöraja on tämän mukainen.

Esimerkki 23

- Työntekijän säännöllinen osa-aikatyöaika on keskimäärin 20 tuntia viikossa. Työ on järjestetty 4 viikon työaikajaksossa siten, että hän tekee työtä kahtena viikkona 80 tuntia ja on kaksi viikkoa vapaana.
- Ensimmäiselle työviikolle on suunniteltu työtä 43 tuntia ja toiselle viikolle 37 tuntia.
- Ylityöraja on 153 tuntia ($4 \times 38,25 \text{ tuntia} = 153 \text{ t}$).

1. viikolla (43 t) suunnitellut työpäivät ovat | 8 | 8 | 9 | 9 | 9 tuntia, mitkä osoittavat vuorokautisen ylityön rajat

2. viikolla (37 t) työpäivät ovat | 8 | 8 | 7 | 7 | 7 tuntia,
joiden vuorokautisen ylityön rajat ovat | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 tuntia

- Jos työntekijä tekee toisella viikolla työtä kaikkina päivinä 8 tuntia, ei synny vuorokautista ylityötä, koska työaika ei minään päivänä ylitä 8 tuntia. Sen sijaan syntyy 3 tuntia lisätyötä, joka korvataan maksamalla yksinkertainen tuntipalkka tai antamalla vastaava vapaa-aika säännöllisenä työaikana.
- Jos työntekijä tekee työtä myös vapaaviikoillaan, työ on lisätyötä säännöllisen osa-aikatyön (80 t) ylittävältä ajalta 153 tuntiin saakka työaikajaksolla ja sen jälkeen ylityötä

53 § Yleistyöaika, ylityön korvaaminen

Ylityöstä maksetaan rahakorvauksena

- 50 prosentilla korotettu tuntipalkka 2 ensimmäiseltä vuorokautiselta ylityötunnilta ja 100 prosentilla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta
- 50 prosentilla korotettu tuntipalkka viikoittaisen ylityön 5 ensimmäiseltä tunnilta ja 100 prosentilla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta viikoittaiselta ylityötunnilta

tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa-aika säännöllisenä työaikana.

B2 TOIMISTOTYÖAIKA

54 § Toimistotyöajan soveltaminen

Toimistotyöaikaa sovelletaan pääasiallisesti hallinto- ja toimistotyössä työskenteleviin työntekijöihin.

Soveltamisohje

Toimistotyöaikamuodon soveltamisedellytyksiä harkittaessa ratkaisevaa ei ole, miten suuri osa työstä tapahtuu toimisto-olosuhteissa, vaan työtehtävien luonne ja laatu. Toimistotyöaikaa sovelletaan varsinaisen toimistotyön lisäksi esimerkiksi hallinnollisissa, suunnittelu- ja laskentatehtävissä.

55 § Säännöllinen toimistotyöaika, työajan pituus

Säännöllinen työaika on toimistotyössä enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 36 tuntia 15 minuuttia viikossa (täysi säännöllinen työaika) tai keskimäärin tämä aika enintään 6 viikon työaikajaksossa.

Pöytäkirjamerkintä

Jäsenyhteisössä voidaan noudattaa edelleen ennen 1.5.1995 käytössä ollutta toimistotyöaikaa, jolloin ei noudateta tämän työehtosopimuksen toimistotyöaikaa koskevia määräyksiä.

Soveltamisohje

Arkipyhäviikon työaika toimistotyössä, katso edellä 47 § ja sen soveltamisohje.

56 § Toimistotyöaika, lisätyö ja ylityö

1 mom. Toimistotyöaika, lisätyö

Lisätyö on työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Soveltamisohje

Toimistotyöajassa lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehdyn työn kaksi ensimmäistä viikoittaista työtuntia. Lisätyötä voi syntyä myös osa-aikatyössä, jossa lisätyötä on säännöllisen osa-aikatyön ja ylityörajan välinen työaika.

Jos täyttä työaikaa tekevän lisätyöraja alittaa työntekijän säännöllisen osa-aikatyöajan, on myös osa-aikatyöntekijän lisätyöraja sama kuin täyttä työaikaa tekevän lisätyöraja.

2 mom. Toimistotyöaika, ylityö

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää seuraavat ylityörajat:

Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia tai työvuoroluetteloon suunniteltu tätä pidempi työvuoro, kuitenkin enintään 9 tuntia.

Viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia tai työaikajaksossa työvuoroluetteloon kullekin kalenteriviikolle merkitty säännöllinen viikkotyöaika lisättynä 2 tunnilla.

Soveltamisohje

Toimistotyöajassa erotellaan vuorokautinen ja viikoittainen ylityö. Viikossa tehdystä työajasta vähennetään ensin mahdollinen vuorokautinen ylityö. Jos viikkoylityöraja tämän jälkeenkin ylittyy, ylimenevä aika on viikoittaista ylityötä. Viikoittaista ylityötä muodostuu yleensä silloin, kun työtä tehdään vähintään kuutena päivänä viikossa. Säännöllinen täysi työaika on 36 tuntia 15 minuuttia ja ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia. Säännöllisen viikkotyöajan ylittävä aika, 2 tuntia viikossa, on lisätyötä.

3 mom. Toimistotyöaika, ylityöraja arkipyhäviikolla

Arkipyhäviikolla ylityöraja on toimistotyöajassa työvuoroluetteloon merkitty viikkotyöaika (lisätyöraja) lisättynä 2 tunnilla sekä 7 tunnilla 15 minuutilla kutakin työaikaa lyhentävää arkipyhää kohti.

Esimerkki 24

- Viikolla on yksi arkipyhä, jonka perusteella työaikaa on lyhennetty 7 tuntia 15 minuuttia.
- Työvuoroluetteloon on merkitty työaikaa ko. viikolle 29 tuntia. Tämä tuntimäärä osoittaa lisätyöajan.
- Ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia ($29\text{ t} + 2\text{ t} + 7,25\text{ t} = 38,25\text{ t} = 38\text{ t } 15\text{ min}$).

4 mom. Toimistotyöaika, ylityöraja arkipyhäajaksolla

Jos työaika toimistotyössä on järjestetty kahden tai useamman viikon työaikajaksona, ylityöraja on jaksolla, johon sisältyy 1 tai useampia arkipyhiä, työvuoroluetteloon suunniteltu työaika lisättynä 2 tunnilla kutakin työaikajakson viikkoa kohden ja 7 tuntia 15 minuuttia kutakin arkipyhää kohden.

Esimerkki 25

- Käytössä on 4 viikon työaikajakso.
- Työaikajakson ylityöraja on 153 tuntia ($4 \times 38,25$ t).
- Työaikajaksolla on toisella viikolla 2 arkipyhää ja kolmannella viikolla 1 arkipyhä. Jaksolla on siis yhteensä 3 arkipyhää.
- Säännöllinen työaika (suunnitteluraja, lisätyöraja) on 123 tuntia 45 minuuttia ($4 \times 36,25 - 3 \times 7,25 = 145 - 21,75 = 123,25$ t = 123 t 15 min).
- Ylityöraja on työvuoroluetteloön merkitty työaika lisättynä 29,75 tunnilla (säännöllinen viikkotyöaika lisättynä kahdella tunnilla = 4×2 t + arkipyhälyhennykset $3 \times 7,25$ t = $8 + 21,75$ t = 29,75 t).

57 § Toimistotyöaika, lisätyön korvaaminen

Lisätyö korvataan työntekijälle rahakorvauksena maksamalla korotetun tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta tai antamalla vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana 1 tunti kutakin lisätyötuntia kohden.

58 § Toimistotyöaika, ylityön korvaaminen

Ylityöstä maksetaan rahakorvauksena

- 50 prosentilla korotettu tuntipalkka 2 ensimmäiseltä **vuorokautiselta** ylityötunnilta ja 100 prosentilla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta
- 50 prosentilla korotettu tuntipalkka **viikoittaisen** ylityön 5 ensimmäiseltä tunnilta ja 100 prosentilla korotettu palkka kultakin seuraavalta viikoittaiselta ylityötunnilta tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa-aika säännöllisenä työaikana.

59 § Jaksotyöajan soveltaminen

Jaksotyöaikaa koskevia määräyksiä voidaan soveltaa työaikalain 7 §:ssä mainituissa töissä ja toimintayksiköissä sekä satamissa ja pesuloissa.

Soveltamisohje

Työaikalain 7 §:n mukaisia töitä ja toimintayksiköitä ovat mm. sairaalat, huoltolaitokset, koko vuorokauden toimivat lasten päiväkodit, koko vuorokauden toimivat vammaisten asuntolat sekä vanhusten palvelutalot ja vastaavat.

Jos sinänsä työaikalain 7 §:n soveltamisalaan kuuluvassa työssä ei ole tarpeen teettää yötyötä, voidaan työnantajan harkinnan mukaan käyttää joko yleis- tai jaksotyöaikaa. Työnantaja valitsee sen työaikajärjestelmän, joka toiminnan ja työtehtävien suorittamisen kannalta on tarkoituksenmukaisin. Sopimuksen mukaisesta työaikajärjestelmästä toiseen siirryttäessä on kuultava ennen päätöksen tekemistä niitä työntekijöitä, joita muutos koskee.

60 § Jaksotyö, täysi työaikajakso, täysi työaika

Kun työntekijän työaika on järjestetty työaikalain 7 §:n mukaiseksi jaksotyöksi, määräytyy säännöllinen täysi työaika eripituisissa työaikajaksoissa seuraavasti:

Työaikajakson pituus, viikkoa	Säännöllinen täysi työaika työaikajaksossa
2	76 t 30 min
3	114 t 45 min
4	153 t
5	191 t 15 min
6	229 t 30 min

Soveltamisohje

Arkipyhän vaikutus jaksotyön työaikaan, katso edellä 47 § ja sen esimerkit.

Työnantaja valitsee käytettävän työaikajakson pituuden. Työvuoroluettelo on laadittava koko työaikajaksoksi ja annettava tiedoksi ennen jakson alkua tämän luvun 33 §:n mukaisesti.

Jaksotyössä ei ole määrätty viikoittaisen ja vuorokautisen työajan pituutta, mutta työaikaa järjestettäessä on otettava huomioon työaikalain säännökset vuorokausilevosta (TAL 29 §) ja tämän työehtosopimuksen määräykset viikoittaisesta vapaa-ajasta ja sen vaikutuksesta työvuorojen suunnitteluun (30 §).

Järjestettäessä osa-aikatyöntekijän työaikaa voidaan jaksotyössä käyttää enintään 12 viikon tasoittumisjaksoa. Silloinkin työvuoroluettelo on pääsääntöisesti laadittava koko tasoittumisjakson ajaksi.

Esimerkki 26

Työntekijän kanssa on sovittu, että hänen keskimääräinen viikoittainen työaikansa on 20 tuntia viikossa (52,29 %) täyden säännöllisen työajan ollessa 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Jos työssä noudatetaan esimerkiksi kolmen viikon työaikajaksoa, on hänen säännöllinen osa-aikatyöaikansa 60 tuntia (suunnitteluraja, lisätörajaa) työaikajaksossa.

61 § Jaksotyöaika, keskeytynyt jakso

1 mom. Jaksotyöaika, työaikajakson keskeytyminen

Mikäli työaikajakso keskeytyy työsuhteen alkamisen tai päättymisen, vuosiloman, työloman tai lomautuksen johdosta, sovelletaan näitä keskeytyneen työaikajakson lisä- ja ylitysmääräyksiä.

2 mom. Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva ja yllättävä keskeytys

Jos työvuoroluetteloa laadittaessa on tiedossa tässä momentissa tarkoitettu keskeytys, suunnitellaan työaika työvuoroluetteloon tämän työehtosopimuksen 62 §:n mukaisesti (suunnitteluraja, ylityöraja). Mikäli keskeytys tulee tietoon työvuoroluettelon laadinnan ja tiedoksiannon (33 §) jälkeen, mutta viimeistään 5 päivää ennen työaikajakson alkua, muutetaan suunniteltu työvuoroluettelo 62 §:n mukaiseksi. Jos keskeytys tulee tietoon tämän jälkeen, on kyseessä yllättävä keskeytys.

Soveltamisohje

Keskeytys on joko ennalta tiedossa oleva, jolloin noudatetaan tämän työehtosopimuksen 62 §:n määräyksiä tai yllättävä, jolloin noudatetaan 64 §:n määräyksiä.

Jos keskeytys tulee tietoon myöhemmin kuin 5 päivää ennen työjakson alkua, on kyseessä yllättävä keskeytys. Silloin noudatetaan tiedoksi annettua työvuoroluetteloa siten, kuin jäljempänä 64 ja 65 §:ssä on määrätty.

Työajan tasauspäivät eivät ole tässä tarkoitettuja keskeytyspäiviä.

62 § Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys

1 mom. Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys, säännöllinen täysi työaika

Jos työaikajaksoon sisältyvällä työviikolla on edellä 61 §:ssä määritelty ennalta tiedossa oleva keskeytys, suunnitellaan siltä viikolta työaikaa työaikajaksolle seuraavasti:

Keskeytyspäiviä viikossa	Jaksolle työaikaa ko. viikolta
1	32
2	24
3	16
4	8
5–7	–

Esimerkki 27

- Työntekijälle vahvistetaan vuosilomaa 2 päivää kolmen viikon työaikajakson yhdelle viikolle. Siltä viikolta työaikajaksolle merkitään työaikaa 24 tuntia.
- Kahdelta muulta viikolta työaikaa tulee 76 tuntia 30 minuuttia ($2 \times 38,25 = 76,5 \text{ t} = 76 \text{ t } 30 \text{ min}$).
- Koko työaikajakson työaika on siten 100 tuntia 30 minuuttia ($76,5 \text{ t} + 24 \text{ t} = 100,5 \text{ t} = 100 \text{ t } 30 \text{ min}$), mikä osoittaa myös jakson ylityörajan.
- Harkinnanvaraisen työloman myöntämisestä on määräykset 99 §:n 3 momentissa.

2 mom. Jaksotyöaika, osa-aikatyön ennalta tiedossa oleva keskeytys

Osa-aikatyössä keskeytyneen jakson työaika on samassa suhteessa 1 momentissa mainittuun työaikaan, kuin säännöllinen osa-aikatyöaika on täyteen työaikaan.

Esimerkki 28

- Työntekijän säännöllinen osa-aikatyöaika on keskimäärin 20 tuntia viikossa eli 52,29 prosenttia täydestä työajasta.
- Hänen työaikansa viikolla, jolla on 3 keskeytyspäivää, on 52,29 prosenttia 16 tunnista = 8,36 tuntia.
- Jos työntekijä tekee työtä 3 viikon jaksossa, on hänen työaikansa näin keskeytyneellä jaksolla 48 tuntia 22 minuuttia ($2 \times 20 \text{ t} + 8,36 \text{ t} = 48,36 \text{ t} = 48 \text{ t } 22 \text{ min}$).

63 § Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys arkipyhäjaksolla

Jos työaikajaksoon sisältyy edellä 47 §:ssä tarkoitettu työaikaa lyhentävä arkipyhä, tämän luvun 62 §:n 1 momentin mukaista keskeytyneen jakson työaikaa lyhennetään arkipyhälyhennyksellä silloin, kun arkipyhä ei ole keskeytyksen aikana. Osa-aikatyöaikaa lyhennetään vastaavasti samoin edellytyksin.

Työaikakorvaukset, ks. edellä 34 §.

64 § Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys

1 mom. Jaksotyöaika, ylityöraja

Jos keskeytys ei ole ollut tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa tai viimeistään 5 päivää ennen työaikajakson alkua, noudatetaan keskeytyksen sattuessa työaikajaksolle vahvistettua työvuoroluetteloa, jolloin keskeytysajan ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa täyden työajan ylityörajan. Myös osa-aikatyössä ylityöraja on täyden työajan täyden työaikajakson ylityöraja.

Esimerkki 29

- Osa-aikatyössä, jota tehdään 4 viikon työaikajaksossa, ylityöraja on myös yllättäen keskeytyneellä jaksolla 153 tuntia ($4 \times 38,25 \text{ t} = 153 \text{ t}$).
- Työvuoroluetteloon suunnitellun työajan ja ylityörajan välinen aika on lisätyötä.

2 mom. Jaksotyöaika, vajaaksi suunniteltu työaika täydessä työajassa

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta työaikajaksolla, joka keskeytyy yllättäen, ylityöraja on työvuoroluetteloon keskeytyksen ulkopuolelle merkitty työaika lisättynä suunnitellun vapaan määrällä. Osa-aikatyössä se osoittaa lisätyörajan.

Esimerkki 30

- Työntekijälle on suunniteltu annettavaksi 8 tuntia vapaa-aikakorvausta työaikajaksolla.
- Työaikajakso keskeytyy yllättäen, jolloin ylityörajan osoittaa keskeytyksen ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättynä 8 tunnilla.
- Työntekijä tekeekin työaikajakson aikana yhden ylimääräisen 10 tunnin työpäivän. Tästä työajasta on 2 tuntia ylityötä (ylittää lasketun ylityörajan), mikä korvataan 50 prosentilla korotettuna. Vapaa-aikahyvitys (8 t) jää saamatta ja vastaava vapaa annetaan seuraavalla työaikajaksolla tai korvataan rahana tämän työehtosopimuksen 42 §:n mukaisesti.

65 § Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys arkipyhäajaksolla

1 mom. Jaksotyöaika, lisätyöraja ja ylityöraja täydessä työajassa

Täyden säännöllisen työajan keskeytyessä yllättäen arkipyhäajaksolla keskeytyksen ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja saadaan lisäämällä lisätyörajaan arkipyhälyhennyksen määrä 7 tuntia 40 minuuttia kutakin arkipyhää kohden.

Myös osa-aikatyössä keskeytyksen ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan.

Soveltamisohje

Ylityöraja on sama kuin täyden työajan täyden työaikajakson ylityöraja.

Esimerkki 31

- Täydessä työajassa 3 viikon työaikajakso, johon sisältyy yksi arkipyhä, keskeytyy yllättäen 3 päiväksi.
- Muulle kuin keskeytysajalle on suunniteltu työaikaa 92 tuntia.
- Suunniteltu työaika, 92 tuntia, osoittaa lisätyörajan; ylityöraja on 99 tuntia 40 minuuttia ($92\text{ t} + 7,66\text{ t} = 99,66\text{ t} = 99\text{ t } 40\text{ min}$).

2 mom. Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys arkipyhäviikolla, työvuoroluettelo suunniteltu vajaaksi, lisä- ja ylityöraja

Jos työvuoroluettelon työajassa on suunniteltu vapaa-aikana annettava työaikakorvausta, lisätyörajan osoittaa työvuoroluetteloon muulle kuin keskeytysajalle suunniteltu työaika lisättynä suunnitellulla työaikahyvityksen määrällä. Ylityöraja saadaan lisäämällä lisätyörajaan arkipyhälyhennyksen määrä, 7 tuntia 40 minuuttia, kutakin työaikajaksoilla keskeytyksen ulkopuolella olevaa arkipyhää kohden. Saamatta jäänyt vapaa-aikakorvaus maksetaan tämän työehtosopimuksen 40 §:n 3 momentin mukaisesti.

66 § Jaksotyöaika, lisätyökorvaus

1 mom. Jaksotyöaika, lisätyön määritelmä

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää säännöllisen työajan, mutta ei ole ylityötä.

2 mom. Jaksotyöaika, lisätyökorvauksen määrä

Lisätyökorvauksena maksetaan yksinkertainen tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta tai annetaan vastaava vapaa säännöllisenä työaikana.

Soveltamisohje

Täyttä työaikaa tekevälle voi lisätyötä jaksotyöajassa muodostua vain arkipyhäviikoilla tai -jaksoissa.

Osa-aikatyössä lisätyötä on säännöllisen osa-aikatyön ja ylityörajan välinen aika. Ylityöraja ei alene arkipyhäviikolla tai arkipyhäjaksossa.

67 § Jaksotyöaika, ylityökorvaus

1 mom. Jaksotyöaika, ylityön määritelmä

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää edellä jaksotyömääräyksissä annetut ylityörajat.

Soveltamisohje

Jaksotyöajassa ei ole vuorokautista tai viikoittaista ylityörajaa, vaan ainoastaan työaikajakson ylityöraja ja ylityö.

2 mom. Jaksotyöaika, ylityökorvauksen määrä

Ylityökorvauksena suoritetaan

- 50 prosentilla korotettu tuntipalkka
 - 2 viikon työaikajakson 12 ensimmäiseltä ylityötunnilta
 - 3 viikon työaikajakson 18 ensimmäiseltä ylityötunnilta
 - 4 viikon työaikajakson 24 ensimmäiseltä ylityötunnilta
 - 5 viikon työaikajakson 30 ensimmäiseltä ylityötunnilta
 - 6 viikon työaikajakson 36 ensimmäiseltä ylityötunnilta
- 100 prosentilla korotettu tuntipalkka tämän ylittävältä ajalta

tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa säännöllisenä työaikana.

68 § Jaksotyöaika, lyhyet työsuhteet

1 mom. Jaksotyöaika, ylityöraja lyhyissä työsuhteissa

Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan lyhyessä työsuhteessa, joka ei kestä yhtään kokonaista käytössä olevaa työaikajaksoa.

Soveltamisohje

Koko käytössä olevan työaikajakson kestävässä lyhyessä työsuhteessa noudatetaan edellä 60–67 §:ssä olevia jaksotyön määräyksiä.

2 mom. Jaksotyöaika, lyhytaikainen työsuhde, ylityörajataulukko

Ylityötä on työaika, joka ylittää seuraavat ylityörajat kalenteriviikossa:

Työsuhteen kesto, päivää viikossa	Ylityöraja
1	8 t
2	16 t
3	24 t
4	32 t
5 ja yli	38 t 15 min

3 mom. Jaksotyöaika, ylityökorvaus lyhyessä työsuhteessa

Ylityökorvauksena suoritetaan 50 prosentilla korotettu tuntipalkka kunkin kalenteriviikon 6 ensimmäiseltä ylityötunnilta ja tämän ylittäviltä tunneilta 100 prosentilla korotettu tuntipalkka.

Esimerkki 32

- Käytössä on 4 viikon työaikajakso.
- Työntekijän sijaisuus kestää tästä ajasta 2 täyttä kalenteriviikkoa ja 3 päivää.
- Ylityöraja (suunnitteluraja) on 38 tuntia 15 minuuttia viikkoa kohden ja vajaalta viikolta 24 tuntia.
- Sijaisuuden ajalle voidaan siis suunnitella työtä 100 tuntia 30 minuuttia ($38,25 \text{ t} + 38,25 \text{ t} + 24 \text{ t} = 100,5 \text{ t} = 100 \text{ t } 30 \text{ min}$).
- Työntekijän toteutunut työaika on ollut 113 tuntia, josta ylityötä ensimmäisellä täydellä viikolla on 2 tuntia, toisella täydellä viikolla 4 tuntia ja vajaalla viikolla 6 tuntia 30 minuuttia.
- Ensimmäisen ja toisen viikon ylityö on alle 6 tuntia eli ylityö korvataan 50 prosentilla korotettuna. Kolmannella (vajaalla viikolla) ylityötä on 6 tuntia 30 minuuttia, joten 6 tuntia korotetaan 50 prosentilla ja 30 minuuttia 100 prosentilla.

Esimerkki 33

- Käytössä on kolmen viikon työaikajakso.
- Työntekijän sijaisuus kestää ensimmäisen viikon torstaista toisen viikon keskiviikkoon.
- Ylityöraja on ensimmäisellä viikolla 32 ja toisella viikolla 24 tuntia.
- Työntekijä on tehnyt ensimmäisellä viikolla työtä 40 tuntia ja toisella viikolla 26 tuntia.
- Ylityötä on siten syntynyt ensimmäisellä viikolla 8 tuntia, joista 6 ensimmäistä ylityötuntia maksetaan 50 prosentilla ja 2 viimeistä ylityötuntia 100 prosentilla korotettuna. Toisen viikon 2 ylityötuntia korotetaan 50 prosentilla.

LUKU 4. VUOSILOMA

A YLEISET MÄÄRÄYKSET

69 § Vuosilomaluvun soveltamisala ja oikeus vuosilomaan

1 mom. Vuosilomaoikeus

Työntekijällä on oikeus vuosilomaan tämän luvun määräysten mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä

30.9.2007 saakka määräytyvään vuosilomaan tai lomakorvaukseen sovelletaan siihen saakka voimassa olleita määräyksiä.

Soveltamisohje

Tämän luvun määräykset korvaavat vuosilomalain säännökset, jollei jäljempänä ole erikseen toisin määrätty. Toisin kuin vuosilomalaissa, tämän työehtosopimuksen vuosilomamääräykset perustuvat 5-päiväiseen työviikkoon.

2 mom. Vuosilomalain soveltaminen

Vuosilomalaista (162/2005) tulevat sovellettaviksi tämän luvun määräysten lisäksi seuraavat säännökset:

1 § (soveltamisala), 2 § (soveltamisalarajaukset), 3 § (säännösten pakottavuus), 5 §:n 2 momentti (ansainnan keskeytymättömyys), 8 § 2 momentti (työntekijän oikeus vapaaseen toistuvien määräaikaisten työsuhteiden perusteella), 28 § (vuosilomapalkkalaskelma), 29 § (vuosilomakirjanpito), 30 § (poikkeaminen työehtosopimuksella), 35 § (nähtävänä pito), 36 § (työneuvoston lausunto), 37 § (valvonta), 38 § (rangaistussäännökset), 39 § (voimaantulo) ja 40 § (siirtymäsäännökset).

3 mom. Vuosilomaoikeus siirryttäessä välittömästi työsuhteesta toiseen

Jos työntekijä siirtyy saman työnantajan palveluksessa välittömästi työsuhteesta toiseen, hänellä on oikeus vuosilomaan tämän luvun mukaisesti myös kulumassa olevan lomanmääräytymisvuoden siirtymistä edeltävältä ajalta.

Soveltamisohje

Jos tuntipalkkaisten työehtosopimuksen (TTES) piiriin kuuluva työntekijä siirtyy kesken lomanmääräytymisvuotta välittömästi (ilman yhdenkään kalenteripäivän keskeytystä) kuukausipalkkaiseksi työntekijäksi, hänellä on oikeus vuosilomaan tai lomakorvaukseen tämän lu-

vun mukaisesti myös siirtymistä edeltävältä saman lomanmääräytymisvuoden ajalta. Vastaavasti, jos työntekijä siirtyy välittömästi tuntipalkkaisten työehtosopimuksen piiriin, vuosiloma ja lomakorvaus määräytyvät tuntipalkkaisten työehtosopimuksen mukaan. Vuosilomasta vähennetään ennen siirtymistä mahdollisesti pidetty saman lomanmääräytymisvuoden loma. Tuntipalkkasopimuksen (TTES) mukainen lomakorvaus sisältää myös lomarahaa. Ks. 83 § 4 momentti.

4 mom. Vuosilomaetuuksien siirtyminen seuraavaan työsuhteeseen

Mikäli ennen työsuhteen päättymistä sovitaan uudesta työsuhteesta, työnantaja ja työntekijä voivat samalla sopia, että ennen ensimmäisen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuuudet lomarahaa lukuun ottamatta siirretään annettavaksi seuraavan työsuhteen aikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Soveltamisohje

Sopimus voi koskea myös lomaetuuksien siirtoa useammasta työsuhteesta myöhemmin pidettäväksi, kunhan uudesta työsuhteesta on sovittu aina ennen voimassa olevan työsuhteen päättymistä. Sopimus loman siirtämisestä tehdään kirjallisesti ja liitetään vuosilomakirjanpitoon. Etuudet siirtyvät ansaitun mukaisina.

Mikäli on sovittu jäljempänä 81 §:n 3 momentissa tarkoitetun lomakorvauksen siirtämisestä, siirretty lomakorvaus maksetaan sen suuruusena kuin se olisi maksettu sen työsuhteen perusteella, josta se on siirretty. Lomarahaa ei voida sopia siirrettäväksi, vaan mahdollinen lomараha maksetaan aina kunkin työsuhteen päättyessä.

Jos vuosilomaetuuksien siirtämisestä tehdyn sopimuksen ja työsuhteen päättymisen jälkeen selviää, että työsuhteeseen raukeaa eikä uusi työsuhteeseen alkaen, kertyneet vuosilomaedut erääntyvät maksettavaksi vaadittaessa.

5 mom. Opettajana toimivan vuosiloma

Työntekijältä, jolla on oikeus vuosilomaan ja joka siirtyy hoitaakseen saman työnantajan palveluksessa opettajan tehtävää, johon ei kuulu oikeutta vuosilomaan, vähennetään ko. aikaan sisältyvä laskennallisen vuosiloman aika hänen edellisenä lomanmääräytymisvuotena ansaitsemastaan vuosilomasta.

Soveltamisohje

Opettajan siirtyessä hoitamaan tehtävää, johon liittyy vuosilomaoikeus, noudatetaan Avaintyönantajat AVAINTA ry:n opetusalan työehtosopimuksen (AVAINOTES) yleisen osan 19 §:ää.

70 § Vuosiloman peruskäsitteet

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso.

Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Kesäloma on **lomakaudella** (2.5.–30.9.) annettava lomanosa.

Talviloma on lomakauden ulkopuolisena aikana (1.10.–30.4.) annettava lomanosa.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on tämän luvun 71 §:n mukainen vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi.

Vuosilomapäiviä ovat tämän luvun 73 §:n mukaan ansaitut vuosilomapäivät, jotka kuluvat vuosilomaa annettaessa 74 §:n mukaan.

Vuosiloma-aika on vuosiloma-ajaksi määrätty ajanjakso, johon voi sisältyä vuosilomapäivien lisäksi muitakin päiviä.

71 § Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on lomanmääräytymisvuoden sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt vähintään 16 kalenteripäivää **ja** jona aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 35 työtuntia **tai** 14 työpäivää.

Soveltamisohje

Myös jäljempänä 72 §:ssä mainittu työssäoloajan veroinen aika luettaan mukaan arvioitaessa työsuhteen yhtäjaksoista kestoja. Kussakin työssäolon veroisessa päivässä katsotaan olevan työtunteja se määrä, joka siinä olisi ollut, jos työntekijä olisi tuona päivänä ollut työssä.

Esimerkki 34

14 työpäivän sääntöä tarvitaan vain niissä harvoissa tapauksissa, jolloin työsuhde jatkuu vähintään 16 kalenteripäivää kalenterikuukaudessa, ja siihen sisältyy 14 työpäivää, mutta siihen ei sisälly 35 työtuntia. Jos työntekijä esimerkiksi työskentelee vain 2 tuntia päivässä 14 päivänä kuukaudessa eli yhteensä 28 tuntia, on kuukausi täysi lomanmääräytymiskuukausi 14 päivän säännön perusteella, vaikka 35 työtunnin ehto ei täytykään.

72 § Työssäoloajan veroinen aika

Työssäolon veroista aikaa ovat edellä 71 §:ssä tarkoitettuja vuosilomaan oikeuttavia kalenterikuukausia laskettaessa ne ajat, joina työntekijä on estynyt tekemästä työtään ollessaan

- 1) vuosilomalla tai tämän työehtosopimuksen 82 §:n 1 momentin tai vuosilomalain 8 §:n 2 momentin mukaisella vapaalla
- 2) sairauslomalla, jolta hänellä on tai olisi ollut ehdoton oikeus palkkaan

Soveltamisohje

Tätä kohtaa sovelletaan myös, jos työntekijä on sairausajan palkan sijasta saanut tapaturma- tai muuta korvausta työkyvyttömyysajalta, jolta hänellä olisi ehdoton oikeus sairausajan palkkaan.

- 3) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyllä erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, 6 §:ssä säädetyllä tilapäisellä hoitovapaalla taikka 7 §:ssä säädetyin, pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi
- 4) lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 5) opintovapaalaissa (273/79) tarkoitetulla opintovapaalla, yhteensä 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana
- 6) työn edellyttämää koulutusta varten myönnettyllä työlomalla enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 7) ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 16 §:n mukaisessa koulutuksessa suorittamassa voimassa olevaan oppisopimukseen kuuluvia tietopuolisia opintoja
- 8) muutoin luvallisesti poissa yhteensä enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana edellyttäen, että työntekijä lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut asianomaisessa jäsenyhteisössä työssä vähintään 22 työpäivää.

Kohdan 8 mukaiseksi muuksi luvalliseksi poissaoloksi katsotaan myös edellä kohdissa 2 (sairausloma), 5 (opintovapaa) ja 6 (työn edellyttämä koulutus) tarkoitetut ajat ylittävät poissaoloajat. Mikäli työntekijä saa poissaoloajalta vuosilomaa tai lomakorvausta muun työnantajan työsuhteen perusteella, voidaan tällainen poissaoloaika jättää kokonaan lukematta työssäolopäivien veroiseksi.

Soveltamisohje

Muuta luvallista poissaoloa on mm. hoitovapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa ja työnantajan myöntämä palkaton työloma. Jos työntekijä on esimerkiksi opintovapaalla, hänelle luetaan työssäoloajan veroiseksi ajaksi 30 päivää kohdan 5 perusteella ja toiset 30 päivää kohdan 8 perusteella, jos hänen opintovapaansa kestää yli 30 päivää tai hän on muusta syystä luvallisesti poissa työstä. Kohdan 8 soveltaminen edellyttää kuitenkin, että työntekijä ei ole ollut poissa työstä koko lomanmääräytymisvuotta, vaan että hän on ollut työssä (työnteossa) vähintään 22 työpäivää.

- 9) tämän työehtosopimuksen 42§:n 2 momentin mukaisesti sovitun työaikapankin pankkivapaalla

B VUOSILOMAN PITUUS

73 § Vuosiloman pituuden määräytyminen

- 1 mom. Vuosiloman pituus määräytyy edellä 71 §:ssä tarkoitettujen täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärän, vuosilomaan vaikuttavan kokemuslisään oikeuttavan palvelusajan ja työsuhteen pituuden mukaan.

Soveltamisohje

Vuosiloma määrätään ja lomakorvaus sekä lomaraha maksetaan kulkakin lomanmääräytymisvuodelta erikseen.

2 mom. Vuosilomataulukoiden käyttö

Loman pituus määräytyy 3 momentin taulukoiden 1, 2 tai 3 mukaisesti. Käytettävä taulukko valitaan työntekijän kokemuslisään oikeuttavan palvelusajan ja nykyisen työsuhteen keston perusteella. Vuosilomapäivien tai lomakorvauksena maksettavien päivien lukumäärä määräytyy taulukon

- 1) rivin **A** mukaan, jos vuosiloma pidetään kokonaan lomana ja työntekijä on lomavuoden lomakautena (2.5.–30.9.) ollut työssä (työnteossa) vähintään 6 päivänä
- 2) rivin **B** mukaan, jos loma maksetaan osaksikin lomakorvauksena tai jos työntekijä ei ole lainkaan työssä lomavuoden lomakautena tai työssäolopäiviä on lomavuoden lomakautena (2.5.–30.9.) vähemmän kuin 6.

Soveltamisohje

Työssäoloajaksi rinnastuu myös sairausvakuutuslaissa tarkoitettu äitiysvapaa (105 arkipäivää sisältävä ajanjakso) tarkasteltaessa sitä, onko työntekijä ollut työssä lomavuoden lomakautena vähintään 6 työpäivää.

Esimerkki 35

- Taulukot 1, 2 tai 3, rivin B käyttö
- Työntekijä on sairauslomalla 4.5.–30.9.
- Työntekijän vuosiloma määräytyy rivin B mukaan, koska hän ei ole lomavuoden lomakautena (2.5.–30.9.) työssä vähintään 6 työssäolo-päivää.

Esimerkki 36

- Taulukot 1, 2 tai 3, rivin A tai B käyttö: Lomakorvaus
- Työntekijän työsuhde kestää 1.9.2012–31.5.2013.
- Työsuhde ajoittuu kahdelle lomanmääräytymisvuodelle: 2012–2013 (lomakausi 2.5.–30.9.2012) ja lomanmääräytymisvuodelle 2013–2014 (lomakausi 2.5.–30.9.2014). Lomanmääräytymisvuodet tarkastellaan erikseen.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2012–2013 maksetaan lomakorvaus rivin B mukaan 7 kuukaudelta työsuhteen päättyessä. Jos työntekijälle annettaisiin kertynyt vuosiloma lomana ennen työsuhteen päättymistä, käytettäisiin riviä A ehdolla, että työntekijä olisi työssä (työnteossa) vähintään kuutena päivänä ajalla 2.5.–30.9.2013.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2013–2014 lomakorvaus maksetaan rivin B mukaan 2 kuukaudelta. Riviä B käytetään, vaikka kertynyt loma annettaisiin tämänkin lomanmääräytymisvuoden osalta lomana ennen työsuhteen päättymistä, koska työntekijä ei olisi enää palveluksessa lomavuoden lomakautena 2.5.–30.9.2014.

3 mom. Vuosilomataulukot

Taulukko 1

Täysiä lomanmääräytymiskaukasia→	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rivi A → Vuosilomapäiviä (työpäiviä)	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	38
Rivi B → Vuosilomapäiviä (työpäiviä)	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

Vuosiloman pituus määräytyy taulukko 1:n mukaan, jos työntekijä on ollut **31.3. työsuhteessa** ja hänellä on tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä

- nykyisen työnantajan palvelua tai hyväksymää kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään **15 vuotta**
- **ja lisäksi** hänen nykyinen työsuhteensa omaan työnantajaan on välittömästi ja yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään **6 kuukautta**.

Jos taulukko 1 ansaintasäännön piirissä olevan työntekijän työsuhde päättyy kesken lomanmääräytymisvuoden, hän ansaitsee vuosilomaa viimeiseksi jäävältä lomanmääräytymisvuodelta edelleen tämän taulukon mukaan.

Katso esimerkit 37–39.

Taulukko 2

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rivi A →	Vuosilomapäiviä (työpäiviä)											
Rivi B →	Vuosilomapäiviä (työpäiviä)											
	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	28
	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25
10 vuoden palvelu												
Täysiä lomanmääräytymiskuukausia →												12
Vuosilomapäiviä (työpäiviä) →												30

- 1) Vuosiloman pituus määräytyy taulukko 2:n mukaan sen lomanmääräytymisvuoden alusta lukien, jonka aikana työntekijän työsuhte tulee kes-täneeksi **yhtäjaksoisesti** vähintään **1 vuoden**.

Tässä kohdassa tarkoitettuna vuoden yhtäjaksoisena palveluna ei oteta huomioon aikaa, jolloin työntekijä on ollut suorittamassa asevelvollisuuslaissa (452/1950) tarkoitettua vakinaista palvelua, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (194/1995) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1723/1991) tarkoitettua siviilipalvelusta.

- 2) Vuosiloman pituus määräytyy taulukko 2:n mukaan, jos työntekijä on ollut **31.3. työsuhteessa** ja hänellä on tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä nykyisen työnantajan palvelua tai hyväksymää kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään **5 vuotta ja lisäksi** hänen nykyinen työsuhteensa omaan työnantajaan on välittömästi ja yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään **6 kuukautta**.
- 3) Vuosiloman pituus määräytyy taulukko 2:n 10 vuoden palvelun mukaan, jos työntekijä on ollut **31.3. työsuhteessa** ja hänellä on tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä nykyisen työnantajan palvelua/hyväksymää kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään **10 vuotta ja lisäksi** vuosilomaoikeutta on kertynyt **12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta**.

Jos taulukon 2 ansaintasäännön piirissä olevan työntekijän työsuhte päättyy kesken lomanmääräytymisvuoden, hän ansaitsee vuosilomaa viimeiseksi jäävältä lomanmääräytymisvuodelta edelleen tämän taulukon mukaan.

Katso esimerkit 40–41.

Taulukko 3

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia →		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rivi A →	Vuosilomapäiviä (työpäiviä)	2	4	5	7	9	10	13	15	17	19	21	23
Rivi B →	Vuosilomapäiviä (työpäiviä)	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

Vuosiloman pituus määräytyy taulukko 3:n mukaan muissa kuin taulukoihin 1–2 kuuluvissa tapauksissa.

Soveltamisohje

Taulukkoa 3 käytetään useimmiten alle vuoden kestävässä työsuhhteissa. Poikkeuksena tästä ovat vain viimeistään 1.10. alkaneet työsuhteet, jotka ovat edelleen voimassa lomanmääräytymisvuoden päättyessä 31.3. ja joissa työntekijällä on kokemuslisään oikeuttavaa palveluaikaa 15 vuotta (taulukko 1) tai 5 vuotta (taulukko 2, 2 kohta).

Katso esimerkit 39–42.

4 mom. Vuosiloman vähimmäispituus

Työntekijän vuosiloman pituus on aina vähintään vuosilomalain mukainen.

Soveltamisohje

Määräystä ei sovelleta lomakorvauksiin. Vertailuajanjakso on koko lomanmääräytymisvuosi eikä esimerkiksi jokin erillinen lomanmääräytymiskuukausi.

Vuosilomataulukkojen käyttöä koskevat esimerkit

Esimerkki 37

Taulukko 1, rivin A käyttö: Viidentoista (15) vuoden palvelusehto täyttyy lomanmääräytymisvuoden aikana

- Työntekijän työsuhde alkaa 1.10.2012 ja jatkuu edelleen.
- Nykyinen työnantaja hyväksyy toisen työnantajan palvelusta kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa 14 vuotta 6 kuukautta, jolloin 15 vuoden palvelusaika täyttyy 31.3.2013.
- Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2012–31.3.2013 työntekijälle kertyy vuosilomaa taulukon 1 rivin A mukaan 6 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 18 vuosilomapäivää.
- Taulukkoa 1 käytetään, koska työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden päättyessä (31.3.2013) kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa 15 vuotta ja hänen työsuhteensa on kestänyt välittömästi ja yhtäjaksoisesti vähimmäismäärän eli 6 kuukautta.
- Riviä A käytetään, koska työsuhde jatkuu ja loma pidetään lomana.

Esimerkki 38

Taulukko 1, rivin B käyttö: Työsuhde päättyy, ei työssä lomavuoden lomakautena.

- Työntekijä siirtyy eläkkeelle 1.6.2012 (yli 15 vuoden palvelu).
- Tarkastellaan kahta lomanmääräytymisvuotta: 2011–2012 ja 2012–2013.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2011–2012 työntekijälle kertyy vuosilomaa 12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta taulukon 1 mukaan.
- Työnantaja vahvistaa kertyneen vuosiloman pidettäväksi ennen eläkkeelle siirtymistä ajalle 19.4.–31.5.2012.
- Vuosilomapäivien lukumäärä (30) määräytyy taulukon rivin B mukaan, koska työntekijä ei olisi ollenkaan työssä (ainoastaan lomalla) lomanmääräytymisvuoden lomakautena 2.5.–30.9.2012.
 - Lomanmääräytymisvuodelta 2012–2013 työntekijälle kertyy uutta lomaa huhti–toukokuulta eli kahdelta kuukaudelta taulukon 1 rivin B mukaan 5 päivää.
- Riviä B käytetään, koska työntekijä ei olisi työssä enää lomanmääräytymisvuoden lomakautena 2.5.–30.9.2013. Tämä loma maksetaan lomakorvauksena työsuhteen päättyessä.

Esimerkki 39

Taulukot 3 ja 1: Kuuden kuukauden yhtäjaksoinen palvelusehto ei täyty ennen lomanmääräytymisvuoden loppua.

- Työntekijän nykyinen työsuhde alkaa 1.11.2012 ja jatkuu edelleen.
- Työntekijällä on nykyisen työnantajan hyväksymää kokemuslisiin oikeuttavaa aikaisempaa palvelusaikaa yli 15 vuotta.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2012–2013 työntekijälle kertyy vuosilomaa taulukon 3 rivin A mukaan viideltä täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 9 vuosilomapäivää.
- Taulukkoa 3 käytetään, koska työntekijä ei ole lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhtäjaksoisesti nykyisen työnantajan palveluksessa kuutta kuukautta.
- Riviä A käytetään, koska työsuhde jatkuu ja vuosiloma pidetään lomana.
- Lomanmääräytymisvuonna 2013–2014 ja sitä seuraavina vuosina palvelussuhteen jatkuessa keskeytymättä, työntekijä ansaitsee vuosilomaa taulukon 1 mukaisesti.

Esimerkki 40

Taulukot 3 ja 2: Yhden vuoden palvelusehto täyttyy toisena lomanmääräytymisvuonna, jolloin myös työsuhde päättyy.

- Työntekijän työsuhde kestää 1.10.2012–30.9.2013.
- Työsuhde ajoittuu kahdelle lomanmääräytymisvuodelle 2012–2013 ja 2013–2014.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2012–2013 käytetään taulukkoa 3, koska nykyinen työsuhde jatkuu lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.2013) mennessä yhtäjaksoisesti alle vuoden, eikä työntekijällä ole kokemuslisiin oikeuttavaa aikaisempaa palvelua vähintään viittä vuotta.
- Taulukon 3 rivin A mukaan työntekijälle kertyy vuosilomaa kuudelta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 10 vuosilomapäivää.
- Riviä A käytetään, koska työsuhde jatkuu edelleen vuoden 2012 lomakautena ja loma pidetään lomana.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2013–2014 työntekijälle kertyy vuosilomaa taulukon 2 rivin B mukaan kuudelta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 13 vuosilomapäivää.
- Taulukkoa 2 käytetään, koska työsuhde tulee kestäneeksi yhden vuoden (30.9.2013) tämän lomanmääräytymisvuoden aikana.
- Riviä B käytetään, koska työntekijä ei työsuhteen päättymisen vuoksi olisi työssä enää lomavuoden (2014) lomakaudella.

Esimerkki 41

- Taulukot 3 ja 2: Yhden vuoden palvelusehto täyttyy, työsuhde päättyy, vuosiloma pidetty osittain ja loppuloma maksetaan lomakorvauksena.
- Työntekijän työsuhde kestää 1.7.2010–31.3.2013 ja hänellä on kokemuslissään oikeuttavaa palvelusaikaa 2 vuotta.
- Työsuhde ajoittuu kolmelle lomanmääräytymisvuodelle: 2010–2011, 2011–2012 ja 2012–2013.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2010–2011 työntekijälle kertyy vuosilomaa taulukon 3 rivin A mukaan 9 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 17 vuosilomapäivää.
- Taulukkoa 3 käytetään, koska yhtäjaksoinen palvelu jatkuu ennen lomanmääräytymisvuoden loppua (31.3.2011) alle vuoden.
- Riviä A käytetään, koska työsuhde jatkuu ja vuosiloma pidetään lomana.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2011–2012 työntekijälle kertyy vuosilomaa taulukon 2 rivin A mukaan 12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 28 vuosilomapäivää.
- Taulukkoa 2 käytetään, koska työsuhde tulee kestäneeksi yhden vuoden tämän lomanmääräytymisvuoden aikana.
- Riviä A käytetään, koska työsuhde jatkuu ja vuosiloma pidetään kokonaan lomana.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2012–2013 työntekijälle kertyy vuosilomaa 12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.
- Kertynyt vuosiloma maksetaan kokonaan lomakorvauksena taulukon 2 rivin B mukaan (25 korvauspäivää).
- Jos osakin lomasta maksetaan lomakorvauksena, korvattavien päivien lukumäärä määräytyy taulukon rivin B mukaan.

Esimerkki 42

- Taulukko 3: Alle yhden vuoden työsuhde päättyy, vuosiloma maksetaan lomakorvauksena tai lomapäivät pidetään.
- Työntekijän työsuhde kestää 1.6.2012–20.2.2013 ja ajoittuu yhdelle lomanmääräytymisvuodelle (2012–2013).
- Lomanmääräytymisvuodelta työntekijälle kertyy vuosilomaa taulukon 3 rivin B mukaan 9 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 15 vuosilomapäivää.
- Taulukkoa 3 käytetään, koska työsuhde kestää lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle yhden vuoden.
- Riviä B käytetään, koska vuosilomapäivät maksetaan lomakorvauksena.
- Riviä B käytettäisiin, vaikka työntekijä pitäisi vuosilomapäivät lomana työsuhteen aikana, koska hän ei olisi työssä työsuhteen päättymisen vuoksi lomavuoden lomakautena (2.5.–30.9.2013) vähintään kuutena päivänä.

C VUOSILOMAPÄIVIEN KULUMINEN

74 § Vuosilomapäivien kuluminen

1 mom. Pääsääntö (keskimäärin 5 työpäivää viikossa)

Vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä ovat kaikki vuosiloma-aikaan sisältyvät päivät, jotka ilman vuosilomaa olisivat säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä, jollei jäljempänä 3 ja 5 momenteista muuta aiheudu. Vuosiloma-aikaan voi sisältyä vuosiloman pituudesta riippuen työpäivien lisäksi myös vapaapäiviä. Jos kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, loma-ajaksi määrätään koko kalenteriviikko maanantaista sunnuntaihin.

Soveltamisohje

Vuosilomaa ansaitaan ja se kuluu viisipäiväisen työviikon mukaisesti. Yleis- ja toimistotyöajassa tavanomaista viisipäiväistä työviikkoa tekevän työntekijän lomapäiviä kuluttavat pääsääntöisesti päivät maanantaista perjantaihin. Siten yhden kalenteriviikon vuosiloma kuluttaa 5 vuosilomapäivää sellaisella viikolla, jolla ei ole arkipyhää. Jaksotyössä kaikki viikonpäivät (myös lauantai ja sunnuntai) kuluttavat lomapäiviä, kuitenkin niin, että sellaisella viikolla, jolla ei ole arkipyhää, kuluu enintään 5 lomapäivää.

Vajailta viikoilla vuosilomapäiviä kuluttavat yleis- ja toimistotyöajassa kaikki vuosilomapäiviksi merkityt päivät maanantaista perjantaihin ja jaksotyöajassa kaikki vuosilomapäiviksi merkityt kalenteripäivät, kuitenkin enintään 5 päivää kalenteriviikossa. Arkipyhät eivät kuluta lomapäiviä.

Jos työntekijän säännöllinen työaika on järjestetty niin, että hän tekee keskimäärin enemmän tai vähemmän kuin 5 työpäivää viikossa (esimerkiksi osa-aikatyön työaikajärjestelyt), noudatetaan tämän pykälän 2 momentin määräystä poikkeavista työaikajärjestelyistä. Tämän pykälän 1 ja 3 momenttien soveltamisedellytykset ratkaistaan vuosiloman tai sen osan antamishetkellä.

Esimerkki 43

- Jaksotyöaikajärjestelmässä vuosiloman kulumista vajailta viikoilla ja keskeytyneen työaikajakson taulukkoa tarkastellaan aina yhdessä.
- Jaksotyöajassa olevan työntekijän vuosiloma vahvistetaan ajaksi 29.3–1.4.2010 (pääsiäisviikon maanantai–torstai). Vuosilomaa kuluu 4 päivää. Koska viikolla on 4 keskeytyspäivää, keskeytyneen jakson taulukon mukaan viikolta tulisi työvuoroluetteloon työaikaa 8 tuntia. Viikolla on kuitenkin yksi työaikaa lyhentävä arkipyhä (pitkäperjantai), joka lyhentää työaikaa 7 tunnilla 40 minuutilla. Työaikaa jää viikolta jaksolle siten 20 minuuttia. Koska päivät perjantaista sunnuntaihin eivät ole lomapäiviä, voidaan ne merkitä työpäiviksi.

2 mom. Tavanomaisesta poikkeavat työaikajärjestelyt

Mikäli säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä on keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa, vuosiloma-aikaan sisällytetään työ- ja vapaapäiviä samassa suhteessa kuin niitä muutoinkin on ja vuosilomapäivät kuluvat vuosiloma-aikana seuraavasti:

- 1) Täydellä kalenteriviikolla kuluu 5 vuosilomapäivää ottaen kuitenkin huomioon, että arkipyhä ei kuluta vuosilomapäiviä.
- 2) Vajaalla kalenteriviikolla vuosilomapäiviä kuluttavat vuosiloma-aikaan sisältyvät arkipäivät paitsi lauantai ja arkipyhät. Mikäli vuosiloma-aikaan sisältyvä lauantai, sunnuntai tai arkipyhä olisi ollut työpäiviä, kuluttaisivat nekin vuosilomapäiviä. Vuosilomapäiviä voi kuitenkin vajaalla kalenteriviikolla kulua enintään 4.

Soveltamisohje

Täysi kalenteriviikko on maanantaista sunnuntaihin kestävä viikko, joka on kokonaan merkitty vuosilomaksi. Vajaa kalenteriviikko on viikko, jossa vain osa kalenteriviikon päivistä on merkitty vuosilomapäiviksi.

Poikkeavia työaikajärjestelyjä esiintyy useimmin osa-aikatyön työaikajärjestelyissä. Jos työntekijä tekee työtä esimerkiksi joka toinen viikko 2 päivää ja joka toinen viikko 3 päivää, on työpäiviä keskimäärin 2,5 viikossa. Jos työ on järjestetty niin, että työntekijä on työssä joka toinen viikko 5 päivää, joka toisen viikon ollessa vapaaviikko, on työpäiviä tässä 2 viikon työaikajaksossa myös 2,5.

Tämän momentin määräyksiä sovelletaan myös, kun säännöllistä työaikaa ei ole lainkaan määrätty tai säännöllinen työaika vaihtelee viikoittain.

Laskettaessa viikon keskimääräisten työpäivien lukumäärää työaikaa lyhentävät arkipyhät ja vapaa-aikakorvauspäivät katsotaan työpäiviksi. Yövuoro katsotaan yhdeksi työpäiväksi.

1 ja 2 momentin soveltamisedellytykset ratkaistaan vuosiloman antamishetkellä. Näin ollen, jos sillä kalenteriviikolla tai siinä tasoittumajaksoissa, johon vuosiloma sisältyy tai jossa vuosiloma alkaa tai päättyy, olisi ilman vuosilomaa säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa, sovelletaan 2 momentin määräyksiä.

Vuosilomaa sijoitetaan työ- ja vapaapäiville samassa suhteessa, kuin näitä päiviä on työssä ollessakin. Työpäiville sijoitettavien lomapäivien määrä saadaan seuraavasta kaavasta:

$$\frac{\text{kalenteriviikon keskimääräiset työpäivät}}{5} \times \text{lomapäivien lukumäärä}$$

Esimerkki 44

- Osa-aikaeläkkeellä olevan työntekijän lomaoikeus on 38 päivää.
- Hänen työaikansa on 19 tuntia viikossa, ja hän työskentelee joka viikko kolmena (3) työpäivänä viidestä (5).
- Laskutoimitus $3 : 5 \times 38 = 22,8$ eli 23 päivää
- Koska vuosilomaa annettaessa lomaan tulee sisällyttää työ- ja vapaapäiviä samassa suhteessa ($38 - 23 = 15$), kuin työssä ollessakin, pitää loma-aikaan sijoittaa 23 lomapäivää työpäiville ja 15 lomapäivää päiville, jotka ilman lomaa olisivat vapaapäiviä.

3 mom. Arkipyhät

Vuosilomaan sisältyvät työaikaluvun 47 §:ssä luetellut arkipyhät eivät kuluta vuosilomapäiviä.

4 mom. Vuosilomapäivien pyöristäminen

Vajaat päivät pyöristetään lähimpään täyteen kokonaislukuun siten, että 0,5 pyöristetään ylöspäin. Mikäli saman lomanmääräytymisvuoden lomaa annetaan siten, että lomanosia jouduttaisiin pyöristämään kaksi kertaa tai useammin, lopputuloksen pitää olla sama, kuin jos pyöristys olisi suoritettu yhteenlasketuista loman osista em. tavalla.

D VUOSILOMAN AJANKOHTA JA JAKAMINEN

75 § Vuosiloman ajankohta

1 mom. Vuosiloman ajankohdan määrääminen

Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä jäljempänä 4 tai 5 momentissa tarkoitetulla tavalla. Työnantajan määrätessä loman ajankohdan on vuosilomasta 20 vuosilomapäivää (kesäloma) sijoitettava lomavuoden lomakauteen, (2.5.–30.9.). Muu osa lomasta (talviloma) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun (30.4.) mennessä. Yli 20 päivän vuosilomasta 20 päivää ylittävä osa ja vähintään 25 päivää käsittävästä vuosilomasta vähintään 5 päivää on annettava talvilomana.

Soveltamisohje

Työajan tasoittumisjärjestelmää käytettäessä vuosilomaa ei saa määrätä siten, että työntekijän työssäoloajan säännöllinen työaika muuttuisi olennaisesti vuosiloman vuoksi.

2 mom. Kesäloman antaminen kausiluontoisessa työssä

Jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa kausiluontoisessa työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana.

3 mom. Vuosiloman osien yhdenjaksoisuus

Kesäloma ja talviloma annetaan yhdenjaksoisina, ellei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 10 vuosilomapäivää, pidettäväksi lomakaudella (2.5.–30.9.) yhdessä tai useammassa osassa.

4 mom. Vuosiloman jakamisesta sopiminen

Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen aikana sopia, että

- 1) työntekijä pitää 10 vuosilomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa
- 2) vuosiloma sijoitetaan ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta (1.1.), jolle lomakausi (2.5.–30.9.) sijoittuu ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua (30.4.)
- 3) 10 vuosilomapäivää ylittävän vuosiloman osa pidetään viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä (30.9.)

- 4) jos työsuhde päättyy ennen lomakauden alkamista, työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittu vuosiloma voidaan pitää työsuhteen kestäessä
- 5) työntekijän aloitteesta 20 vuosilomapäivää ylittävä, enintään 5 lomapäivän pituinen vuosiloman osa voidaan pitää lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Soveltamisohje

Mikäli työsuhde päättyy ennen kuin edellä 3 kohdan mukaisesti sovittu loman osa on pidetty, maksetaan pitämättömästä lomanosasta lomakorvaus käyttäen loman pituuden määrittelyssä lomataulukoiden B-riiviä. Vuosilomakirjanpidossa tämä lomanosa on selvästi pidettävä erillään tämän luvun 77 §:n mukaisesta säästövapaasta, eikä tähän lomaan näin ollen sovelleta, mitä säästövapaan korvaamisesta määrätään.

5 mom. Äitiys- ja isyysvapaan ja muun työvapaan vaikutus vuosiloman antamiseen

Vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa tämän pykälän 1–4 momentissa tarkoitettulla tavalla, loma saadaan antaa 6 kuukauden kuluessa äitiys- tai isyysvapaan päättymisestä. Muun työvapaan ajaksi vuosiloma voidaan vahvistaa.

Soveltamisohje

Mikäli työntekijälle on myönnetty muu pitkäaikainen työloma kuin äitiys- tai isyysvapaa, vuosiloma voidaan antaa työloman aikana. Vuosiloma voidaan siten antaa myös vanhempainvapaan ja hoitovapaan aikana. Tällöin vuosiloma-aika ei pidennä vanhempain-/hoitovapaata.

Ellei tämän pykälän 4 momentin 2 tai 3 kohdan perusteella ole toisin sovittu, vuosiloma on annettava viimeistään lomavuotta seuraavana kalenterivuonna 30.4. mennessä, vaikka työntekijä olisikin esimerkiksi vanhempainvapaalla, hoitovapaalla, opintovapaalla tai harkinnanvaraisella työlomalla. Tällöin työloma keskeytetään vuosiloman ajaksi.

Vahvistettu, mutta työkyvyttömyyden johdosta siirretty vuosiloma annetaan tämän luvun 78 §:n mukaisesti.

6 mom. Työntekijöiden kuuleminen vuosiloman ajankohdasta

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen loman ajankohdan määrittämistä työntekijälle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on

mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

Soveltamisohje

Vuosilomien ajankohtaa on, mikäli mahdollista, vuoroteltava sopivasti eri työntekijöiden kesken.

Mikäli työntekijä on loman ajankohtaa määrättäessä sairauslomalla ja sairausloman tiedetään työnantajalle toimitetun lääkärintodistuksen mukaan jatkuvan koko sen ajan, johon työnantaja aikoo vahvistaa vuosiloman tai sen osan, työnantajan on varattavaan työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta samalla kehoitettava työntekijää ilmoittamaan, haluaako hän vuosiloman vahvistettavaksi työkyvyttömyysaikaan vai siirrettäväksi tämän luvun 78 §:n määräysten mukaisesti.

7 mom. Vuosiloman alkaminen vapaapäivänä

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa alkavaksi työntekijän työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen.

76 § Vuosiloman ajankohdan ilmoittaminen

Työnantajan määrätessä loman ajankohdan hänen on ilmoitettava siitä työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, loman ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin. Siitä on kuitenkin ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.

Soveltamisohje

Sairastumisen vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohdan ilmoittamisesta määrätään jäljempänä 78 §:n 5 momentissa.

E VUOSILOMAN SÄÄSTÄMINEN JA SIIRTÄMINEN

77 § Vuosiloman säästäminen

Työntekijä voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan vuosittain ansaitsemistaan vuosilomapäivistä pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana, mikäli asiasta sovitaan työntekijän ja työnantajan edustajan kesken. Säästövapaa annetaan työntekijän ja työnantajan edustajan sopimana aikana. Työajan muuttuessa olennaisesti tai työntekijän joutuessa lomautetuksi toistaiseksi maksetaan jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövapaapäivältä korvaus, joka lasketaan ennen muutosta voimassa olleen varsinaisen palkan perusteella jäljempänä 81 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje

Yleensä on tarkoituksenmukaista, että säästövapaasta ja mahdollisuuksien mukaan sen antamisen ajankohdasta sovitaan samalla, kun työnantaja vahvistaa kesäloman tämän luvun 75 §:n määräysten mukaisesti.

Jos henkilö säästää sellaista vuosilomaa, jonka palkka määräytyy tämän luvun 79 §:n 2 mom. mukaisesti, niin pitäessään ko. säästövapaata tai maksettaessa säästövapaasta edellä tässä pykälässä tarkoitettu korvaus, säästövapaan ajalta maksettava palkka maksetaan 79 §:n 2 mom. mukaan määräytyneen keskimääräisen työaikaprosentin mukaan ja lasketaan säästövapaalle lähtöhetken tai korvauksen laskemisajankohdan täydestä varsinaisesta palkasta.

78 § Vuosiloman siirto työkyvyttömyyden johdosta

1 mom. Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa tai aikana

Jos työntekijä on vuosilomansa tai säästövapaan alkaessa tai sen aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön, siirretään työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosiloma- tai säästövapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, mikäli työntekijä pyytää siirtoa ilman aiheetonta viivytystä ja mikäli mahdollista ennen loman alkua. Työntekijällä on vastaava oikeus loman tai säästövapaan siirtämiseen, jos tiedetään, että hän joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Soveltamisohje

Muuttuneita 78 §:n määräyksiä sovelletaan 1.4.2014 alkaen siitä riippumatta, minkä lomanmääräytymisvuoden lomasta on kysymys.

2 mom. Selvitys työkyvyttömyydestä

Työnantajan vaatimuksesta työntekijä on velvollinen esittämään lääkärintodistuksen tai työnantajan harkinnan mukaan muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään (terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus).

Soveltamisohje

2 momentissa tarkoitetun selvityksen toimittaminen työnantajalle ennen loman alkamista tai 1 momentissa määrättyssä ajassa katsotaan pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan.

3 mom. Vuosiloman antaminen siirtotapauksissa

Työkyvyttömyyden johdosta 1 momentin mukaisesti siirretty kesäloma on annettava lomakauden loppuun 30.9. mennessä ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua 2.5. Jos siirretyn loman antaminen ei ole mahdollista edellä sanotun mukaisesti, niin siirretty

- 1) kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen **saman** kalenterivuoden aikana (31.12. mennessä) ja
- 2) talviloma lomakautta **seuraavan** kalenterivuoden loppuun (31.12.) mennessä.

4 mom. Lomakorvaus siirretystä lomasta

Jos siirretyn loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitettu tavoinkaan mahdollista, saamatta jääneestä lomasta maksetaan lomakorvaus tämän luvun 81 §:n mukaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken sovita kesäloman antamisesta tämän luvun edellä 75 §:n 4 momentin 2 tai 3 kohdan mukaisesti.

5 mom. Siirretyn loman ajankohdan ilmoittaminen

Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

F VUOSILOMAPALKKA TYÖSUHTEEN JATKUESSA

79 § Vuosilomapalkka

1 mom. Vuosiloma-ajan palkka

Vuosiloman ja säästövapaan ajalta maksetaan varsinainen kuukausipalkka.

Soveltamisohje

Vuosilomapalkka määräytyy pääsääntöisesti lomallelähtöhetken eli ensimmäisen vuosilomapäivän varsinaisen palkan perusteella. Työntekijä kuuluu kuukausipalkkaa saavien ryhmään, jos hän on vuosilomansa alkaessa kuukausipalkalla. Mikäli palkka kuitenkin muuttuu vuosiloman aikana esimerkiksi yleiskorotuksen tai työtehtävän muutoksen takia, vuosilomapalkka muuttuu vastaavasti.

2 mom. Vuosiloma-ajan palkka työajan ja palkan muuttuessa

Mikäli työntekijän säännöllinen työaika ja vastaavasti palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana tai lomanmääräytymisvuoden päätyttyä ennen vuosiloman alkamista, päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman vuosilomapalkan perusteena oleva kuukausipalkka määräytyy kertomalla lomallelähtöhetken täysi varsinainen palkka lomanmääräytymisvuoden keskimääräisellä työaikaprosentilla.

Esimerkki 45

Työntekijä on työskennellyt lomanmääräytymisvuoden aikana 7 kuukautta 60 %:n työajassa ja 5 kuukautta 100 %:n työajassa. Hänen keskimääräinen työaikaprosenttinsa on näin ollen $(7 \times 60 + 5 \times 100)/12 = 76,7 \%$. Henkilön täysi (100%) varsinainen palkka on 2 500 €/kk. Vuosilomapalkka lasketaan kuukausipalkasta, joka on $76,7 \% \times 2500 \text{ €} = 1917,50 \text{ €/kk}$, riippumatta siitä mikä henkilön työaikaprosentti on loman alkaessa.

Esimerkki 46

Työntekijän työsuhde on alkanut 1.5. eli on voimassa 11 kk lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Hänen työaikaprosenttinsa on kesäkuun 17 päivään saakka 60 % ja sen jälkeen 100 %. Hänen keskimääräinen työaikaprosenttinsa on näin ollen $1,57 \text{ kuukautta} \times 60 \% (\text{toukokuu } 1\text{kk} + \text{kesäkuun osuus } 17/30\text{pv}) + 9,43 \text{ kk} \times 100 \% (\text{kesäkuun osuus } 13/30\text{pv} + \text{heinä - maaliskuu } 9\text{kk})/11 = 94,3 \%$. Henkilön täysi (100 %) varsinainen palkka on 2500 €/kk. Vuosilomapalkka lasketaan kuukausipalkasta, joka on $94,3 \% \times 2500 \text{ €} = 2357,50 \text{ €}$, riippumatta siitä mikä henkilön työaikaprosentti on loman alkaessa.

Soveltamisohje

Pykälän 2 momentin määräystä sovelletaan lomanmääräytymisvuodelta 2013-2014 ja sen jälkeen ansaittuun vuosilomaan. Tätä ennen ansaitun vuosiloman vuosilomapalkka maksetaan 1 momentin mukaan.

Määräystä sovelletaan niissä tilanteissa, joissa työajan muutoksesta ja siten myös kuukausipalkan määrästä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken. Tällaiset työaika muutokset liittyvät mm. osa-aikaeläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle, osa-aikaiselle sairauslomalle tai osittaiselle hoitovapaalle siirtymiseen taikka muutoin työntekijän omaan pyyntöön perustuvaan osa-aikatyön tekemiseen. Määräystä sovelletaan myös silloin, kun työntekijä osa-aikaistetaan. Sen sijaan työajan lyhennyksenä toteutettavaan lomautukseen määräystä ei sovelleta, vaan vuosilomapalkka määräytyy 1 momentin mukaisesti.

Työntekijän vuosilomapalkka määräytyy 2 momentin mukaisesti silloin kun työaika lisääntyy tai vähenee, ja vastaavasti palkka muuttuu. Pelkästään työntekijän peruspalkan (esim. yleiskorotukset tai palkkaryhmittelyn muuttuminen) tai pelkästään työaikamuodon muutokset (esim. yleistöajan muuttuminen toimistotyöajaksi) eivät johda 2 momentin soveltamiseen.

Mikäli työnantaja ja työntekijä sopivat vuosiloman antamisesta tämän luvun 75 §:n 4 momentissa sanotulla tavalla lomanmääräytymisvuoden kuluessa, vuosilomapalkka korjataan vastaamaan edellä 2 momentin mukaista palkkaa, mikäli työntekijän työaikaprosentti ja palkka muuttuvat ko. lomanmääräytymisvuoden aikana.

3 mom. Kutsuttaessa työhön tulevan vuosiloma-ajan palkka

Sellaiselle työntekijälle, jolle palkka maksetaan tämän työehtosopimuksen 12 §:n 2 momentin 2)-kohdan Kutsuttaessa työhön tulevat - mukaisena tuntipalkkana ja jolle kertyy vuosilomaa kaikilta työsuhteeseen sisältyviltä kuukausilta, vuosiloma-ajan palkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana kuukausittain keskimäärin maksetun palkan perusteella.

Soveltamisohje

Jos kaikki työsuhteeseen sisältyvät kuukaudet eivät ole täysiä lomanmääräytymiskuukausia, loma-ajan palkka maksetaan 80 §:n mukaisena prosenttikorvauksena.

4 mom. Vuosilomapalkan lisäys

Niiden työntekijöiden, joiden työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-, ilta- tai yötyötä tai vuorotyössä säännöllise-

nä työaikana tehtyjä iltai- tai yövuoroja, vuosiloman päiväpalkkaan lasketaan näistä työajoista maksettujen rahakorvausten mukainen lisäys. Vuosilomapalkkaa korotetaan tällöin prosenttiluvulla, joka saadaan laskemalla, kuinka monta prosenttia edellisenä lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntai-, iltai- ja yötyöstä sekä vuorotyössä iltai- ja yövuoroista maksetut rahakorvaukset ovat edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksetusta varsinaisesta palkasta. Korotus on enintään 35 prosenttia.

Lisäys maksetaan koko vuosiloma-ajalta eikä pelkästään lomapäiviksi luettavilta päiviltä.

Soveltamisohje

Kun työsuhde on alkanut kesken lomanmääräytymisvuoden, käytetään laskennassa niiden kuukausien työaikakorvauksia ja varsinaista palkkaa, jotka työsuhde on kestänyt ko. lomanmääräytymisvuonna. Vastaavasti toimitaan lomanmääräytymisvuoden keskeydyttyä työvaapaan vuoksi, jolloin käytetään niitä kuukausia joina työntekijä on ollut työssä.

Esimerkki 47

- Työntekijän varsinainen palkka lomanmääräytymisvuodelta (1.4.–31.3.) on ollut 28 000 €.
- Säännölliseltä työajalta maksetut sunnuntai-, iltai- ja yötyökorvaukset ovat olleet 1 750 €.
- Vuosiloma-ajan päiväpalkan korotusprosentti saadaan seuraavasti:
 $1\,750 : 28\,000 \times 100 = 6,25 \%$

Esimerkki 48

- Työntekijän työsuhde on alkanut 1.1.
- Korotus lasketaan 1.1. ja 31.3. väliseltä ajalta maksettujen työaikakorvausten osuutena samana aikana maksetusta varsinaisesta palkasta.

5 mom. Vuosilomapalkan lisäys lomakorvaukseen

Työsuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus lasketaan edellä 4 momentin mukaan käyttäen sen lomanmääräytymisvuoden aikana maksettuja työaikakorvauksia ja varsinaista palkkaa, jona työsuhde päättyy.

Soveltamisohje

Oikeus 4 ja 5 momentissa mainittuun vuosilomapalkan lisäykseen ratkaistaan lomalle lähtöhetken tai työsuhteen päättymishetken tilanteen mukaan. Lisäystä ei siten suoriteta, jos työntekijä on vuosilomal-

le lähtiessään sellaisessa tehtävässä, jossa säännölliseen työaikaan ei sisälly edellä tarkoitettua työtä. Työntekijällä on kuitenkin edellistä poiketen oikeus ko. lisäykseen, jos hän työn kausiluontoisuuden vuoksi suorittaa lisää oikeuttavaa työtä muulloin kuin lomalle lähties-
sään. Korotusprosenttia laskettaessa ei oteta huomioon vuosiloman, työloman ja muulta työsuhteen keskeytyksen ajalta mahdollisesti maksettuja tässä tarkoitettuja palkanlisä.

Lomanmääräytymisvuoden ajalta maksettuun varsinaiseen palkkaan kuuluu myös sairaus- ja vuosiloma-ajan varsinainen palkka. Lisäys maksetaan koko vuosiloma-ajalta eikä pelkästään lomapäiviksi luet-
tavilta päiviltä.

G LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN JATKUESSA

80 § Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa

1 mom. Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka, harvoin työssä olevat

Työntekijälle, joka työsuhteen mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoin päivinä tai niin lyhyen ajan, että tästä syystä vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, suoritetaan vuosilomapalkkana 9 prosenttia hänelle työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta yli-työstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Jos työsuhte on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, suoritetaan vuosilomapalkkana 11,5 prosenttia tämän momentin mukaan määräytyvästä palkasta.

Soveltamisohje

Tällaisen työskentelyn tulee perustua työsuhteen. Pelkästään se seikka, että työntekijä on tosiasiallisesti tehnyt työtä harvoin päivinä (esimerkiksi sairausloman tms. syyn vuoksi) tai työsuhte on alkanut niin, ettei kuukaudesta ole muodostunut täyttä lomanmääräytymiskuukautta, ei johda tämän momentin soveltamiseen.

Jos työntekijän työsuhte kestää kalenterikuukauden aikana yhtäjaksoisesti vähintään 16 työpäivää ja hän on sinä aikana työssä vähintään 35 tuntia tai 14 työpäivää, hän ansaitsee vuosilomapäiviä tämän luvun 73 §:n mukaisesti. Ansaituilta vuosilomapäiviltä hänelle vahvistetaan vuosiloma, jonka ajalta maksetaan vuosiloma-ajan palkan sijaan tässä momentissa tarkoitettu lomakorvaus. Lomaraha maksetaan vain ansaittujen vuosilomapäivien osalta. Niiltä kuukausilta, joilta ei kerry vuosilomapäiviä, ei makseta myöskään lomarahaa.

Esimerkki 49

- Osa-aikaisen työntekijän, joka on työssä kahtena päivänä viikossa, 4 tuntia päivässä tai 10 tuntia joka toinen viikko, työaika jää useimpiin kuukausiin alle 35 tunnin tai alle 14 työpäivän, jolloin näiltä kuukausilta ei kerry vuosilomapäiviä.
- Jos lomaa kertyy esimerkiksi neljältä (4) kuukaudelta vuodessa, hänelle vahvistetaan vuosilomaa tältä ajalta ja maksetaan loma-ajan palkkana tässä momentissa tarkoitettu lomakorvaus.
- Työntekijä ansaitsee lomarahaa 4 kuukaudelta.

Sellaisen työntekijän, jolle ei työsuhteen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta, oikeudesta vapaaseen ja vapaan ajalta maksettavaan lomakorvaukseen, on määräys jäljempänä 82 §:ssä.

2 mom. Vuosilomapalkan laskennalliset korjaukset

Jos 1 momentissa tarkoitettu, harvoin työssä oleva työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä

- 1) äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempainvapaan, työsuhteen 4 luvun 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan tai lain 4 luvun 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi
- 2) sairauden tai tapaturman vuoksi
- 3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi
- 4) sairauden leviämisen ehkäisemiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi
- 5) lomauttamisen vuoksi

lomapalkan perusteena olevan palkkasummaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt varsinainen palkka ja tältä ajalta maksettu palkka, kuitenkin 2 ja 3 kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivän ajalta ja 5 kohdan tarkoittamassa tapauksessa 42 kalenteripäivän ajalta.

Soveltamisohje

Työntekijälle maksetaan vuosiloma-ajalta edellä 1 momentissa mainittu 9 tai 11,5 prosentin lomakorvaus, jonka määrää laskettaessa otetaan huomioon sekä vajaiden että täysien lomanmääräytymiskuukausien ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka.

Esimerkki 50

- Työnantajan palveluksessa 12 vuotta olleen osa-aikaisen työntekijän työsuhteen mukaisesti on sovittu, että hän työskentelee joka viikko maanantaina ja keskiviikkona kumpanakin päivänä 4 työtuntia.
- Lomanmääräytymisvuonna 1.4.–31.3. hänelle muodostuu 7 täyttä lomanmääräytymiskuukautta 5 kuukauden jäädessä vajaaksi.

- Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta työntekijä ansaitsee lomaa edellä 73 §:n 3 momentin taulukon 2 kohdan 2 mukaan eli yhteensä 18 lomapäivää.
- Vuosiloman ajalta hänelle maksetaan edellä 3 momentin mukaisesti vuosilomapalkkana 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.
- Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta (7) työntekijälle maksetaan myös lomarahaa.
- Häätötyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettua korotusta ei oteta huomioon lomakorvausta laskettaessa.

3 mom. Poissaoloajan palkan laskeminen

Edellä 2 momentissa tarkoitettu poissaoloajan palkka lasketaan työntekijän keskimääräisen viikkotyöajan ja poissaolon alkamishetken palkan mukaan ottaen huomioon poissaoloaikana toteutetut palkan korotukset. Jos keskimääräisestä viikkotyöajasta ei ole sovittu, laskennallinen palkka määräytyy poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

4 mom. Lomapalkan ja lomakorvauksen yhdistäminen

Jos työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa tämän luvun 73 §:n mukaan ja osan vuotta kuulunut jäljempänä 82 §:ssä tarkoitetun vapaan piiriin, loman ja vapaan ajalta määräytyvä palkka ja lomakorvaus lasketaan kultakin jaksolta erikseen.

H LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ

81 § Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

1 mom. Lomakorvaus pitämättömiltä vuosilomapäiviltä

Työntekijällä on oikeus työsuhteen päättyessä saada lomakorvaus edellä 73 §:n mukaan ansaituilta, pitämättömiltä vuosilomapäiviltä. Lomakorvaus lasketaan jakamalla lomakorvauksen laskemisajankohdan varsinainen palkka luvulla 20,83 ja kertomalla se pitämättömien vuosilomapäivien lukumäärällä. Lomakorvaukseen maksetaan myös lomaraha jäljempänä 83 §:n mukaisesti. Niiden vuosiloma- ja säästövapaapäivien osalta, joiden vuosilomapalkka määräytyy edellä 79 §:n 2 momentin mukaisesti, edellä sanottu kuukausipalkka lasketaan lomakorvauksen laskemisajankohdan täydestä varsinaisesta palkasta 79 §:n 2 momentissa tarkoitetun keskimääräisen työaikaprocentin mukaan.

Soveltamisohje

Lomakorvausta laskettaessa pitämättömien lomapäivien lukumäärä katsotaan taulukoiden 1–3 riviltä B.

Lomakorvaukseen maksetaan 83 §:n mukainen lomaraha ansaituilta täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta. Lomakorvaukseen maksetaan myös mahdollinen vuosilomapalkan lisäys. Ks. työaikakorvauksien vaikutuksesta lomakorvaukseen edellä 79 §:n 4 momentti.

Lomakorvaus maksetaan myös jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövapaapäivältä. Tähän lomakorvaukseen ei makseta lomarahaa.

Pykälän 1 momentin viimeisen virkkeen määräystä sovelletaan lomanmääräytymisvuodelta 2013–2014 ja sen jälkeen ansaittuun vuosilomaan.

Esimerkki 51

- Työntekijän lomaoikeus määräytyi taulukon 1 mukaisesti.
- Työsuhde oli jatkunut koko edellisen lomanmääräytymisvuoden ja päättyi 31.8.
- Työntekijä oli pitänyt edellisen lomanmääräytymisvuoden 38 vuosilomapäivästä 27 lomapäivää ennen työsuhteen päättymistä. Koska osa vuosilomasta maksetaan lomakorvauksena, käytetään vuosilomataulukon 1 riviä B, jonka mukaan korvattavia vuosilomapäiviä on 30. Koska vuosilomasta oli pidetty jo 27 päivää lomana, korvattavaksi jää 3 päivää.
- Kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta työntekijä oli ansainnut lomaa 1.4.–31.8. viideltä (5) kuukaudelta. Koska kulumassa oleva loma maksetaan kokonaan lomakorvauksena, käytetään taulukon 1 riviä B, jolloin korvattavaa vuosilomaa oli 13 päivää. Yhteensä korvattavia päiviä oli siten 16 (3 + 13).
- Jos esimerkin työntekijä olisi pitänyt ”vanhasta” vuosilomasta ennen työsuhteen päättymistä esimerkiksi 32 päivää ja lopullinen lomapäivien lukumäärä olisi pienentynyt 30 päivään, ei yli meneviä päiviä voitaisi periä takaisin tai kuitata seuraavan lomanmääräytymisvuoden lomasta, vaan korvattavaksi jäisi edelleen ”uuden” vuosiloman 13 päivää.

2 mom. Yhdistämismääräys lomakorvausta maksettaessa

Jos työntekijä niinä kalenterikuukausina, joina työsuhde alkoi ja päättyi, on ollut työsuhteessa yhtäjaksoisesti yhteensä vähintään 16 kalenteripäivää ja näihin päiviin on sisältynyt 35 työtuntia tai 14 työpäivää eikä hän tämän työsuhteen ajalta ole saanut lomaa tai korvausta siitä, luetaan tämä aika lomakorvausta määrättäessä yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi, jolta maksetaan myös lomaraha. Luvaton poissaolo ja lakko vähennetään 16:ta kalenteripäivää laskettaessa.

Esimerkki 52

- Työntekijän määräaikainen työsuhde on alkanut 25.7. ja päättynyt seuraavana vuonna 9.4.
- Työsuhteen aikana ei ole pidetty lomaa eikä maksettu lomakorvausta.
- Aloittamiskuukausi (heinäkuu) ja lopettamiskuukausi (huhtikuu) eivät kumpikaan yksin ole vuosilomaan oikeuttavia täysiä lomanmääräytymiskuukausia.
- Aloittamis- ja lopettamiskuukauden aikana työsuhde on yhteensä jatkunut 16 kalenteripäivää ja niihin on yhteensä sisältynyt vähintään 35 työtuntia (tai vähintään 14 työpäivää).
- Heinäkuu ja huhtikuu yhdistetään ja niistä muodostuu yksi täysi lomanmääräytymiskuukausi.

3 mom. Lomakorvaus työsuhteen päättyessä, prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Työntekijälle, jolle ei kerry vuosilomaa tämän luvun 71 §:n perusteella, suoritetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden 11,5 prosenttia hänelle edellä 80 §:n 1 momentin mukaan lasketusta palkasta siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomakorvausta.

I OIKEUS VAPAASEEN JA LOMAKORVAUKSEEN

82 § Vapaan ansainta

1 mom. Oikeus vapaaseen

Työntekijällä, jolle ei työ sopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerry yhtään täyttä edellä 71 §:ssä tarkoitettua lomanmääräytymiskuukautta eikä siten synny oikeutta vuosilomaan, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa.

Soveltamisohje

Oikeus vapaan saamiseen perustuu vuosilomalain 8 §:ään.

2 mom. Vapaan antaminen

Työntekijän on ennen lomakauden alkua ilmoitettava työnantajalle halustaan käyttää vapaata. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin mitä edellä 75, 76 ja 78 §:ssä on vuosiloman antamisesta määrätty.

3 mom. Lomakorvauksen laskeminen vapaaseen oikeutetulle

Työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden ja 11,5 prosenttia, jos työsuhde on jatkunut vähintään vuoden, hänelle edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on ollut estyneenä tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt varsinainen palkka edellä 80 §:n 2 momentin mukaisesti laskettuna sekä siltä ajalta maksettu palkka.

4 mom. Lomakorvauksen maksaminen

Työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan vapaaseen, maksetaan edellä 3 momentissa tarkoitettu lomakorvaus vapaan yhteydessä siten kuin vuosilomapalkan maksamisesta on jäljempänä 84 §:n 1 momentissa määrätty. Muutoin lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

5 mom. Vapaaseen oikeutetun lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Tässä pykälässä tarkoitettujen vähän työtä tekevien työntekijöiden lomakorvaus työsuhteen päättyessä määräytyy edellä 80 §:n 3 momentin mukaisesti.

J LOMARAHA

83 § Lomaraha

1 mom. Lomarahan suuruus

Lomaraha määräytyy työntekijän tämän luvun 73 § 3 momentin perusteella ansaitsemien täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärän mukaisesti. Lomarahan suuruus on jokaista täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden

- 6 prosenttia, kun loma määräytyy taulukon 1 mukaisesti
- 5 prosenttia, kun loma määräytyy taulukon 2 mukaisesti
- 4 prosenttia, kun loma määräytyy taulukon 3 mukaisesti.

Lomaraha lasketaan lomanmääräytymisvuotta seuraavan heinäkuun varsinaisesta palkasta.

Soveltamisohje

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen kuukausi, jolta työntekijälle on edellä 71 §:n perusteella kertynyt vuosilomapäiviä. Laskentaperusteena on työntekijälle heinäkuulta tosiasiallisesti määräytyvä varsinainen palkka eli laskentaperusteena ei käytetä tämän luvun 79 §:n 2 momentin mukaan määräytyvää vuosilomapalkkaa.

Esimerkki 53

- Mikäli työntekijä on esimerkiksi hoitanut osan heinäkuuta omaa työtään ja osan heinäkuuta yksinomaan muuta työtä ja tämän vuoksi heinäkuulta hänelle on maksettu kahdenlaista palkkaa, lomaraha lasketaan kummankin tehtävän hoitamisesta heinäkuulta maksetun yhteenlasketun varsinaisen palkan perusteella.
- Jos työntekijän heinäkuun palkka määräytyy tämän työehtosopimuksen 15 §:n mukaisena osa-aikapalkkana, lomaraha lasketaan tämän osa-aikapalkan perusteella.

Esimerkki 54

- Työntekijän työsuhde on alkanut 1.8.
- Hänellä on 15 vuotta työnantajan hyväksymää kokemuslisäaikaa ja ansaitsee siten vuosilomaa taulukon 1 mukaisesti.
- Täysiä lomanmääräytymiskuukausia on 8 lomanmääräytymisvuoden päättyessä 31.3.
- Lomanmääräytymisvuoden lomaraha on $6 (\%) \times 8 (\text{kk}) = 48$ prosenttia heinäkuun varsinaisesta palkasta.

2 mom. Lomarahan laskeminen

Jos heinäkuun aikana on palkaton työssäolon keskeytys tai osapalkkainen sairausloma, lomarahaa lasketaan sen varsinaisen palkan mukaan, jonka työntekijä olisi koko heinäkuun työssä ollessaan ansainnut. Mikäli työsuhde on päättynyt ennen heinäkuun palkanmaksuajankohtaa, lomarahaa lasketaan työsuhteen päättymistä edeltävän täyden kalenterikuukauden varsinaisesta palkasta tai jos tällaista kuukautta ei ole, siitä varsinaisesta palkasta, jonka työntekijä olisi mainitun kuukauden työsuhteessa ollessaan ansainnut.

3 mom. Lomarahan epääminen

Lomarahaa ei makseta lomalta tai sen osalta, jos työntekijä on välittömästi ennen loman tai sen osan alkamista tai välittömästi loman tai sen osan päätyttyä ollut lakossa tai muuten työstä poissa luvattomasti tai ilman pätevää syytä. Lomarahaa ei myöskään makseta lomakorvaukseen, jos työntekijä jättää irtisanomisajan noudattamatta, työntekijä purkaa määräaikaisen työsuhteen tärkeän syyn sitä vaatimatta tai työsuhde puretaan tai työsuhde purkautuu.

Soveltamisohje

Koeaikapurku ei ole tässä momentissa tarkoitettu peruste lomarahan epäämiselle.

Vähennettävän lomarahan määrä lasketaan seuraavasta kaavasta:

$$\frac{\text{lomanosaan sisältyvät vuosilomapäivät}}{\text{taulukon rivin B mukainen vuosiloman koko pituus}} \times \text{lomarahan kokonaismäärä}$$

4 mom. Lomarahaa tuntipalkkaisesta kuukausipalkkaiseksi siirryttäessä

Mikäli tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen piiristä tämän sopimuksen piiriin siirtyneellä työntekijällä on vielä lomaa jäljellä, maksetaan hänelle pitämättä olevan loman osan lomarahaa elokuun palkanmaksun yhteydessä tai jos siirtyminen tapahtuu myöhemmin, siirtymistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Soveltamisohje

Tämä momentti koskee ainoastaan sellaisia tuntipalkkaisia työntekijöitä, jotka siirtyvät kuntien tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevasta työehtosopimuksesta (TTES) tämän työehtosopimuksen (AVAINTES) mukaiseksi kuukausipalkkaiseksi työntekijäiksi.

Esimerkki 55

- Työntekijä, jonka vuosilomaoikeus on 38 työpäivää, siirtyy tunti-palkkaisesta työntekijästä kuukausipalkkaiseksi työntekijäksi 1.9. alkaen.
- Hän on pitänyt lomaa touko–kesäkuussa 25 työpäivää, joilta päiviltä hän on saanut vuosilomapalkkansa yhteydessä myös lomarahan.
- Työntekijälle on maksettava syyskuun palkanmaksun yhteydessä jäljellä olevan vuosiloman (13 työpäivää) lomarahan osuus.
- Laskutoimitus: $13 : 38 \times \text{koko lomaraha}$
(koko lomaraha = 12 kuukautta $\times$ 6 prosenttia $\times$ heinäkuun varsinainen palkka).

K MAKSAMISAJANKOHDAT

84 § Vuosilomapalkan, lomarahan ja lomakorvauksen maksaminen

1 mom. Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka ja säästövapaan palkka maksetaan tavanmukaisena palkanmaksupäivänä tai työntekijän pyynnöstä ennen loman alkamista.

2 mom. Lomarahan maksaminen

Lomaraha maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Ks. jäljempänä 123 § Paikallinen sopiminen.

Jos työsuhde päättyy ennen elokuun palkanmaksun ajankohtaa, lomaraha maksetaan lomapalkan tai lomakorvauksen maksamisen yhteydessä.

3 mom. Lomaraha ja lomakorvaus kuolemantapauksessa

Työsuhteen päättyessä kuoleman vuoksi lomaraha ja lomakorvaus maksetaan kuolinpesälle.

LUKU 5. TYÖLOMA

85 § Työ-/sairausloma

1 mom. Työ-/sairausloma, oikeus saada

Työntekijällä on oikeus saada työlomaa (sairauslomaa), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta työtään.

Soveltamisohje

Osasairauspäivärahan perusteena olevasta osa-aikatyötä koskevasta sopimuksesta säädetään työsopimuslain 2 luvun 11 a §:ssä sekä sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:ssä. Em. sopimuksen perusteella osa-aikatyötä tekevään työntekijään sovelletaan osa-aikatyötä koskevia sopimusmääräyksiä.

2 mom. Todistus työkyvyttömyydestä

Työkyvyttömyydestä on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus. Työkyvyttömyys voidaan osoittaa myös muulla luotettavalla tavalla enintään 3 päivää tai työnantajan tekemän päätöksen perusteella pitemmänkin aikaa kestävä työkyvyttömyyden osalta, jollei sairausloman myöntäjä katso lääkärintodistuksen esittämistä näissäk in tapauksissa erityisestä syystä tarpeelliseksi. Mikäli edellytettyä lääkärintodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä, sairausloman ensimmäinen päivä on palkaton.

Soveltamisohje

Työntekijän on esitettävä työnantajalle hyväksyttävä lääkärintodistus ilman aiheutonta viivytystä. Työntekijä ei menetä sairausajan ensimmäisen päivän palkkaa mikäli lääkärintodistuksen viipyminen aiheuttaa hyväksyttävästä syystä.

3 mom. Sairausloman myöntäminen

Sairausloma myönnetään ilman eri hakemusta työnantajalle toimitetussa lääkärintodistuksessa mainituksi tai muulla edellä 2 momentissa mainitulla tavalla selvitettyksi ajaksi.

Soveltamisohje

Työnantajan velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa syntyy, kun työntekijällä on sellainen sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys, mikä alentaa hänen työkykyään siinä määrin, ettei hän voi tehdä työsopimuksensa mukaista työtä eikä sairausajan palkanmaksulle ole muita jäljempänä tässä luvussa määrättyjä esteitä.

Saadakseen sairausajan palkkaetuja työntekijän on esittävä työnantajalle riittävän luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Työntekijän esittämän selvityksen perusteella työnantaja arvioi työntekijän työkyvyttömyyden. Jos lääkäri on kirjoittanut työntekijälle pelkästään todistuksen tutkimuksiin osallistumisesta tai todistuksen ilman työkyvyttömyyden osoittavaa diagnoosia tai ICD 10 -tautiluokituskoodia, ei työntekijälle synny oikeutta palkalliseen poissaoloon. Jos lääkäri on kirjoittanut työkyvyttömyystodistuksen taannehtivasti, hänen pitää perustella todistuksen taannehtivuus.

Pääsääntöisesti sairausloma myönnetään lääkärintodistuksen mukaan, josta työnantaja voi poiketa perustellusta syystä. Läkärintodistus on kuitenkin vain asiantuntijan lausunto, jossa lääkäri tutkimuksensa jälkeen tekee arvion työntekijän työkyvystä. Mikäli käy ilmi, ettei työntekijä lääkärintodistuksesta huolimatta ole ollut työkyvytön, esimerkiksi hän on ollut samankaltaisessa työssä ko. aikana, hänellä ei ole oikeutta palkalliseen sairauslomaan.

Mikäli lääkärintodistusta ei perustellusta syystä voida hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastukseen.

Työntekijä on oikeutettu saamaan sairauslomaa äkillisen hammassairauden johdosta työajalle sattuvan hoitotoimenpiteen ajaksi, jos äkillinen hammassairaus vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, eikä työntekijä voi saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

Ks. myös edellä 28 §:n 7 momentti: Terveystenhoidollisiin tutkimuksiin osallistuminen työaikana, **lääkärin määräämät**.

86 § Sairausloma-ajan palkka

1 mom. Palkallinen sairausloma

Työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairausloman ajalta varsinainen palkkansa **enintään** 60 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa ($\frac{2}{3}$) varsinaisesta palkastaan **enintään** 120 kalenteripäivän ajalta.

2 mom. Sairausajan palkallisuuden edellytykset

Edellytyksenä 1 momentin sairausloma-ajan palkan saamiselle on, että työsuhte on välittömästi ennen sairauslomaa jatkunut keskeytymättä **vähintään** 60 kalenteripäivää. Jos työntekijän työsuhte ei ole jatkunut 60 kalenteripäivää ennen sairausloman alkamista, hänellä on oikeus saman kalenterivuoden aikana saada sairausloman ajalta varsinainen palkkansa 14 kalenteripäivän ajalta, jonka jälkeen ei suoriteta mitään palkkaetuja.

Soveltamisohje

Kutakin eri työsuhdetta tarkastellaan em. karenssiaikojen osalta erikseen. Karenssiajan täytyminen sairausloman aikana ei oikeuta soveltamaan pidempiä palkanmaksuaikoja täyttymisen jälkeiseen sairausloman osaan.

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän oikeus sairauslomaan on sama kuin täyttä työaikaa tekevän.

3 mom. Palkanmaksun päättyminen, sairausloma

Sairausloman ajalta ei makseta palkkaa sen jälkeen, kun sairausloma on myönnetty jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukaudeksi. Sairausloma katsotaan jatkuvaksi, ellei sitä ole keskeyttänyt vähintään 30 kalenteripäivän pituinen yhdenjaksoinen työssäolo.

Soveltamisohje

Merkitystä ei ole sillä, onko työkyvyttömyyden aiheuttajana sama vai eri sairaus. Sairausloman yhtäjaksoisuutta ei keskeytä esimerkiksi vuosiloma, määräaikainen kuntoutustuki (määräaikainen työkyvyttömyyseläke) tai eläkelaitoksen kustantama työkokeilu, koska kysymyksessä ei tällöin ole työssäolo.

4 mom. Sairausajan päiväpalkan korotus

Jos työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntaityötä, korotetaan sairausajan päiväpalkkaa edellä 79 §:n 4 momentin mukaisesti lasketulla prosenttiluvulla, jossa otetaan huomioon vain sunnuntaityön osuus.

Soveltamisohje

Mikäli työsuhte on alkanut 31.3. jälkeen, sunnuntaityölisää ei makseta sairausajan palkkaan ennen seuraavan vuoden huhtikuun alkua.

5 mom. Työkyvyttömyys, tahallisuus

Sairausajan palkkaa ei makseta, mikäli työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

6 mom. Työansion menetys, sairausloma

Mikäli työntekijällä on oikeus saada työansion menetyksestä korvausta muualta, hänelle maksetaan sairausajan palkasta ainoastaan korvauksen ylittävä osa. Korvaukseksi ei tällöin katsota hoitoa, siihen verrattavia kustannuksia, haittarahaa, sen sijasta maksettavaa kerta-kaikkista korvausta eikä tapaturmavakuutuslain 20 §:ssä mainittuja li-

siä ja korvauksia. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin täysimääräisenä, mikäli korvauksen saaminen perustuu työntekijän vapaaehtoisesti kustantamaan etuuteen tai hän saa korvausta sellaisen työtapaturman johdosta, joka ei ole kysymyksessä olevan sairausloman aiheuttajana.

7 mom. Tartuntataudit

Työntekijällä, joka on tartuntatautilain (583/1986) 16 §:n 2 momentin tai 17 §:n perusteella määrätty tartuntataudin leviämisen estämiseksi olemaan poissa ansiotyöstään tai eristettäväksi, on oikeus saada poissaolon ajalta palkkaa siten kuin tässä pykälässä on määrätty sairausloma-ajan palkasta.

87 § Rikoksella aiheutettu henkilövahinko

Sairausajan palkka voidaan maksaa edellä 86 §:n 6 momentin estämättä täysimääräisenä, jos työkyvyttömyyden syynä on rikoksella aiheutettu henkilövahinko, jonka johdosta työnantajalla on oikeus saada rikosvahinkolain (1204/2005) nojalla palkkaa vastaava korvaus. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että asianomistaja on ilmoittanut rikoksesta poliisille, vaatinut syytteen nostamista tai esittänyt asiassa rangaistusvaatimuksen, eikä tätä toimenpidettä ole asianomistajarikoksen osalta myöhemmin peruutettu. Sairausajan palkka peritään takaisin, mikäli työnantajalle ei työntekijän laiminlyönnin vuoksi makseta edellä mainitun lain mukaista korvausta.

Soveltamisohje

Jos työkyvyttömyyden aiheuttanut rikos on kohdistunut työntekijään työtehtävissä ja niihin liittyen esimerkiksi potilas, hoidettava tai asiakas pahoinpitelee häntä hoitavaa työntekijää, sairausajan palkka maksetaan 88 §:n mukaan. Rikosvahinkolakia ei tällöin sovelleta, koska tapaturmavakuutuslaki on ensisijainen.

Työntekijällä on oikeus saada rikoksen johdosta aiheutuneesta työkyvyttömyydestä sairausvakuuslain mukaista päivärahaa ja rikosvahinkolain mukaista korvausta. Tämän vuoksi työnantajan tulee hakea korvauksia sekä kansaneläkelaitokselta että valtiokonttorilta (molemmat hakemukset voidaan jättää kansaneläkelaitokselle).

88 § Työtapaturma ja ammattitauti

1 mom. Työtapaturma ja ammattitauti, palkallinen sairausloma

Jos työkyvyttömyys johtuu työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslainsäädännössä tarkoitettusta työtapaturmasta tai siitä aiheutuneesta sairaudesta, ammattitaudista taikka työtehtävistä johtuneesta väkivallasta, työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa

enintään 120 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa ($\frac{2}{3}$) varsinaisesta palkastaan enintään 120 kalenteripäivän ajalta.

- 2 mom. Tämän pykälän mukaiseen sairausajan palkkaan sovelletaan edellä 86 §:n 4 ja 6 momentin määräyksiä, mutta ei sovelleta 86 §:n 2 momentissa asetettuja edellytyksiä.

Soveltamisohje

Palkka maksetaan saman tapaturman johdosta vain kerran (enintään 120 kalenteripäivää).

Työtapaturman tai ammattitaudin johdosta myönnetty sairasloma ei vähennä työntekijän oikeutta saada muun sairauden, vian tai vamman johdosta sairausloman palkkaetuja 86 §:n perusteella.

- 3 mom. Palkkaennakko työtapaturmissa

Työnantaja voi päättää, että tämän pykälän mukaista palkkaa maksetaan ennakkona ennen kuin työtapaturmakorvausta koskeva asia on lainvoimaisella päätöksellä ratkaistu.

- 4 mom. Kuittausoikeus, työtapaturma

Mikäli työkyvyttömyydestä ei suoriteta korvausta tapaturmavakuutuslainsäädännön perusteella tai korvausta ei makseta täysimääräisenä, määräytyy oikeus sairausajan palkkaan edellä 86 §:n mukaan. Mikäli oikeutta sairausajan palkkaan ei tällöin ole tai palkka on pienempi, kuin enakkona maksettu palkka, työntekijä on velvollinen maksamaan ennakon tai sairausajan palkan ylittävän osan siitä takaisin. Takaisinmaksu voidaan toteuttaa suorittamalla työntekijän palkasta työ-sopimuslain mukainen kuittaus.

Soveltamisohje

Palkkaa on oikeus saada kunkin työtapaturman tai ammattitaudin osalta erikseen. Kalenterivuoden vaihtuminen ei vaikuta tässä pykälässä tarkoitettuun sairausajan palkkaan.

Työtapaturman ja ammattitaudin käsite on määritelty tapaturmavakuutuslaissa ja ammattitautilaissa.

89 § Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus

1 mom. Eläketapahtuma ja kuntoutustuki

Työntekijälle, jolle on työsuhteen perusteella myönnetty työeläkelain mukainen työkyvyttömyyseläke tai määräaikainen kuntoutustuki (määräaikainen työkyvyttömyyseläke), ei myönnetä sairauslomaa enää palkallisena siitä alkaen, kun hänen ehdoton oikeutensa palkan saamiseen sairausloman ajalta on päättynyt. Ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan päättyy kalenterivuoden vaihtumisesta riippumatta sen jälkeen, kun eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtaneen sairauden/sairauksien perusteella on myönnetty palkallista sairauslomaa yhteensä 180 kalenteripäivän ajalta. Kalenterivuoden vaihtuminen ei tällöin oikeuta täyteen palkkaan.

Soveltamisohje

Tämän momentin määräyksiä sovelletaan, kun työntekijälle on annettu B-lääkärintlausunto työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen hakemista varten tai kun työkyvyttömyyseläkehakemus tai kuntoutustukihakemus on pantu vireille. Työntekijän tulee toimittaa tieto B-lääkärintlausunnon laatimisesta em. tarkoitusta varten tai hakemuksen vireillepanosta työnantajalle ilman aiheutonta viivytystä. Jos palkanmaksu on jatkunut vielä sen jälkeen, kun työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan on päättynyt, palkkaus on korjattava tämän pykälän määräysten mukaiseksi ja liikaa maksettu palkka perittävä takaisin viimeistään silloin, kun työkyvyttömyyseläke on lainvoimaisella päätöksellä myönnetty.

Määräaikaisella kuntoutustuella ollessaan työntekijä on palkattomalla työvapaalla eikä sairauslomalla, mikäli työsuhte jatkuu. Kuntoutustukiaikaa ei katsota sairausloma-ajaksi sovellettaessa edellä 86 §:n 3 momentin määräystä enintään 12 kuukauden jatkuvasta palkallisesta sairauslomasta.

2 mom. Palkallisen sairausloman päättyminen

Mikäli työkyvyttömyyseläke tai määräaikainen kuntoutustuki on myönnetty työntekijälle siten, että se alkaa ennen, kuin työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan on 1 momentin mukaan päättynyt, päättyy työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan 1 momentista poiketen työkyvyttömyyseläkkeen tai määräaikaisen kuntoutustuen alkamiseen.

Soveltamisohje

Työntekijän eläkelain (395/2006) 117 §:ssä ovat säännökset takautuvasti myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutusrahan maksamisesta hakemuksesta työnantajalle, jos työnantaja on samalta ajalta maksanut työntekijälle sairausajan palkkaa. Eläkettä tai kuntoutusra-

haa ei makseta työnantajalle siltä ajalta kuin eläke on suoritettava sairausvakuutusrahastolle eikä silloin, kun työnantaja on saanut korvauksen maksamastaan palkasta muun lain nojalla. Eläke maksetaan työnantajalle kuitenkin vain sillä edellytyksellä, että eläkkeen maksamista koskeva ilmoitus on tehty eläkelaitokselle vähintään kaksi viikkoa ennen eläkkeen maksupäivää.

3 mom. Osatyökyvyttömyyseläke

Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta silloin, kun työntekijä jää osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai määräaikaiselle osakuntoutustuelle.

90 § Äitiysvapaa

1 mom. Äitiysvapaan saantioikeus

Työntekijällä on oikeus saada äitiysvapaata siten kuin työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä on säädetty.

2 mom. Äitiysvapaan palkallisuus

Työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, joka sisältää äitiysvapaan 72 ensimmäistä arkipäivää edellyttäen, että

- 1) työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista vähintään 6 kuukautta ja
- 2) äitiysvapaata on haettu viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja
- 3) työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta.

Soveltamisohje

Työsuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus äitiysvapaan palkkaetuihin.

3 mom. Äitiysvapaan palkan korotus

Äitiysvapaan palkkaan sovelletaan sairausloma-ajan palkkaa koskevaa 86 §:n 4 momenttia (sunnuntaityökorotus).

4 mom. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, kokonaissuunnitelman tekeminen

Työnantajalle on ilmoitettava äitiys- ja isyysvapaan sekä vanhempainvapaan pitämisestä, alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta (ks. TSL 4:1).

91 § Äitiys- ja isyysraha sekä sairauspäiväraha

1 mom. Päiväraha, työnantajan oikeus

Työnantajalla on oikeus saada sairausloman, äitiys- ja isyysvapaan ja edellä 86 § 7 momentissa tarkoitetun tartuntatautilain (583/1986) mukaisen poissaolon ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain mukaisesta päivärahasta, äitiys- ja isyysrahasta sekä tartuntatautilain mukaisista korvauksista.

Soveltamisohje

Jos päivä-, äitiys- tai isyysrahaa on jostakin syystä suoritettu työntekijälle samalta ajalta, jolloin hänelle on suoritettu palkkaetuja, vähennetään palkkausta sairaus-, äitiys- tai isyysrahan määrällä.

Jos työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain päivärahaa vastaavaa etuutta taikka äitiys- tai isyysrahaa muun valtion sosiaaliturvasta, vähennetään sairausajan palkkaa sekä äitiys- ja isyysvapaaajan palkkaa tämän etuuden määrällä. Työntekijä on velvollinen selvittämään työnantajalle hänelle vieraasta valtiosta maksettavat sosiaaliturvaetuudet, joilla voi olla vaikutusta työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen.

2 mom. Päivärahan hakemisen laiminlyönti

Saadakseen sairausloman sekä äitiys- ja isyysvapaa-ajalta palkkaetuja työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan sekä äitiys- ja isyysrahan saamiseksi on säädetty tai määrätty. Jos työnantaja menettää työntekijän laiminlyönnin seurauksena sille kuuluvan etuuden, tämän luvun 86, 88, 90 ja 92 §:n mukaisia palkkaetuja vähennetään palkkaa menetystä vastaavalla määrällä.

92 § Erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

1 mom. Oikeus vapaaseen

Työntekijällä on oikeus saada erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa siten, kuin työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä on säädetty.

Soveltamisohje

Erityisäitiys- ja vanhempainvapaa ovat palkattomia vapaita. Myös isyysvapaa on palkaton vapaa lukuun ottamatta isyysvapaan 6 ensimmäistä arkipäivää, jonka ajalta työntekijällä on 92 §:n 2 momentin edellytysten täytyessä oikeus varsinaiseen palkkaansa.

2 mom. Isyysvapaan palkallisuus

Työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa isyysvapaan 6 ensimmäiseltä arkipäivältä edellyttäen, että

- 1) työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa välittömästi ennen isyysvapaan alkamista vähintään 6 kuukautta, ja
- 2) isyysvapaata on haettu viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun isyysvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle isyysvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.
- 3) työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä.

Soveltamisohje

Isyysvapaalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaista isyysrahaa. Isyysrahaa maksetaan yhteensä enintään 54 arkipäivältä. Oikeus isyysrahaan jatkuu kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta (sairausvakuutuslaki 9 luku 7 §).

Isyysvapaa on palkallinen enintään vapaan 6 ensimmäisen arkipäivän osalta.

Työsuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus isyysvapaan palkkaetuihin.

3 mom. Isyysvapaan palkan korotus

Isyysvapaan palkkaan sovelletaan sairausloma-ajan palkkaa koskevaa 86 §:n 4 momenttia (sunnuntaityökorotus).

93 § Hoitovapaa

1 mom. Hoitovapaoikeus

Työntekijällä on oikeus saada palkatonta hoitovapaata lapsensa tai ottolapsensa hoitamista varten siten, kuin työsopimuslain 4 luvun 3 §:ssä on säädetty.

Soveltamisohje

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaasta ja sen pituudesta työsopimuslain 4 luvun 3 a §:ssä säädettyssä määräajassa.

2 mom. Hoitovapaan keskeyttäminen uuden äitiysvapaan johdosta

Työntekijällä on oikeus keskeyttää hänelle myönnetty hoitovapaa sen ajalle sattuvan uuden, työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiysvapaan ajaksi. Vapaa myönnetään palkallisena 90 §:n mukaiselta ajanjaksolta, mikäli siinä määrätyt ehdot äitiysvapaan palkallisuudelle täyttyvät ja niillä 91 §:ssä määrätyillä ehdoilla, jotka koskevat äitiysrahan maksamista ja hakemista.

Soveltamisohje

Työntekijän keskeyttäessä hoitovapaan uuden raskauden vuoksi, hänelle aiemmin myönnetty hoitovapaa keskeytyy kokonaan. Jälkimmäisen lapsen äitiysvapaan päätyttyä työntekijä ei palaa enää takaisin keskeyttämälleen hoitovapaalle.

Työntekijällä on oikeus äitiysvapaan palkallisuuteen uuden raskauden takia. Uutta äitiysvapaata on haettava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.

94 § Osittainen hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada palkatonta osittaista hoitovapaata siten kuin työsopimuslain 4 luvun 4 §:ssä on säädetty.

Soveltamisohje

Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Osittaisella vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsuhteen ehdot, kuten palkka ja työaika, määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevällä. Vuosilomapalkasta kts. 79 § 2 mom.

95 § Tilapäinen hoitovapaa

1 mom. Tilapäinen hoitovapaa, työntekijän oikeus työlomaan

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta taikka vammaisen lapsensa sairastuessa äkillisesti, työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään 4 työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

Soveltamisohje

Tilapäinen hoitovapaa on tarkoitettu ensisijaisesti lapsen hoidon järjestämistä varten. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia,

työntekijä voi itse jäädä hoitamaan lasta. Ensin on selvitetävä, voidaananko lapsi hoitaa tavanomaisessa hoitopaikassa tai voivatko muut samassa taloudessa asuvat hoitaa lasta. Ratkaisevaa ovat tosiasialliset hoitomahdollisuudet.

Vammaisella lapsella tarkoitetaan iästä riippumatta henkilöä, jonka hoidontarve on verrattavissa alle 10-vuotiaaseen lapseen ja joka sairastuessaan äkillisesti tulee vamman vuoksi niin avuttomaksi, ettei hän kykene hoitamaan itseään. Vammaisia lapsia ovat ennen kaikkea kehitysvammaiset lapset, mutta myös vamman vaikeudesta riippuen muut aivo-, raaja-, näkö- tai kuulovammaiset lapset. Vammaisella lapsella ei tarkoiteta kroonisesti sairasta lasta (sokeritauti, allergia, astma tms.). Krooninen sairaus saattaa kuitenkin johtaa tilaan, jossa sairasta lasta on pidettävä vammaisena. Esimerkiksi vaikeaa sydän-sairautta tai sokeritautia sairastava lapsi saattaa olla sopimuksessa tarkoitettulla tavalla vammaisen. Työntekijä on velvollinen tarvittaessa lääkärintodistuksella osoittamaan, onko hänen yli 10 vuoden ikäinen lapsensa edellä sanotulla tavalla vammaisen.

Työloman enimmäismäärä on 4 työpäivää, joista palkallisia on enintään 3 peräkkäistä kalenteripäivää. Sitä lyhyempiä työlomia käytetään silloin, kun tarvetta neljään työpäivään ei voida osoittaa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon mm. hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Jos lapsen sairaus jatkuu yli 4 työpäivää, voidaan hakemuksesta myöntää harkinnanvaraista palkatonta työlomaa.

2 mom. Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus

Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan varsinainen palkka enintään 3 peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Mikäli lapsi sairastuu kesken työvuoron, palkallinen aika on enintään 3 seuraavaa kalenteripäivää. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella tai toisella vanhemmista ei muutoin tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon tai kysymyksessä on yksinhuoltaja. Tosiasiallinen este on sairaalahoito, asevelvollisuuden suorittaminen, reservin kertausharjoituksiin osallistuminen, matkalla olo tai opiskelusta johtuva toisella paikkakunnalla olo.

Soveltamisohje

Lapsen sairastumispäivää seuraava päivä on ensimmäinen tässä tarkoitettu palkallinen päivä siitä riippumatta, onko lapsi sairastunut vapaapäivänä tai kesken työpäivän. Mikäli lapsi sairastuu kesken työpäivän, maksetaan lapsen sairastumispäivältä yleensä palkka työvuoron loppuun asti ja sairastumispäivää seuraava työpäivä on tässä tarkoitettu ensimmäinen palkallinen työlomapäivä. Palkallista aikaa ovat sairastumispäivää seuraavat 3 peräkkäistä kalenteripäivää siitä riippumatta, ovatko nämä työpäiviä vai eivät.

Jos työntekijä ei lapsen sairastumispäivänä, joka olisi työpäivä, saavu lainkaan työhön, tämä päivä on ensimmäinen palkallinen työlomapäivä.

Vanhemmalla tarkoitetaan myös aviopuolisoa tai avopuolisoa, joka huoltaa samassa taloudessa asuvia puolison lapsia.

Kodin ulkopuolisella työllä tarkoitetaan kodin ulkopuolella suoritettavaa työtä, josta asianomainen saa pääasiallisen toimeentulonsa. Esimerkiksi yksityisyrittäjän puoliso voi saada palkallista hoitovapaata, jos yrittäjän työpaikka ei ole kodissa tai sen välittömässä läheisyydessä.

Jos aviopuoliso opiskelee toisella paikkakunnalla, mutta on lapsen sairastuessa kotona, esimerkiksi viikonloppuna, lomalla tms. syystä, toisella puolisoilla ei ole oikeutta palkalliseen hoitovapaaseen.

Vastaavasti mikäli aviopuoliso asevelvollisuutta tai aseetonta tai siviilipalvelusta suorittaessaan kuitenkin on tämän pykälän 2 momentin tarkoittamissa tilanteissa kotona loman, kotona asumisen tai muun sellaisen syyn vuoksi, toisella puolisoilla on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen vain siltä osin, kuin hänen työaikansa ja edellä mainitun palveluksen suorittamisen vaatima aika menevät päällekkäin. Jos muuta hoitajaa ei lapselle ole saatavana ja esimerkiksi puolisoiden työvuorot mahdollisine matka-aikoineen menevät osaksi päällekkäin, on kysymyksessä tässä tarkoitettu palkallinen työloma. Samoin menetellään, jos esimerkiksi puolison työmatka tai sairaalassa hoidettava olo estää häntä tosiasiallisesti hoitamasta lasta.

Esimerkki 56

Lapsi on sairastunut äkillisesti perjantain vastaisena yönä ja työntekijä jää perjantaina hoitamaan lasta. Lauantai ja sunnuntai ovat työntekijän säännöllisiä vapaapäiviä. Palkka maksetaan enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä eli perjantailta, lauantailta ja sunnuntailta. Työntekijällä on oikeus saada vapaata 4 perättäistä työpäivää lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi eli perjantai maanantai tiistai ja keskiviikko, joista aika maanantaista keskiviikkoon on palkatonta.

Esimerkki 57

Työntekijän työvuoro (yövuoro) alkaa klo 23.00 ja päättyy klo 7.00. Puolison työaika alkaa klo 8.00 ja päättyy klo 16.15. Työntekijällä ei ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, koska puoliso kykenee hoitamaan lasta yövuoron ajan.

3 mom. Ilmoitus tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä

Työnantajalle on ilmoitettava välittömästi tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen syystä sekä tarvittaessa selvitettävä, ettei toinen lapsen vanhemmista käytä tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti.

Soveltamisohje

Luotettavaksi selvitykseksi lapsen äkillisestä sairastumisesta katsotaan esimerkiksi terveydenhoitajan antama tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.

96 § Poissaolo perhesyistä

1 mom. Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus palkattomaan tilapäiseen poissaoloon työstä pakottavien perhesyiden takia siten, kuin työsopimuslain 4 luvun 7 §:ssä on säädetty.

2 mom. Poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi työsopimuslain 4 luvun 7 a §:n mukaisesti.

97 § Opintovapaalaissa tarkoitettu työloma

Opintovapaalakia sovellettaessa työntekijän

- 1) työsuhde katsotaan päätoimiseksi, mikäli säännöllinen työaika on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa
- 2) synnytyksestä aiheutuvan työkyvyttömyyden katsotaan alkavan synnytyksestä ja päättyvän kuuden viikon kuluttua, ellei lääkärin todistuksesta muuta ilmene.

Soveltamisohje

Opintovapaasta on säädetty opintovapaalaissa (273/79) ja opintovapaasetuksessa (864/79).

98 § Täydennyskoulutus

Työntekijälle voidaan joko antaa määräys osallistua koulutustilaisuuteen tai myöntää anomuksesta työlomaa. Kun työntekijä määrätään osallistumaan koulutukseen, työnantaja vastaa koulutuskustannuksista sekä liitteen 2 (matkakustannusten korvaukset) mukaisesti matkustamis- ja päivärahakustannuksista. Jos työntekijälle on myönnetty anomuksesta työlomaa koulutukseen osallistumista varten, työnantaja päättää samalla työloman palkallisuudesta tai palkattomuudesta ja

työnantajan mahdollisesta osallistumisesta koulutus- ja matkakustannuksiin.

Soveltamisohje

Koulutuksen lukeminen työaikaan, ks. 28 § 4 momentti.

99 § Palkalliset työlomat

1 mom. Työloma, reservin kertausharjoitukset

Reservin kertausharjoituksiin tai pelastustoimilain (561/1999) 53 §:n nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätyle maksetaan kertausharjoitusten tai väestönsuojelukoulutuksen ajalta varsinainen palkka vähennettynä reserviläispalkka tai vastaavan korvauksen määrällä. Muihin harjoituksiin osallistuville myönnetään palkatonta lomaa työnantajan harkinnan mukaan.

2 mom. Työloma, juhla- ja merkkipäivät

Työpäiväksi sattuvat työntekijän 50- ja 60-vuotispäivät, oma vihkiäispäivä, aviopuolison, vanhemman, aviopuolison vanhemman, lapsen, veljen ja sisaren hautajaispäivä tai uurnanlaskupäivä sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä ovat palkallisia vapaapäiviä.

Soveltamisohje

Aviopuolisoön rinnastetaan tätä momenttia sovellettaessa myös avopuoliso ja rekisteröidyn parisuhteen osapuoli. Parisuhteen rekisteröimispäivä rinnastetaan omaan vihkiäispäivään.

3 mom. Työloma, harkinnanvaraiset

Työnantaja voi myöntää työntekijälle tämän pyynnöstä harkinnanvaraista työlomaa. Työnantajan harkinnasta riippuu, maksetaanko muun kuin edellä tässä luvussa sanotun syyn vuoksi myönnetyn työloman ajalta palkkaa ja minkä verran. Sama koskee poissaoloa muun pätevän syyn vuoksi, vaikka työlomaa ei ole myönnetty.

Soveltamisohje

Harkinnanvaraisella työlomalla tarkoitetaan sellaisia työlomia, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräyksen perusteella velvollinen myöntämään esimerkiksi sairauden, tapaturman, raskauden tai synnytyksen vuoksi.

Harkinnanvaraisen työloman myöntämistä harkittaessa pitäisi ottaa huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat, kuten tehtävien hoitamismahdollisuus tänä aikana.

4 mom. Päättäviin elimiin osallistuminen

Jäsenyhteisöille suositellaan, että ne myöntäisivät allekirjoittajajärjestöjen ylimpien päättävien elinten jäseninä toimiville työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua ko. elinten kokouksiin säännöllisen työajan ansiota vähentämättä, mikäli näissä käsitellään työehtosopimusasioita ja milloin se on jäsenyhteisön toiminnan kannalta mahdollista.

Soveltamisohje

Tässä momentissa tarkoitettuja allekirjoittajajärjestöjen päättäviä elimiä ovat:

- Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry / liittokokous, hallitus
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry / valtuusto, hallitus
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry / edustajisto, hallitus
- Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry / liittovaltuusto, liittohallitus
- Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry / edustajisto, hallitus
- Tekniikka ja terveys KTN ry / edustajakokous, hallitus

100 § Palkattomat työlomat

Muun kuin edellä tässä luvussa mainitun syyn vuoksi myönnetyn työloman osalta työnantaja harkitsee, miten työloma myönnetään.

Soveltamisohje

Sopijaosapuolten mielestä ei yleensä voida pitää tarkoituksenmukaisena sitä, että viikon kaikki työpäivät sisältävä työloma myönnettäisiin vain työpäiviksi. Jos yli puolet viikon työajasta myönnetään vapaana, vapaata on tarkoituksenmukaista myöntää myös yhdeksi vapaapäiväksi. Työlomaa ei kuitenkaan voida myöntää pidemmäksi aikaa, kuin sitä on anottu. Jos anomus tällaisessa tapauksessa joudutaan hylkäämään, työnantajan tulisi ilmoittaa työntekijälle, että työloma voidaan myöntää, mikäli sitä anotaan koko viikoksi.

Työnantajan olisi syytä omaksua mahdollisimman yhdenmukainen käytäntö harkinnanvaraisten työlomien myöntämisessä.

Esimerkki 58

- Työntekijä on anonut harkinnanvaraista palkatonta työlomaa yksityisasian vuoksi maanantaista perjantaihin.
- Työnantaja palauttaa anomuksen ja ilmoittaa työntekijälle, että palkaton työloma voidaan myöntää, mikäli työntekijä anoo sitä maanantaista sunnuntaihin.

Esimerkki 59

- Jaksotyöajassa oleva työntekijä on anonut harkinnanvaraista palkatonta työlomaa tiistaista lauantaihin.
- Koska ko. kalenteriviikolta ei tule katkenneen jakson taulukon mukaan työvuoroluetteloön merkittäväksi lainkaan työaikaa, työnantaja palauttaa anomuksen ja ilmoittaa työntekijälle, että palkaton työloma voidaan myöntää, mikäli sitä anotaan maanantaista sunnuntaihin.

Esimerkki 60

- Työntekijä on anonut harkinnanvaraista palkatonta työlomaa torstaiksi ja perjantaiksi.
- Työnantaja myöntää työloman palkattomana anomuksen mukaan.

LUKU 6. LUOTTAMUSMIEHET

101 § Luottamusmiesjärjestelmä, yleistä

1 mom. Luottamusmiestoiminta, soveltamisala

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöjen luottamusmiestoiminnassa.

2 mom. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on edistää työehtosopimuksen noudattamista, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä.

102 § Luottamusmies

1 mom. Pääluottamusmies ja luottamusmies

Pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä tarkoitetaan työntekijää, jonka työehtosopimukseen osallinen allekirjoittajajärjestö tai sen rekisteröity alayhdistys on nimennyt edustajakseen hoitamaan tässä luvussa tarkoitettuja tehtäviä.

Soveltamisohje

Allekirjoittajajärjestöjen yhteisen luottamusmiehen valinnasta on määräykset 103 §:ssä ja ilmoittamisesta 104 §:ssä.

Laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) säädetään luottamusmiehen asemasta henkilöstöryhmän edustajana yhteistoimintalain piiriin kuuluvissa jäsenyhteisöissä ja asioissa.

2 mom. Pääluottamusmies ja luottamusmiehen varamies

Mitä tässä sopimuksessa on sanottu luottamusmiehestä, koskee myös pääluottamusmiestä, ellei erikseen toisin mainita sekä pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen varamiestä sinä aikana, jolloin hän työnantajalle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa luottamusmiestehtävää.

3 mom. Luottamusmies, mitä vaaditaan

Luottamusmiehen tulee olla perehtynyt työpaikkansa olosuhteisiin.

103 § Luottamusmies, oikeus valita

1 mom. Luottamusmies, edustettavien vähimmäismäärä

Tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöllä on oikeus asettaa luottamusmies, jos asianomaisen työnantajan palveluksessa on vähintään 5 ao. allekirjoittajajärjestön tai sen rekisteröidyn alayhdistyksen jäsentä. Työntekijät, jotka kuuluvat sellaisiin allekirjoittajajärjestöihin, jotka eivät ole asettaneet luottamusmiestä, voivat valita yhteisen luottamusmiehen, mikäli näihin ammattijärjestöihin kuuluvia työntekijöitä on vähintään 5.

Soveltamisohje

Yhteinen luottamusmies edustaa työntekijöitä, jotka kuuluvat yhteisen luottamusmiehen nimenneisiin allekirjoittajajärjestöihin tai näiden rekisteröityihin alayhdistyksiin.

2 mom. Luottamusmiehen työsuhde

Luottamusmiehen on oltava työsuhteessa toimipaikkansa työnantajaan.

3 mom. Luottamusmiesten lukumäärä

Jos 1 momentissa tarkoitettu luottamusmiehen valintaan oikeutettu ammattijärjestö esittää useamman kuin yhden luottamusmiehen valintaa, on luottamusmiesten lukumäärästä sovittava työnantajan kanssa jäljempänä 123 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Jollei yksimielistä neuvottelutulosta luottamusmiesten lukumäärästä saavuteta, asia voidaan saattaa Avaintyönantajat AVAINTA ry:n ja ao. allekirjoittajajärjestön välillä neuvoteltavaksi ja sovittavaksi.

104 § Luottamusmiehen valitseminen

1 mom. Luottamusmiehen vaali

Luottamusmiehen vaali voidaan pitää myös työaikana ja -paikalla siten kuin siitä paikallisesti sovitaan.

2 mom. Luottamusmiehen valinnasta ilmoittaminen

Valituista luottamusmiehistä on kirjallisesti ilmoitettava asianomaiselle työnantajalle.

Soveltamisohje

Myös yhteisen luottamusmiehen valinnasta on kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Se allekirjoittajajärjestö tai rekisteröity alayhdistys, johon valittu luottamusmies on järjestäytynyt, antaa valinnasta kirjalli-

sen valtuutuksen luottamusmiehelle. Valtuutuksesta tulee käydä ilmi kaikki ne allekirjoittajajärjestöt, joiden jäseniä luottamusmies edustaa.

105 § Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet

Luottamusmiehen oikeudet alkavat työnantajan saatua edellä mainitun ilmoituksen ja luottamusmiehen toimikausi päättyy, kun ilmoitus uuden luottamusmiehen valitsemisesta on tehty työnantajalle. Luottamusmies edustaa sitä järjestöä, joka on hänet nimennyt.

106 § Luottamusmies ja pääluottamusmies, tehtävät

1 mom. Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen tehtävänä on luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksen toteuttamiseksi valvoa työehtosopimusten soveltamista ja työrauhan säilymistä sekä välittää luottamusmiestoimintaan liittyviä tietoja ja ilmoituksia osapuolten kesken.

2 mom. Luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen tehtävänjako

Jos jäsenyhteisössä on valittu sekä luottamusmies että pääluottamusmies, luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen välisestä tehtävajaosta ja ajankäytöstä sovitaan edellä 103 §:ssä mainittujen neuvotte-lujen yhteydessä tämän luvun 123 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Mitä edellä ja jäljempänä on sanottu luottamusmiehestä, koskee pääluottamusmiestä silloin, kun sellainen on valittu erikseen.

107 § Luottamusmiehen tietojensaantioikeus ja -antovelvollisuus

1 mom. Luottamusmiehen tietojensaantioikeus

Luottamusmiehellä on oikeus saada tilastotietoja työntekijöiden lukumäärästä, keskimääräisestä ansiotasosta sekä sen kehityksestä, mikäli näitä koskevia selvityksiä valmistetaan työnantajan käyttöön.

Soveltamisohje

Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran kalenterivuodessa edustamistaan työntekijöistä seuraavat tiedot:

- suku- ja etunimet
- uusien sekä irtisanottujen palvelukseen tuloaika
- tehtävänimike tai vastaava
- toimintayksikkö, jossa työntekijä työskentelee.

Tiedot annetaan niistä työntekijöistä, joista työnantajalla on joko jäsenmaksun perintään tai työntekijän antamaan valtuutukseen perustuva tieto työntekijän kuulumisesta luottamusmiehen edustamaan järjestöön.

Palkkausta koskevat tiedot annetaan luottamusmiehelle tai henkilöstön edustajalle tämän työehtosopimuksen palkkausluvun mukaisesti.

Luottamusmiehen on pidettävä mainitut tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

2 mom. Työsopimukset

Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa edustamaansa järjestöön kuuluvien työntekijöiden kirjalliset työsopimukset, joista ilmenevät mm. työsuhteen kesto ja määräaikaisuuden peruste.

3 mom. Keskinäinen tietojenantovelvollisuus

Jos syntyy erimielisyyttä tai epäselvyyttä luottamusmiehen edustaman työntekijän palkasta tai muusta työsuhteeseen liittyvästä asiasta, ovat luottamusmies ja asianomainen työnantaja velvollisia antamaan toisilleen kysymyksessä olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

108 § Luottamusmiehen asema

1 mom. Luottamusmiehen velvoitteet

Luottamusmies on velvollinen noudattamaan työsuhdettaan koskevia määräyksiä sekä muita työsuhteestaan johtuvia velvoitteita.

Soveltamisohje

Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävänsä vuoksi asettaa ilman perustetta eri asemaan muihin työntekijöihin nähden.

2 mom. Luottamusmiehen työsuhdeturva

Luottamusmiehen työsuhdeturvasta on säädetty työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä. Luottamusmiehen irtisanomissuojasta liikkeen luovutuksen yhteydessä noudatetaan, mitä luottamusvaltuutetusta on työsopimuslain 13 luvun 4 §:ssä säädetty.

109 § Luottamusmiehen ajankäyttö

Luottamusmiestehtävät hoidetaan ensisijaisesti luottamusmiehen omien työtehtävien ohella.

Milloin tehtävien määrä sitä vaatii eikä luottamusmies voi tehdä luottamusmiestehtäviä varsinaisten työtehtävien yhteydessä, hänelle varataan tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa kiinteää vapautusta työtehtävien hoitamisesta. Luottamusmiehen ajankäytöstä sovitaan tar-

vittaessa tämän työehtosopimuksen 123 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

Soveltamisohje

Kiinteää vapautusaikaa arvioitaessa otetaan huomioon edustettavien lukumäärä, yksikön koko ja toiminnan luonne ja laajuus, edustettavien ammattiryhmien lukumäärä, käytössä olevat palkkaus- ja työaikajärjestelmät, työpisteiden lukumäärä ja sijainti sekä luottamusmiehen työolosuhteet.

110 § Luottamusmiehen toimitilat

Huomioon ottaen toiminnan laajuus sekä luottamusmiestehtävien määrä ja laatu luottamusmiehelle järjestetään sopiva tila, missä hän voi säilyttää luottamusmiestehtävien hoitamista varten tarvittavia asiakirjoja ja toimistovälineitä. Luottamusmiehelle osoitetaan lisäksi paikka, missä hän voi käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Soveltamisohje

Luottamusmiehelle annetaan käyttöön myös luottamusmiestehtävien hoitamista varten yhteisön tavanomaisia toimisto- ym. välineitä. Näihin kuuluvat myös yhteisössä tavanomaisessa käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioitaessa, mikä on yhteisön tavanomaisia toimistovälineitä, otetaan huomioon yhteisön koko, luottamusmiehen tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti yhteisössä.

111 § Luottamusmiehen ansionmenetykskorvaus

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka työpaikan pääluottamusmies tai luottamusmies menettää työaikana neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

112 § Luottamusmieskorvaus

1 mom. Luottamusmieskorvauksen määrä

Pääluottamusmiehelle tai (ellei sellaista ole nimetty) vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle maksetaan luottamusmiestyöstä varsinaiseen palkkaan kuuluva korvaus seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Korvaus (€/kk)
5–79	64,00
80–159	80,00
160–249	95,00
250–339	125,00
340–	163,00

Soveltamisohje

Luottamusmieskorvaus maksetaan, ilmoitettua sairaustapausta lukuun ottamatta, samanaikaisesti vain yhdelle allekirjoittajajärjestön luottamusmiehelle. Jos on valittu pääluottamusmies, korvaus maksetaan hänelle.

2 mom. Varaluottamusmiehen korvaus

Korvaus suoritetaan myös varaluottamusmiehelle, milloin hän esimiehelle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa luottamusmiestehtävää vähintään kahden viikon ajan.

Soveltamisohje

Korvaus suoritetaan siitä alkaen, kun työnantaja on saanut kirjallisen ilmoituksen varaluottamusmiehen ryhtymisestä hoitamaan luottamusmiehen tehtäviä.

3 mom. Luottamusmieskorvaus, paikallinen sopimus

Luottamusmieskorvaus voidaan paikallisen sopimuksen nojalla maksaa pääluottamusmiehen sijasta muulle luottamusmiehelle.

113 § Luottamusmieskoulutus

1 mom. Luottamusmieskoulutuksen tarkoitus

Allekirjoittajajärjestö voi antaa luottamusmiehelle koulutusta, joka lisää hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävän hoitamisessa.

2 mom. Ammattiyhdistyskoulutus

Hyväksyttyyn ammattiyhdistyskoulutukseen osallistuvalla pääluottamusmiehelle tai vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle annetaan palkallista työlomaa koulutustilaisuuteen osallistumista varten, jos koulutukseen osallistumista voidaan pitää tarpeellisena ja mikäli se työyksikön kulloinkin työtilanne huomioon ottaen on mahdollista.

Soveltamisohje

Vastaavasti voidaan toimia jäsenyhteisössä työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaan valitun luottamusvaltuutetun osallistuessa hyväksyttyyn ammattiyhdistyskoulutukseen.

Hyväksytyllä ammattiyhdistyskoulutuksella tarkoitetaan koulutustilaisuuksia, jotka Avaintyönantajat AVAINTA ry on hyväksynyt allekirjoittajajärjestöjen esityksestä tämän luvun 114 §:n mukaisin ehdoin. Suositellaan myös, että työnantaja, joka myöntää palkallista työlomaa pääluottamusmiehelle tai vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle hyväksyttyyn ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumista varten, maksaisi kurssipäiviltä myös 23,90 euron suuruisen ateriakorvauksen.

114 § Luottamusmieskoulutustilaisuuksien hyväksyminen

1 mom. Luottamusmieskoulutuksen sisältö

Koulutustilaisuus voidaan hyväksyä luottamusmieskoulutustilaisuudeksi, jos sen aiheena on Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimus- ja luottamusmiesjärjestelmä tai Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimuksen sisältö taikka muut voimassa olevat työsuhteen ehdot.

2 mom. Luottamusmieskoulutus, työnantajayhdistyksen osallistumisoikeus

Avaintyönantajat AVAINTA ry:n edustajilla on oikeus osallistua luottamusmieskoulutustilaisuuksiin ja käyttää niissä puheenvuoroja.

3 mom. Luottamusmieskoulutus, osallistumistodistus

Tilaisuuden järjestäjä antaa koulutukseen osallistuneelle henkilölle todistuksen, josta tulee käydä ilmi tilaisuuden aihe ja sen kesto aika.

LUKU 7. LOMAUTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

115 § Työntekijän lomauttaminen

Työntekijän lomauttaminen määräytyy työsopimuslain 5 luvun säännösten mukaisesti.

116 § Työsopimuksen päättymisen

1 mom. Työsopimuksen päättymisen ja päättämismenettely

Työsopimuksen päättymisen ja päättämismenettely määräytyvät työsopimuslain säännösten mukaisesti.

2 mom. Työkyvyttömyyseläkepääätös

Työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun asianomainen eläkelaitos on päätöksellään myöntänyt työntekijälle toistaiseksi voimassa olevan, täyden työkyvyttömyyseläkkeen, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijän ehdoton oikeus sairausajan palkan saamiseen työlomaa koskevan luvun 86, 88 tai 89 §:ssä olevien määräysten mukaan on päättänyt tai jos työnantaja on saanut mainitusta päätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaanti-kuukauden päättyessä.

Soveltamisohje

Momentin määräys ei koske Kelan myöntämää työkyvyttömyyseläkettä, osatyökyvyttömyyseläkettä, määräaikaista osakuntoutustukea tai kuntoutustukea (määräaikainen työkyvyttömyyseläke). Näissä työntekijän työsuhde jatkuu, mutta työntekijä ei ole työehtosopimuksessa tarkoitettulla sairauslomalla vaan työlomalla. Kuntoutustuki voidaan myöntää joko täytenä kuntoutusrahana tai osa-aikaisen ansiotyön rinnalla osakuntoutusrahana.

3 mom. Eroamisiän täyttyminen

Työntekijän työsuhde päättyy työsopimuslain 6 luvun 1 a §:n mukaisesti ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta.

Soveltamisohje

Mikäli työntekijä haluaa päättää työsuhteensa ennen eroamisiän täytymistä, edellyttää se työsopimuksen irtisanomista, normaalia irtisanomismenettelyä ja irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisaika määräytyy työsuhteen keskeytymättömän keston mukaan. Irtisanomisajat ovat työsopimuslain 6 luvun 3 §:ssä. Irtisanomisaika alkaa kuluu sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tai saatettu tiedoksi. Sopijaosapuolet suosittelevat, että työntekijä tekee ilmoituksen työnantajalle aikomuksestaan siirtyä eläkkeelle ennen 68 vuoden ikää viimeistään 3 kuukautta ennen aiottua eläkkeelle siirtymisaikaa.

LUKU 8. NEUVOTTELUMENETTELY

A TYÖEHTOSOPIMUKSEN TULKINTAA TAI SOVELTAMISTA
KOSKEVIEN ERIMIELISYYKSIEN RATKAISU

117 § Välitön neuvonpito

1 mom. Työpaikkaneuvottelu

Työehtosopimuksen velvoittavan sopimusmääräyksen tulkintaa tai soveltamista koskevan erimielisyyden sattuessa on paikallisen työnantajan edustajan ja työntekijän tai häntä edustavan luottamusmiehen pyrittävä välittömällä neuvonpidolla selvittämään erimielisyydet (työpaikkaneuvottelut).

2 mom. Erimielisyyden jatkokäsittely

Mikäli asiaa ei saada selvitettyksi 1 momentissa tarkoitetulla tavalla, voidaan se siirtää neuvoteltavaksi 118–120 §:ssä määrättyssä järjestyksessä.

3 mom. Pöytäkirja työpaikkaneuvottelusta

Edellä 1 momentissa tarkoitetuista Avaintyönantajat AVAINTA ry:n jäsenyhteisön ja luottamusmiehen välisistä työpaikkaneuvotteluista on vaadittaessa laadittava pöytäkirja, josta ilmenevät ainakin neuvottelujen osapuolet, neuvottelujen aika ja paikka, erimielisyyden kohteena olevat asiat sekä neuvottelujen lopputulos.

118 § Paikallisneuvottelut

1 mom. Osapuolet

Edellä 117 §:n 2 momentin nojalla siirretyt neuvottelut käydään asianomaisen jäsenyhteisön ja asianomaisen sopimukseen osallisen allekirjoittajajärjestön tai sen rekisteröidyn alayhdistyksen edustajan välillä (paikallisneuvottelut).

Soveltamisohje

Neuvottelut käydään työnantajan edustajan/edustajien ja allekirjoittajajärjestön tai sen alayhdistyksen valtuuttaman edustajan/edustajien välillä. Luottamusmies edustaa järjestöään ilman eri valtuutusta. Mikäli joku muu kuin luottamusmies edustaa järjestöä paikallisneuvottelussa, hänen on voitava osoittaa, että hänellä on asianmukaiset valtuudet toimia järjestön puolesta.

2 mom. Paikallisneuvottelujen aloittaminen ja neuvotteluvaatimuksen sisältö

Paikallisneuvottelut on aloitettava 2 viikon kuluessa siitä, kun vastapuolelle on jätetty kirjallinen vaatimus, jossa neuvottelujen kohteeksi tulevat asiat on ilmoitettu, elleivät osapuolet sovi pidemmästä määräajasta.

119 § Keskusneuvottelut

1 mom. Keskusneuvottelun osapuolet

Ellei paikallisneuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, voi sopimukseen osallinen saattaa asian käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa, joita käydään Avaintyönantajat AVAINTA ry:n ja asianomaisen sopimukseen osallisen allekirjoittajajärjestön kesken.

2 mom. Määräaika keskusneuvottelujen aloittamiselle

Vaatimus keskusneuvottelujen käymisestä on pyrittävä tekemään 3 kuukauden kuluessa paikallisneuvottelujen päättymisestä.

3 mom. Keskusneuvottelujen aloittaminen ja neuvotteluvaatimuksen sisältö

Keskusneuvottelut on aloitettava 3 viikon kuluessa siitä, kun vastapuolelle on jätetty kirjallinen vaatimus, jossa neuvottelujen kohteeksi tulevat asiat on ilmoitettu, elleivät osapuolet sovi pidemmästä määräajasta.

4 mom. Keskusneuvottelut erityistapauksissa

Riidan periaatteellisesta laadusta tai muista erityisistä syistä johtuen voi sopimukseen osallinen saattaa sopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevan erimielisyyden suoraan käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa.

120 § Neuvottelujen päättäminen ja pöytäkirja

1 mom. Neuvottelujen päättäminen

Neuvottelut katsotaan päättyneiksi sinä päivänä, jona neuvotteluosapuolet ovat yhteisesti niin todenneet, tai kun jokin neuvotteluosapuoli on kirjallisesti ilmoittanut katsovansa neuvottelut omalta osaltaan päättyneiksi.

2 mom. Pöytäkirja paikallis- ja keskusneuvotteluista

Paikallis- ja keskusneuvotteluissa pidetään pöytäkirjaa, joka tarkistetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla. Pöytäkirjasta tai sen liitteistä tulee käydä ilmi neuvoteltava asia, osapuolten näkemykset perusteluineen sekä ne tosiasiat ja asiakirjat, joihin halutaan vedota.

121 § Kanneoikeuden vanhentuminen

Tähän työehtosopimukseen perustuvia saatavia koskeva kanneoikeus vanhenee työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaisesti.

122 § Kanteen vireillepano työtuomioistuimessa

1 mom. Keskusneuvotteluehto

Kannetta työtuomioistuimessa ei saa panna vireille, ennen kuin on käyty tässä sopimuksessa tarkoitetut keskusneuvottelut.

B PAIKALLINEN SOPIMINEN

123 § Paikallinen sopiminen

1 mom. Sopimisoikeus

Paikallisesti voidaan sopia poikettavaksi tämän työehtosopimuksen määräyksistä, jos siihen on olemassa taloudellisista, tuotannollisista tai muista paikallisista erityisolosuhteista aiheutuva perusteltu syy, ellei tässä työehtosopimuksessa ole erikseen rajoitettu paikallista sopimismahdollisuutta. Sopimus on tehtävä kirjallisena.

Soveltamisohje

Paikallisella sopimuksella voidaan sopia koko jäsenyhteisön henkilöstöä, joitakin yksiköitä tai henkilöstöryhmiä taikka vain yksittäistä työntekijää koskevasta asiasta.

Yleisiä määräyksiä paikallisesta sopimisesta ei sovelleta niissä tapauksissa, joiden osalta tässä työehtosopimuksessa on sovittu erityismääräyksillä paikallisesta sopimisesta. Tällaisia erityismääräyksiä on mm. edellä tämän työehtosopimuksen 43 §:ssä. Katso myös edellä 3 §.

2 mom. Ehdottomat sopimusmääräykset

Paikallisella sopimuksella ei voida kuitenkaan poiketa työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta, vuosiloman pituutta eikä sairaus- ja äitiyslomaetuuksia koskevista määräyksistä. Paikallisella sopimuksella ei myöskään saa sopia, harjoittelijoita lukuun ottamatta, työntekijän palkkaa työehtosopimuksen palkkaryhmittelyn palkkaasteikon alinta peruspalkkaa pienemmäksi.

3 mom. Sopijaosapuolet

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa tapauksessa asiasta neuvotellaan ja sovitaan kirjallisesti asianomaisen jäsenyhteisön ja niiden tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöjen tai niiden rekisteröityjen alayhdistysten kanssa, joiden jäseniä asia koskee. Jos syntyy epäselvyyttä alayhdistyksen toimivallasta solmia paikallinen työehtosopimus, siltä voidaan edellyttää allekirjoittajajärjestön nimenomaista valtuutusta. 103 §:n mukaisella yhteisellä luottamusmiehellä ei ole ilman hänen edustamiensa työntekijöiden allekirjoittajajärjestöjen erillistä valtuutusta oikeutta tehdä tämän pykälän mukaista paikallista sopimusta.

Soveltamisohje

Luottamusmiehellä tulee aina olla tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestön tai sen rekisteröidyn alayhdistyksen valtuutus paikallisen sopimuksen tekemiseen.

4 mom. Sopimuksen irtisanominen

Paikallinen sopimus voidaan milloin tahansa irtisanoa päättymään 3 kuukauden kuluttua irtisanomisen tiedoksi antamisesta, minkä jälkeen noudatetaan asianomaisen työehtosopimuksen määräyksiä.

5 mom. Sopimuksen oikeusvaikutukset

Paikallisella sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella, jollei edellä 4 momentista muuta aiheudu.

LIITE 1 KUUKAUSIPALKKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKARYHMITTELY

1 § Palkkaryhmittelyn soveltaminen

Tämän liitteen mukaista palkkaryhmittelyä sovelletaan Avaintyönantajat AVAINTA ry:n kuukausipalkkaisen henkilökunnan henkilökohtaista peruspalkkaa määrittäessä, ellei muussa Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimuksessa ole toisin sovittu.

Nimikkeet ja tehtävät

Palkkaryhmä saattaa sisältää useita eri nimikkeitä ja tehtäviä. Kaikkia jäsenyhteisöissä esiintyviä tehtäviä tai nimikkeitä ei kuitenkaan ole palkkaryhmittelyssä.

Tehtävää varten löytyy oikea palkkaryhmä yleensä vertaamalla työntekijän nimikettä ja/tai tehtävää palkkaryhmässä annettuihin kriteereihin, jotka määrittelevät palkkaryhmää. Sama nimike voi esiintyä useammassa kuin yhdessä palkkaryhmässä. Silloin on valittava ryhmä, jonka tasoa työntekijän tehtävät vastaavat.

Palkkaryhmittelyn ulkopuolinen

Mikäli palkkaryhmittelystä ei rinnastuksellakaan löydy soveltuvaa palkkaryhmää, tehtävä on palkkaryhmittelyn ulkopuolinen, ja palkasta sovittaessa käytetään 13 §:n 2 momentin määräyksiä työntekijän peruspalkan määräytymisestä.

Työehtosopimusta ei sovelleta yhteisöjen johtoon eikä muihin vastaavassa asemassa oleviin, jotka edustavat työnantajaa. He ovat palkkaryhmittelyn ulkopuolisia ja heidän palkkauksestaan sovitaan johtajasopimuksella tai työsopimuksella.

Peruspalkan taso

Palkkaryhmittelyssä määrätään vain kunkin palkkaryhmän vähimmäisperuspalkka (ks. 13 § 1 mom.), jonka mukaista palkkaa työntekijälle on vähintään maksettava perustehtävissä, perusammattitaidolla ja -tuloksilla. Palkkaryhmässä ei ole määriteltä ylärajaa. Ryhmittelyssä ylemmän palkkaryhmän vähimmäisperuspalkka ei ole tarkoitettu minkään palkkaryhmän enimmäispalkaksi, vaan se voidaan ylittää ja työntekijälle maksettavan peruspalkan taso määräytyy palkkausjärjestelmän mukaisen arvion perusteella.

Pätevyysalennuksen tekeminen

Palkkaan vaikuttava ehdoton pätevyysvaatimus on vain osassa palkkaryhmiä, lähinnä niissä, joissa kelpoisuudesta on säädelty lailla tai asetuksella taikka joissa tehtävien vaativuus yleisesti edellyttää tiettyä koulutustasoa. Vain näihin ryhmiin kuuluvilta voidaan tehdä 14 §:ssä mainittu peruspalkan alennus puuttuvan koulutuksen tai pätevyyden perusteella.

Jos palkkaryhmässä on ainoastaan mainittu, että tehtävässä edellytetään yleensä tiettyä tutkintoa, on sen tarkoituksena vain osoittaa, minkä tasoisesta tehtävästä on kysymys. Se ei ole kuitenkaan ehdoton palkkaryhmittelyn soveltamisen ehto, joten myöskään peruspalkan alennusta ei tehdä.

Pätevyysalennusta tehtäessä samankaltaisissa tapauksissa noudatetaan yhtenäistä käytäntöä.

2 § Vähimmäispalkka

1 mom. Vähimmäisperuspalkka

Täysin työkykyisen, 17 vuotta täyttäneen, täyttä työaikaa tekevän työntekijän säännöllisen työajan vähimmäisperuspalkka kuukaudessa luontoisetuineen on 1.8.2014 alkaen 1 538,61 euroa ja 1.8.2015 alkaen 1 542,92 euroa.

Vähimmäisperuspalkkaa sovelletaan harjoittelijaan, harjoittelijaan verrattavassa asemassa olevaan ja kesätyöntekijään työsuhteen kestänyt kolme kuukautta. Alle kolmen kuukauden työsuhteessa palkasta sovitaan työsopimuksella.

Soveltamisohje

Harjoittelijalla ja siihen verrattavassa asemassa olevalla tarkoitetaan henkilöä, joka työsopimussuhteessa, työnantajan tai hänen edustajansa johdolla, suorittaa tietyissä tehtävissä tarvittavien tietojen, taitojen ja kokemuksen hankintaan tähtäävää käytännöllistä työtä.

Työharjoittelijaksi katsotaan mm. henkilö, jolla ei ole ao. alan ammatikoulutusta eikä aikaisempaa työkokemusta ja joka esimerkiksi tekee erilaisia suhteellisen helposti ja nopeasti omaksuttavia töitä esimerkiksi yhdessä muiden työntekijöiden kanssa.

2 mom. Kesätyöntekijän vähimmäisperuspalkka

Kesätyöntekijän vähimmäisperuspalkka on 50 prosenttia työehtosopimuksen mukaan asianomaisesta työstä maksettavasta vähimmäisperuspalkasta. Kesätyöntekijällä tarkoitetaan lomakautena 2.5.–30.9. kesätyöntekijäksi määräajaksi palvelukseen otettua koululaista, opiskelijaa tai muuta nuorta, jolta puuttuu alan ammattitutkinto tai ammatitaito.

Soveltamisohje

Määräyksen tarkoituksena on parantaa mahdollisuuksia kesätyöpaikkojen järjestämiseksi. Määräystä ei sovelleta opiskelijaan, joka on otettu oman ammattialansa työntekijän sijaiseksi.

3 § Työllistymistyö

1 mom. Työllistymistyön palkka

Työllistymistyötä tekevän työntekijän palkka määräytyy tämän sopimuksen palkkausluvun palkkauskäytäntöjen mukaan siten, että hänen peruspalkkansa on työkyvyn vajauksen vuoksi vastaavassa suhteessa alempi, jollei työntekijän kanssa ole työ sopimuksella sovittu muusta palkkausperusteesta.

Soveltamisohje

Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymistä edistävästä työstä säädetään sosiaalihuoltolain (68/2002) 27 d §:n 3 momentissa. Tätä määrystä sovelletaan mm. työkeskuksissa ja vastaavissa työhön valmennuskeskuksissa, joissa järjestetään vammaisille, vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille avoimille työmarkkinoille sijoittumiseen tähtäävää työllistymistä tukevaa toimintaa.

2 mom. Työsuhteen päättymisen työllistymistyössä

Työnantaja voi sen lisäksi, mitä irtisanomisesta on muuten säädetty tai määrätty, irtisanoa työntekijän myös sosiaalihuoltolain 27 d §:n 5 momentissa tarkoitetulla perusteella.

3 mom. Sairausajan palkka työllistymistyössä

Työntekijällä on oikeus palkalliseen sairauslomaan tämän sopimuksen työvapaata koskevien 85–87 §:n ja 89 §:n määräysten mukaisesti, jos työkyvyttömyyden syynä on muu kuin työllistämistyön järjestämisen perusteena oleva sairaus tai vamma. Jos työkyvyttömyyden syynä on työllistymistyön perusteena oleva sairaus tai vamma, työntekijälle ei makseta palkkaa sairausloman ajalta.

JOHTO-, ESIMIES- JA ASiantuntijatehtävät

Niiden johto-, esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivien työntekijöiden, joihin sovelletaan tätä työehtosopimusta, vähimmäisperuspalkkaus määräytyy jäljempänä olevien palkkaryhmien mukaisesti. Työehtosopimusta ei sovelleta yhteisöjen johtoon eikä muihin vastaavassa asemassa oleviin, jotka edustavat työnantajaa. (Ks. LUKU 1, 2 § 1)-kohta).

HAA	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 899,52	2 907,64
TEHTÄVÄT	Vaativat johto-, esimies-, asiantuntija- ja suunnittelutehtävät.	
NIMIKKEITÄ	kirjastonjohtaja, koulutuspäällikkö, koulutussuunnittelija, matkailupäällikkö, palvelupäällikkö, projektipäällikkö, talouspäällikkö, tietohallintopäällikkö, tietopalvelupäällikkö	
PÄTEVYYS	Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ylempää tai alempaa korkeakoulututkintoa.	

HAB	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 419,59	2 426,36
TEHTÄVÄT	Esimies-, asiantuntija- ja suunnittelutehtävät.	
NIMIKKEITÄ	atk-suunnittelija, ict-suunnittelija, suunnittelija, sovellusasiantuntija, koulutussihteeri, käyttöpäällikkö, laatupäällikkö, talouspäällikkö, taloussihteeri, informaattikko	
PÄTEVYYS	Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa korkeakoulututkintoa.	

HAC	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2047,67	2 053,40
TEHTÄVÄT	Tietohallinta- ja informaatioalan erityistehtävät.	
NIMIKKEITÄ	informaattikko, kiinteistösihteeri, kirjastonhoitaja, projektisihteeri, projektityöntekijä, it-tukihenkilö, järjestelmäasiantuntija	

TOIMISTO- JA ASIAKASPALVELUHENKILÖKUNTA

Toimisto- ja asiakaspalvelutyössä työskentelevien työntekijöiden vähimmäisperuspalkka määräytyy jäljempänä olevien palkkaryhmien mukaisesti.

TOA	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 930,87	1 936,28
TEHTÄVÄT	Toimisto- ja asiakaspalvelutyön esimiestehtävät ja muutoin alan vaativimmat ja vastuullisemmat tehtävät, jotka edellyttävät itsenäistä työskentelyä.	
NIMIKEITÄ	asuntosihtööri, pääkirjanpitäjä, kirjanpitäjä, laskentasihtööri, matkailuneuvoja, mikrotukihenkilö, palkkasihtööri, palkanlaskija, toimistonhoitaja, toimistosihtööri	
PÄTEVYYYS	Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.	

TOB	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 806,23	1 811,29
TEHTÄVÄT	Muut toimisto- tai palvelualan ammattitehtävät.	
NIMIKEITÄ	kiinteistösihtööri, opintosihtööri, toimistosihtööri, palvelusihtööri, reskontranhoitaja	
PÄTEVYYYS	Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.	

TOE	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 760, 53	1 765,46
TEHTÄVÄT	Asiakas- ja toimistopalvelutehtävät.	
NIMIKKEITÄ	kassanhoitaja, myyjä, toimistoapulainen, puhelinvaihteenhoitaja	
<i>Mikäli 54 §:n mukaista toimistotyötä tekevän säännöllinen työaika on poikkeuksellisesti yleistyöaikajärjestelmän mukainen (keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa ja työaikaan kuulumaton ruokailutauko), peruspalkka on 5 % edellä olevaa korkeampi.</i>		

HOITOHENKILÖSTÖ

HOA	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 237,73	2 244,00
TEHTÄVÄT	Hoitoalan välitön työnjohto.	
NIMIKKEITÄ	osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja	
PÄTEVYYS	Edellytetään soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.	
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ (HOA2)	Suuren laitoksen osastonhoitajan, jonka vastuu- ja toiminta-alue on laaja ja käsittää useita toimintayksiköitä ja henkilöstöryhmiä, vähimmäisperuspalkka on 1.8.2014 lukien 2 270,88 €/kk ja 1.8.2015 lukien 2 277,24 €/kk.	

HOB	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 125,60	2 131,55
TEHTÄVÄT	Vaativat hoitoalan ammattitehtävät.	
NIMIKKEITÄ	erikoissairaanhoitaja, fysioterapeutti, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja, toimintaterapeutti	
PÄTEVYYS	Edellytetään soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.	

HOC	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 943,47	1 948,91
TEHTÄVÄT	Hoitoalan ammattitehtävät.	
NIMIKKEITÄ	lähihoitaja (aikaisempia koulutusnimikkeitä mm. hammashoitaja, jalkojenhoitaja, kuntohoitaja, lastenhoitaja, mielisairaanhoitaja/mielenterveyshoitaja, perushoitaja), vastaava hoitaja, muut em. vastaavana toimivat	
PÄTEVYYS	Edellytetään soveltuvaa ammatillista perustutkintoa tai vastaavaa aikaisempaa kouluasteista tutkintoa.	

SOSIAALI- JA TERVEYSYKSIKÖIDEN JA PÄIVÄHOIDON JOHTOTEHTÄVÄT

Ryhmään kuuluvia itsenäisiä tai johtotehtäviä on sosiaali- ja terveyspalveluyksiköiden johdossa. Tehtäviin kuuluu toiminnallista ja taloudellista vastuuta.

SOA	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 351,90	2 358,49
NIMIKKEITÄ	laitoksen/toimintayksikön johtaja (laitoksen johtaja, lastenkodin johtaja, vanhainkodin johtaja)	
PÄTEVYYS	Soveltuva ylempi tai alempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto tai muu kelpoisuuslain edellyttämä tutkinto.	

SOB	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 257,12	2 263,44
NIMIKKEITÄ	laitoksen/toimintayksikön johtaja (apulaisjohtaja, lastenkodin johtaja, palvelukodin johtaja, vanhainkodin johtaja)	
PÄTEVYYS	Soveltuva ammattikorkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto tai muu kelpoisuuslain edellyttämä tutkinto.	

SOK	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 265,52	2 271,86
TEHTÄVÄT	Päiväkodin johtamistehtävät alle 60-paikkaisessa päiväkodissa.	
NIMIKKEITÄ	päiväkodin johtaja	
PÄTEVYYS	Soveltuva alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, ammattikorkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto.	

SOL	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 390,46	2 397,15
TEHTÄVÄT	Päiväkodin johtamistehtävät vähintään 60-paikkaisessa päiväkodissa.	
NIMIKEITÄ	päiväkodin johtaja	
PÄTEVYYS	Soveltuva alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, ammattikorkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto.	

SOSIAALITYÖNTEKIJÄT

Työntekijä tekee sosiaalityötä, jossa työtehtävät muodostuvat itsenäisestä alan teoreettiseen hallintaan ja käytännön asiantuntemukseen perustuvasta yksilöihin ja/tai perheisiin kohdistuvasta vaativasta sosiaalityöstä.

Tehtäviin kuuluu myös sosiaalipalvelujen koordinointia sekä yhteistoimintaa muiden yhteistyötahojen kanssa.

SOC	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 390,46	2 397,15
NIMIKEITÄ	sosiaalityöntekijä	
PÄTEVYYS	Kelpoisuuslain mukainen kelpoisuus.	

PÄIVÄHOIDON ERITYISTYÖNTEKIJÄT

Työntekijä työskentelee jollakin sosiaalialan erityisalalla erityiskoulutusta vaativissa tehtävissä.

SOF	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 253,13	2 259,44
NIMIKE	erityislastentarhanopettaja	
PÄTEVYYS	Soveltuva korkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto, jonka lisäksi soveltuva erikoistumiskoulutus.	

SOSIAALIPALVELUJEN JA PÄIVÄHOIDON VAATIVAT AMMATTITEHTÄVÄT

Työntekijä tekee sosiaalihuollon laajaa tietoutta edellyttäviä hoito-, huolenpito-, kasvatus- ja kuntoutustehtäviä. Tavanomaisten työtehtävien lisäksi tehtäviin voi kuulua esimerkiksi toiminnan suunnittelua, työnopastusta ja/tai käytännön työnjohtotehtäviä.

SOG	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 166,42	2 172,49
NIMIKEITÄ	ohjaaja, johtava ohjaaja, sosiaaliohjaaja, lastentarhanopettaja	
PÄTEVYYS	Soveltuva alempi tai ylempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto taikka vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto.	

SOSIAALIPALVELUJEN MUUT AMMATTITEHTÄVÄT

Työntekijä tekee tavanomaisia hoito-, huolenpito-, kasvatus- tai kuntoutustehtäviä.

SOH	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 948,07	1 953,52
NIMIKEITÄ	ohjaaja, työvalmentaja, työnohjaaja	
PÄTEVYYS	Soveltuva ammattikorkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto.	

SOI	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 943,47	1 948,91
NIMIKEITÄ	lähihoitaja, hoitaja, kodinhoitaja, lastenhoitaja, päivähoitaja	
PÄTEVYYS	Soveltuva ammatillinen perustutkinto tai vastaava aikaisempi kouluasteinen tutkinto.	

**SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLTOALAN SEKÄ PÄIVÄHOIDON
PERUSPALVELUTEHTÄVÄT**

SOJ	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 734,71	1 739,57
NIMIKEITÄ	hoitoapulainen, kotipalvelutyöntekijä, laitospulainen, laitoshuoltaja, osastopulainen, sairaala-apulainen, sairaalahuoltaja, päiväkotiapulainen, välinehuoltaja	

RAVITSEMISPALVELUHENKILÖKUNTA

RU1	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 033,28	2 038,97
TEHTÄVÄT	Useamman laitoksen tai toimintayksikön toiminnasta ja vastaaminen ja toiminnan johtaminen.	
NIMIKKEITÄ	palveluesimies	
PÄTEVYYS	Tehtävät edellyttävät yleensä alempaa tai ylempää korkeakoulututkintoa tai ammattikorkeakoulututkintoa.	

RUA	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 033,28	2 038,97
TEHTÄVÄT	Laitoksen tai toimintayksikön ruuanvalmistuksesta ja muusta ruokapalvelusta vastaaminen ja ruokapalveluyksikön toiminnan johtaminen.	
NIMIKKEITÄ	ravintopäällikkö, ravitsemispäällikkö/vastaava emäntä/emäntä, ruokapalvelupäällikkö	
PÄTEVYYS	Tehtävät edellyttävät yleensä suurtalousesimiehen tutkintoa, suurtalouden työnjohdollinen opintolinjaa tai vastaavantasosta alan koulutusta.	

RUB	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 863,74	1 868,96
TEHTÄVÄT	Tekee työnjohto-, ohjaus- ja valvontatehtäviä tai toimii ravintopäällikön/ravitsemispäällikön/emännän sijaisena osallistuen myös ruokahuollon käytännön työhön.	
NIMIKKEITÄ	emäntä, ravitsemistyönjohtaja, ruokapalveluesimies	
PÄTEVYYS	Tehtävät edellyttävät yleensä suurtalousesimiehen tutkintoa, suurtalouden työnjohdollista opintolinjaa tai vastaavanasteista alan koulutusta.	

RUC	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 767,47	1 772,42
NIMIKKEITÄ	keittäjä, keittäjä-emäntä, ruokapalveluvastaava, suurtalouskokki, kokki, kylmäkkö, ravitsemistyöntekijä	
PÄTEVYYS	Tehtävät edellyttävät yleensä keittäjän, suurtalouskokin, ravintolakokkin, laitoskeittäjän tai dieettikeittäjän koulutusta.	
RUD	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 707,46	1 712,24
NIMIKKEITÄ	keittiöapulainen, keittiötyöntekijä, ravintopalvelutyöntekijä, ravitsemistyöntekijä, ruokapalvelutyöntekijä	

SIIVOUSTOIMI

SIA	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 007,00	2 012,62
TEHTÄVÄT	Vastaa koko laitoksen siivoustoimen johtamisesta ja kehittämisestä.	
NIMIKE	siivouspäällikkö	

SIB	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 810,82	1 815,89
TEHTÄVÄT	Toimii siivoustoimen ja siivoustyön ohjaajana ja työnjohtajana.	
NIMIKE	siivoustyönjohtaja, palveluesimies	

SIC	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 707,46	1 712,24
TEHTÄVÄT	Siivousmitoitussjärjestelmän mukaisesti määritelty siivoustyö.	
NIMIKEITÄ	siivooja, toimitilahuoltaja, laitoshuoltaja, laitossiivooja	

SID	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 644,52	1 649,12
NIMIKEITÄ	siivooja, toimitilahuoltaja, laitoshuoltaja, laitossiivooja	

TEKNISEN ALAN TEHTÄVÄT

TE1	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 895,74	2 903,85
TEHTÄVÄT	Laajan vastualueen päällikkö tai vaativia suunnittelu- tai rakennuttamistehtäviä suorittavat.	

TE2	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 371,07	2 377,71
TEHTÄVÄT	Teknisen alan tehtäviä tekevät, joiden työ muodostuu laajahkosta tehtäväkokonaisuudesta tai teknisen alan erikoistuneesta osatoiminnasta. Työntekijä johtaa alaistensa työtä tai toimii suunnittelu- tai valvontatehtävissä.	
NIMIKKEITÄ	isännöitsijä, jätehuoltomestari, projektisuunnittelija, suunnittelija, teknikko, tekninen isännöitsijä, rakennusmestari	

TEB	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	2 258,31	2 264,63
TEHTÄVÄT	Vastuullisissa teknisen alan työnjohto- ja vastuullisissa erityistehtävissä työskentelevät.	
NIMIKKEITÄ	huoltomestari, käyttömestari, liikuntapaikkamestari, työnjohtaja, teknikko, palveluesimies	

TEC	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 937,53	1 942,96
TEHTÄVÄT	Teknisen alan vaativat ammattitehtävät.	
NIMIKKEITÄ	ammattimies, asentajat, apulaistyönjohtaja, esimies, kirvesmies, laitosmies, vanhempi ammattimies, jäteasemanhoitaja	

TED	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 849,14	1 854,32
TEHTÄVÄT	Ammattitehtävät.	
NIMIKKEITÄ	asemanhoitaja, huoltomies, kiinteistöhuoltaja, kiinteistönhoitaja, laitospies, vastaava vahtimestari, ylivahtimestari, linja-autonkuljettaja, autonkuljettaja	

TEE	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 704,57	1 709,34
TEHTÄVÄT	Perus- ja ammattitehtävät.	
NIMIKKEITÄ	apumies, huoltomies, liikuntapaikkahoitaja, uinninvalvoja, talonmies, talonmies-vahtimestari, vahtimestari, vartija, turvallisuusvalvoja, varastoapulainen, varastomies, kouluisäntä	

TEKSTIILIHUOLTO

PEA	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 882,64	1 887,91
TEHTÄVÄT Tekstiilihuollon työnjohtotehtävät. Välittömästi alaistensa työtä johtava työntekijä, joka osallistuu myös tuotannolliseen toimintaan.		

PEB	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 687,12	1 691,84
TEHTÄVÄT Vaativat tekstiilihuoltotehtävät. Tekstiilihuollon tuotantotehtävät, joihin sisältyy toiminnallista vastuuta ja jotka edellyttävät erityisosaamista.		

PEC	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 653,77	1 658,40
TEHTÄVÄT Tekstiilihuoltotehtävät. Tekstiilihuollon ammatilliset perustehtävät.		

PED	Vähimmäisperuspalkka €/kk	
	1.8.2014	1.8.2015
	1 574,67	1 579,08
Oppisopimusoppilaat ja muut tekstiilihuoltotyön ammatillisiin perustehtäviin työpaikalla koulutettavat työntekijät työsuhteen jatkuttua vähintään 3 kuukautta.		

Liite 2. MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET 1.1.2014

A YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleistä

- 1 mom. Työtehtävien edellyttämästä matkasta (työmatkasta) maksetaan matkakustannusten korvauksena matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, majoittumiskorvausta, yömatkarahaa ja kurssipäivärahaa.
- 2 mom. Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita työntekijällä on ollut työmatkan johdosta.

2 § Työmatka

Matkakustannusten korvaukseen oikeuttavaksi työmatkaksi katsotaan sellainen jäsenyhteisön asiassa tehty matka, joka ei kuulu tavanomaisiin työtehtäviin ja joka perustuu jäsenyhteisön määräykseen.

Soveltamisohje

Työmatkana ei pidetä matkaa työntekijän asunnosta työpaikalle ja takaisin. Matka asunnosta toimi-, työ- tai kokoontumispaikkaan ja takaisin ei oikeuta tässä liitteessä tarkoitettuihin korvauksiin.

Työmatka perustuu työnantajan antamaan matkamääräykseen. Matkamääräys annetaan ennen matkan alkua. Työmatkat eivät ole luonteeltaan tavanomaista työtehtävää ja ne edellyttävät matkustamista työpaikan ulkopuolelle. Työpaikalla tarkoitetaan työntekijän kiinteää työpaikkaa, jossa hän työskentelee, tai mikäli hänellä työn luonteen vuoksi ei ole kiinteää työpaikkaa, sitä vastaavaa paikkaa.

3 § Kokonaiskustannukset

- 1 mom. Työmatka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin mahdollista ottaen huomioon matkan ja hoidettavien tehtävien tarkoituksenmukainen suorittaminen. Kokonaiskustannuksia arvosteltaessa on otettava huomioon paitsi matkustamiskustannusten korvaus ja päiväraha, myös mahdollisesti saavutettu työajan säästö.

Soveltamisohje

Matkamääräyksen antaja toteaa tarvittaessa etukäteen, mikä on kussakin tapauksessa tarkoituksenmukaisin ja jäsenyhteisölle edullisin matkustustapa. Muussa tapauksessa matkalaskun hyväksyjä ratkaisee asian jälkikäteen. Oman auton käyttöluvalla työmatkoilla on käytännössä vain se merkitys, että käyttöluja helpottaa tätä harkintaa jonkinlaisena etukäteiskannanottona.

- 2 mom. Työmatkasta ei makseta korvausta enempää, kuin olisi maksettava, jos matka olisi tehty 1 momentissa tarkoitetulla jäsenyhteisölle edullisimmalla tavalla.

B MATKUSTAMISKUSTANNUSTEN KORVAUS

4 § Varsinaiset matkustamiskustannukset

- 1 mom. Korvaus maksetaan matkalipuista sekä paikka- ja makuupaikkalipuista, rahtimaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista.
- 2 mom. Lentokentällä, rautatieasemalla ja hotellimajoituksen yhteydessä autosta perittävä seison tapaikkamaksu korvataan tosittien mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin työmatkaa kohden. Muita auton seison tapaikkamaksuja ei korvata.

Soveltamisohje

Välttämättöminä maksuina ei pidetä esimerkiksi vakuutusmaksuja. Jos työntekijä on joutunut suorittamaan eri maksuja työvälineiden tai muiden sellaisten esineiden kuljetuksesta, joita hänen on ollut pidettävä mukanaan, korvataan maksettu määrä.

5 § Matkustamiskustannusten korvausperusteet

Matkustamiskustannusten korvausta maksetaan seuraavien perusteiden mukaan:

KULKUNEUVO	MAKSU
juna, lentokone, laiva	edullisin vaihtoehto
raitiovaunu, linja-auto, muu yleinen kulkuneuvo	virallinen taksa
taksi	virallinen taksa
vuokramoottorivene, muu tapa	suoritettu, kuitenkin enintään kohtuullinen maksu

6 § Matkustamiskustannusten korvaukset

- 1 mom. Työntekijän omalla tai hallinnassaan olevalla kulkuneuvolla tekemästä työmatkasta maksetaan korvausta seuraavasti:

AUTO	
Kilometrikorvausta maksetaan kunkin 1.1. alkavan, vuoden pituisen ajanjakson	
– 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä	43 snt/km
– seuraavilta kilometreiltä	39 snt/km
Kilometrikorvaus maksetaan korotettuna, jos	
– työtehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä	7 snt/km
– työtehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä	11 snt/km
– työntekijä joutuu autossaan kuljettamaan koiraa tai suurikokoisia tai painoltaan yli 80-kiloisia koneita tai laitteita	3 snt/km
– työtehtävien suorittaminen edellyttää liikkumista autolla metsäautotiellä tai muulta liikenteeltä suljetulla tierakennustyömaalla kyseisten kilometrien osalta	9 snt/km
– työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle matkalle osallistuvia tai työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä	3 snt/km/hlö
MOOTTORIPYÖRÄ	
Kilometrikorvausta maksetaan kunkin 1.1. alkavan, vuoden pituisen ajanjakson	
– 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä	33 snt/km
– seuraavilta kilometreiltä	30 snt/km
MOOTTORIVENE yli 50 hv, korvaus	113 snt/km
MOOTTORIVENE ≤ 50 hv, korvaus	78 snt/km
MOOTTORIKELKKA, korvaus	106 snt/km
MOPO, korvaus	17 snt/km
MÖNKIJÄ, korvaus	100 snt/km
MUU KULKUNEUVO, korvaus	10 snt/km

Soveltamisohje

Korotetut korvaukset perävaunusta ja raskaiden koneiden jne. kuljetamisesta voivat tulla kysymykseen yhtä aikaakin.

C PÄIVÄRAHA

7 § Päivärahan maksamisedellytykset

Päivärahaa maksetaan, kun työmatka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle työntekijän asunnosta ja työpaikasta mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö ja paluu asunnosta vai työpaikasta.

8 § Matkavuorokausi

- 1 mom. Päivärahan määrittämisen perusteena käytettävä matkavuorokausi on 24 tuntia kestävä ajanjakso, joka alkaa työntekijän lähtemisestä työpaikastaan tai asunnostaan ja päättyy hänen palaamiseensa työpaikkaansa tai asuntoonsa.
- 2 mom. Työmatkan ei kuitenkaan katsota vielä päättyneen, kun työntekijä palaa työpaikalleen ainoastaan työvälaineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa työmatkaansa.

9 § Osa- ja kokopäivärahan tuntirajat

- 1 mom. Osapäiväraha maksetaan, kun työmatka on kestänyt
- 1) yli 8 tuntia
 - 2) yli 6 tuntia, jos enemmän kuin 3 tuntia matkasta on tapahtunut kello 16.00–7.00.
- 2 mom. Kokopäivärahaa maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 12 tuntia.
- 3 mom. Kun työmatka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ja työmatkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli 2 tunnilla, maksetaan tältä vajaalta matkavuorokaudelta uusi päiväraha osapäivärahana, jos ylittävä aika on enintään 12 tuntia ja kokopäivärahana, jos ylittävä aika on enemmän kuin 12 tuntia.

Esimerkki 61

- Työmatka alkaa tiistaina kello 6.00 ja päättyy torstaina kello 15.00.
- Matkavuorokausi lasketaan:

ti	ke	to
6.00–	6.00–	6.00–15.00

- Tästä matkasta muodostui 2 kokonaista matkavuorokautta ja 1 vajaa, alle 12 tunnin matkavuorokausi.
- Matkasta maksetaan 2 kokopäivärahaa ja 1 osapäiväraha.

10 § Päivärahan suuruus

Kokopäiväraha on **39,00** euroa ja osapäiväraha **18,00** euroa jokaiselta ao. päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta.

11 § Alennettu päiväraha

Milloin työntekijä on jonakin matkavuorokautena saanut tai hänellä olisi ollut mahdollisuus saada maksuton tai matkalipun tahi hotelli-huoneen hintaan sisältynyt lounas **ja** päivällinen, maksetaan päiväraha tältä matkavuorokaudelta 50 prosentilla alennettuna. Osapäivärahan alentamiseen riittää yksikin ateria.

Soveltamisohje

Päiväraha ei alene, jos hotellihuoneen hintaan tai muuhun täysihoidtoon sisältyy aamiainen, päivä- tai iltakahvi.

D MUUT KORVAUKSET

12 § Ateriakorvaus

Jos yli 6 tuntia kestävästä työmatkasta ei tule maksettavaksi päivärahaa, mutta työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan vähintään 10 kilometrin etäisyydellä työpaikastaan tai asunnostaan, maksetaan hänelle ateriakorvausta **9,75** euroa.

Soveltamisohje

Tavanomaisesta ruokailupaikasta on kysymys silloin, kun henkilö voi valita ruokailupaikkansa ja aterioda tavanomaisin kustannuksin. Muussa kuin tavanomaisessa ruokailupaikassa aterioimisesta on tarvittaessa esitettävä kuitti tai muu selvitys kustannuksista. Selvityksellä ei sinänsä ole merkitystä korvauksen määrään. Eväitä ei korvata.

13 § Majoittumiskorvauksen edellytykset

- 1 mom. Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti. Milloin majoittumismaksuun sisältyy ateriaetuuksia, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.
- 2 mom. Milloin jäsenyhteisö järjestää majoituksen, sitä on käytettävä, mikäli se täyttää kohtuulliset vaatimukset. Mikäli jäsenyhteisön tarjoamaa majoitusta ei käytetä, majoittumiskorvauksena maksetaan työntekijälle vain jäsenyhteisön järjestämän majoituksen kustannuksia vastaava määrä.

Soveltamisohje

Määräys koskee yleensä vain majoitusliikkeelle maksettuja korvauksia. Lisäksi voi kyseeseen tulla esimerkiksi eri yhteisöjen ns. lepotilat, joiden käytöstä yhteisö perii korvauksen, vaikka kyse ei ole majoitusliikkeestä. Jos majoittumismaksuun sisältyy aamiaista lukuun ottamatta aterioita, majoittumiskorvaus maksetaan vain huoneen hinnasta. Majoitusliikkeen laskusta tulee ilmetä eriteltyinä siihen sisältyneet, työntekijältä veloitetut ateriat.

Kun jäsenyhteisö maksaa täysihoitopaketin, johon sisältyvät sekä asuminen että muonitus, maksetaan työntekijälle alennettu päiväraha. Jos jäsenyhteisö maksaa pelkän majoittumisen, maksetaan työntekijälle alentamaton päiväraha.

Korvaus on enintään vahvistettu enimmäismäärä, jollei ao. jäsenyhteisö erityisestä syystä toisin päättä.

- 3 mom. Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että työntekijä on ollut työmatkalla tai työtehtävissään majoittumispaikkakunnalla tai muulla kuin kotipaikkakunnallaan kello 21.00–7.00 vähintään 4 tuntia ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

14 § Poistettu

15 § Yömatkaraha

- 1 mom. Sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta työmatkaan on käytetty yli 12 tuntia ja josta ajasta vähintään 4 tuntia on ollut kello 21.00–7.00, maksetaan **12,00** euron yömatkaraha.

Soveltamisohje

Yömatkaraha maksetaan esimerkiksi silloin, kun työntekijä yöpyy sukulaisten luona.

- 2 mom. Yömatkarahaa ei makseta, jos

- 1) työntekijälle maksetaan majoittumiskorvausta
- 2) työntekijä saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hyttipaikasta taikka matka tapahtuu laivalla tai junassa, jossa matkustajalla on tilaisuus asua
- 4) työntekijällä ei muutoin ole jäsenyhteisön järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia.

16 § Oppikurssilaisille maksettavat korvaukset

- 1 mom. Oppikurssilaisille maksettavista matkakustannuksista on yleisten määräysten lisäksi noudatettava, mitä tässä pykälässä on sanottu.
- 2 mom. Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan jäsenyhteisön alueen ulkopuolella pidettäville työnantajan järjestämille tai muutoin osoittamille oppikurssseille määrättyä työntekijää, maksetaan matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa ja majoittumiskorvausta matkasta kursseille ja takaisin 4–11 ja 13 §:n mukaisesti.
- 3 mom. Enintään 21 vuorokautta kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) maksetaan kurssiajalta päivärahaa tai ateriakorvausta edellä 7, 9–12 §:n määräysten mukaisesti ja majoittumiskorvausta tai yömatkarahaa 13 §:ssä ja 15 §:ssä olevien määräysten mukaisesti.

4 mom. Kurssipäiväraha

Yli 21 vuorokautta kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) maksetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin

mitä 7 ja 9 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 12 §:ssä ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu kurssipäivärahaa seuraavasti:

- 1) 1–21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suuruinen.
- 2) 22–28 päiviltä suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 70 prosenttia koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.
- 3) Sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajalta, suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 55 prosenttia koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.

5 mom. Milloin jäsenyhteisö on järjestänyt oppikursseille osallistuvalla maksuttoman ruoan, vähennetään 4 momentin kurssipäivärahasta 50 prosenttia. Jos jäsenyhteisö on järjestänyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään kurssipäivärahasta lisäksi 25 prosenttia. Leiri- tai muissa vastaavissa olosuhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 prosentin vähennystä kuitenkaan suoriteta.

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

Soveltamisohje

Koulutustilaisuuteen osallistumista varten työntekijälle voidaan myöntää anomuksesta työlomaa tai antaa matkamääräys.

Jos työnantaja antaa koulutukseen osallistumista varten matkamääräyksen, niin matkakustannusten korvaukset määräytyvät tämän liitteen mukaan.

Mikäli työntekijälle on anomuksesta myönnetty työlomaa, tulee työnantajan päätöksessä samalla ratkaista, onko se palkaton, palkallinen tai maksetaanko osapalkkaa sekä missä määrin työnantaja mahdollisesti osallistuu muihin kustannuksiin. Kustannuksina tulevat kysymykseen varsinaiset koulutuskustannukset ja/tai matkakustannukset. Kustannuksiin voidaan osallistua esimerkiksi myöntämällä apurahaa, taikka suorittamalla tietty osuus kustannuksista.

Kun on kysymys yli viikon kestävästä kurssista, ongelmaksi tulee usein se, korvataanko viikonloppuisin matkat kotipaikkakunnalle, vai maksetaanko päiväraha myös viikonloppujen ajalta. Lähtökohtana asiaa ratkaistaessa tulee olla kustannusten korvaaminen edullisemmuusperiaatteella. Kuitenkin aina silloin, kun työnantaja poikkeuksellisesti välttämättömästä syystä edellyttää, että työntekijä palaa viikonlopun ajaksi toimipaikalle, korvataan matkat viikonloppuisin toimenhoitopaikkakunnalle ja takaisin kurssipaikalle. Tältä ajalta ei makseta päivärahaa. Kurssin pituuden laskemiseen eivät vaikuta kurssin kestäessä viikonloppuisin tapahtuvat kotipaikkakunnalla käynnit (luetaan tällöin kurssiajaksi).

E ULKOMAILLE TEHTYJEN TYÖMATKOJEN KUSTANNUSTEN KORVAUKSET

17 § Yleistä

Matkustamiskustannusten korvauksen, päivärahan ja hotellikorvauksen maksamisen osalta noudatetaan 1–8 §:n sekä 13 §:n 2 momentin määräyksiä.

18 § Ulkomaan päivärahan ja hotellikorvauksen määrä

Ulkomaan päivärahojen ja hotellikorvausten määrät ovat samat kuin valtion virkamiehillä, jotka verottaja vahvistaa vuosittain.

19 § Päiväraha

- 1 mom. Päiväraha määräytyy sen maan tai alueen mukaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan tai alueen mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt tai Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu.
- 2 mom. Viimeisen täyden matkavuorokauden ylittävältä työmatkan ajalta maksetaan päivärahaa
 - 1) 35 prosenttia viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, jos ylittävä aika on yli 2 tuntia
 - 2) 65 prosenttia viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, jos ylittävä aika on yli 12 tuntia
 - 3) kotimaassa päättyvän täyden matkavuorokauden ylittävältä ajalta kotimaan päivärahaa koskevien määräysten mukaisesti.
- 3 mom. Mikäli työmatkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, maksetaan päiväraha kotimaan matkojen määräysten ja euromäärien mukaisesti. Jos työmatka on kuitenkin kestänyt yli 15 tuntia ja siitä ajasta on työn tai muun pätevän syyn vuoksi oleskeltu yli 5 tuntia ulkomaan alueella, päiväraha määräytyy kyseisen maan tai alueen mukaan.
- 4 mom. Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päivärahaa kotimaan matkojen säännösten ja määräysten mukaisesti.

20 § Alennettu päiväraha ja hotellikorvaus

- 1 mom. Maksuton ateriointi alentaa ulkomaan päivärahaa siten, kuin edellä 11 §:ssä on todettu.

Soveltamisohje

19 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaista 35 prosentin määrää alentaa yksi maksuton ateria ja 2 kohdan mukaista 65 prosentin määrää 2 ateriaa.

- 2 mom. Hotellikorvaus maksetaan laskua vastaan. Korvaus käsittää huoneen perushinnan, mahdollisen veron ja kiinteän palvelusrahan.
- 3 mom. Hotellikorvauksen saaminen edellyttää, että työntekijä on ollut hotellin sijaintipaikkakunnalla kello 21.00–7.00 vähintään 4 tuntia.

21 § Erinäisten kulujen korvaaminen

Työmatkasta aiheutuvina kuluina korvataan lisäksi

- 1) viranomaismaksut
- 2) passi- ja viisumimaksut sekä tarpeelliset lääke- ja rokotusmaksut
- 3) taksin käyttö matkalla lentotoimistoon tai -asemalle taikka lento-asemalta tai -toimistosta, milloin se on ilmeisen välttämätöntä, taloudellista tai olosuhteisiin nähden tarkoituksenmukaista
- 4) matkatavaravakuutuksen vakuutusmaksu enintään **840,94** euron vakuutusmäärästä sekä työntekijän enintään 31 päivää kestävästä työmatkaa varten ottaman kertamatkustajavakuutuksen vakuutusmaksu siltä osin, kuin se oikeuttaa matkasairaudesta, tapaturmasta tai matkan peruuntumisesta tai keskeytymisestä aiheutuviin kulukorvauksiin taikka työntekijän koko vuoden ajaksi ottaman matkustajavakuutuksen enintään **50,46** euron vakuutusmaksu
- 5) välttämättömät työmatkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja telekopiokulut asiallisin perusteluin
- 6) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra
- 7) muut pakolliset edellisiin verrattavat kulut.

F ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

22 § Matkaennakko

Asianomaisella on oikeus saada työmatkaa varten ennakkoa. Alle 24 tuntia kestävältä työmatkalta voidaan ennakko jättää päivärahan osalta suorittamatta.

23 § Matkalasku

- 1 mom. Matkalasku on laadittava jäsenyhteisön hyväksymälle matkalaskulomakkeella tai matkalaskuohjelmalla. Laskun tulee sisältää selvitys matkan tarkoituksesta, matkustustavasta, matkareitistä sekä saapumis- ja lähtemispäivämääristä kellonaikoihin kunkin paikkakunnan osalta. Laskussa on lisäksi mainittava, kenen määräyksestä työmatka on tehty.
- 2 mom. Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

24 § Matkalaskun esittäminen ja korvausten maksaminen

- 1 mom. Matkalasku on esitettävä viivytyksettä matkan päätyttyä. Matkalasku on pyrittävä toimittamaan viimeistään 2 kuukauden kuluessa matkan päättymisestä sille henkilölle, jolle laskun hyväksyminen kuuluu.
- 2 mom. Matkakustannusten korvaukset maksetaan 2 kuukauden kuluessa matkalaskun esittämisestä.

LIITE 3. KESKEYTYMÄTÖN KOLMIVUOROTYÖ

1 § Soveltamisala ja säännöllinen työaika

Tämän liitteen määräyksiä sovelletaan työaikalain 6 §:n mukaisesti järjestettyyn työhön, jota suoritetaan kaikkina vuorokauden tunteina viikon jokaisena päivänä ja jossa työvuoron ja vuorokauden säännöllisen työajan pituus on 8 tuntia ja keskimäärin 36 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona ja jossa työvuorot säännöllisesti vaihtuvat ja määrääjain muuttuvat.

Soveltamisohje

Tarkoituksenmukaisin vuoden pituinen työajan tasoittumisjakso on 1.5.–30.4., koska vuosiloma tulee antaa ajalla 2.5.–30.4. ja vuosityöaika määräytyy vuosiloman pituuden mukaan.

2 § Vuosityöaika

1 mom. Vuosityöaika määräytyy vuosiloman pituuden mukaan seuraavasti:

Vuosilomaoikeus	Vuosityöaika
28 vuosilomapäivää	1678,4 tuntia = 209,8 työvuoroa
30 vuosilomapäivää	1664,0 tuntia = 208,0 työvuoroa
38 vuosilomapäivää	1606,4 tuntia = 200,8 työvuoroa

2 mom. Jos vuosiloman pituus ylittää tai alittaa edellä mainitut vuosiloman pituudet, vuotuinen työaika on kutakin ylittävää vuosilomapäivää kohden 7,2 tuntia edellä mainittuja vuosityöaikoja lyhyempi ja vastaavasti alittavaa vuosilomapäivää kohden 7,2 tuntia pitempi.

3 mom. Työaika tasoittuu edellä mainittuihin vuosityöaikoihin viidessä vuodessa.

4 mom. Vuosityöajat koskevat vain koko tasoittumisjakson keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekeviä.

3 § Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

Työvuorokausi alkaa aamuvuoron alkaessa ja työviikko maanantaina aamuvuoron alkaessa.

4 § 5-vuorojärjestelmä

1 mom. Keskimäärin 36 tunnin viikoittainen työaika toteutetaan 5-vuorojärjestelmällä, tarpeen vaatiessa käytetään 4-vuorojärjestelmää.

2 mom. Työntekijälle annetaan viikoittaisen vapaa-ajan ja viikon toisen vapaapäivän lisäksi 7:ää säännöllisenä työnä tehtyä työvuoroa kohden

yksi ylimääräinen (8 tunnin) vapaapäivä työajan tasaamiseksi keskimäärin 36 tuntiin viikossa vuoden aikana. Viikoittainen vapaa-aika, viikon toinen vapaapäivä ja ylimääräinen vapaapäivä on sisällytettävä vuosittain laadittavaan 5-vuororjestelmään.

- 3 mom. Kalenterivuoden aikana tilapäisesti keskeytymättömässä kolmivuorotyössä olevalle työntekijälle annetaan ylimääräisiä vapaapäiviä edellä 2 momentissa sanotuin tavoin. Ylimääräisten vapaapäivien antamisajankohdista sovitaan paikallisesti.

Soveltamisohje

5-vuororjestelmässä yhtä työtä hoitaa 5 henkilöä. Heistä 3 on työssä vuorokauden aikana ja 2:lla on vapaapäivä.

Vuosilomat kiertävät.

5-vuororjestelmä rakentuu seuraavaan työtuntilaskelmaan:

Mikäli laitos käy koko vuoden keskeytymättömässä kolmivuorotyössä, vuotuinen käyntiaika on 365×24 tuntia = 8760 tuntia.

5-vuororjestelmässä yhden vuoron vuotuinen työaika on $8760 \text{ tuntia} : 5 = 1752$ tuntia eli 219 työvuoroa

Koska koko tasoittumisjakson keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle on sovittu vuosiloman pituudesta riippuva vuosityöaika, merkitään esimerkiksi työntekijälle, jonka vuosiloma-oikeus on 30 työpäivää ja vuotuinen työaika 1664 tuntia työvuoroluetteloon työvuoron sijaan vapaata seuraavasti:

$1752 - 1664 = 88$ tuntia = 11 vapaapäivää eli vuotuinen työvelvoite on yhteensä $219 - 11 = 208$ työvuoroa.

Vastaavasti, jos vuosityöaika on 1678,4 tuntia tai 1606,4 tuntia, vapaapäiviä merkitään seuraavasti:

$1752 - 1678,4 = 73,6$ tuntia. 72 tuntia = 9 vapaapäivää, joten vuotuinen työvelvoite on yhteensä $219 - 9 = 210$ työvuoroa. Jäljelle jäävä 1,6 tunnin vapaavelka tasoitetaan viiden vuoden kuluessa.

$1752 - 1606,4 = 145,6$ tuntia. 18 vapaavuoroa = 144 tuntia, joten vuotuinen työvelvoite on yhteensä $219 - 18 = 201$ työvuoroa. Jäljelle jäävä 1,6 tunnin vapaavelka tasoitetaan 5 vuoden kuluessa.

Työvuoroluettelo laaditaan käyttäen 20 vuorokauden jaksoja. Kussakin jaksossa on 12 työvuoroa sekä 8 vapaapäivää. Näin laaditussa työvuoroluettelossa tulee kunkin työntekijän viikoittaiseksi keskimääräiseksi työajaksi 33,6 tuntia, joka saadaan, kun viikon käyntitunnit jaetaan työntekijöiden lukumäärällä eli $168 : 5 = 33,6$ tuntia. Koska

viikon keskimääräisen säännöllisen työajan tulee olla 36 tuntia, jää keskimääräiseksi työntekijäkohtaiseksi "työvelaksi" 2,4 tuntia viikossa. Edellä mainitun vuoksi vuosilomat sijoitetaan työvuoroluetteloon sekä työvuorojen että vapaapäivien päälle siten, että vuotuiset työajat toteutuvat. Vuotuisen työajan tasoittumiseksi saattaa olla tarpeen teettää täytevuoroja.

Keskeytymättömän kolmivuorotyön yleiset edellytykset täyttävät muunkinlaiset työvuoroluettelot ovat mahdollisia.

Mikäli henkilö siirtyy pysyvästi kesken tasoittumisjakson muuhun työaikamuotoon tai työsuhde päättyy kesken tasoittumisjakson, työajan vajeus teetetään täytevuoroina ja pitämättömät vapaapäivät pyritään antamaan ennen työaikamuodon vaihtumista tai palvelussuhteen päättymistä. Mikäli pitämättömiä vapaapäiviä ei voida antaa, maksetaan korvauksena 11 §:n mukaan laskettu 8 tunnin tuntipalkka kultaakin pitämättömältä vapaapäivältä.

5 § Työajan veroiset poissaolot

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tehdyiksi säännöllisiksi työvuoroiksi lasketaan vuosilomaa lukuun ottamatta sellaiset poissaolopäivät, joilta työntekijällä on oikeus palkkaan sekä kerrallaan enintään 7 kalenteripäivän pituiset, työnantajan luvalla pidetyt palkattomat poissaolopäivät.

6 § Muussa työaikamuodossa työskentelyn vaikutus vuosityöaikaan

Vuosityöaikaa pidennetään 1 työvuorolla (8 tunnilla) jokaista muussa työaikamuodossa työskenneltyä 136 tuntia kohti.

Soveltamisohje

Määräys koskee esimerkiksi tilannetta, jossa pääsääntöisesti keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevä siirtyy tilapäisesti seisokin vuoksi tekemään yleistyöaikaa (päivätyöhön). Tilapäisen siirron ajan noudatetaan yleistyöaikaääräyksiä esimerkiksi työaikakorvauksiin.

Kun muussa työaikamuodossa on työskennelty vähintään 272 tuntia, vuosityöaikaa pidennetään 16 tunnilla.

7 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt

- 1 mom. Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä ei lyhennä vuosityöaikaa, vaan kultakin edellä mainitulta päivältä maksetaan 7,2 tunnin korottamaton tuntipalkka myös silloin, kun työntekijä on ollut mainittuna arkipyhänä työvuoro-

luettelon mukaan työstä vapaana edellyttäen, että arkipyhäviikon säännöllinen työaika on täysimääräinen.

Soveltamisohje

Arkipyhäviikon säännöllinen työaika katsotaan täysimääräiseksi myös silloin, kun se on jäänyt vajaaksi vuosiloman, palkallisen äitiysvapaan tai palkallisen sairausloman vuoksi.

- 2 mom. Mikäli se laitoksen toiminnan kannalta kuitenkin on tarkoituksenmukaista, voidaan vaihtoehtoisesti antaa 1 momentissa tarkoitettu päivä vapaana. Tällöin ei 1 momentissa tarkoitettua rahakorvausta makseta.

8 § Aattokorvaus

Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja muuksi päiväksi kuin sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona klo 00.00–18.00 tehdyiltä työtunneilta maksetaan aattokorvauksena varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika.

9 § Yli- ja lisätyön määritelmä ja korvaaminen

1 mom. Vuorokautinen ylityö

Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia.

Vuorokautisen ylityön 2 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 prosentilla korotettu tuntipalkka ja 100 prosentilla korotettu tuntipalkka kultaakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta. Korvaukset voidaan suorittaa myös antamalla vastaava vapaa-aika.

2 mom. Viikoittainen ylityö

Viikoittaista ylityötä voi muodostua vain, mikäli keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevä vaihtaa kesken viikkoa pysyvästi vuorosta toiseen tai mikäli työaikamuoto muuttuu kesken viikkoa kolmivuorotyöstä päivätyöhön (muuhun työaikamuotoon) tai päinvastoin. Viikoittaista ylityötä on tällöin työ, joka ylittää sen työvuoroluettelon mukaisen viikotuntimäärän, jonka mukaan työntekijä on tällaisen viikon aikana työskennellyt eniten ja joka ei ole vuorokautista ylityötä.

Viikoittaisen ylityön 5 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 prosentilla korotettu tuntipalkka ja 100 prosentilla korotettu tuntipalkka kultaakin seuraavalta viikoittaiselta ja vuorokautiselta ylityötunnilta. Korvaukset voidaan suorittaa myös antamalla vastaava vapaa-aika.

Esimerkki 62

- Lomittaja, joka on työskennellyt työviikolla 4 päivänä (ma–to) yleistyöajassa sekä lomittanut yhden iltavuoron perjantaina kolmivuorotyössä, tekee vapaapäivänä (la) työtä klo 15.00–7.00.
- Lomittaja on työskennellyt enemmän yleistyöajan työvuoroluettelon mukaisesti, joten viikoittaisen ylityön raja on 38,25 h.
- Yhteensä työtunteja on 56, joista vapaapäivänä tehtyä vuorokautista ylityötä klo 23–07 on 8 h (100 %). 38,25 h on säännöllistä työaikaa. ▪ Viikoittaista ylityötä on syntynyt 9,75 h, 1,75 h perjantaina ja 8 h lauantaina (5 h 50 % ja 4,75 h 100 %).
- Perjantaina ja lauantaina työskentely kolmivuorotyössä korvataan vuorotyömääräysten mukaan, iltavuorossa klo 15–23 maksetaan iltavuorolisä ja yövuorossa klo 23–07 yövuorolisä, jotka sisältävät työsuhteisen työntekijän tuntipalkkaan, josta lasketaan ylityökorvaus (11 § 2 mom.).
- Tuntipalkan jakajaluku on 158 (11 § 1 mom.).

3 mom. Vuoroylityö

Vuoroylityötä on työ, jota tehdään tasoittumisjakson aikana vuorolisätyön lisäksi ja joka ei ole vuorokautista eikä viikoittaista ylityötä.

Vuoroylityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu tuntipalkka. Korvaus voidaan suorittaa myös antamalla vastaava vapaa-aika.

Soveltamisohje

Osan tasoittumisjaksoa (1.5.–30.4.) keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevän vuoroylityökynnys on myös 104 tuntia tasoittumisjakson aikana.

4 mom. Vuorolisätyö

Vuorolisätyötä ovat työvuoroluettelon mukaisina vapaapäivinä tehdyt työtunnit, joita ei ole ennalta merkitty täytevuoroiksi ja jotka eivät ylitä 104 tuntia tasoittumisjakson kuluessa eivätkä ole vuorokautista tai viikoittaista ylityötä.

Vuorolisätyöajalta maksetaan 65 prosentilla korotettu tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika.

Esimerkki 63

- Kolmivuorotyötä tekevä työskentelee vapaapäivänään lauantaina klo 15–07.
- Ensimmäiset 8 tuntia ovat vuorolisätyötä (65 %) ja seuraavat 8 tuntia vuorokautista ylityötä (2 h 50 % ja 6 h 100 %).
- Iltavuorossa klo 15–23 maksetaan iltavuorolisä ja yövuorossa klo 23–07 yövuorolisä, jotka sisältyvät työsuhteisen työntekijän tuntipalkkaan, josta lasketaan ylityökorvaus ja sunnuntaityökorvaus (klo 18–07).

10 § Työvuoroluettelo

- 1 mom. Työvuoroluettelo on noudatettava, jollei ole perusteltua syytä sen muuttamiseen. Muutokseen on pyrittävä, mikäli mahdollista, hankkimaan asianomaisen työntekijän suostumus ja asiasta on joka tapauksessa mahdollisimman pian ja olosuhteisiin soveltuvalla tavalla ilmoitettava sille, jota muutos koskee. Työtuntien muodostuminen ylityöksi tai vuorolisätyöksi ei ole perusteltu syy työvuoroluettelon muuttamiselle.
- 2 mom. Jos työntekijä pakottavan esteen vuoksi ei voi saapua vuorollaan työhön, hänen on mahdollisimman pian saatettava asia esimiehensä tietoon. Työvuorosta pois jäävän tai jääneen tilalle pyritään saamaan ensisijaisesti muu kuin työvuoronsa juuri lopettanut työntekijä.

11 § Tuntipalkan sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja niiden suorittamisajankohta

Tuntipalkan laskeminen

- 1 mom. Yli-, lisä-, sunnuntai-, lauantai-, aatto-, vapaavuoro-, vuoroylityön, vuorolisätyön ja pitämättömiltä vapaapäiviltä maksettavan rahakorvauksen laskemiseksi tarvittava tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka luvulla 158.
- 2 mom. Vuorotyölisänä maksetaan iltavuorosta 15 prosentin ja yövuorosta 30 prosentin suuruinen 1 momentin mukaan laskettu rahakorvaus.
- Vuorotyölisä lasketaan mukaan tuntipalkkaan, jota korotetaan 50, 65 tai 100 prosentilla, mikäli ylityötä, vuoroylityötä, vuorolisätyötä tai sunnuntaityötä suoritetaan sellaisena ajankohtana, jolta maksetaan vuorotyölisää.
- 3 mom. Korvausten suorittamisajankohta

Korvaus on maksettava viimeistään korvaukseen oikeuttavan työn tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana.

12 § Vuosiloma

- 1 mom. Työntekijä, joka työskentelee pysyvästi keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ja jonka työaika määräytyy vuosityöaikana, ansaitsee täysimääräisen vuosiloman.
- 2 mom. Vuosilomaa annettaessa vuorokauden lasketaan alkavan edellä 3 §:ssä tarkoitettuna ajankohtana.
- 3 mom. Paikallisesti voidaan sopia luottamusmiehen kanssa siitä, että vuosiloma merkitään alkavaksi vasta yövuoron päättymistä seuraavan työvuorokauden alusta.
- 4 mom. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä koko tasoittumisjakson työskentelevien työntekijöiden vuosilomapäiviksi luetaan työpäivien lisäksi tarpeellinen määrä vapaapäiviä, jotta vuosityöaika voidaan tasata edellä 2§:ssä määrätyn mukaiseksi. Tällöin voidaan poiketa AVAINTES:n vuosilomaluvun 75 §:n vuosiloman ajankohdan määrittämisestä ja yhdenjaksoisuutta koskevista 1–3 momentin määräyksistä kuitenkin siten, että vuosilomasta 20 vuosilomapäivää on sijoitettava lomakauden ja vuosiloma annetaan yhdenjakoisena, ellei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa 10 vuosilomapäivää ylittävää osaa vuosilomasta pidettäväksi lomakaudella yhdessä tai useammassa osassa.

13 § AVAINTES:n työaikaluvun määräysten soveltaminen

Sen lisäksi, mitä tässä liitteessä on keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sovellettavasta työajasta määrätty, noudatetaan soveltuvien osin AVAINTES:n työaikaluvun määräyksiä.

LAKILIITE

LAKI YHTEISTOIMINNASTA YRITYKSISSÄ 30.3.2007/334

TYÖAIKALAKI 9.8.1996/605

TYÖSOPIMUSLAKI 26.1.2001/55

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334

**1 luku
Yleiset säännökset**

**1 §
Lain tarkoitus**

Tällä lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

**2 §
Soveltamisala**

Tätä lakia sovelletaan jäljempänä säädettävin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Mitä 15 §:ssä, 17 §:n 3 ja 4 momentissa, 18 ja 19 §:ssä ja 27 §:n 1 momentin 2—4 kohdassa säädetään, sovelletaan vain yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 30.

Yrityksessä, jossa on säännöllisesti vähemmän kuin 20 työntekijää, noudetaan työsopimuslain (55/2001) 9 luvun 2 ja 3 §:n säännöksiä.

**3 §
Yritys**

Tässä laissa tarkoitetaan yrityksellä yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai eikö ole.

**4 §
Poikkeukset soveltamisalasta**

Tätä lakia ei sovelleta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 2 §:ssä tarkoitetuissa virastoissa tai laitoksissa, ellei mainitun lain 2 §:n 1 momentista johdu muuta. Lakia ei sovelleta myöskään kuntien, kuntayhtymien, evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa.

Jos yritys on aatteellinen, taiteellinen, tieteellinen taikka uskonnollinen tai muu tunnustuksellinen yhteisö tai jos sen tarkoitus on pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, työmarkkinapoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen, tämän lain säännöksiä ei sovelleta yhteisön tarkoitusta eikä aatteellisia tai vastaavia tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluun.

**5 §
Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista**

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta yritysryhmissä säädetään yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007).

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990).

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetussa laissa (758/2004).

Työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskeissa asioissa säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Tilaaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille sopimuksestaan käyttää vuokra- tai alihankintatyötä säädetään tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006).

Työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan julkisten ostotarjousten yhteydessä säädetään arvopaperimarkkinalaissa (495/1989).

6 §

Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, johon tätä lakia sovelletaan, siten kuin työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

2 luku

Yhteistoiminnan osapuolet

7 §

Yleissäännös

Tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja.

Liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voi jäljempänä säädettävällä tavalla olla osallisena yhteistoimintamenettelyssä.

8 §

Henkilöstöryhmien edustajat

Henkilöstöryhmien edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla valittu luottamusvaltuutettu. Jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti, henkilöstöryhmää edustaa myös työsuojeluvaltuutettu. Jos yrityksen jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitetun luottamusmiehen valintaan, tähän enemmistöön kuuluvat työntekijät voivat valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustajan, jos heidän enemmistönsä näin päättää. Vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät edellä tarkoitettuun enemmistöön kuuluvat työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla tulee olla tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Henkilöstöryhmän työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja 2 momentissa tarkoitetuksi toimikaudeksi myös, jos he eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, vaikka heillä olisi

siihen 1 momentin perusteella oikeus. Vaali tai muu valintamenettely on järjestettävä niin, että kaikilla henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edellä tässä pykälässä tarkoitettua edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Edellä 2 ja 3 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan samoin kuin kesken toimikauden eronneen tilalle valitun yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta.

9 §

Yhteinen kokous ja neuvottelukunta

Jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee yhtä useampaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä, se käsitellään työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä kokouksessa. Asia voidaan sopia käsiteltäväksi myös työnantajan ja kaikkien henkilöstöryhmien asianomaisten edustajien yhteisessä kokouksessa.

Työnantaja ja henkilöstöryhmien edustajat saavat sopia, että yrityksessä tai sen eri osissa käsitellään tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä neuvottelukunnassa.

Neuvottelukunnasta tehtävästä sopimuksesta tulee käydä ilmi ainakin neuvottelukunnassa käsiteltävät asiat, neuvottelukunnan kokoonpano ja neuvottelukunnan toimikauden pituus. Neuvottelukunnan henkilöstöjäsenien toimikausi on kaksi vuotta, jollei muusta toimikaudesta ole sovittu.

Sopimus neuvottelukunnasta voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jollei muuta sovita.

3 luku

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

10 §

Tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta

Työnantajan tulee antaa henkilöstöryhmien edustajille:

- 1) arvopaperimarkkinalaissa tarkoitetun yhtiön tilinpäätös tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen, ja muun yrityksen tilinpäätös viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos tilinpäätöstä ei vahvisteta, kun veroilmoitus on annettava; ja
- 2) vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitusta selvityksestä ilmenevät kehitysnäkymät yrityksen koko henkilöstölle noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta alle 30, työnantaja voi esittää 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun selvityksen yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Työnantajan on viipymättä tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille tai 3 momentissa tarkoitettussa tapauksessa koko henkilöstölle muutokset, jotka poikkeavat olennaisesti 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.

11 § Palkkatiedot

Työnantajan on annettava kerran vuodessa kunkin henkilöstöryhmän edustajalle tilastotiedot hänen edustamansa henkilöstöryhmän kaikille työntekijöille maksetuista palkoista. Henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava henkilöstöryhmän palkkatiedot eriteltyinä ammattiryhmittäin.

Henkilöstöryhmien edustajille annettavien palkkatietojen henkilöstö- tai ammattiryhmittely on laadittava niin, että siitä ei käy ilmi yksittäisen työntekijän palkkatietoja.

Työehtosopimukseen työehtosopimuslain (436/1946) perusteella sidottu työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen määräyksiä palkkatietojen antamisesta.

12 § Tiedot yrityksen työsuhteista

Työnantajan on annettava neljännesvuosittain henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksen määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä.

13 § Selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista

Työnantajan on vuosittain esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksessä sovellettavista periaatteista tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

Jos 1 momentissa tarkoitettu työvoiman käytöstä aiheutuu henkilöstövaihtuuksia yrityksessä, noudatetaan lisäksi, mitä 6 ja 8 luvussa säädetään.

14 § Henkilöstöryhmien edustajien oikeus lisäselvityksiin

Saatuaan 10–13 §:ssä tarkoitettut tiedot tai selvitykset, henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus esittää työnantajalle tarkentavia kysymyksiä. Työntekijöillä on vastaava oikeus 8 §:n 4 momentissa tarkoitettussa tapauksessa. Työnantajan on esitettävä vastauksensa näihin kysymyksiin kohtuullisen ajan kuluessa.

4 luku Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet 15 § Työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä:

- 1) työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät, tarvittaessa henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävinä eriteltyinä;
- 2) työhön tulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot; sekä
- 3) yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen huomioon, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) säädetään.

16 § (20.12.2013/1137)

Henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet

Yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstösuunnitelmasta ja koulutustavoitteista tulee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio näiden kehittämisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkina-kelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä
- 5) 1–4 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien ja toteuttaminen ja seurantamenettelyt

Henkilöstösuunnitelmassa ja koulutustavoitteissa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin;
- 2) keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää;
- 3) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä
- 4) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta vähemmän kuin 30, voidaan henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kanssa sopia, että edellä tässä pykälässä tarkoitettut asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin tehtävä tarvittavat muutokset 8 luvussa tarkoitetun, irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

17 §

**Vuokratyövoiman käytön periaatteet, ilmoitukset
ja jatkettu neuvottelumenettely**

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet.

Työnantajan harkitessa sopimusta 1 momentissa tarkoitettun työvoiman käytöstä, siitä tulee ilmoittaa niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Henkilöstöryhmien edustajille annettavasta ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kesto aika sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

Saatuaan 2 momentissa tarkoitettun ilmoituksen asianomaisen henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Työnantaja ei saa yhteistoimintaneuvottelujen aikana tehdä käsiteltävää sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä.

Henkilöstöryhmän edustaja ei kuitenkaan voi vaatia 3 momentissa tarkoitettuja yhteistoimintaneuvotteluja, jos tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen työntekijöillä ei ole mahdollista.

18 §

Yrityksen sisäinen tiedottaminen

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet ja käytännöt.

19 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä:

- 1) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi, kun suunnitelma on tarkoitus ottaa henkilöstösuunnitelman osaksi;
- 2) ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitettuja työtehtäviä, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle;
- 3) työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisen menettelyn toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät;
- 4) sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely; (13.3.2009/127)
- 5) henkilöstörahastolaissa (934/2010) tarkoitetun henkilöstörahaston perustaminen ja henkilöstörahastoeria kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä sekä mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen. (5.11.2010/935)

20 §

Yhteistoimintaneuvottelut

Ennen kuin yrityksessä otetaan käyttöön tässä luvussa tarkoitettu suunnitelma, tavoitteet, periaatteet tai muu järjestely taikka tällaisen muutos, käsitellään yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi niiden perusteita, tavoitteita, tarkoituksia ja vaikutuksia niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Jos käsiteltävä asia koskee yhtä henkilöstöryhmää, käsitellään asia tämän henkilöstöryhmän edustajan tai edustajien kanssa.

Jos käsiteltävä asia vaikuttaa yhtä useampaan henkilöstöryhmään, tulee se käsitellä yhteisessä kokouksessa, johon osallistuvat niiden henkilöstöryhmien edustajat, joita asia koskee. Tällainen asia voidaan käsitellä myös muulla 9 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

21 §

Työnantajan aloite

Työnantajan on tehtävä tässä luvussa tarkoitetussa asiassa aloite niin hyvissä ajoin ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, että henkilöstöryhmien edustajilla on riittävästi aikaa valmistautua yhteistoimintaneuvotteluihin. Jos aloitteessa tarkoitettu asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, aloite on tehtävä siten, että asianomaisten henkilöstöryhmien edustajilla on mahdollisuus käsitellä sitä myös keskenään ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista.

Työnantajan tulee samalla ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka.

22 §

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset, käytettävissään olevat tiedot asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille. Tiedot tulee ensisijaisesti liittää 21 §:ssä tarkoitettuun työnantajan aloitteeseen. Ne voidaan antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista ottaen kuitenkin huomioon, mitä 21 §:n 1 momentissa säädetään henkilöstöryhmien edustajien mahdollisuudesta perehtyä asiaan, jolleivät työnantaja ja asianomaiset henkilöstöryhmien edustajat sovi toisin.

23 §

Henkilöstöryhmän edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstöryhmän edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista tässä luvussa tarkoitetussa asiassa, työnantajan on tehtävä mahdollisimman pian aloite yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä pyynnössä tarkoitetusta asiasta noudattaen, mitä 21 ja 22 §:ssä säädetään tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintaneuvotteluja tarpeellisina.

24 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

25 §

Yhteistoimintavelvoitteen täytyminen

Työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun yhteistoimintavelvoitteen, kun työnantaja on menetellyt, kuten tässä luvussa säädetään.

26 §

Tiedottaminen

Työnantajan on tiedotettava yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta aikaansaadun yksimielisyyden perusteella tai yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen muutoin tekemänsä päätöksen yksityiskohtaisesta sisällöstä ja voimaantuloajankohdasta asian laajakantoisuudesta riippuen joko asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita asia koskee, taikka noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

5 luku

Sopiminen ja henkilöstön päätökset

27 §

Neuvottelualoite ja käsiteltävät asiat

Työnantaja tai henkilöstöryhmän edustaja voi esittää neuvottelualoitteen neuvotellakseen ja sopiaakseen seuraavista asioista:

- 1) vuosittain yhteistoimintakoulutuksen määrästä, sisällöstä ja koulutuksen kohdentamisesta henkilöstöryhmittäin työnantajan tähän tarkoitukseen osoittamien varojen puitteissa;
- 2) yrityksessä tai sen osassa noudatettavista työsäännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;
- 3) aloitetoiminnan säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;
- 4) työsuhteasuntojen jakamisesta noudatettavista periaatteista, osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin sekä asuntojen jakamisesta, lukuun ottamatta yrityksen johdon käyttöön tarkoitettuja asuntoja;
- 5) työpaikan sosiaali-tilojen ja niitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja käytöstä, lasten päivähoiton sekä työpaikkaruokailun järjestämisestä työnantajan näihin tarkoituksiin osoittamien varojen puitteissa; sekä
- 6) työnantajan henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoittamien avustusten yleisistä jakoperusteista.

Neuvottelualoitteessa on selvitettävä pääkohdittain neuvotteluissa käsiteltävä asia ja neuvottelualoitteen perusteet.

28 §

Neuvottelut ja sopiminen

Työnantajan on neuvottelualoitteen esitettyään tai sellaisen vastaanotettuun annettava asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot. Jos työnantaja pitää henkilöstöryhmän edustajan esittämässä aloitteessa tarkoitettuja neuvotteluja tarpeettomina, on siitä ja sen perusteista ilmoitettava viipymättä asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille.

Neuvottelukutsun esittää työnantaja. Neuvottelut käydään yhteistoiminnan hengessä tavoitteena sopimus käsiteltävistä asioista.

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa aikaansaatu sopimus on tehtävä kirjallisesti, jollei sen sisältö käy ilmi neuvotteluissa laadituista pöytäkirjoista tai niiden liitteistä. Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Kukin sopijapuoli saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen. Irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jollei muusta irtisanomisajasta ole sovittu.

29 §

Sopimuksen sitovuus

Sopimus työsäännöistä ja aloitetoiminnan säännöistä sekä näiden muutoksista sitoo työnantajaa sekä niitä sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä, joiden henkilöstöryhmän edustaja on tehnyt sopimuksen. Sopimusta noudatetaan kunkin työntekijän työsopimuksen osana, jollei työsuhteesta sovellettavasta työehtosopimuksesta johdu muuta. Tällainen sopimus ei kuitenkaan syrjäytä työsopimuksen nimenomaista, työntekijälle edullisempaa määräystä.

Työnantajan on tiedotettava tehdystä sopimuksesta ja sen sisällöstä sopivalla tavalla työpaikalla. Sopimus tulee voimaan kuukauden kuluttua tiedottamisesta, jollei muusta ole sovittu.

30 §

Henkilöstöryhmien edustajien päätökset

Jos 27 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua yhteistoimintakoulutuksen sisällöstä ja henkilöstöryhmittäisestä kohdentamisesta, 4 kohdassa tarkoitettua työsuhteasuntojen jakamisesta taikka 5 tai 6 kohdassa tarkoitetuista asioista ei yhteistoimintaneuvotteluissa saada aikaan sopimusta työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien

edustajien kesken, päättävät mainituista asioista asianomaiset henkilöstöryhmien edustajat.

31 §

Työnantajan päätökset

Jos 27 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuista työsäännöistä tai niihin tehtävistä muutoksista, 3 kohdassa tarkoitetuista aloitetoiminnan säännöistä tai niihin tehtävistä muutoksista taikka 4 kohdassa tarkoitetuista asuntojen jakamisen periaatteista tai osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin ei saada aikaan sopimusta, työnantaja tekee näistä päätöksen toimivaltansa puitteissa. Työnantajalla ei ole oikeutta vahvistaa yksipuolisesti yrityksessä noudatettavia työsääntöjä eikä niihin tehtäviä muutoksia.

6 luku

Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt

32 §

Soveltamisala

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat:

- 1) yrityksen tai sen jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
- 2) kone- ja laitehankinnoista;
- 3) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
- 4) muista vastaavista yritystoiminnan muutoksista;
- 5) työn järjestelyistä; tai
- 6) ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Jos 1 momentissa tarkoitettujen, työnantajan suunnittelemien yritystoiminnan muutosten arvioidaan johtavan työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osaaikaistamiseen, yhteistoimintamenettelyssä noudatetaan 8 luvun säännöksiä.

33 §

Käsiteltävät asiat

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä 32 §:n 1 momentissa tarkoitetuista toimenpiteistä johtuvat, työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvat työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirrot tehtävistä toisiin sekä säännöllisen työajan järjestelyt, näihin suunniteltavat muutokset ja aiottujen muutosten vaikutukset säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohdiiin, jollei työnantajaa sitovasta työehtosopimuksesta johdu muuta.

34 §

Yhteistoimintaneuvottelut

Ennen kuin työnantaja päättää tässä luvussa tarkoitetun asian, on suunnitellun, 33 §:ssä tarkoitetun muutoksen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Jos suunniteltu muutos vaikuttaa vain yhden tai muutaman työntekijän asemaan, käydään yhteistoimintaneuvottelut kunkin työntekijän kanssa erikseen, jollei toisin sovita. Kullakin työntekijällä on kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

Jos suunniteltu muutos koskee yhteen tai useampaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä yleisesti, yhteistoimintaneuvottelut käydään asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien ja työnantajan kesken. Yhteistoimintaneuvottelut voidaan käydä myös muulla 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

35 §

Työnantajan aloite

Työnantajan on tehtävä aloite yhteistoimintaneuvotteluista niin ajoissa kuin mahdollista ottaen huomioon, minkä ajan kuluessa 32 §:n 1 momentissa tarkoitettu suunnitelma yritystoiminnan muutoksista ja sen henkilöstövaikutuksista on tarkoitus toteuttaa sekä henkilöstövaikutusten laajuus.

Työnantajan tulee samalla ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka.

36 §

Työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille. Tiedot tulee ensisijaisesti liittää 35 §:ssä tarkoitettuun työnantajan aloitteeseen. Jos käsiteltävä asia on laajakantoinen, tiedot voidaan antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, kuitenkin niin, että asianomaisilla työntekijöillä tai henkilöstöryhmien edustajilla yhdessä on riittävästi aikaa perehtyä saamiinsa tietoihin.

37 §

Henkilöstöryhmän edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstöryhmän edustaja pyytää yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista tässä luvussa tarkoitetussa asiassa, työnantajan on tehtävä mahdollisimman pian aloite neuvottelujen käynnistämisestä pyynnössä tarkoitetusta asiasta noudattaen, mitä 35 ja 36 §:ssä säädetään, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintaneuvotteluja tarpeellisina.

38 §

Neuvotteluvaiheen täytyminen

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvaihteensa, kun työnantaja on menetellyt 34—36 §:ssä tarkoitetulla tavalla ja asiat on käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

39 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

40 §

Tiedottaminen

Työnantajan on tiedotettava tässä luvussa tarkoitetusta, yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta aikaansaadun yksimielisyyden perusteella tai yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen muutoin tekemästään päätöksestä sekä sen toteuttamisen ajankohdasta tai -kohdista joko asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita päätös koskee, taikka noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

7 luku

Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä

41 §

Tiedottaminen henkilöstöryhmien edustajille

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden henkilöstöryhmien edustajille, joita luovutus koskee:

- 1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta;
- 2) luovutuksen syyt;
- 3) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
- 4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava 1 momentissa tarkoitetut, hallussaan olevat tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstöryhmien edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu tässä laissa tarkoitettuja henkilöstövaihtokutsia, neuvotellaan niistä siten kuin muualla tässä laissa säädetään.

42 §

Luovutuksensaajan velvollisuus vuoropuheluun

Selvitettyään 41 §:n 1 momentissa mainitut tiedot henkilöstöryhmien edustajille luovutuksensaajan on varattava heille tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä sekä annettava vastaukset esitettyihin kysymyksiin.

Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitetut tiedot yrityksen koko henkilöstölle noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

43 §

Sulautuminen ja jakautuminen

Mitä tässä luvussa säädetään liikkeen luovutuksesta, koskee myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

8 luku

Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä

44 §

Soveltamisala

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän edellä mainituilla perusteilla.

Tämän luvun säännöksiä ei sovelleta, jos yritys on asetettu konkurssiin tai se on selvitystilassa taikka jos kuolinpesän osakkaat harkitsevat työsopimuksen irtisanomista siten kuin työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentissa säädetään.

45 §

Työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi

Harkitessaan yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoiminta-

neuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

46 §

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet

Työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken tai ne voidaan käsitellä 9 §:n 1 momentissa tarkoitetussa yhteisessä kokouksessa.

Yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista voidaan käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

47 §

Työnantajan annettavat tiedot

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot:

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä;
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa.

Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka vähintään kymmenen työntekijän lomauttamista 90 päivää lyhyemmäksi ajaksi, työnantaja voi antaa edellä tarkoitetut tiedot asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Työntekijän tai asianomaisten henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava tiedot kirjallisesti.

48 §

Ilmoitus työvoimatoimistolle

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

49 § (28.12.2012/923)

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Tehtyään neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymät-

tä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työehtosopimuksin sovitettu, tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen irtisanomisaikana säädetään työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä.

50 §

Neuvotteluelvoitteen sisältö

Jos työnantajan harkitsemat, yritystoimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi näiden toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, 49 §:ssä tarkoitettuja toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

51 §

Neuvotteluelvoitteen täyttyminen

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30.

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena neuvottelu-aika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

52 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

53 §

Työnantajan selvitys

Täytettyään tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluvuorotteensa, työnantajan on esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osaaikaistettavien määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitettu selvitys asianomaiseen henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille yhteisesti heitä koskevilta osiltaan.

9 luku

Erinäiset säännökset

54 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot.

Kaikki neuvotteluissa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta sovita yhteistoimintaneuvotteluissa toisin.

55 §

Oikeus käyttää asiantuntijoita

Henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan yhteistoimintamenettelyyn sekä yhteistoimintaneuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin 56 §:ssä säädetään.

56 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus saada tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajan on sovittavaa yhteistoimintakoulutuksen ajankohdista. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansionmenetys. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan ja työnantajan välillä.

Jos henkilöstöryhmän edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen yhteistoimintaneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

57 §

Salassapitovelvollisuus

Työntekijän, henkilöstöryhmän edustajan ja 55 §:ssä tarkoitetun asiantuntijan sekä 2 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden ja heidän edustajiensa on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut:

1) liike- ja ammattisalaisuutta koskevat tiedot;

2) työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania;

3) yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania; sekä

4) yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohdaisesti koskevat tiedot, jollei henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei estä työntekijää tai henkilöstöryhmän edustajaa ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta ilmaisemasta momentin 1–3 kohdassa tarkoitettuja tietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista näiden työntekijöiden aseman kannalta yhteistoiminnan tarkoituksen toteuttamiseksi.

Salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että:

1) työnantaja on osoittanut työntekijälle ja henkilöstöryhmän edustajalle sekä 55 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, mitkä tiedot kuuluvat liike- ja ammattisalaisuuden piiriin;

2) työnantaja on ilmoittanut työntekijälle ja henkilöstöryhmän edustajalle sekä 55 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitetut tiedot ovat salassa pidettäviä; ja

3) työntekijä ja henkilöstöryhmän edustaja on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai heidän edustajilleen.

Salassapitovelvollisuus jatkuu 1 momentissa tarkoitettujen henkilöiden koko työsuhteen voimassaoloajan.

58 §

Yhteistoimintaneuvottelujen suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Jos tässä laissa tarkoitetuissa yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, ei yhteistoimintaneuvotteluja aloiteta tai ne on keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

59 §

Poikkeukset työnantajan tietojenantovelvollisuudesta

Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle.

60 §

Poikkeukset yhteistoimintamenettelystä

Työnantaja saa tehdä 32 ja 33 §:ssä sekä 44 §:n 1 momentissa tarkoitettua asiassa päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä.

Kun 1 momentissa tarkoitettuja perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole, on työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

61 § Sopimisoikeus

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä säädetään 3—6 ja 8 luvussa. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä säädetään 47 ja 48 §:ssä, siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Tässä pykälässä tarkoitetun sopimuksen saavat tehdä Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetuilla sopimuksilla on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain mukaan. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

62 § Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 45—51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle enintään 30 000 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavolvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto aika.

Jos määräysvallassa oleva yritys on työnantajana irtisanonut vähintään kymmenen työntekijää, hyvityksen suuruutta alentavana seikkana ei ole pidettävä sitä, että työnantaja ei ole saanut yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä yhteistoimintamenettelyssä tarvittavia riittäviä tietoja.

Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

63 § Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 62 §:ssä säädetyn hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

64 § (30.3.2010/218) Henkilöstöryhmän edustajan oikeus vaatia pakkokeinoja

Jos työnantaja laiminlyö, mitä 10—13 §:ssä säädetään henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista, ja siten vaarantaa tietojen saannin, tuomioistu in voi henkilöstöryhmän edustajan vaatimuksesta ja varattuaan työnantajalle tilaisuuden tulla kuulluksi velvoittaa tämän täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvoitteen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

**65 §
Nähtävänäpito**

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

**66 § (30.3.2010/218)
Valvonta**

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (216/2010). Lisäksi tämän lain noudattamista valvovat ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisen velvollisuudesta ilmoittaa yhteistoiminta-asiamiehelle työsuojelutarkastuksen yhteydessä ilmenneestä epäilystä lain noudattamatta jättämisestä säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 49 §:ssä. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten tehtävistä säädetään elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun lain (897/2009) 3 §:ssä.

**67 §
Rangaistussäännökset**

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 17, 20 tai 22 §:ssä, 28 §:n 1 tai 2 momentissa, 30, 31, 34, 36, 41, 43 tai 55 §:ssä, 56 §:n 1 momentissa tai 65 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 55 tai 56 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Määrättäessä rangaistusta 34, 36 ja 41 §:ssä tarkoitettujen velvollisuuksien laiminlyönnistä, huomioon ei oteta rangaistusta alentavana seikkana, että määräysvaltaa käyttävä yritys ei ole antanut määräysvallassa olevalle yritykselle yhteistoimintamenettelyn täyttämiseksi tarvittavia tietoja.

Rangaistus 8 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Rangaistus 57 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

**10 luku
Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset
68 §
Voimaantulo**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2007.

Tällä lailla kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annettu laki (725/1978) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Jos muualla lainsäädännössä viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muihin kuin kansallista tai kansainvälistä konserniyhteistyötä koskeviin säännöksiin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

**69 §
Siirtymäsäännökset**

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 14 §:ssä tarkoitettua sopimusta saadaan soveltaa tämän lain 61 §:n säännösten estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka.

Tämän lain säännöksiä sovelletaan yritykseen, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, kuuden kuukauden kuluttua lain voimaantulosta, jollei yritys harkitse vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Tämän lain 16 §:ssä säädetyt työnantajan velvollisuudet on täytettävä kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

HE 254/2006

TyVM 15/2006

EV 286/2006

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY; EYVL N:o L 80, 23.3.2002 s. 29

Neuvoston direktiivi 98/59/EY; EYVL N:o L 225, 12.8.1998 s. 16

Neuvoston direktiivi 2001/23/EY; EYVL N:o L 82, 22.3.2001 s. 16

Neuvoston direktiivi 97/81/EY; EYVL N:o L 14, 20.1.1998 s. 9

Neuvoston direktiivi 1999/70/EY; EYVL N:o L 175, 10.7.1999 s. 43.

Työaikalaki 9.8.1996/605

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Lain soveltamisala

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemään työhön sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993). (26.1.2001/64)

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan, jollei toisin säädetä. Samoin, mitä tässä laissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen.

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta, lukuun ottamatta sen 15 §:n 3 momenttia: (26.7.2002/634)

- 1) työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä;
- 2) työntekijöihin, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä;
- 3) työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä;
- 4) metsä-, metsänparannus- ja uiittotyöhön eikä näihin liittyvään työhön lukuun ottamatta maastossa tehtävää koneellista metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyötä;
- 5) kohta on kumottu L:lla 19.11.2010/991.
- 6) työnantajan perheenjäsenten työhön;
- 7) poronhoitoon;
- 8) kalastukseen ja siihen välittömästi liittyvään saaliin käsittelyyn;
- 9) työhön, jossa noudatettavasta työajasta on säädetty erikseen tai joka jonkin muun työaikaa koskevan lain soveltamisalaan kuuluvana on siinä vapautettu työajan rajoituksista; eikä
- 10) puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain (218/70) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten eikä rajavartiolaitoksen virkamiesten työhön, ellei asetuksella toisin säädetä.

Tämän lain 28 §:n 1 ja 2 momentin ja 29–32 §:n säännöksiä ei sovelleta moottoriajoneuvon kuljettajan työhön, jota koskee tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annettu neuvoston asetus (ETY) n:o 3820/85.

Asetuksella voidaan säätää ja Suomen Pankissa pankkivaltuuston päätöksellä määrätä, että tätä lakia ei sovelleta virkamiehen tai viranhaltijan työhön, jossa toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta taikka jossa virkamiehet tai viranhaltijat voivat itse päättää työajan pituudesta. (30.12.1998/1168)

NAs (ETY) N:o 3820/85 tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta on kumottu, ks. EPNAs (EY) N:o 561/2006. Ks. Valtion virkamiesten työaika-A 822/1996 ja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-A 33/1998. Ks. 1 momentti 3 k. tarkoitettu kotityöntekijästä VuosilomaL 162/2005 2 § 2 momentti.

**3 § (15.11.1996/861)
Työneuvoston lausunto**

Työneuvoston tulee antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten kuin työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (608/46) säädetään.

L työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista 608/1946 on kumottu L:lla työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista 400/2004.

**2 luku
Työajaksi luettava aika**

**4 §
Työaika**

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

Jäljempänä 28 §:ssä tarkoitettuja tai sopimukseen perustuvia päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta.

Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.

**5 §
Varallaoloaika**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän on oltava asunnossa tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Varallaolosta sovittaessa on sovittava myös siitä suoritettavasta korvauksesta. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset. Varallaoloon työntekijän asunnossa käytetystä ajasta on vähintään puolet korvattava joko rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavalla vapaa-ajalla.

Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä.

**3 luku
Säännöllinen työaika**

**6 §
Yleissäännös**

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

**7 §
Jaksotyöaika**

Säännöllinen työaika saadaan 6 §:ssä säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia:

1) poliisi-, tulli-, posti-, tele-, puhelin- ja radiolaitoksissa, ei kuitenkaan näiden laitosten kone- ja korjauspajoissa eikä rakennustöissä;

- 2) sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa, huolto- ja muissa vastaavissa laitoksissa sekä vankiloissa;
- 3) henkilö- ja tavarankuljetuksissa, kanavilla, kääntösilloilla ja losseilla;
- 4) aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyössä;
- 5) alusten koeajon aikana tehtävässä työssä;
- 6) maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä;
- 7) kotitaloustyössä ja lasten päivähoidosta annetussa laissa (36/1973) tarkoitetussa perhepäivähoidossa; (19.11.2010/991)
- 8) vartiointityössä;
- 9) meijeriliikkeissä;
- 10) majoitus- ja ravitsemisliikkeissä; sekä
- 11) taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa, ei kuitenkaan näiden laitosten työpajoissa.

Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi voidaan säännöllinen työaika 1 momentissa säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana enintään 240 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa kummankaan kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 128 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88 tuntia.

8 §

Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saa olla enintään 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana.

Jos moottoriajoneuvon kuljettajan työtä ei voida muulla tavoin järjestää tarkoituksenmukaisesti, saadaan vuorokautista työaika pidentää enintään 13 tunniksi, jos työaika ei ylitä 22 tuntia pidennetyn työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.

9 §

Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Työnantaja tai sellainen työnantajien yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sekä työntekijöiden yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 6–8 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä. Ilmoitus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

Mitä edellä tässä pykälässä säädetään työnantajasta sekä työnantajien yhdistyksestä, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sovelletaan vastaavasti asianomaiseen valtion sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelisuterilaiseen kirkkoon ja ortodoksiseen kirkkokuntaan, seurakuntaan, seurakuntaliittoon ja muuhun seurakuntien yhtymään, Suomen Pankkiin sekä Ahvenan-

maan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. (30.12.1998/1168)

10 §

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta (26.1.2001/64)

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla, ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai, jollei tällaista ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä, voivat sopia säännöllisen työajan järjestelyistä mainitussa työehtosopimuksessa määrätyllä tavalla ja siinä määrätyissä rajoissa. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä. (26.1.2001/64)

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen rajoissa sen yksityiskohtaisesta soveltamisesta.

Jos työntekijät eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiehtä tai muuta edustajaa, työnantajan on varattava heille tilaisuus valita keskuudestaan edustaja ennen neuvottelujen aloittamista.

11 §

Paikallisen sopimuksen tekeminen

Edellä 10 §:ssä tarkoitettu sopimus säännöllisestä työajasta on tehtävä kirjallisesti, jolleivät sopijapuolet pidä sitä tarpeettomana tai jollei työehtosopimuksesta muuta johdu. Jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa, se on kuitenkin aina tehtävä kirjallisesti.

Toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Irtisanomisaika on kaksi viikkoa, jollei toisin ole sovittu. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

Edellä 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustajan tekemä sopimus on annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

12 §

Lakiin perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta

Jollei työehtosopimuksesta muuta johdu, työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään yhdellä tunnilla. Säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua keskimäärin 40 tunniksi viikossa enintään neljän viikon ajanjakson aikana. Viikoittainen työaika saa olla enintään 45 tuntia.

Maataloustyössä säännöllisen työajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tunniksi viikossa enintään kolmen kuukauden ajanjakson aikana.

13 §

Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä voivat 6 §:n 1 momentista sekä työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liu-

kuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrätä työnsä päivittaisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaikaa lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään kolme tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia. Edellä 1 momentissa mainittu enimmäiskertymä saa olla enintään 40 tuntia.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla.

14 § (22.12.2009/1518) **Poikkeuksellinen säännöllinen työaika**

Jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön, työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi antaa määräämillään ehdoilla luvan poiketa 6 §:n säännöksistä.

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on myös oikeus sopia 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa säännöllisestä työajasta 6 §:n säännöksistä poiketen 40 §:ssä säädettyllä tavalla.

Aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla antaa luvan järjestää työaika 7 §:ssä säädettyllä tavalla sellaisissakin töissä, joita ei kyseisessä säännöksessä ole mainittu, jos se on välttämätöntä.

15 § **Lyhennetty työaika**

Työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen säädetään työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä. Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. (26.1.2001/64)

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitettu osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Jos työntekijä siirtyäkseen osa-aikaeläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä tuotanto- ja palvelutoiminta. (26.7.2002/634)

16 § **Vuorokauden ja viikon vaihtuminen**

Vuorokautena ja viikkona noudatetaan kalenterivuorokautta ja -viikkoa, jollei toisin sovita.

4 luku **Säännöllisen työajan ylittäminen**

17 § **Lisä- ja ylityö**

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä 6 tai 7 §:ssä säädettyä, 9, 10 tai 12 §:n nojalla sovittua tai 14 §:n mukaista säännöllistä työaikaa.

Ylityötä on työnantajan aloitteesta 1 momentissa tarkoitettua säännöllisen työajan lisäksi tehty työ.

18 §

Työntekijän suostumus

Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa määrätyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

Sopiessaan 5 §:ssä tarkoitetusta varallaolosta työntekijä antaa samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä.

19 §

Ylityön enimmäismäärät

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.

Työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitetut työntekijöiden edustajat tai henkilöstö taikka henkilöstöryhmä yhdessä voivat sopia lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa. Edellä 1 momentissa säädettyä 138 tunnin enimmäistuntimäärää ei saa kuitenkaan ylittää.

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksella sopia 1 momentissa säädetystä ajanjaksosta toisin. Työehtosopimukseen perustuva ajanjakso saa kuitenkin olla enintään 12 kuukautta, ja ylityön vuosittaisen enimmäismäärän tulee vastata 1 ja 2 momentissa säädettyjä enimmäismääriä.

20 §

Aloittamis- ja lopettamistyö

Aloittamis- ja lopettamistyöllä tarkoitetaan työtä:

- 1) joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa;
- 2) jota 39 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijä tekee välittömästi ennen kuin hänen johdettaviensa työaika alkaa tai sen päätyttyä; tai
- 3) joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työsopimuksella. Sitä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa 19 §:ssä säädettyjen ylityön enimmäismäärien lisäksi.

21 §

Hätätyö

Kun ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumiseen, saa säädettyjä tai sovittuja säännöllisiä työaikoja pidentää siinä määrin kuin mainitut syyt sitä edellyttävät, kuitenkin enintään kahden viikon ajan.

Hätätyötä ei lueta 19 §:ssä tarkoitettuihin ylityöaikoihin. Hätätyössä saa myös poiketa 26–31 §:n sekä 33 §:n 1 momentin säännöksistä.

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Työnantajan on varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle, tai jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle tai jos tällais-

takaan ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi. (26.1.2001/64)

22 §

Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

Säännöllisen työajan määräytyessä 6, 9, 10, 12 tai 13 §:ssä säädetyllä tavalla on vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.

Työn jatkuttua jaksotyössä koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson on 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloittamis- ja lopettamistyö mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Jos säännöllinen työaika perustuu 14 §:ssä tarkoitettuun poikkeuslupaan tai työehtosopimukseen, on luvassa tai sopimuksessa mainittava perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan.

23 §

Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä 22 §:ssä säädetään.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

Työnantaja ja työntekijä voivat 1 ja 2 momentissa säädetyistä poiketen sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään vuosilomalain (162/2005) 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen. Vapaa-ajasta on tällöin soveltuvin osin voimassa, mitä vuosilomalaissa säädetään säästövapaasta. (18.3.2005/164)

24 §

Työsopimuksen päätyminen kesken tasoittumisjakson

Jos työaika on tämän lain nojalla määrätty tai sovittu keskimääräiseksi tai jos on sovittu liukuvasta työajasta ja työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

Edellä 1 momentissa säädetyllä tavalla on vastaavasti korvattava myös lisätyö.

Jos keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia tai tätä lyhyempää sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaikaa lyhyempi, on työnantajalla oikeus vähentää vastaava määrä työntekijän palkasta.

25 §

Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen

Jos työntekijän palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, lasketaan tunnilta suoritettava palkka jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä.

Jos palkkaukseen sisältyy luontoisetuja, ne on otettava huomioon tässä pykälässä tarkoitettua palkkaa laskettaessa. Säännöllisen työajan ansioon ei lueta työntekijän työsuorituksesta riippumatonta enintään kaksi kertaa vuodessa suoritettavaa voitto- tai muuta vastaavaa palkkiota.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen voidaan sopia tunnilta suoritettavan palkan laskemisesta siten, että säännöllisen työajan ansio jaetaan vuotuisesta säännöllisestä työajasta lasketulla keskimääräisellä jakajalla tai muulla jakajalla, joka keskimäärin vastaa 1 momentissa säädettyjä perusteita.

5 luku

Yö- ja vuorotyö

26 §

Yötyö

Työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä. Työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä ilmoitettava tälle säännöllisesti teettämästään yötyöstä. Yötyötä saa teettää:

- 1) jaksotyössä;
- 2) työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon;
- 3) työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello 1:een saakka;
- 4) yleisten teiden, katujen ja lentokenttien kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä;
- 5) apteekeissa;
- 6) sanoma- ja aikakauslehdissä, uutis- ja kuvatoimistoissa sekä muissa tiedotusvälineissä tehtävässä työssä ja sanomalehtien jakelutyössä;
- 7) sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä yrityksissä, yhteisöissä tai säätiöissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa tai jotka ovat välttämättömiä vahinkojen estämiseksi tai niiden rajoittamiseksi;
- 8) turvetyömailla turpeen nostokautena;
- 9) sahalaistosten kuivaamoissa;
- 10) kasvihuoneiden ja kuivauslaitosten lämmityksessä;
- 11) työntekijän suostumuksella kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä, välittömästi kotieläinten poikimiseen ja sairauden hoitoon liittyvässä työssä sekä muussa sellaisessa maataloustyössä, jonka tekemistä ei sen luonteen vuoksi voida siirtää myöhemmäksi;
- 12) työntekijän suostumuksella leipomoissa; kello 5:n ja 6:n välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita;
- 13) työssä, jota sen luonteen vuoksi tehdään lähes yksinomaan yöllä; sekä
- 14) aluehallintoviraston luvalla ja sen määräämin ehdoin työssä, jossa työn tekninen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat. (22.12.2009/1518)

Asetuksella säädettävissä tai 40 §:n 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella sovituihin erityisen vaarallisissa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa, jos työtä tehdään yötyönä.

27 § (22.12.2009/1518)
Vuorotyö ja yövuorot jaksotyössä

Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Aluehallintovirasto voi myöntää luvan poiketa siitä, mitä tämän momentin ensimmäisessä virkkeessä säädetään.

Jaksotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyötä. Yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan.

6 luku
Lepoajat ja sunnuntaityö
28 §
Päivittäiset lepoajat

Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi eikä työntekijän työpaikalla ole ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, on hänelle annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikaltaan. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Jos työaika vuorotyössä tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.

29 §
Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana 6, 9, 10, 12 ja 13 §:ssä tarkoitetuissa töissä vähintään 11 tunnin sekä 7 §:ssä tarkoitetuissa töissä vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole 14 §:ssä tarkoitettu tai varallaoloaikana tehty työ eikä jäljempänä säädetystä muuta johdu. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää myös liukuvassa työajassa työntekijän päättäessä työhön tulonsa ja lähtönsä ajankohdista. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä voidaan siitä, mitä 1 momentissa säädetään, poiketa tilapäisesti, enintään kuitenkin kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan:

- 1) kun työntekijän työvuoro muuttuu 27 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla;
- 2) jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa;
- 3) jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan;
- 4) kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi;
- 5) tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä;
- 6) turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi; tai
- 7) työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Jos vuorokausilepoa on lyhennetty 2 momentissa säädetyllä perusteella, lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

30 §

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 10 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona.

Kuljetustehtävän vaatiessa saadaan 1 momentissa tarkoitettu vuorokautinen lepoaika lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi kaksi kertaa seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksona.

31 §

Viikoittainen vapaa-aika

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Tässä pykälässä säädetyistä voidaan poiketa, jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään kolme tuntia, sekä maatalouden kotieläinten hoitotyössä ja kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä.

32 §

Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen

Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan yrityksessä, yhteisössä tai säätiössä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, voidaan poiketa siitä, mitä 31 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Työntekijälle on korvattava 1 momentissa tarkoitettuun työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut 31 §:n 1 tai 2 momentissa säädettyä vapaa-aikaa. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen 25 §:ssä tarkoitettu ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus.

Jos maatalouden kotieläinten hoitotyössä tai kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä on poikettu siitä, mitä 31 §:n 1 tai 2 momentissa säädetään, saamatta jäänyt viikoittainen vapaa-aika on korvattava 2 momentissa säädetyllä tavalla.

33 §

Sunnuntaityö

Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos sitä laatusa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä tai jos siitä on työ sopimuksella sovittu taikka jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa.

Säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos työ on lisä-, yli- tai hätätyötä, on siitä suoritettava myös 22 tai 23 §:n mukaan määräytyvä korvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

Sunnuntaityöstä maksettavaa korotettua palkkaa laskettaessa on noudatettava, mitä 22 §:ssä säädetään ylityöstä maksettavan korotetun palkan laskemisesta.

7 luku

Työaika-asiakirjat

34 §

Työajan tasoittumisjärjestelmä

Jos säännöllinen työaika on järjestetty 6 §:n 2 momentissa taikka 7, 9, 10 tai 12 §:ssä tarkoitetulla tavalla keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava 21 §:n 3 momentissa tarkoitetulle työntekijöiden edustajalle tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika. (26.1.2001/64)

Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

35 §

Työvuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 28 §:ssä tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Työvuoroluetteloa laadittaessa on työntekijän tai tämän 34 §:n 2 momentissa tarkoitetun edustajan vaatimuksesta noudatettava, mitä mainitussa momentissa säädetään.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

36 § (22.12.2009/1518)

Poikkeuslupa

Jos työvuoroluettelon laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa, aluehallintovirasto voi myöntää siitä vapautuksen osittain tai kokonaan. Poikkeusluvassa voidaan määrätä, että työvuoroluettelosta käy ilmi viikoittainen vapaa-aika.

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun vapautuksen eivätkä olosuhteet ole luvan myöntämisen jälkeen muuttuneet olennaisesti, työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän vapautuksen jatkamisesta.

37 § Työaikakirjanpito

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettut korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettut korotusosat. Jos työntekijän kanssa on tehty 39 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitettu sopimus, on luetteloon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään 38 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

Työaikakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai työntekijän 10 ja 12 §:n nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä 21 §:n 3 momentissa tarkoitetulle työntekijöiden edustajalle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä. (26.1.2001/64)

Työsuojeluviranomaiselle on pyydettyessä toimitettava jäljennös työaikakirjanpidosta, 10 ja 12 §:n nojalla tehdystä sopimuksesta, 34 §:ssä tarkoitetusta työajan tasoitumisjärjestelmästä ja 35 §:ssä tarkoitetusta työvuoroluettelosta.

37 a § (14.12.1998/963) Moottoriajoneuvon kuljettajan henkilökohtainen ajopäiväkirja

Työnantajan on annettava palveluksessaan olevalle moottoriajoneuvon kuljettajalle vuorokautisen työajan seuraamista varten henkilökohtainen ajopäiväkirja. Kuljettajan on pidettävä ajopäiväkirjaa siten, että siitä ilmenee työ- ja lepoaikojen sekä taukojen alkaminen ja päättyminen vuorokaudessa. Kutakin jaksoa koskeva merkintä on tehtävä ajopäiväkirjaan heti sen päätyttyä ennen seuraavan jakson alkamista. Ajopäiväkirjan sijasta voidaan käyttää ajopiirturia.

Moottoriajoneuvon kuljettajan on pidettävä ajon aikana mukanaan kuluvan viikon ja edellisen viikon viimeisen ajopäivän ajopäiväkirja. Työnantajan on säilytettävä ajopäiväkirjoja yhden vuoden ajan. (19.3.2010/184)

8 luku Erinäiset säännökset 38 § Kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen raukeaa, jos kannetta työsuhteen jatkuessa ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt.

Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästövapaaseen, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava 1 momentissa säädetystä poiketen mutta siinä tarkoitetun seurauksen uhalla vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on saatavan raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. (26.1.2001/64)

39 §

Säännösten pakottavuus. Poikkeaminen työ sopimuksella.

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu.

Johtavassa asemassa oleva työntekijä sekä työntekijä, jonka pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön, saavat kuitenkin sopia, että 22 ja 33 §:ssä tarkoitetut korvaukset maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että 20 §:n 1 momentin 1 ja 3 kohdassa tarkoitettua aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettava korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena. Korvauksen tulee tasoltaan vastata 22 §:n mukaan määräytyvää ylityökorvausta.

40 §

Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella (26.1.2001/64)

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on sen estämättä, mitä tässä laissa säädetään, oikeus sopia toisin siitä, mitä 4 ja 5 §:ssä, 13 §:n 2 momentissa, 15 §:n 2 momentissa, 22–25 §:ssä, 26 §:n 1 momentissa sekä 27–35 §:ssä säädetään. Tällaisia työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. (26.1.2001/64)

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava kahden viikon kuluttua ilmoituksesta tai, jos se säännöllisen työajan tasoittumisen vuoksi on tarpeen, tuolloin kuluun tasoittumisjakson päättyessä.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien yhdistyksestä, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaiseen kirkkoon ja ortodoksiseen kirkkokuntaan, Suomen Pankkiin sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. (30.12.1998/1168)

40 a § (26.1.2001/64)

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työ sopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen edellä 40 §:n 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 40 §:n 2 momentissa säädetään.

41 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki, sen nojalla annetut säännökset ja määräykset sekä poikkeusluvut samoin kuin käytössä oleva työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

42 § Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, sopimista, oikeustöimen muotoa, työaikakirjanpitoa tai nähtävänäpitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, on tuomittava *työaika rikkomuksesta* sakkoon.

Työaika rikkomuksesta tuomitaan myös moottoriajoneuvon kuljettaja, joka jättää tekemättä säädetyt merkinnät ajopäiväkirjaan tai ei pidä ajopäiväkirjaa mukanaan ajon aikana. (15.2.2002/112)

Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy *rikoslain 47 luvun 7 §:ssä* säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus 37 §:n 1 momentissa tarkoitettua työaikakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta työaika rikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään *rikoslain 47 luvun 2 §:ssä*.

Rangaistus tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annetun neuvoston asetuksen rikkomisesta säädetään *tieliikennelain 105 a §:ssä*.

43 § Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista sekä 10 ja 12 §:n nojalla säännöllisestä työajasta tehtyjä paikallisia sopimuksia.

44 § Tarkemmat määräykset

Valtioneuvosto voi antaa tarkempia määräyksiä kuljetuksen järjestämisestä yötyötä tekeväille työntekijälle työvuoron alkamis- ja päättymisajankohtana.

9 luku Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset 45 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 23 päivänä marraskuuta 1996. Lain 19 § tulee kuitenkin voimaan 1 päivänä tammikuuta 1997.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä sen täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

46 § Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen seuraavat lait:

- 1) 2 päivänä elokuuta 1946 annettu työaikalaki (604/46);
- 2) 26 päivänä toukokuuta 1978 annettu kauppalikkeiden ja toimistojen työaikalaki (400/78);
- 3) 24 päivänä huhtikuuta 1970 annettu talonmiesten työaikalaki (284/70);
- 4) 12 päivänä toukokuuta 1989 annettu maatalouden työaikalaki (407/89); sekä
- 5) 9 päivänä kesäkuuta 1961 annettu leipomotyölaki (302/61) lukuun ottamatta 5 §:ää, sellaisena kuin se on 5 päivänä marraskuuta 1993 annetussa laissa (916/93).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan 1 momentissa kumottuihin lakeihin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

Edellä 1 momentissa tarkoitettujen lakien ylitöiden enimmäismääriä koskevat säännökset jäävät kuitenkin voimaan vuoden 1996 loppuun. (15.11.1996/861)

47 §
Siirtymäsäännös

Niissä töissä ja niillä aloilla, joiden osalta on tehty ennen tämän lain voimaantuloa työaikoja koskeva työehtosopimus tai joiden osalta tällaista sopimusta on noudatettava, tämä laki tulee voimaan sopimuskauden päätyttyä, jollei sopimuksia muuteta ennen sitä.

Neuvoston direktiivi 93/104/EY; EYVL N:o L 307, 13.12.1993 s. 18, HE 34/96, TyVM 10/96, EV 98/96.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta:

- 1) julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen;
- 2) tavanomaiseen harrastustoimintaan;
- 3) sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla.

3 § (21.12.2010/1224)

Työsopimuksen muoto ja kesto

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyjä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

4 §

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteen aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi.

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen. (14.11.2008/707)

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työ sopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työ sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työ sopimusta ei saa kuitenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työ sopimusta laiminlyötyään tämän pykälän 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

5 §

Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työ sopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

6 §

Vajaavaltaisen työ sopimus

Alle 18-vuotiaan oikeudesta tehdä työ sopimus sekä nuoren työntekijän huoltajan oikeudesta purkaa alaikäisen tekemä työ sopimus säädetään nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993).

Vajaavaltaiseksi julistettu ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on holhous-toimesta annetun lain (442/1999) nojalla rajoitettu, voi itse tehdä ja päättää työ sopimuksensa.

7 §

Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen

Työ sopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työ sopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Eräntynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksetta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan (käyttäjäritys) käyttöön, käyttäjäryitykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjärityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi. (14.11.2008/707)

8 §

Työntekijän avustaja

Jos työntekijä on työnantajan suostumuksella ottanut avustajan työ sopimuksesta johtuvien velvoitteidensa täyttämiseksi, on myös avustajaksi otettu henkilö työsuhteessa suostumuksen antaneeseen työnantajaan.

9 §

Työnantajan sijainen

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtävänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta.

**10 §
Liikkeen luovutus**

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu. (15.11.2002/943)

Konkurssipesän luovuttaessa liikkeen luovutuksensaaja ei vastaa ennen luovutusta erääntyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhteesta johtuvista saatavista, paitsi jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.

**2 luku
Työnantajan velvollisuudet
1 §
Yleisvelvoite**

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykijensä mukaan työrullaan etenemiseksi.

**2 §
Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu**

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiasia käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). (20.1.2004/23)

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

3 § Työturvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään. (23.8.2002/750)

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaaseen säädetään 4 luvun 1 §:ssä.

4 § Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhte on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluessa ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista johdu muuta. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen. (14.11.2008/707)

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika; (21.12.2012/873)
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) säännöllinen työaika;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Edellä 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista

muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä. (21.12.2012/873)

5 §

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 6 luvun 6 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitetun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

6 § (13.1.2012/10)

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjäyrityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

7 §

Työehtosopimusten yleissitovuus

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

8 §

Yleissitovuuden vahvistaminen ja voimassaolo

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta samoin kuin yleissitovuuden voimassaolosta ja sopimusten saatavuudesta säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (56/2001).

9 §

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan (käyttäjäyritys) työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään

käyttäjärytystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

10 §

Vähimmäispalkka työehtosopimuksen puuttuessa

Jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

11 §

Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (364/1963) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettävä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

11 a § (8.6.2006/460)

Osa-aikainen sairauspoissaolo

Työntekijän oikeudesta osasairauspäivärahaan ja sen perusteena olevasta määräaikaisestä osa-aikatyötä koskevasta sopimuksesta säädetään sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 11 §:ssä. Osa-aikaisen sairauspoissaolon tarkoituksena on tukea työntekijän työssä pysymistä ja oma-aloitteista paluuta kokoaikaiseen työhön. Sopimus osa-aikatyöstä tehdään työntekijän terveydentilaa koskevan selvityksen perusteella. (26.6.2009/534)

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen muuttamisesta kesken sopimuskauden on sovittava. Määräaikainen sopimus päättyy kuitenkin kesken sopimuskauden, jos työntekijä ei sairautensa vuoksi kykene enää suoriutumaan osa-aikatyöstään.

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen päättyessä työntekijällä on oikeus palata noudattamaan osa-aikatyösopimusta edeltävän kokoaikaisen työsopimuksensa ehtoja.

12 §

Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta,

enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.

Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava tämän luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista.

13 §

Palkan maksuaika ja -kausi

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja muussa tapauksessa kerran kuukaudessa. Suorituspalkkaustyössä palkanmaksukausi saa olla enintään kahden viikon pituinen, ellei suorituspalkkaa makseta kuukausittain tulevan palkan yhteydessä. Jos suorituspalkkaustyö kestää yhtä palkanmaksukautta pitempään, on kultakin palkanmaksukaudelta maksettava työhön käytetyn ajan mukaan määräytyvä osa palkasta.

Jos osa palkasta määräytyy voitto-osuutena, provisiona tai muulla vastaavalla perusteella, saa tämän osan maksukausi olla edellä säädettyä pitempi, enintään kuitenkin 12 kuukautta.

14 §

Palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada korkolain (633/1982) 4 §:ssä tarkoitetun viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä.

Jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästymisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa tällöin työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.

15 §

Palkan poikkeuksellinen erääntyminen

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, jouluihin tai juhannusaattona tai arkilauantaina, erääntymispäivänä pidetään lähinnä edellistä arkipäivää.

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sellaisena arkipäivänä, jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät säädös-kokoelmassa julkaistavan Suomen Pankin ilmoituksen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käytössä, erääntymispäivänä pidetään niin ikään tätä lähinnä edeltävää arkipäivää.

**16 § (7.6.2013/398)
Palkan maksaminen**

Palkka on maksettava työntekijän osoittamalle pankkitilille. Palkan on oltava työntekijän käytettävissä sen erääntymispäivänä. Palkka voidaan maksaa käteisenä vain pakottavasta syystä. Työnantaja vastaa palkanmaksutavasta aiheutuvista kustannuksista.

Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. Käteisenä rahana maksetusta palkasta työnantajalla on oltava työntekijän allekirjoittama kuitti tai muu maksun todentava selvitys.

Kirjanpito-laissa (1336/1997) tarkoitetun kirjanpitovelvollisen työnantajan velvollisuudesta liittyy kirjanpitoon maksua koskeva työntekijän allekirjoittama kuitti tai muu maksun todentava selvitys säädetään mainitussa laissa.

**17 §
Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko**

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottolain (37/1895) ja suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa annetun asetuksen (1031/1989) mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

Sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

**18 § (29.6.2006/579)
Työntekijän oikeus saada vapaata työstään kunnallisen
luottamustoimen hoitamista varten**

Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain (365/1995) 32 b §:ssä säädetään.

**3 luku
Työntekijän velvollisuudet
1 §
Yleiset velvollisuudet**

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

**2 §
Työturvallisuus**

Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

3 §**Kilpaileva toiminta**

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.

4 §**Liike- ja ammattisalaisuudet**

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Salaisuuden ilmaisseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menettelleen oikeudettomasti.

5 §**Kilpailukieltosopimus**

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsuhteen tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, oikeustoimilaki) säädetään.

4 luku

Perhevapaat

1 § (29.6.2006/533)

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

2 §

Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana (11.12.2002/1076)

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikatyöstä ja sen ehdoista sairausvakuutuslain 23 §:n 2 momentissa säädetyn vanhempainrahakauden aikana. Työntekijän oikeudesta osittaiseen vanhempainrahaan säädetään sairausvakuutuslain 21 §:n 4 momentissa. (11.12.2002/1076)

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko tämän luvun 1 §:ssä tarkoitetulle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa. (11.12.2002/1076)

SairasvakuutusL 364/1963 on kumottu L:lla 1224/2004. Ks. SairasvakuutusL 1224/2004 9 luku 9 ja 10 §.

3 § (29.6.2006/533)

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen talouksessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

3 a § (29.6.2006/533)

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu

työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiottuun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

4 §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. (29.6.2006/533)

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on hänelle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyn työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

5 §

Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

6 §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäi-

sellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti. (29.6.2006/533)

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

7 §

Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

7 a § (4.3.2011/197)

Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

8 §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta.

Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

9 §

Työhönpaluu

Tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

5 luku

Lomauttaminen

1 §

Lomauttamisen määritelmä

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työntöön ja palkanmaksun väliaikaista keskeyt-

tämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvien rajoituksien ottaen lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään 13 luvun 5 §:ssä.

2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai

2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun 4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräajakaudesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräajakaudessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädettyillä perusteilla.

3 §

Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa.

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle. Jos lomautus kohdistuu vähintään 10 työntekijään, työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos hänellä on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

5 §

Todistus lomauttamisesta

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

6 §

Työhönpaluu lomautuksen jälkeen

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

7 §

Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

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

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyttä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään.

6 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

1 §

Määräaikaiset sopimukset

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättämisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

1 a § (26.11.2004/1030)

Eroamisikä

Työntekijän työsuhte päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta 1 luvun 3 §:n 2 momentin estämättä.

2 §

Yleiset säännökset irtisanomisajoista

Toistaiseksi tehty tai muutoin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella.

Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pidemmästä ajasta, tämän sijasta on noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Jos työsopimus saadaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, työsuhde päättyy sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana irtisanomisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle.

3 §

Yleiset irtisanomisajat

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

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

5 §

Sopimussuhteen hiljainen pidennys

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatkettun toistaiseksi.

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos

hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovutaja on irtisanonut työntekijän työsuhteen päättymään ennen luovutushetkeä.

7 § Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydettävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli 10 vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turtuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

7 luku Työsuhteen irtisanomisperusteet 1 § Yleissäännös irtisanomisperusteista

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

2 § Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöön liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsuhteen tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työnteoedellytysten olennaisista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalla ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoitussella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

- 1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai
- 2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

4 §

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

5 §

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään 1 luvun 10 §:ssä tarkoitetun liikkeen luovutuksen perusteella.

Työnantajan luovuttaessa liikkeensä 1 luvun 10 §:ssä säädetyllä tavalla työntekijä saa työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

6 §

Luovutuksensaajan vastuu

Jos työsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättämisestä.

7 §

Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä

Jos työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun menettelyn kohteena, työnantaja saa, ellei 4 §:stä johdu muuta, irtisanoa työ-sopimuksen sen kestosta riippumatta noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos

1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjes-tely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla tai

2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla, tai perusteena on vahvis-tetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukai-nen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Työntekijän noudatettava irtisanomisaika saneerausmenettelyn yhteydessä on 14 päivää, jos 5 luvun 7 §:n 1 momentista ei muuta johdu.

8 §

Työnantajan konkurssi ja kuolema

Kun työnantaja asetetaan konkurssiin, saadaan työsopimus sen kestosta riippumatta molemmiin puolin irtisanoa päättymään. Irtisanomisaika on 14 päivää. Palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä.

Työnantajan kuoltua on sekä kuolinpesän osakkailla että työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta. Irtisanomisaika on 14 päivää. Irtisanomis-oikeutta on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta.

9 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 4 luvussa säädettyyn perheva-paaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työn-tekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. (4.3.2011/197)

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityis-, äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoi-tovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädettyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

10 §

Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamus-miehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen tämän luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luotta-musmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopi-muksen 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädettyillä perusteilla vain, jos luotta-musmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

11 §

Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi 3 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.

12 § (23.6.2005/456)

Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä työnantajan irtisanottua työ sopimuksen 7 luvun 3 ja 4 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistua irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapolitiikasta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiikkaan aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen. (28.12.2012/920)

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

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

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

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

8 luku

Työsopimuksen purkaminen

1 §

Purkamisperuste

Työnantaja saa purkaa työ sopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työ sopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työ sopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työ sopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

2 §

Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos työ sopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteen täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

3 §

Työsopimuksen purkautuneena pitäminen

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työsopimuksen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

9 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

1 §

Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkiin liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

2 §

Työntekijän ja työnantajan kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

3 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanotaan 7 luvun 8 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävästä kartoittaa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa. (28.12.2012/920)

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

3 a §(20.12.2013/1051)

Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle, jos 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perus-

teilla irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat.

3 b § (20.12.2013/1051)

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan

4 §

Työsopimuksen päättämislamituksen toimittaminen

Työsopimuksen päättämislamitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

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

Toimitettaessa työsuopimuksen päättämislamitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan 1 luvun 4 §:n mukaiseen perusteeseen ja 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin työsuopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädettyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

5 §

Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsuopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsuopimus on päätetty.

10 luku

Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot

1 §

Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys

Jos työsuopimus ei sido työntekijää oikeustoimilain 3 luvussa säädetyn pätemättömyysperusteen vuoksi, työntekijällä on pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsuopimus päättymään heti, jollei pätemättömyysperuste ole menettänyt merkitystään.

2 §

Kohtuuttomat ehdot

Jos työsuopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

3 §

Mitättömän ehdon vaikutukset

Vaikka työsopimuksen ehto on työntekijän suojaksi annetun säännöksen vastaisena mitätön, työsopimus on muilta osin voimassa.

4 §

Vajaavaltaisuuteen perustuva pätemättömyys

Työnantaja ei saa vedota työntekijän vajaavaltaisuudesta johtuvaan sopimuksen pätemättömyyteen niin kauan kuin vajaavaltainen täyttää sopimusvelvoitteensa.

11 luku

Kansainvälisluonteiset työsopimukset

1 §

Työsopimukseen sovellettava laki

Jos työsopimuksella on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon, työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Roomassa 19 päivänä kesäkuuta 1980 tehdyn sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen mukaisesti.

2 §

Lähetetyt työntekijät

Suomeen lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdoista ja työoloista säädetään lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa (1146/1999).

11 a luku (20.7.2012/451)

Työnantajien yhteisvastuu palkattaessa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä

1 § (20.7.2012/451)

Soveltamisala

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan työnantajaan, joka on ottanut työhön ulkomaalaislain (301/2004) 3 §:n 2 a kohdassa tarkoitetun kolmannen maan kansalaisen, joka oleskelee maassa laittomasti. Säännöksiä sovelletaan myös työnantajan sopimuspuoleen ja muuhun sopimuspuoleen siten kuin jäljempänä tässä luvussa säädetään.

2 § (20.7.2012/451)

Alihankkija ja toimeksiantaja

Tässä luvussa tarkoitetaan:

- 1) alihankkijalla työnantajana toimivaa sopimuspuolta, joka on tehnyt tilaajan kanssa sopimuksen tietyn työtuloksen aikaansaamiseksi vastiketta vastaan;
- 2) toimeksiantajalla oikeushenkilöä tai luonnollista henkilöä, jonka Suomessa olevissa tiloissa tai Suomessa olevassa työkohteessa työskentelee työntekijä, joka on alihankkijan palveluksessa;
- 3) pääasiallisella toimeksiantajalla oikeushenkilöä tai luonnollista henkilöä, jonka Suomessa olevissa tiloissa tai Suomessa olevassa työkohteessa toimii useampia 1 kohdassa tarkoitettuja alihankkijoita 2 kohdassa tarkoitettuina toimeksiantajina.

3 § (20.7.2012/451)
Seuraamusmaksu

Työnantaja, joka on ottanut työhön 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän tai työntekijöitä, on velvollinen maksamaan seuraamusmaksun, joka on vähintään 1 000 euroa ja enintään 30 000 euroa.

Seuraamusmaksun enimmäis- ja vähimmäismäärä tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

4 § (20.7.2012/451)
Seuraamusmaksun määrään vaikuttavat tekijät

Seuraamusmaksun suuruutta määrittäessä otetaan huomioon työnantajan menettelyn tahallisuus ja toistuvuus, muut työsuhteen syntyolosuhteet ja sen ehdot sekä 1 §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden lukumäärä.

Seuraamusmaksua alentavana tekijänä otetaan huomioon, jos luonnollinen henkilö on palkannut työntekijän yksityisiä tarpeitaan varten ja jos työntekijän työolot eivät osoita erityistä hyväksikäyttöä.

5 § (20.7.2012/451)
Palauttamiskustannukset

Työnantaja, joka määrätään maksamaan 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu, on velvollinen korvaamaan 1 §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden palauttamisesta aiheutuneet kustannukset tapauksissa, joissa palautusmenettelyt on toteutettu edellyttäen, että työnantaja on omalla toiminnallaan vaikuttanut työntekijöiden maahantuloon tai maassaoloon.

6 § (20.7.2012/451)
Seuraamusmaksun määrääminen ja palauttamiskustannusten korvaaminen

Maahanmuuttovirasto määrää päätöksellään työnantajan sekä 10 ja 11 §:ssä tarkoitetun toimeksiantajan maksamaan 3 §:ssä tarkoitetun seuraamusmaksun ja 5 §:ssä tarkoitetut palauttamiskustannukset päätöksessä määrättyssä ajassa. Jos päätöksessä seuraamusmaksu ja palauttamiskustannukset määrätään maksettavaksi myös 10 ja 11 §:ssä tarkoitetulle toimeksiantajalle tai toimeksiantajana toimivalle muulle alihankkijalle, niin työnantaja, toimeksiantaja tai toimeksiantajana toimiva muu alihankkija vastaa-
vat niistä yhteisvastuullisesti.

Seuraamusmaksua ei voida määrätä, jos seuraamusmaksun määräämistä koskevaa asiaa ei ole saatettu vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työntekijän työsuhde on päättynyt. Seuraamusmaksu ja palauttamiskustannukset vanhenevat viiden vuoden kuluttua sitä seuranneen vuoden alusta, jona ne on määrätty. Seuraamusmaksu ja palauttamiskustannukset määrätään maksettavaksi valtiolle. Seuraamusmaksun täytäntöönpanosta säädetään sakon täytäntöönpanosta annetussa laissa (672/2002).

Seuraamusmaksua ei voida määrätä sille, jota epäillään samasta teosta esitutkinnassa, syyteharkinnassa tai tuomioistuimessa vireillä olevassa rikosasiassa. Maksua ei voida määrätä myöskään sille, joka samasta teosta on lainvoimaisesti tuomittu rangaistukseen. Maahanmuuttoviraston on hakemuksesta poistettava maksu, jos se, jolle on määrätty seuraamusmaksu, on epäiltynä samasta teosta tuomioistuimessa vireillä olevassa rikosasiassa tai myöhemmin tuomitaan samasta teosta rangaistukseen.

7 § (20.7.2012/451)
Muutoksenhaku

Tässä luvussa tarkoitettuun päätökseen saa hakea muutosta valittamalla siten kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään.

8 § (20.7.2012/451)
Työntekijän saatavien lähettäminen ja työsuhteen kesto

Työnantaja on velvollinen maksamaan ne kustannukset, jotka aiheutuvat 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän palkkasaatavien lähettämisestä valtion, johon työntekijä on palannut tai palautettu.

Jollei työnantaja tai työntekijä toisin osoita, työntekijän työsuhteen katsotaan kestäneen kolme kuukautta.

9 § (20.7.2012/451)
Toimeksiantajan vastuu työntekijän saatavista

Jos 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän työnantaja on alihankkija, tämän välitön toimeksiantaja on velvollinen yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa maksamaan alihankkijan palveluksessa olleen työntekijän seuraavat saatavat:

- 1) erääntyneet palkkasaatavat;
- 2) työaikalain (605/1996) 22 §:ssä säädettyt lisä- ja ylityökorvaukset sekä 33 §:ssä säädetty sunnuntaityön korotettu palkka;
- 3) vuosilomalain (162/2005) 3 luvussa säädetty vuosilomapalkka ja 4 luvussa säädetty lomakorvaus.

Toimeksiantaja on 1 momentissa säädetyllä tavalla velvollinen maksamaan 8 §:n 1 momentissa tarkoitetut kustannukset. Toimeksiantaja voi myös osoittaa, että hänen vastuunsa 1 momentissa säädettyistä työntekijän saatavista koskee muuta kuin 8 §:n 2 momentissa tarkoitettua aikaa työsuhteen kestosta.

10 § (20.7.2012/451)
Toimeksiantajan vastuu seuraamusmaksusta ja palauttamiskustannuksista

Jos 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän työnantaja on alihankkija, tämän välitön toimeksiantaja on velvollinen maksamaan yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa 3 §:ssä säädetyn seuraamusmaksun ja 5 §:ssä tarkoitetut palauttamiskustannukset.

Seuraamusmaksu voidaan määrätä toimeksiantajalle vain, jos se määrätään myös työnantajalle. Palauttamiskustannukset voidaan määrätä toimeksiantajalle, jos toimeksiantaja on vaikuttanut laittoman työntekijän maahantuloon tai maassaoloon.

11 § (20.7.2012/451)
Pääasiallisen toimeksiantajan vastuu

Pääasiallinen toimeksiantaja tai toimeksiantajana toimiva muu alihankkija on velvollinen yhteisvastuullisesti alihankkijana toimineen työnantajan kanssa maksamaan 3 §:ssä säädetyn seuraamusmaksun ja 9 §:ssä säädetty työntekijän saatavat ja kustannukset, jos he tiesivät työntekijän oleskelevan laittomasti maassa, sekä palauttamiskustannukset, jos pääasiallinen toimeksiantaja tai toimeksiantajana toimiva muu alihankkija on vaikuttanut laittoman työntekijän maahantuloon tai maassaoloon.

12 § (20.7.2012/451)
Toimeksiantajien takautumisoikeus

Välittömällä toimeksiantajalla, pääasiallisella toimeksiantajalla ja toimeksiantajana toimivalla muulla alihankkijalla on oikeus vaatia 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän työnantajana olevalta tai olleelta alihankkijalta takaisin, mitä he ovat 9–11 §:n mukaan suorittaneet seuraamusmaksuna, palauttamiskustannuksina, työntekijän saatavina tai kustannuksina työnantajan ohella tai tämän sijaan.

13 § (20.7.2012/451)
Vastuusta vapautuminen

Työnantaja, välitön toimeksiantaja, pääasiallinen toimeksiantaja ja toimeksiantajana toimiva muu alihankkija ei ole velvollinen maksamaan 3 §:ssä säädettyä seuraamusmaksua eikä 5 §:ssä säädettyjä palauttamiskustannuksia, jos voimassa oleva oleskelulupana tai muuna oleskeluoikeuden antavana asiakirjana esitetty työntekijää koskeva asiakirja oli väärennetty eikä hän tiennyt sitä.

Välitön toimeksiantaja, pääasiallinen toimeksiantaja ja toimeksiantajana toimiva muu alihankkija ei ole velvollinen maksamaan 9 §:ssä säädettyjä työntekijän saatavia ja kustannuksia, jos 1 momentissa tarkoitettu asiakirja oli väärennetty eikä hän tiennyt sitä.

Välitön toimeksiantaja ei myöskään ole velvollinen maksamaan 3 §:ssä säädettyä seuraamusmaksua, 5 §:ssä säädettyjä palauttamiskustannuksia eikä 9 §:ssä säädettyjä työntekijän saatavia ja kustannuksia, jos hän voi osoittaa hankkineensa työnantajana olevalta alihankkijalta tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) 5 §:ssä tarkoitetut selvitykset ja todistukset ja hän on huolehtinut alihankkijan kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin siitä, että työnantajan käyttämällä työntekijöillä on ulkomaa-laislaissa tarkoitettu työntekijän oleskelulupa tai muu oleskeluoikeuden antava asiakirja.

Maahanmuuttoviraston on pyydettävä ennen päätöksen tekoa työsuojeluviranomaiselta lausunto siitä, onko 3 momentissa tarkoitettu toimeksiantaja noudattanut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 5 §:ää. Päätöksen tekijän on noudatettava lausuntoa.

12 luku
Vahingonkorvausvelvollisuus
1 §
Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen korvausvelvollisuus 1 luvun 4 §:ssä taikka 7 tai 8 luvussa säädettyjen perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä määräytyy 2 §:n mukaan.

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä määräytyy 6 luvun 4 §:n mukaan. Vähintään 200 päivää lomautettuna olleen työntekijän oikeudesta saada työsopimuksen irtisanoessaan irtisanomisajan palkkaa tai sen osaa vastaava korvaus irtisanomisajalta säädetään 5 luvun 7 §:n 3 momentissa.

2 §

Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä

Työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä säädettyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisuudesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja jäljempänä 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

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

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen 1 luvun 4 §:n tai yksinomaan 8 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvausta määrättäessä ei sovelleta 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä.

3 §

Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen

Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä

- 1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa (602/1984) tarkoitetusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta;
- 2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitetusta peruspäivärahasta; sekä
- 3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työmarkkinatuesta annetun lain (1542/1993) nojalla maksettu työmarkkinatuki.

Tuomioistuimien voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua asiaa käsiteltäessä tuomioistuinten on varattava työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskasalle tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen on veloitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle ja toimitettava asiaan annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös sille tiedoksi. Mitä tässä säädetään työttömyysvakuutusrahastosta, koskee vastaavasti kansaneläkelaitosta käsiteltäessä 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettua asiaa.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava 2 §:n nojalla sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Korvauksesta on tehtävä vähennys noudattaen, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

Työttömyysturval 602/1984 ja L työmarkkinatuesta 1542/1993 on kumottu L:lla 1290/2002. Ks. Työttömyysturval 1290/2002 II ja III osa.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

1 §

Yhdistymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa luovallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön.

2 §

Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhteasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

3 §

Luottamusvaltuutettu

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työlainsäädännössä erikseen säädetty tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määräytyissä työsuhteita ja työoloja koskeissa asioissa.

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.

Luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään 7 luvun 10 §:ssä.

4 §

Luottamusvaltuutettu ja liikkeen luovutus

Luottamusvaltuutettu säilyttää 3 §:ssä säädetyn asemansa, jos liike tai sen osa sitä luovutettaessa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luottamusvaltuutetun toimikausi päättyy liikkeen luovutuksen johdosta, hänellä on 7 luvun 10 §:ssä säädetty irtisanomissuoja kuusi kuukautta toimikautensa päättymisestä.

5 § Asuntoetu

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoja sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päättyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitetusta huoneiston käytöstä vastikkeena neliömetriltä enintään määrän, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliömetriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalerikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitetun työntöön keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

6 § Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.

7 § Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä 1 luvun 5 §:ssä (työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet), 2 luvun 5 §:ssä (työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle), 11 §:ssä (sairausajan palkka) ja 13 §:ssä (palkanmaksuaika ja -kausi), 5 luvun 3 §:ssä (ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen), 4 §:ssä (lomautusilmoitus) ja 7 §:n 2 momentissa (työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta), 6 luvun 6 §:ssä (työntekijän takaisin ottaminen) sekä 9 luvussa (työsuhteen päättämismenettely) säädetään. Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan myös sopia 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa mainittua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 7 luvun 4 §:ssä säädetyn työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsuhteessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

8 §**Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset**

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 7 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

9 § (15.8.2003/743)**Vanhentuminen ja kanneaika**

Työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua eräntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Sama vanhentumisaika koskee myös muita tässä laissa tarkoitettuja saatavia.

Työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamisessa vanhentumisaika on kuitenkin kymmenen vuotta.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava vanhentuu, kuten 1 momentissa säädetään.

10 §**Nähtävänäpito**

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

11 § (21.12.2007/1333)**Rangaistussäännökset**

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 1 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 7 luvun 10 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä säädetyn luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo

- 1) 2 luvun 4 §:n 1 tai 2 momentin säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista,
- 2) 2 luvun 17 §:n 1 momentin säännöksiä työnantajan kuitausoikeuden rajoituksesta,
- 3) 6 luvun 7 §:n säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle työtodistus,
- 4) 13 luvun 2 §:n säännöksiä työntekijöiden kokoontumisoikeudesta työpaikalla taikka
- 5) 13 luvun 10 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta,

on tuomittava työsopimuslakirikkomuksesta sakkoon.

Työsopimuslakirikkomuksesta tuomitaan myös se, joka 2 luvun 4 §:n 4 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista tai 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman. (14.11.2008/707)

Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

**12 §
Valvonta**

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.

**14 luku
Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset
1 §
Voimaantulo**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.

**2 §
Kumottavat säännökset**

Tällä lailla kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annettu työsopimuslaki (320/1970) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työsopimuslakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

**3 §
Siirtymäsäännös**

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentin nojalla ennen tämän lain voimaantuloa tehtyä työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momenttia sovelletaan siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa tarkoitettulla tavalla vahvistettu ja päätös on saanut lainvoiman.

Työnantajan 13 luvun 10 §:ssä säädetty velvollisuus pitää 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden nähtävänä alkaa siitä päivästä, kun yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös on toimitettu ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitettuun oikeusministeriön ylläpitämään määräyskokoelmaan ja yleissitova työehtosopimus on julkaistu työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 14 §:ssä säädettyllä tavalla.

HE 157/2000, TyVM 13/2000, EV 215/2000, Neuvoston direktiivi 98/59/EY (31998L0059); EYVL N:o L 225, 12.8.1998, s. 16, Neuvoston direktiivi 77/187/ETY (31977L0187); EYVL N:o L 061, 5.3.1977, s. 26, Neuvoston direktiivi 98/50/EY (31998L0050); EYVL N:o L 201, 17.7.1998, s. 88, Neuvoston direktiivi 91/533/ETY (31991L0533); EYVL N:o L 288,

18.10.1991, s. 32, Neuvoston direktiivi 92/85/ETY (31992L0085); EYVL N:o L 348, 28.11.1992, s. 1, Neuvoston direktiivi 96/34/EY (31996L0034); EYVL N:o L 145, 19.6.1996, s. 4, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY (31996L0071); EYVL N:o L 018, 21.1.1997, s. 1, Neuvoston direktiivi 97/81/EY (31997L0081); EYVL N:o L 014, 20.1.1998, s. 9, Neuvoston direktiivi 1999/70/EY (31999L0070); EYVL N:o L 175, 10.7.1999, s. 4