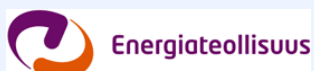


SÄHKÖALAN TES — ENERGIA — ICT — VERKOSTO

# TYÖEHTOSOPIMUS

2014 – 2017



Painettu 2014  
Tammerprint, Tampere

SÄHKÖALAN TES – ENERGIA – ICT – VERKOSTO

# TYÖEHTOSOPIMUS

2014 2017



TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA 25.11.2013.....	1
TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS .....	8
I YLEISET MÄÄRÄYKSET .....	8
1 Sopimuksen soveltamisala .....	8
2 Järjestäytymisvapaus .....	8
3 Työrauhavelvoite .....	8
4 Paikallinen sopiminen.....	9
II TYÖSUHDE .....	10
5 Yleiset määräykset .....	10
6 Varsinainen työpaikka .....	10
7 Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen.....	11
8 Irtisanomisajat .....	12
III TYÖAIKA.....	13
9 Yritysten ja työntekijöiden tarpeiden yhteensovittaminen työajoista sovittaessa	13
10 Työviikko ja työvuorokausi.....	13
11 Säännöllinen työaika päivä- ja kaksivuorotyössä .....	13
12 Työajan sijoitus.....	14
13 Yötyö ja liukuva työaika .....	14
14 Päivittäiset lepoajat .....	14
15 Vuorokausilepo.....	14
16 Viikoittainen vapaa-aika.....	15
17 Vapaapäivät .....	15
18 Keskeytymätön kolmivuorotyö.....	15
19 Yli- ja lisätyö .....	15
20 Vuorokautinen ja viikoittainen ylityö.....	16
21 Työajaksi rinnastettava aika .....	16
22 Sunnuntaina ja juhlapäivänä tehty työ .....	16
23 Arkipyhäviikkojen lauantaina tehty työ.....	17
24 Arkipyhäkorvaus ja itsenäisyyspäivän palkka.....	17
25 Hälytystyö.....	18
26 Varallaolo .....	18
27 Työajan lyhennys .....	19
28 Yleiset vuosilomamääräykset .....	20
29 Vuosilomapalkka .....	20
30 Lomarahat .....	21
IV TYÖKYVYTTÖMYYS.....	22
31 Sairaus tai tapaturma .....	22
32 Lakisääteiset terveystarkastukset.....	23
33 Muut lääkärintarkastukset.....	23
34 Perhevapaat .....	24
V PALKKAUS.....	25
35 Ansion määräytyminen .....	25
36 Tehtävän vaativuuden mukainen palkka .....	25
37 Henkilökohtainen palkanosa.....	31

38	Palkkakäsitteet .....	32
39	Palkkaustavat .....	32
40	Aikatyö.....	32
41	Suorituspalkkatyö .....	32
42	Erilliset lisät .....	34
43	Tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansio .....	38
44	Kuukausipalkkaisen työntekijän ansionmenetyksen korvaus .....	39
45	Kuukausipalkan jakaja ja peruspalkka.....	39
46	Kuukausipalkkaisten osa-ajan palkan laskenta .....	39
47	Tulos- ja voittopalkkiot.....	39
48	Paikallinen sopiminen.....	39
VI	ERÄÄT KORVAUKSET .....	40
49	Kunnalliset tehtävät .....	40
50	Merkipäivät .....	40
51	Kutsunnat .....	40
52	Reservin harjoitukset.....	40
53	Lähiomaisen sairaus tai kuolema .....	40
54	Tuntipalkkaisen työntekijän korvauseruste .....	40
55	Työehtosopimusneuvottelut sekä ammattiliittojen ja keskusjärjestöjen kokoukset .....	41
VII	TYÖOLOSUHTEET .....	41
56	Työsuojelu ja työvälineet .....	41
VIII	YHTEISTOIMINTA.....	42
57	Kehittämistoiminta .....	42
58	Luottamusmies .....	42
59	Työsuojelu .....	44
60	Ilmoitukset .....	44
61	Vapautus työstä.....	44
62	Ansionmenetyksen korvaaminen.....	45
63	Muut korvaukset .....	46
64	Asema .....	46
65	Työsuhdeturva.....	47
66	Tiedottaminen.....	48
67	Henkilöstön keskinäinen toiminta .....	49
IX	KOULUTUS .....	50
68	Määräysten tarkoittama koulutus.....	50
69	Ammatillinen koulutus.....	50
70	Täydennyskoulutus .....	50
71	Perehdyttäminen .....	50
72	Ammattiyhdistyskoulutus ja osallistumisoikeus .....	51
73	Ammattiyhdistyskoulutuksen palkallisuus ja korvaukset.....	51
74	Ammattiyhdistyskoulutukseen oikeutetut henkilöt .....	52
75	Sosiaaliset edut.....	52

X	ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ .....	52
76	Ulkopuolisen työvoiman käyttö .....	52
77	Alihankinta.....	53
78	Vuokratyövoima.....	53
XI	MATKUSTAMINEN.....	54
79	Yleistä.....	54
80	Kotimaan päiväraha ja ateriakorvaus .....	54
81	Kilometrikorvaukset .....	55
82	Yöpymiskustannusten korvaaminen.....	55
83	Päivittäiset työmatkat.....	55
84	Komennustyöt .....	56
85	Työskentely ulkomailla .....	56
86	Muita määräyksiä .....	57
87	Henkilöstötilat työmailla ja majoittuminen .....	57
88	Toisin sopiminen .....	58
XII	ERINÄISET MÄÄRÄYKSET .....	58
89	Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen.....	58
90	Ammattiyhdistysjäsenmaksujen periminen.....	58
91	Sopimuksen voimassaolo.....	59
92	Sopimuskappaleet.....	59
	KESKEYTYMÄTÖN KOLMIVUOROTYÖ.....	60
	PÄÄLUOTTAMUSMIEHELLE ANNETTAVAT TIEDOT.....	63
	PÖYTÄKIRJA VÄLIMIESOIKEUDEN PERUSTAMISESTA .....	64
	YHTIÖITETTYJEN LIIKELAITOSTEN SIIRTYMÄSÄÄNNÖT .....	66
	Työsopimuslaki .....	68
	PALKKAUSJÄRJESTELMÄOPAS .....	112





ENERGIATEOLLISUUS RY  
PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY  
SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY  
JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

## TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA 25.11.2013

Aika 25.11.2013

Paikka Helsinki

Läsnä

**ET**

Juha Naukkarinen  
Kari Laaksonen  
Markus Saimio  
Jaakko Jokela  
Soili Vaimala  
Päivi Urkola  
Matti Tähtinen  
Taisto Lehonmaa  
Jorma Pöntinen

**SÄHKÖLIITTO**

Martti Alakoski  
Tero Heiniluoma  
Juha Lujanen  
Jouni Leppänen  
Mika Junnila  
Henry Träff  
Raimo Leinonen  
Pasi Parviainen  
Raimo Kemppainen

**PALTA**

Tuomas Aarto  
Anu Sajavaara  
Olli Nurminen  
Sari Saantola

**JHL**

Jarkko Eloranta  
Päivi Niemi-Laine  
Reijo Karisaari  
Tapani Peltomaa

### 1. Sopimuskausi

Jatketaan osapuolten välillä voimassa olevaa työehtosopimusta 31.1.2017 saakka jäljempänä mainituin muutoksin.

Sopimuskauden ensimmäinen jakso alkaa 1.10.2014 ja päättyy 31.7.2016. Toinen jakso alkaa 1.8.2016 ja päättyy 31.1.2017.

Mikäli työmarkkinakeskusjärjestöt eivät pääse yhteisymmärrykseen työllisyys- ja kasvusopimuksessa sovitun mukaisesti 15.6.2015 mennessä toisen jakson sopimuskorotuksista, neuvottelevat sopijaosapuolet palkantarkistuksista 31.3.2016 mennessä. Jos sopijaosapuolten välisissä neuvotteluissa ei päästä yhteisymmärrykseen, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.7.2016 ilmoittamalla siitä neljää kuukautta aikaisemmin.

## 2. Palkantarkistukset

### Vuosi 2015

#### Yleiskorotus 1.2.2015

Työntekijöiden tuntipalkkoja (vaativuuden mukainen palkka + henkilökohtainen palkanosa ilman ammattitutkintolisää) korotetaan 12 sentillä.

Kuukausipalkkoja (vaativuuden mukainen palkka + henkilökohtainen palkanosa ilman ammattitutkintolisää) korotetaan 20 eurolla.

#### Vaativuuden mukaiset palkat 1.2.2015

Vaativuuden mukaisia palkkoja korotetaan siten, että tuntipalkkoja kaikilla vaativuustasoilla korotetaan 12 sentillä ja kuukausipalkkoja 20 eurolla.

Vaativuuden mukaiset palkat ovat 1.2.2015 tai lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Vaativuustaso	euroa/t	euroa/kk
1	10,03	1745
2	10,94	1903
3	11,87	2065
4	12,78	2221
5	13,66	2376
6	14,59	2538
7	15,49	2695
8	16,40	2854

#### Urakkahinnat 1.2.2015

Kiinteitä urakkahintoja ja keskeneräisiä urakoita jäljellä olevan työmäärän osalta korotetaan 0,7 prosentilla.

### Vuosi 2016

#### Yleiskorotus 1.2.2016

Työntekijöiden tuntipalkkoja (vaativuuden mukainen palkka + henkilökohtainen palkanosa ilman ammattitutkintolisää) korotetaan 0,4 prosentilla.

Kuukausipalkkoja (vaativuuden mukainen palkka + henkilökohtainen palkanosa ilman ammattitutkintolisää) korotetaan 0,4 prosentilla.

## Vaativuuden mukaiset palkat 1.2.2016

Vaativuuden mukaisia palkkoja korotetaan 0,4 prosentilla.

Vaativuustaso	euroa/t	euroa/kk
1	10,07	1752
2	10,98	1911
3	11,92	2073
4	12,83	2230
5	13,71	2386
6	14,65	2548
7	15,55	2706
8	16,47	2865

## Urakkahinnat 1.2.2016

Kiinteitä urakkahintoja ja keskeneräisiä urakoita jäljellä olevan työmäärän osalta korotetaan 0,4 prosentilla.

## Erikoislisät 1.2.2016

Erikoislisiä korotetaan 0,4 prosentilla.

## Erikoislisät 1.2.2016

Erikoislisät ovat 1.2.2016 tai lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

	euroa/h	euroa/kk
<b>Ammattitutkintolisät</b>		
• Ammattitutkinto	0,73	126,00
• Erikoisammattitutkinto tai ylempi ammattitutkinto	1,37	236,01
Erittäin likaisen työn lisä	0,46	
Korotettu	1,02	
<b>Kärkimieslisä, työryhmän koko</b>		
• 2	0,39	
• 3-6	0,69	
• 7 -	1,13	
<b>Lämpölisä</b>	0,47	
<b>Mastolisä</b>		
• Yli 25 m ja enintään 30 m	1,85	
• Yli 30 m ja enintään 70 m	5,04	
• Yli 70 m ja enintään 130 m	6,03	
• Yli 130 m	6,81	
<b>Luokkahitsaajan lisä</b>	0,47	
<b>Vuorotyölisä</b>		

• Iltavuoro	1,94
• Yövuoro	3,70
Tunnellisia	104,76

### Paikallisesti sovitut lisät 1.2.2016

Paikallisesti sovittuja lisiä korotetaan 0,4 prosentilla, ellei paikallisesti muuta sovita.

## 3. Työelämän laatuasiat, työryhmät, selvitykset, jatkuvan neuvottelun periaate

### 3.1. Paikallisen sopimisen toteutumisen edistäminen

Alan työehtosopimuksessa laajennettiin 2010 mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen. Osapuolet asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on suunnitella koulutusta, jolla kehitetään paikalliseen sopimiseen liittyvää osaamista, luottamusta ja tahtoa. Koulutuksessa kiinnitetään erityistä huomiota työehtosopimuksen mahdollistamiin keinoihin sopia muutoksista työehtoihin yrityksen kohdatessa poikkeuksellisia taloudellisia vaikeuksia. Lisäksi koulutukseen liitetään myös yritystalouden perusteiden opetusta. Koulutus suunnitellaan vuoden 2014 loppuun mennessä ja sitä toteutetaan vuonna 2015.

### 3.2. Palkkausjärjestelmän toimivuus ja koulutus

Vuonna 2012 suoritetulla kyselyllä selvitettiin alan palkkausjärjestelmän toimivuutta. Osapuolten välisessä työryhmässä suunnitellaan yhteisesti järjestettävää palkkausjärjestelmäkoulutusta. Koulutusaineisto laaditaan kevään 2014 aikana, jonka jälkeen koulutusta toteutetaan tarvittavassa laajuudessa.

### 3.3. Tuottavuuden edistäminen

Osapuolet asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana selvittää, miten yritysten tuottavuutta voidaan edistää tarkoituksenmukaisilla työaikajärjestelyillä ja muilla työolosuhteisiin liittyvillä keinoilla.

Erytystä huomiota keskitetään mm. liikkuvan työn asettamiin vaatimuksiin, tilanteisiin joissa on kaksi tai useampia ”kiinteitä” työpaikkoja ja työn kausiluonteisuuteen sekä terveellisen ruokailun edistämiseen työskennellessä erityisillä työntekemispaikoilla.

Työryhmän tehtävänä on lisäksi selvittää varallaoloa ja hälytysluonteista työtä koskevien sopimusmääräysten toimivuus ja tarkoituksenmukaisuus.

### 3.4. Turvallinen ja terveellinen työympäristö sekä työhyvinvoinnin edistäminen

Osapuolet asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana kartoittaa keinoja, joilla voidaan vähentää työtapaturmia ja sairastumisia sekä niistä johtuvia poissaoloja. Työryhmä kartoittaa lisäksi keinoja ja malleja työurien pidentämiseen alan yrityksissä.

### 3.5. Ammatillinen osaaminen ja työvoiman saanti

Osapuolet selvittävät yhdessä vastaako tarjolla oleva koulutus laadultaan ja määrältään alan yritysten ja henkilöstön tarpeita samoin kuin, onko työssä oleville tarjolla riittäviä jatkokoulutusväyliä ja -keinoja. Selvitetään myös mahdollisuuksia yhteisiin toimenpiteisiin työvoiman saannin turvaamiseksi.

### 3.6. Harmaa talous

Osapuolet tarkistavat 2010 laaditun ohjeistuksen sisällön ja tekevät tarvittavat muutokset ja/tai päivitykset 30.6.2014 mennessä.

### 3.7. Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Osapuolet selvittävät ulkopuolista työvoimaa koskevien säännösten vuokratyödirektiivinmukaisuuden ja toimivuuden sekä yritysten tarpeet ulkopuolisen työvoiman käytölle.

## 4. Keskeytymättömän kolmivuorotyö

Keskeytymättömän kolmivuorotyön määräysten yhdenmukaistaminen aloitettiin 2011 ja siitä on sovittu vielä vuotta 2014 koskien. Osapuolet asettavat työryhmän uudistamaan keskeytymättömän kolmivuorotyön vuorovapaiden kertymisjärjestelmää. Kolmivuorotyön työajan portaittaista lähentämistä jatketaan vuonna 2016 kahdeksalla tunnilla, ellei yleinen työmarkkinatilanne sitä estä. Kolmivuorotyön työajan lyhentämistä kahdeksalla tunnilla ei toteuteta vuonna 2015.

Osapuolet jatkavat kolmivuorotyön yhdenmukaistamisohjelmaa seuraavalla sopimuskaudella.

Allekirjoituspöytäkirjan (20.12.2011) 6.2 ja 6.3 kohdat ovat edelleen voimassa.

## **5. Paketoituidut asiat**

Sopijaosapuolten välisen työehtosopimuksen 20.12.2011 allekirjoitus-pöytäkirjan kohtia 10 (Erittäin likaisen työn lisä), 11 (Tunnelissä), 12 (Yli-töiden pyörityssääntö) ja 13 (Varallaolo) sovelletaan yrityksissä 20.12.2011 vallinneen tilanteen mukaisesti kunnes sopijaosapuolet tois-in sopivat. Paketoituja asioita käsitellään sopimuskauden aikana työ-ryhmässä. Tavoitteena on selvittää edellä mainittujen lisien ja korvaus-ten kohdistuminen alan yrityksissä. Yhdessä sovitut muutokset voidaan toteuttaa tarvittaessa.

## **6. Matkakustannusten korvaukset**

Matkakustannusten korvausten määrät määräytyvät sopimuskauden ai-kana verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

## **7. Siirtyminen kunta-alan sopimuksesta tämän sopimuksen piiriin**

- 7.1 Yrityksen siirtyessä noudattamaan tätä työehtosopimusta kunnallisen liikelaitoksen yhtiöittämisen seurauksena paikalliset osapuolet tarkastelevat työehtosopimuksen muutoksen ja paikallisten käytäntöjen vaikutusta työehtoihin. Työehtosopimusosapuolet suosittelevat, että muutostilan-teessa noudatettaisiin tämän työehtosopimuksen liitteenä olevaa yhtiöi-tettyjen liikelaitosten siirtymäsääntöjä.
- 7.2. Tällä sopimuksella ei muuteta Energiateollisuuden työntekijöiden työeh-tosopimuksen 17.10.2007 – 31.1.2010 siirtymäsääntöjä.

## **8. Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma**

Todettiin, että osapuolten välillä on sovittu ”Tutustu työelämään ja tie-naa” -kesäharjoitteluohjelman jatkamisesta keskusjärjestöjen kulloinkin voimassa olevan suosituksen mukaisesti.

## **9. Palkkausjärjestelmä**

- 9.1 Sopijaosapuolet korostavat, että palkkausjärjestelmän toimivuuden takia henkilökohtaisia palkanosia tarkistettaessa käytetään hyväksi pätevyy-denarviointien tuloksia.
- 9.2 Sopijaosapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tehtävän vaativuustason nousu johtaa palkankorotukseen, jonka suuruus määräytyy uuden tehtä-vän vaativuuden sekä työntekijän pätevyuden ja työsuorituksen arvioin-nin perusteella.

## **10. Ryhmähenkivakuutus**

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmä-henkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

## 11. Työehtosopimuksen tekstimuutokset

Sovitut tekstimuutokset on sisällytetty työehtosopimukseen.

Tarkastettu

ENERGIATEOLLISUUS RY

Juha Naukkarinen

Kari Laaksonen

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Anu Sajavaara

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

Martti Alakoski

Tero Heiniluoma

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Jarkko Eloranta

Päivi Niemi-Laine

# TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS

## I YLEISET MÄÄRÄYKSET

### 1 Sopimuksen soveltamisala

- 1.1 Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Energiateollisuus ry:n jäsenyritysten työntekijöiden työsuhteisiin.
- 1.2 Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Palvelualojen työnantajat Palta ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin työntekijöihin, jotka työskentelevät tietoliikenne-, informaatio-, verkostoteknologia- tai näihin olennaisesti liittyvillä sekä rinnastettavilla toimialoilla.
- 1.3 Sopijaosapuolet sitoutuvat siihen, ettei tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin tehdä rinnakkaissopimuksia.

### 2 Järjestäytymisvapaus

- 2.1 Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään yhdistykseen ja toimia siinä. Yhdistymisvapaus määräytyy perustuslain ja työehtosopimuslain mukaan.
- 2.2 Sopijapuolet toteavat, että järjestäytymisen tarkoituksena on edistää työsuhteasioiden hoitamista sekä työrauhan säilyttämistä, ja suhtautuvat sen vuoksi myönteisesti toisen sopijapuolen järjestäytymiseen.

### 3 Työrauhavelvoite

- 3.1 Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.
- 3.2 Tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa ei saa ryhtyä työehtosopimuslain tarkoittamiin työtaistelutoimenpiteisiin.
- 3.3 Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvollisia huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy edellisen kappaleen vastaisesti toimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.



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

## **4 Paikallinen sopiminen**

### 4.1 Sopimisen edellytykset

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

### 4.2 Yrityskohtaiset tavoitteet

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

- 4.2.2 Kullakin työpaikalla määritellään yhteisesti tavoitteet, joihin paikallisesti sopien pyritään. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä tavoitteita on arvioitava tarpeen mukaan uudelleen. Paikallisen sopimisen menettelytavoista ja keinoista sovitaan sen jälkeen, kun yrityskohtaiset tavoitteet ja päämäärät on yhteisesti selvitetty. Toimintatapana paikallinen sopiminen koskee koko työyhteisöä.

### 4.3 Paikallisen sopimisen menettelytavat

- 4.3.1 Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan lain sallimissa rajoissa sopia paikallisesti toisin. Työntekijöitä yleisesti koskevissa asioissa paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kanssa. Yksittäistä työntekijää koskevasta asiasta sovitaan työnantajan ja asianomaisen työntekijän kesken.

- 4.3.2 Paikallisen sopimisen kehittäminen edellyttää myös sopimisen laadun ja onnistumisen arviointia. Osapuolten tulisi menettelytavoista sopiessaan kiinnittää huomiota siihen, että sopimisen tuottamaa lisäarvoa tarkastellaan erilaisten projektien tai kokonaisuuksien osalta jälkikäteen tai niiden aikana.

4.3.3 Paikallinen sopimus voidaan solmia joko määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei toisin sovita. Paikallinen sopimus on solmittava kirjallisena, jos toinen sopijaosapuoli sitä pyytää.

4.4 Paikallisen sopimisen jälkivaikutus

4.4.1 Paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo on muutoin lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulosta voidaan myös määräajaksi solmittu paikallinen sopimus irtisanoa.

4.5 Sopijaosapuolten (liittojen) sitoutuminen

Liitot sitoutuvat myötävaikuttamaan paikallisen sopimisen kehittymiseen ja tukevat yrityksiä / toimipaikkoja paikallisista tarpeista lähtevien ratkaisujen löytämiseksi.

## II TYÖSUHDE

### 5 Yleiset määräykset

5.1 Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja päättää työsuhte työsopimuslaissa tarkoitetuilla perusteilla sekä määrätä työn johtamisesta. Työsopimus tehdään kirjallisesti työsuhteen alkaessa. Sopimus voidaan tehdä myös sähköisesti.

Työnantaja antaa pyydettäessä selvityksen työntöön keskeisistä ehdoista (TSL 2:4 §), elleivät ne käy ilmi työehtosopimuksesta.

5.2 Työsuhteen alkaessa työnantaja ilmoittaa työntekijälle luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun nimet ja yhteystiedot sekä tiedottaa muista tarpeellisista työsuhteeseen liittyvistä asioista.

### 6 Varsinainen työpaikka

6.1 Varsinaisella työpaikalla tarkoitetaan toimipaikkaa, johon työntekijä on työhön otettu tai jossa työntekijä säännöllisesti tosiasiallisesti työskentelee. Yksinomaan määrättyä työtä varten työmaalle otetun työntekijän varsinainen työpaikka on ko. työmaa. Varsinainen työpaikka sovitaan työsopimuksessa.

- 6.2 Varsinaisen työpaikan muuttamisesta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä. Työnantajan on käynnistettävä neuvottelut varsinaisen työpaikan siirrosta mahdollisimman ajoissa. Siirrosta tehdään työnantajan edustajan ja työntekijän allekirjoittama kirjallinen sopimus, jossa on mainittu:
- uusi varsinainen työpaikka
  - siirron syy
  - siirron päivämäärä
  - muut mahdolliset asiaan liittyvät seikat.
- 6.3 Mikäli siirrosta ei päästä yksimielisyyteen, se voidaan toteuttaa vain, jos siihen on lain mukaiset perusteet ja edellä mainittujen neuvottelujen päättymisestä on kulunut vähintään tämän sopimuksen edellyttämä irtisanomisaika.
- 6.4 Tämän pykälän määräyksistä voidaan paikallisesti sopia toisin.

## **7 Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen**

### **7.1 Muutokset työn tarjoamisen edellytyksissä**

Paikallisesti voidaan sopia menettelytavoista, joilla voidaan joustavasti reagoida työn tarjoamisen edellytyksissä tapahtuviin muutoksiin. Sopimisen tavoitteena on edesauttaa työntekijöiden työllistymistä ja turvata yrityksen toimintamahdollisuuksia. Sovittavat menettelytavat voivat liittyä esimerkiksi yhteistoimintamenettelyyn ja -aikoihin sekä tilapäisen työn tarjoamiseen lomautustilanteissa.

Kilpailutilanteesta johtuen yrityksen työt saattavat siirtyä toiselle yritykselle. Paikallisesti voidaan sopia myös menettelystä, jolla selvitetään irtisanomisuhan alle joutuneiden työntekijöiden mahdollisuudet työllistymiseen sen yrityksen palveluksessa, johon työt ovat siirtyneet, jos tämä yritys tarvitsee lisää työvoimaa.

- 7.2 Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijästä johtuvalla tai hänen henkilöönsä liittyvällä perusteella vain työsopimuslain tarkoittamalla asiallisella ja painavalla syyllä.
- 7.3 Työnantaja saa purkaa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain työsopimuslain tarkoittamalla erittäin painavalla syyllä.
- 7.4 Irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijä taloudellisella tai tuotannollisella syyllä noudatetaan työsopimuslain (5 ja 9 luvut) mukaisia menettelytapoja. Lomautusilmoitusaika on vähintään 14 päivää. Lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuutta ei ole.
- 7.5 Lomauttamisesta, työsuhteen irtisanomisesta ja purkamisesta ilmoitetaan työntekijälle kirjallisesti.

- 7.6 Jos lomautusilmoitusaikana ilmaantuu työtä, työnantaja voi peruuttaa lomautuksen ennen sen alkamista.
- 7.7 Jos lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ on tilapäistä, lomautusta voidaan siirtää ilman uutta lomautusilmoitusta kerran ja enintään työn keston verran.
- 7.8 Mikäli tilapäistä työtä ilmaantuu lomautuksen jo alettua, lomautuksen keskeyttämisestä voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä siten, että lomautus jatkuu työn tekemisen jälkeen ilman uutta lomautusilmoitusta. Samassa yhteydessä tulee selvittää työn arvioitu kesto aika.
- 7.9 Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.
- 7.10 Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta takaisinottovelvollisuudesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella.
- 7.11 Kohdan 7 työehtosopimusmääräysten soveltamisalan ulkopuolella ovat työ-sopimuslain 1 luvun 4 §:n 4 momentissa, 7 luvun 5, 7 ja 8 §:ssä sekä 8 luvun 3 §:ssä mainitut tapaukset (koeaikapurku, liikkeen luovutus, yrityssaneeraus, työnantajan konkurssi ja kuolema sekä työsopimuksen purkautuminen). Näitä tapauksia koskevat riidat käsitellään työsopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.
- 7.12 Tämän pykälän määräyksistä voidaan paikallisesti sopia toisin lukuun ottamatta kohtia 7.2, 7.3, 7.4 ja 7.5

## 8 Irtisanomisajat

- 8.1 Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja, jollei työsuhteen päättämistilanteessa muusta sovita:

Työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään yhden vuoden	14 päivää
yli vuoden, enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta, enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta, enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

- 8.2 Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja, jollei työsuhteen päättämistilanteessa muusta sovita:

<b>Työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

### III TYÖAIKA

#### 9 Yritysten ja työntekijöiden tarpeiden yhteensovittaminen työajoista sovittaessa

Yritysten tuottavuus ja menestys sekä mahdollisuus tarjota työtä edellyttävät sitä, että työaikajärjestelyt ovat tarkoituksenmukaisia. Sovittaessa paikallisesti työaikajärjestelyistä tulee kiinnittää huomiota mm. työn kausiluonteisuuteen, työajan sijoittamiseen työvuorokauden ja -viikon aikana, työvuorojen pituuteen sekä keskimääräisen työajan tasoittumisjaksoihin.

#### 10 Työviikko ja työvuorokausi

Työviikko alkaa maanantaina sekä työvuorokausi päivätyössä säännöllisen työajan alkaessa ja kaksi- sekä kolmivuorotyössä aamuvuoron alkaessa, ellei paikallisesti toisin sovita.

#### 11 Säännöllinen työaika päivä- ja kaksivuorotyössä

- 11.1 Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia työvuorokaudessa ja 40 tuntia työviikossa, ellei työaikaa ole järjestetty keskimääräiseksi lain tai työehtosopimuksen mukaisesti.
- 11.2 Säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan paikallisesti sopien pidentää enintään kahteentoista tuntiin. Työajan tulee enintään 52 viikon pituisena ajanjaksona tasoittua samaan tuntimäärään kuin päivätyössä vastaavana ajanjaksona.
- 11.3 Keskimääräisessä työajassa on työtä varten laadittava ennakolta työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärään, ellei paikallisesti toisin sovita.

## **12 Työajan sijoitus**

- 12.1 Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, säännöllinen työaika sijoitetaan päivätyössä klo 6 – 18 välille.
- 12.2 Työnantaja laatii työvuoroluettelon, josta käyvät ilmi säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdat sekä päivittäiset lepoajat.
- 12.3 Työvuoroluetteloon tulevista pysyvistä muutoksista ilmoitetaan mahdollisimman ajoissa ja kuitenkin viimeistään seitsemän päivää aiemmin. Tilapäisestä muutoksesta ilmoitetaan viimeistään neljä päivää aiemmin. Sekä ilmoituspäivä että muutoksen voimaantulopäivä luetaan em. määräaikaan.
- 12.4 Sairaustapauksissa, hätätyötilanteessa ja muissa näihin verrattavissa tilanteissa muutos voidaan kuitenkin toimeenpanna niin nopeasti, kuin se käytännössä on mahdollista.
- 12.5 Kiireellisissä korjaus- ja kunnossapitotöissä sekä muissa merkitykseltään vastaavissa töissä voidaan työaikajärjestelyt toteuttaa 24 tunnin ennakoilmoitusaikaa noudattaen.
- 12.6 Paikallisesti voidaan sopia myös em. lyhyemmistä ennakoilmoitusajoista.

## **13 Yötyö ja liukuva työaika**

Paikallisesti voidaan sopia toisin työaikalain yötyötä koskevista määräyksistä sekä liukuvan työajan liukuma-ajasta ja enimmäiskertymästä.

## **14 Päivittäiset lepoajat**

- 14.1 Päivittäisen lepoajan (ruokatauko) pituus on yksi tunti, ellei paikallisesti ole sovittu lyhyemmästä vähintään puolen tunnin lepoajasta.
- 14.2 Vuorotyössä on työntekijöille annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.
- 14.3 Työntekijällä on oikeus työvuoronsa aikana pitää työaikaan luettavat kaksi virkistys-taukoa.
- 14.4 Vähintään tunnin kestävässä ylityössä työntekijällä on oikeus pitää vastaava virkistystauko säännöllisen työajan päätyttyä ja sitä seuraavat tauot kahden tunnin välein.

## **15 Vuorokausilepo**

Työntekijälle on annettava työaikalain 29 §:n mukainen vuorokausilepo, ellei paikallisesti toisin sovita.

## **16 Viikoittainen vapaa-aika**

Mikäli työntekijälle ei työviikon aikana ole ollut mahdollisuutta antaa työaikalain mukaista viikoittaista vapaa-aikaa, korvataan sinä aikana tehty työ maksamalla tuntipalkkaiselle työntekijälle varsinaisen palkan lisäksi ao. tunneilta keskituntiansion mukainen korvaus ja kuukausipalkkaiselle työntekijälle kuukausipalkan lisäksi ao. tunneilta tuntipalkka 100 prosentilla korotettuna tai antamalla vastaava määrä palkallista vapaata viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä. Tästä kohdasta voidaan sopia paikallisesti toisin.

## **17 Vapaapäivät**

- 17.1 Päivätyössä joulu- ja juhannusaatot sekä lauantait ja sunnuntait ovat vapaapäiviä. Mikäli työtä tehdään lauantaisin, on sunnuntain lisäksi annettava vapaapäivä maanantai.
- 17.2 Jos yrityksen toiminta työntekijän työn osalta jatkuu vähintään kuutena päivänä viikossa, voi sunnuntain lisäksi annettava vapaapäivä olla vaihtuva. Tällöinkin on pyrittävä siihen, että sunnuntain lisäksi annettava vapaapäivä on lauantai tai maanantai.
- 17.3 Jos yrityksen toiminta jatkuu työaikalain 33 §:n mukaisin perustein myös sunnuntaina, annetaan kaksi perättäistä vapaapäivää viikkoa kohden. Mahdolliset työpäiviksi osuvat arkipyhät eivät sisälly tarkoitettuihin vapaapäiviin.
- 17.4 Tämän pykälän määräyksistä voidaan paikallisesti sopia toisin.

## **18 Keskeytymätön kolmivuorotyö**

Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä koskeva pöytäkirja on työehtosopimuksen liitteenä.

## **19 Yli- ja lisätyö**

- 19.1 Ylityönä korvataan työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisten säännöllisten työtuntien lisäksi.
- 19.2 Osa-aikatyössä lisätyöstä maksetaan korottomaton palkka.
- 19.3 Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan ylityöstä perusosana tuntipalkka (tp) mahdollisine erillisine lisineen. Korotusosa lasketaan keskituntiansiosta.

- 19.4 Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan ylityöstä perusosana tuntipalkka. Korotusosa lasketaan tuntipalkasta. Erilliset lisät maksetaan ylityössä korotettuina.

## **20 Vuorokautinen ja viikoittainen ylityö**

- 20.1 Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
- 20.2 Paikallisesti voidaan sopia ylityöstä maksettavan palkan ja korotusosan vaihtamisesta joko kokonaan tai osittain työaikaan rinnastettavaan palkalliseen vapaa-aikaan.
- 20.3 Työaikalain mukaisena ylityöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta.
- 20.4 Ylityössä maksetaan yhden tunnin palkka ja ylityökorotus myös alkavalta tunnilta, jos työaika ylittää täyden työtunnin vähintään 10 minuutilla. Tämä pyörityssääntö ei saa johtaa perusteettomaan työajan pidentämiseen. (Soveluttamisen osalta ks. allekirjoituspöytäkirjan kohta 5 ja 20.12.2011 allekirjoituspöytäkirjan kohta 12)
- 20.5 Tämän pykälän määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin.

## **21 Työajaksi rinnastettava aika**

Ylityötä korvattaessa rinnastetaan tehtyyn työaikaan työajan lyhennysvapaat riippumatta siitä, annetaanko ne kokonaisina päivinä tai lyhennettynä päivittäisenä työaikana, sekä muut poissaolot, joista työnantaja maksaa palkan tai ansionmenetyksenkorvauksen.

## **22 Sunnuntaina ja juhlapäivänä tehty työ**

- 22.1 Sunnuntaina tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.
- 22.2 Uudenvuodenpäivänä, loppiaisena, pitkäperjantaina, ensimmäisenä ja toisena pääsiäispäivänä, vapunpäivänä, helatorstaina, juhannusaattona, juhannuspäivänä, itsenäisyyspäivänä, jouluaattona ja ensimmäisenä sekä toisena joulupäivänä tehdystä työstä maksetaan 200 %:lla korotettu palkka, joka sisältää mahdollisen yli- ja sunnuntaityökorotuksen sekä hälytystyöstä maksettavan korotuksen.
- 22.3 Paikallisesti voidaan tämän pykälän määräyksistä sopia toisin.



## **23 Arkipyhäviikkojen lauantaina tehty työ**

- 23.1 Työntekijälle maksetaan pääsiäislauantaina tai pääsiäisen tai helatorstain jälkeisenä lauantaina sekä uudenvuodenpäivää, vapunpäivää, itsenäisyyspäivää ja toista joulupäivää samalla kalenteriviikolla seuraavana lauantaina tehdystä työstä 100 %:lla korotettu palkka. Palkka sisältää myös mahdollisen ylityökorvauksen.
- 23.2 Loppiaista samalla kalenteriviikolla seuraavana lauantaina tehty työ korvataan kuten viikkoylityö, mikäli sitä ei muutoin korvata ylityönä.
- 23.3 Paikallisesti voidaan tämän pykälän määräyksistä sopia toisin.

## **24 Arkipyhäkorvaus ja itsenäisyyspäivän palkka**

- 24.1 Kuukausipalkalla olevalla työntekijällä on oikeus saada arkipyhiltä ja itsenäisyyspäivältä kuukausipalkkansa vähentämättömänä.
- 24.2 Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, itsenäisyyspäivältä, jouluaatolta sekä ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä arkipyhäkorvauksena jäljempänä mainituin edellytyksin hänen henkilökohtainen aikatyöpalkkansa keskituntiansion mukaan laskettuna.
- 24.3 Korvaus maksetaan työntekijän työvuoroluettelon mukaisilta säännöllisiltä työtunneilta, mikäli mainitut arkipyhät muuten olisivat olleet hänen työpäiviään tai työajan tasoittamispäiviään.
- 24.4 Keskimääräistä työaika tekeville työntekijöille maksetaan arkipyhäkorvaus työsopimuksessa sovitun säännöllisen vuorokautisen työajan tuntimäärän perusteella keskituntiansion mukaisesti.
- 24.5 Arkipyhäkorvauksen maksaminen edellyttää, että työntekijä on ollut työssä työvuoroluettelon mukaisesti viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai poissaolo on perustunut työehtosopimuksen sisältämiin palkallisiin poissaoloihin.
- 24.6 Itsenäisyyspäivän osalta noudatetaan lakia itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä.
- 24.7 Arkipyhäkorvaus maksetaan muuten arkipyhäkorvaukseen oikeutetulle työntekijälle myös vuosiloman ja enintään kolme kuukautta arkipyhää ennen kesätäneen sairauden ja lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajalta sekä työajan lyhennyspäivien väliin sattuvilta arkipyhiltä.
- 24.8 Vapaapäiväksi sattuvilta arkipyhiltä ei arkipyhäkorvausta makseta.

- 24.9 Mikäli työntekijä on arkipyhänä työssä, arkipyhäkorvausta ei makseta.
- 24.10 Paikallisesti voidaan tämän pykälän määräyksistä sopia toisin.

## 25 Hälytystyö

- 25.1 Hälytystyötä on työ, jota tehdään hälytyskutsun perusteella ja jossa työntekijä joutuu työpaikalta jo poistuttuaan tulemaan takaisin työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella ja ennen seuraavan säännöllisen työvuoron alkamista - kuitenkin viimeistään 24 tunnin kuluessa kutsun saatuaan.
- 25.2 Hälytystyössä maksetaan hälytysraha, jonka suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan mukaan seuraavasti:

Kutsu annettu	Hälytysrahan suuruus
säännöllisellä työajalla tai ennen klo 21 klo 21 - 06	Kahden tunnin tuntipalkka Neljän tunnin palkka

- 25.3 Saman tunnin aikana tulleista hälytyksistä maksetaan hälytysraha vain kerran.
- 25.4 Mikäli kutsu on annettu säännöllisen työajan jälkeen, maksetaan työntekijälle työajalta normaalin palkan lisäksi 100 prosentin korotus, joka sisältää mahdollisen ylityökorvauksen. Korotusta maksetaan enintään seuraavan työvuoron tai yrityksessä käytössä olevan säännöllisen työajan alkamiseen saakka.
- 25.5 Lyhyemmältä kuin tunnin työajalta maksetaan tunnin palkka.
- 25.6 Matkustusaika luetaan työaikaan.
- 25.7 Tämän pykälän määräyksistä voidaan paikallisesti sopia toisin.

## 26 Varallaolo

- 26.1 Milloin työntekijä eri sopimuksen mukaan, jossa on määriteltävä varallaoloajan pituus, on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, maksetaan hänelle siltä ajalta, minkä hän joutuu olemaan sidottuna työtä suorittamatta, puolet tuntipalkasta tai vastaavasta kuukausipalkan peruspalkasta varallaoloaika säännölliseen työaikaan lukeutettuna.
- 26.2 Paikallisesti voidaan sopia erilaisista varallaolojärjestelmistä, korvausperusteista ja varallaolokorvauksen vaihtamisesta palkalliseen työaikaan rinnastettavaan vapaaseen.
- 26.3 Varallaolijaan ei sovelleta hälytystyötä koskevia määräyksiä.

## 27 Työajan lyhennys

27.1 Työaikaa lyhennetään työaikamuodossa 8 tuntia vuorokaudessa / 40 tuntia viikossa tai keskimäärin edellinen edellyttäen, että työntekijällä on enintään 30 päivän vuosiloma ja että työaikaa muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä. Työajan lyhennyksen määrä on 100 tuntia kalenterivuodessa.

27.1.1 Jos työajan lyhennys on toteutettu lyhentämällä vuorokautista tai viikoittaista työaikaa, tulee näin lyhennetyin vuosityöajan vastata kohdassa 1 tarkoitettua työaikaa.

***Esimerkki:** viikossa 38,25 tuntia tekevän työntekijän, jolla on vuosilomalain mukainen vuosiloma ilman ylimääräistä vapaata, työaikaa lyhennetään lisäksi 23 tuntia vuodessa.*

27.1.2 Kohdan 27.1.1 määräystä sovelletaan niihin työntekijöihin, joiden vuosiloman pituus määräytyy vuosilomalain mukaan ilman ylimääräistä vapaata.

27.2 Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään vuosilomalakiin perustumattomat vuosilomajärjestelyt sekä vuosittain toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

27.2.1 Kohdan 27.2 määräys ei koske Energiayhteisöjen työehtosopimuksen tai kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen soveltamispiirissä olleiden työntekijöiden siirtymäsäännösten perusteella saamaa lisävapaata.

27.3 Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, työajan lyhennystä kertyy sellaiselta kalenterikuukaudelta, jona työskennelleelle työntekijälle on kertynyt vähintään 17 työssäolopäivää. Työssäolon veroiseksi luetaan päivät, joilta työnantaja maksaa palkan tai ansionmenetyksen korvauksen. Lisäksi työssäolon veroiseksi luetaan kohdassa 49 tarkoitettujen kunnallisten luottamustehtävien hoitaminen. Edellä kuvatulta kalenterikuukaudelta kertyy sitä vastaava osuus vuosittaisesta työajan lyhennyksestä.

27.4 Kertynyt vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana viimeistään seuraavan kalenterivuoden elokuun loppuun mennessä. Vapaa annetaan ensisijaisesti kokonaisina työvuoroina. Paikallisesti voidaan sopia kertyneen vapaan antamisesta ja korvaamisesta toisin.

27.5 Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, vapaan antamisesta ilmoitetaan viimeistään seitsemän päivää aiemmin. Jo ilmoitetun vapaan siirtämisestä ilmoitetaan viimeistään neljä päivää aiemmin. Sekä ilmoituspäivä että vapaan antamispäivä luetaan em. määräaikaan.

- 27.6 Mikäli jo ilmoitetun vapaan pitäminen estyy sellaisesta työntekijästä johtuvasta syystä, jonka ajalta työnantaja on lain tai työehtosopimuksen mukaan velvollinen korvaamaan ansionmenetyksen, siirtyy vapaa myöhemmin pidettäväksi, mikäli este ilmenee ennen vapaan alkua.
- 27.7 Vapaan ajalta maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle ansionmenetyksen korvaus keskituntiansion mukaan, ellei kyseinen korvaus ole aiemman työehtosopimuskäytännön mukaisesti tehdyn työajan palkassa. Kuukausipalkkainen työntekijä saa vapaan ajalta kuukausipalkkansa vähentämättömänä.
- 27.8 Tämän pykälän määräyksistä voidaan paikallisesti sopia toisin.

## **28 Yleiset vuosilomamääräykset**

- 28.1 Vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaisesti.
- 28.2 Paikallisesti voidaan sopia toisin vuosilomalain mukaisesta lomakaudesta.
- 28.3 Työssäolopäivien veroisina pidetään vuosilomalaissa tarkoitettujen lisäksi myös niitä työpäiviä, joina työntekijä on ollut työsuhteen kestäessä poissa työstä:
- työajan lyhennysvapaan takia
  - työnantajan järjestämään tai ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin enintään yhden kuukauden rajaan asti
  - työehtosopimusneuvotteluihin tai työehtosopimuksessa sovitun työryhmän työskentelyyn osallistumisen vuoksi
  - alle 10-vuotiaan lapsen sairastumisesta johtuvan poissaolon vuoksi
  - työpäiviksi sattuvan työntekijän 50- tai 60-vuotispäivän vuoksi
  - työntekijän perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman johdosta annettavan lyhyen tilapäisen vapaan vuoksi
  - palkalliseksi vapaaksi muutetun lomarahen vuoksi
  - oman ammattiliiton liittokokouksen ja liittovaltuuston tai liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumisen vuoksi
  - SAK:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumisen vuoksi.

## **29 Vuosilomapalkka**

- 29.1 Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkassa otetaan vuosilomalain mukaisesti huomioon jatkuvasti tai säännöllisesti toistuvat lisät ja korotukset sekä kiinteät korvaukset.

- 29.2 Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta henkilölle maksettu tai maksettavaksi eräännytynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä. Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen keskituntiansionsa vuosilomalaissa tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lomapäivien lukumäärä	kerroin	Lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0	16	116,0
3	23,5	17	123,6
4	31,0	18	131,2
5	37,8	19	138,8
6	44,5	20	146,4
7	51,1	21	154,4
8	57,6	22	162,4
9	64,8	23	170,0
10	72,0	24	177,6
11	79,2	25	185,2
12	86,4	26	192,8
13	94,0	27	200,0
14	101,6	28	207,2
15	108,8	29	214,8
		30	222,4

- 29.3 Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.
- 29.4 Mikäli lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden.
- 29.5 Vuosilomapalkka maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä, ellei paikallisesti toisin sovita.
- 29.6 Lomakorvausta kuukausipalkkaiselle laskettaessa käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 25.

### 30 Lomarahat

- 30.1 Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan lomarahana 50 prosenttia vuosilomapalkasta.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomarahahan määrä on 50 prosenttia summasta, joka saadaan jakamalla kuukausipalkka (rahapalkka) luvulla 25 ja kertomalla lomapäivien lukumäärällä.

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan yhteydessä ja puolet heti loman jälkeisenä yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä, ellei paikallisesti toisin sovita tai yrityksen aiemmasta käytännöstä muuta johdu.

- 30.2 Työntekijän siirtyessä vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle tai aloittaessa varus-miespalveluksen maksetaan lomaraha myös lomakorvauksesta.
- 30.3 Paikallisesti voidaan sopia lomarahahan tai sen osan antamisesta työssäolon veroisena palkallisena vapaana.

## IV TYÖKYVYTTÖMYYS

### 31 Sairaus tai tapaturma

- 31.1 Työntekijälle maksetaan palkkaa sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajanjakson sisältämillä työpäiviltä tai vuorovapaapäiviltä seuraavasti:

<b>Työsuhte on jatkunut yhtäjaksoisesti</b>	<b>Palkka</b>
alle kuukauden	1 viikolta
vähintään kuukauden, mutta vähemmän kuin vuoden	4 viikolta
vuoden, mutta vähemmän kuin viisi vuotta	5 viikolta
viisi vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

- 31.2 Tuntipalkkaiselle työntekijälle palkka maksetaan keskituntiansion mukaan. Kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaa ei sairauden vuoksi vähennetä.
- 31.3 Työntekijän sairastuessa kesken työpäivän maksetaan sairausajan palkka myös työpäivän jäljellä olevilta tunneilta.
- 31.4 Palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijä valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon työntekijällä olisi oikeus palkallisen työkyvyttömyysjakson aikana, ja että työkyvyttömyyttä ei ole aiheutettu omalla törkeällä tuottamuksella.
- 31.5 Mikäli työntekijä on toisen työsuhteen perusteella tehdyssä työssä sattuneen tapaturman vuoksi estynyt tekemästä tämän työehtosopimuksen piirissä olevaa työtään, työnantaja ei ole velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa.

- 31.6 Työkyvyttömäksi tultuaan työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan siitä sekä työkyvyttömyyden arvioidusta kestosta työnantajalle.
- 31.7 Työnantajan vaatiessa on työntekijän esitettävä yrityksen työterveyslääkärin antama tai työnantajan hyväksymä muu lääkärintodistus sairaudestaan. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa työntekijän toisen lääkärin tarkastettavaksi, työnantaja korvaa tästä aiheutuvat kustannukset.
- 31.8 Jos työntekijän työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, hän ei ole oikeutettu uuteen edellä tarkoitettuun sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään edellä mainitulta ajanjaksolta. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairausvakuutuslain mukaiselta yhden päivän odotusajalta.
- 31.9 Jos työntekijä sairastuu komennuksen aikana, työnantaja maksaa hänelle työehtosopimuksen päivärahan sairausvakuutuslain karenssiajalta tai hoitaa hänen kuljetuksensa takaisin varsinaiseen työpaikkaan.
- 31.10 Paikallisesti voidaan tämän pykälän määräyksistä sopia toisin.

## **32 Lakisääteiset terveystarkastukset**

- 32.1 Työnantaja korvaa sen ansion, jonka työntekijä menettää työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa tai niihin liittyvissä matkoissa.
- 32.2 Lakisääteisten terveystarkastusten osalta maksetaan matkakorvaukset työehtosopimuksen matkakorvauksia koskevien periaatteiden mukaisesti.
- 32.3 Paikallisesti voidaan tämän pykälän määräyksistä sopia toisin.

## **33 Muut lääkärintarkastukset**

- 33.1 Työnantaja korvaa ansionmenetyksen, jos kyseessä on sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen.
- 33.2 Muissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa ansionmenetys korvataan, jos aikaa lääkärintarkastukseen ei ole saatavissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolella.

- 33.3 Muihin lääkärintarkastuksiin rinnastetaan lääkärin määräämät laboratorio- ja röntgentutkimukset. Niihin rinnastetaan myös aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrittämiseksi suoritettu lääkärintarkastus.
- 33.4 Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos tämä ei ole mahdollista, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista. Työntekijän on esitettävä selvitys lääkärintarkastuksesta, odotus- ja matka-ajoista sekä tarvittaessa myös siitä, ettei hän voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolelta.
- 33.5 Ansionmenetyksen korvauksena maksettava palkka määräytyy sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitus sääntöjen mukaan.
- 33.6 Paikallisesti voidaan tämän pykälän määräyksistä sopia toisin.

## **34 Perhevapaat**

- 34.1 Äitiysvapaan ajalta maksetaan palkka kolmelta kuukaudelta, jos työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä ja työntekijä valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon työntekijällä olisi oikeus palkallisen äitiysvapaan aikana.
- Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan palkka. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.
- 34.2 Naispuolisen työntekijän adoptoidessa alle kouluikäisen lapsen annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiyslomaan rinnastettava palkallinen loma.
- 34.3 Paikallisesti sovitaan menettelytavat ja kokonaissuunnitelman laatiminen vanhempainvapaan ja hoitovapaan käyttämisestä.
- 34.4 Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta (1-4 päivää). Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Maksamisen edellytys on, että molemmat vanhemmat käyvät työssä tai toinen on estynyt hoitamasta lasta sairauden, matkan tai toisella paikkakunnalla opiskelun vuoksi taikka kyseessä on yksinhuoltaja.
- 34.5 Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain 10 luvussa tarkoitettua erityishoitorahaan oikeuttavaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen ko. luvussa tarkoitettuun lapsen hoitoon tai kuntoutukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.



## V PALKKAUS

### 35 Ansion määräytyminen

- 35.1 Työntekijän palkka muodostuu tehtävän vaativuuden mukaisesta palkasta, pätevyyteen ja työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta ja mahdollisista erillisistä lisistä.
- 35.2 Vaativuusluokitusta ja sen perusteella määräytyvää palkkaa sovelletaan myös oppisopimusoppilaisiin, mutta ei harjoittelijoihin ja kesätyöntekijöihin, elleivät he jo ole valmistuneet ammattiin ja työskentele koulutuksensa mukaisissa tehtävissä.

### 36 Tehtävän vaativuuden mukainen palkka

- 36.1 Tehtävän vaativuus arvioidaan työntekijöiden vaativuudenarviointijärjestelmää käyttäen. Vaativuustaso määräytyy vaativuus pisteiden yhteismäärän mukaan seuraavasti:

Vaativuustaso	Pisteet
1	135 - 155
2	160 - 185
3	190 - 215
4	220 - 245
5	250 - 275
6	280 - 305
7	310 - 335
8	340 - 360

- 36.2 Vaativuus arvioidaan kirjallisten tehtäväkuvausten perusteella. Tehtäväkuvaus ja vaativuuden arviointi tehdään esimiehen ja työntekijän välisenä yhteistyönä viimeistään neljän kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Esimies vastaa siitä, että tehtäväkuvaus ja vaativuuden arviointi suoritetaan tämän palkkausjärjestelmän mukaisesti.
- 36.3 Työntekijän ollessa eri mieltä tehtävän vaativuudesta voi hän saattaa asian työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaan käsiteltäväksi. Sopimuksen osapuolina olevat liitot perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on käsitellä liittojen ratkaistaviksi siirretyt luokituserimielisyydet. Arvioinnin tulosta ei voida saattaa välimiesoikeuden eikä työtuomioistuimen käsiteltäväksi.
- 36.4 Työntekijän tehtävien muuttuessa olennaisesti tarkistetaan vaativuustason uuden tehtäväkuvauksen mukaiseksi viimeistään neljän kuukauden kuluessa muutoksesta. Mahdollinen korotus työntekijän palkassa toteutetaan kuitenkin tehtävämuutoksesta lukien.

- 36.5 Vaativuudenarviointijärjestelmän toimivuutta tarkastellaan työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken tarvittaessa vuosittain.
- 36.6 Tehtävän vaativuuden mukaiset palkat ovat 1.10.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

<b>Vaativuustaso</b>	<b>€/t</b>	<b>€/kk</b>
1	9,91	1725
2	10,82	1883
3	11,75	2045
4	12,66	2201
5	13,54	2356
6	14,47	2518
7	15,37	2675
8	16,28	2834

Vaativuuden mukaiset palkat ovat 1.2.2015 tai lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

<b>Vaativuustaso</b>	<b>€/t</b>	<b>€/kk</b>
1	10,03	1745
2	10,94	1903
3	11,87	2065
4	12,78	2221
5	13,66	2376
6	14,59	2538
7	15,49	2695
8	16,40	2854

Vaativuuden mukaiset palkat ovat 1.2.2016 tai lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

<b>Vaativuustaso</b>	<b>€/t</b>	<b>€/kk</b>
1	10,07	1752
2	10,98	1911
3	11,92	2073
4	12,83	2230
5	13,71	2386
6	14,65	2548
7	15,55	2706
8	16,47	2865

- 36.7 Yrityksen palvelukseen tulevalle uudelle työntekijälle voidaan maksaa enintään neljän kuukauden pituiselta ajalta palkkaa, joka on 85 prosenttia ao. vaativuustason mukaisesta palkasta. Edellytyksenä on, että työtehtävä on arvioitu aiemmin vaativuudenarviointijärjestelmää käyttäen.
- 36.8 Yleiskorotusten yhteydessä tehtävän vaativuuden mukaisia palkkoja korotetaan yleiskorotusprosentin määrällä.

- 36.9 Jos korkeissa mastoissa tai pylväissä työskentely liittyy olennaisena osana tehtävään, otetaan se huomioon tehtävän vaativuuden arvioinnissa eikä makseta erillistä mastolisää.
- 36.10 Paikallisesti sovitaan, maksetaanko luokkahitsaajan pätevyydestä työehtosopimuksen mukainen erillinen lisä vai otetaanko tehtävän vaativuuden arvioinnissa huomioon tehtävän edellyttämä hitsaustaito.
- 36.11 Kärkimiehenä toimiminen otetaan huomioon tehtävän vaativuutta arvioitaessa tai maksamalla siitä erillinen lisä.
- 36.12 Jos työntekijän tehtäviin kuuluu antaa työnopastusta etukäteen laaditun ohjelman mukaisesti oppisopimusoppilaille tai työssäoppimisjaksolla oleville toisen asteen ammatillisten oppilaitosten oppilaille, otetaan tämä huomioon tehtävän vaativuutta arvioitaessa.

## TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖTEHTÄVIEN VAATIVUUDEN ARVIOINTIMALLI

Yritys: \_\_\_\_\_

Työtehtävä: \_\_\_\_\_ Arviointipäivä: \_\_\_\_\_

TYÖTEHTÄVIEN EDELLYTTÄMÄ OSAAMINEN		A1, TEHTÄVIEN MERKITYS TULOKSEEN / TOIMINTAAN		
Tasot		Rajallinen	Merkittävä	Laaja
A	<b>TASO 1</b> Tehtävä muodostuu muutamasta samankaltaisesta työstä	75 85	100 110	
	<b>TASO 2</b> Tehtävä muodostuu yleensä yhden osaamisalueen töistä	100 110	125 135	
	<b>TASO 3</b> Tehtävä muodostuu vähintään kahden osaamisalueen töistä tai on vaativa erityistehtävä		150 160	175 185
	<b>TASO 4</b> Tehtävä muodostuu vähintään kahdesta tason 3 tehtävästä tai on erittäin vaativa erityistehtävä		175 185	200 210
B	<b>VAADITTAVA AMMATTIKOKEMUS</b>	<b>Tehtävien edellyttämä ammattikokemus</b>		
		Enintään vuoden 20	1 – 5 vuotta 35	yli 5 vuotta 50
C	<b>RASITTAVUUS</b> Näillä tarkoitetaan niitä työhön toistuvasti liittyviä erityistekijöitä, jotka aiheutuvat työn raskaudesta, yksitoikkoisuudesta ja sidonnaisuudesta	Työn rasittavuus on tavanomainen 20	Työ on tavanomais- ta rasittavampaa 35	Työ on erittäin rasittavaa 50
D	<b>VUOROVAIKUTUKSEN MERKITYS</b> Tällä mitataan oman yrityksen henkilöstöön ja ulkopuolisiin henkilöihin vaikuttamisen vaativuutta	Rajallinen 20	Merkittävä 35	Laaja 50

Luokitustulos: \_\_\_\_\_ pistettä

Ko. työtehtävässä oleva henkilö: \_\_\_\_\_

Luokituksessa otettu huomioon:

- Korkeissa mastoissa tai pylväissä työskentely
- Luokkahitsaajan pätevyys
- Kärkimiehenä toimiminen
- Työnopastus

# TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖTEHTÄVIEN VAATIVUUDEN ARVIOINTIMALLI

## Vaativuustekijöiden selitykset

### A TYÖTEHTÄVIEN VAATIVUUS, TARVITTAVA OSAAMINEN

#### Taso 1

- Tehtävä muodostuu muutamasta samankaltaisesta työstä
- Selkeät ohjeet ohjaavat työtä
- Tehtävä ei edellytä ammattikoulutustasoisia tietoja
- Tehtävän sisältö ja yksittäiset työt ovat opittavissa lyhyen ammatillisen opastuksen avulla

#### Taso 2

- Tehtävä muodostuu yleensä yhden osaamisalueen töistä
- Työnantajan yleiset ohjeet sekä vakiintuneet toimintatavat ohjaavat työtä
- Tehtävä edellyttää yleensä ammattikoulun tietojen hallintaa
- Tehtävä edellyttää tuntemusta ko. tehtäväalueen verkosta, laitteistoista tai prosesseista

#### Taso 3

- Tehtävä muodostuu vähintään kahden osaamisalueen töistä tai on vaativa erityistehtävä
- Tehtävälle on tyypillistä ohjauksen yleisluonteisuus
- Esimiehen kanssa sovitut tavoitteet ja yhtiön toimintaperiaatteet ohjaavat toimintaa
- Tehtävä edellyttää aina alan ammattikoulun tietojen hallintaa
- Tehtävä edellyttää perusteellista tuntemusta ko. verkosta, laitteistosta tai prosesseista

#### Taso 4

- Tehtävä muodostuu vähintään kahdesta tason 3 tehtävästä tai on erittäin vaativa erityistehtävä
- Asetetut tavoitteet ja toimintatavat ohjaavat toimintaa enemmän kuin ohjeet
- Työntekijä päättää yleensä itse työjärjestelyistä. Työ sisältää usein suunnittelua, vuorovaikutusta ja luovaa harkintaa
- Tehtävä edellyttää alan ammattikoulua laajempien tietojen hallintaa
- Tehtävä edellyttää laajaa tuntemusta yrityksen verkosta, laitteistoista tai prosesseista

# TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖTEHTÄVIEN VAATIVUUDEN ARVIOINTIMALLI

## Vaativuustekijöiden selitykset

### A1 TYÖTEHTÄVIEN VAIKUTUS TOIMINTAAN

#### 1 Rajallinen

- Ratkaisutuloksella tai –ajalla on vain vähän merkitystä muiden työhön
- Tehtävien vaikutus kohdistuu pääasiassa oman tai suppean työryhmän työn tulokseen

#### 2 Merkittävä

- Tehtävä vaatii jonkin verran uusien ideoiden kehittämistä
- Tehtävän vaikutus kohdistuu pääasiassa toiminnon osa-alueen tuloksiin

#### 3 Laaja

- Ratkaisut joudutaan tekemään usein yhdistelemällä teoreettista tietoa, kokemusta ja vakiintuneita toimintatapoja
- Tehtävän vaikutus kohdistuu selkeästi koko toiminnon tuloksiin

### C RASITTAVUUS

#### 1 Työn rasittavuus on tavanomainen

- Työn fyysinen rasitus on normaali eikä siinä esiinny erityistä henkistä kuormitusta

#### 2 Työ on tavanomaista rasittavampi

- Työssä esiintyy keskiraskasta ponnistusta vaativia osia tai työ on kevyttä, mutta siinä esiintyy jonkin verran henkistä kuormitusta

#### 3 Työ on erittäin rasittavaa

- Työ vaatii jatkuvaa keskiraskasta ponnistusta tai lyhytaikaisia, toistuvia raskaita ponnistuksia tai työn henkinen kuormitus on huomattava

### D VUOROVAIKUTUKSEN MERKITYS

#### 1 Rajallinen

- Yhteydet ovat tavanomaisia ja edellyttävät vuorovaikutusta lähipiirissä

#### 2 Merkittävä

- Tehtävä edellyttää lähinnä sisäistä yhteydenpitoa asiantuntijatasolla pääasiassa omassa toiminnossa

#### 3 Laaja

- Tehtävä edellyttää merkittävästi oma-aloitteista yhteydenpitoa asiakkaisiin, asiantuntijoihin ja vaativiin sidosryhmiin

### 37 Henkilökohtainen palkanosa

- 37.1 Työntekijän pätevyyttä ja työsuoritusta arvioitaessa otetaan huomioon ne henkilökohtaiset ominaisuudet, joilla on merkitystä kyseisen tehtävän hoitamiseksi. Arviointi tapahtuu yrityksen toimintaa ja tavoitteita sekä henkilöstön kehittymistä tukevan arviointijärjestelmän avulla. Arvioitavia tekijöitä ovat ainakin työn määrä, työn laatu ja yhteistyökyky. Näiden lisäksi järjestelmä voi sisältää yrityksen harkinnan mukaan muita edellä olevia tavoitteita tukevia tekijöitä. Arvioinnin tulosta käsitellään työntekijän ja hänen esimiehensä kesken tarvittaessa, kuitenkin vähintään vuosittain.
- 37.2 Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut 5 vuotta, on henkilökohtaisen palkanosan oltava vähintään 3 % tehtävän vaativuuden mukaisesta palkasta.
- 37.3 Mikäli työntekijä on oikeutettu kohdan 42.1.1 mukaiseen ammattitutkintolisään, muodostaa se henkilökohtaisen palkan osuuden, joka ei sisälly kohdan 37.2 mukaiseen vähimmäisosuuteen.
- 37.4 Esimerkki yksinkertaisesta pätevyydenarviointijärjestelmästä:

	Oppimistaso	Perustaso	Tavoitetaso
Tekijät			
Työn määrä		x	
Työn laatu x	o		
Yhteistyökyky		x	o
Yrityskohtainen tekijä 1			x
Yrityskohtainen tekijä 2		x	
Yrityskohtainen tekijä 3	x	o	
.			

x = henkilön arvioinnin tulos

o = tavoite seuraavalle kaudelle

Oppimistaso = Tehtävän edellyttämää tasoa ei ole vielä saavutettu

Perustaso = Tehtävän edellyttämä taso

Tavoitetaso = Tehtävän edellyttämä hyvä taso

## 38 Palkkakäsitteet

Käsite	Selitys
Vaativuuden mukainen palkka (VMP)	Tehtävän vaativuustason mukainen palkka
Henkilökohtainen palkanosa (HPO)	Henkilön pätevyyden ja työsuorituksen perusteella maksettava palkanosa (sisältää ammattitutkintolisän)
Tuntipalkka (TP) Kuukausipalkka (KP)	Vaativuuden mukainen palkka + henkilökohtainen palkanosa
Tuntiansio (TA) Kuukausiansio (KA)	Tuntipalkka + erilliset lisät Kuukausipalkka + erilliset lisät
Keskituntiansio (KTA)	Tietyltä ajalta laskettu keskimääräinen tuntiansio
Peruspalkka	Kuukausipalkkaiselle tuntia kohden maksettava palkka, joka saadaan jakamalla kuukausipalkka luontoisetuineen kuukausipalkan jakajalla

## 39 Palkkaustavat

Palkkaustavat ovat aikapalkka ja suorituspalkka. Työstä käytetään vastaavasti nimityksiä aikatyö ja suorituspalkkatyö.

## 40 Aikatyö

Aikatyössä maksetaan työntekijälle palkkamääräysten mukainen tuntipalkka mahdollisine erillisine lisineen.

## 41 Suorituspalkkatyö

- 41.1 Paikallisesti voidaan sopia työn tekemisestä urakkapalkka- tai muuna suorituspalkkatyönä.
- 41.2 Töissä, joissa suoran urakan soveltaminen on vaikeaa, työnantaja ja työntekijä voivat sopia muiden suorituspalkkamuotojen käytöstä. Niiden suhteen noudatetaan soveltuvien osin urakkatyötä koskevia määräyksiä.
- 41.3 Suorituspalkkaan ei saa sisällyttää kohdassa 42 mainittuja erikoislisiä, vaan ne maksetaan erillisinä.
- 41.4 Urakkahinnoittelun on oltava sellainen, että urakkapalkka nousee normaalilla urakkatyövauhdilla vaativuuden mukaista palkkaa 30 % korkeammaksi ja kasvaa työsaavutuksen lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.
- 41.5 Vaativuuden mukaisen palkan ylittävää urakkapalkan osaa kutsutaan urakkavoitoksi.



- 41.6 Urakkatyössä on tuntipalkka +15 % taattu. Em. takuu ei kuitenkaan koske tapauksia, joissa työntekijä/työryhmä ei toistuvasti ole saavuttanut urakkatakuun mukaista urakkavoittoa, vaikka työolosuhteet ovat olleet normaalit eikä mitakaan työn järjestelyistä tai urakan hinnoittelusta johtuvia haittoja ole esiintynyt.
- 41.7 Urakkatyössä on yleensä pyrittävä siihen, että urakkahinta pidetään ennallaan siihen vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina.
- 41.8 Jos työnantaja tai työntekijä ei ole työn harvinaisuuden, uutuuden tai ajan puutteen takia pystynyt arvioimaan urakkahintaa oikein eikä työntekijä tästä johtuen ole normaalilla urakkatyövauhdilla saavuttanut 30 %:n urakkavoittoa, tai jos samoista syistä on syntynyt ylihintaa, voidaan urakkahinta tarkistaa.
- 41.9 Ellei urakkahinnasta päästä yksimielisyyteen paikallisissa neuvotteluissa, kysymys alistetaan liittojen ratkaistavaksi työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Liittojen ratkaisu sitoo molempia osapuolia. Urakkatyövauhtia ei tule tämän perusteella hidastaa.
- 41.10 Urakkatyöstä, josta ei ole laadittu kiinteää urakkahinnastoa, sovitaan ennen työn alkamista urakkahinta, josta työntekijälle on annettava todiste ja välttämättömiä tietoja laskentaperusteista. Urakat on pyrittävä jakamaan mahdollisimman lyhyihin jaksoihin.
- 41.11 Urakkahintaan sisältyvät työt on määriteltävä etukäteen. Kaikki muutoksista aiheutuneet lisätyöt sekä tarveaineiden varastosta otto, palautus ja kuljetus on korvattava erikseen.
- 41.12 Yhteisurakassa saa työntekijä osansa urakkavoitosta suhteessa tuntipalkkaansa ja siihen työtuntilukuun, jolla hän on osallistunut yhteisurakkaan. Yllä mainitusta periaatteesta voidaan poiketa vain, jos kaikki urakkaan osallistuneet työntekijät siitä keskenään sopivat.
- 41.13 Suoritettaessa yhteisurakan jakamista urakkaan osallistuneiden työntekijöiden kesken ei ammattitutkintolisiä lasketa tuntipalkkoihin sisältyviksi, vaan ne maksetaan erillisinä urakan ulkopuolella.
- 41.14 Mikäli yrityksen työntekijät työskentelevät sellaisissa tehtävissä, joihin tämän työehtosopimuksen suorituspalkkausta koskevat säännökset eivät sovellu, sovitaan muunlaisten suorituspalkkaustapojen käytöstä paikallisesti.
- 41.15 Paikallisesti voidaan myös sopia, että uudisrakennuksissa tehtävissä sisäasennustoissa noudatetaan sähköasennusalan urakkahinnoittelua.

## 42 Erilliset lisät

### 42.1 Ammattitutkintolisät

42.1.1 Ammattitutkintolisä maksetaan työntekijälle, joka on hyväksyttävästi suorittanut opetushallituksen vahvistaman tai valvoman ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon ja toimii tutkinnon mukaisessa tehtävässä. Hyväksyttävästi suoritetusta työtekniikan tutkinnosta maksetaan erikoisammattitutkintolisä sillä edellytyksellä, että henkilö toimii tutkinnon mukaisessa tehtävässä. Lisää maksetaan yhdestä tutkinnosta.

42.1.2 Lisää aletaan maksaa tutkintotodistuksen allekirjoituspäivämäärää ensiksi seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

42.1.3 Työnantaja varaa työntekijälle mahdollisuuden osallistua kohdassa ”ammattitutkintolisä” mainittuihin tutkintoihin.

42.1.4 Työntekijälle korvataan ammattitutkintojen suorittamistilaisuuteen osallistumisesta aiheutunut ansionmenetys ja suoranaiset kustannukset edellyttäen, että työntekijä on etukäteen sopinut osallistumisesta työnantajan kanssa ja tuo selvityksen tutkinnossa saavuttamastaan tuloksesta. Edellä mainitut korvaukset suoritetaan yhden kerran tutkinnon tietopuolista koetta ja yhden kerran työkoetta kohti. Tutkinnon uusimiseen varataan työntekijälle mahdollisuus osallistua, kuitenkin ilman edellä mainittuja korvauksia.

### 42.2 Erittäin likaisen työn lisä

42.2.1 Erittäin likaisen työn lisä maksetaan työstä, joka selvästi erottuu kulloinkin kysymyksessä olevan alan likaisista töistä ja jossa työnantajan antama suojavaatetus ei anna riittävää suojaa. (Kohdat 42.2.2 – 42.2.4.)

42.2.2 Erittäin likaiseksi katsotaan työ, joka voidaan likaisuudeltaan rinnastaa seuraaviin töihin (rajattu soveltaminen koskien luettelon kolmea alimmaista kohtaa, ks. allekirjoituspöytäkirja 20.12.2011 kohta 10):

- Kreosoottivaihe pylväiden kyllästyksessä
- Työskentely märissä kreosoottipylväissä
- Pylväiden raappaus ja maalaus
- Höyrykattiloiden sisäpuolinen korjaus
- Hiili- ja koksivarastoissa tehtävät työt
- Muuntajien ja öljykatkaisijoiden öljyn vaihto
- Sähkökoneiden harjalaitteiden huolto ja korjaus
- Tulipalopaikalla palon jälkeen tehtävät työt
- Vanhojen massa- tai mineraalivillaeristeisten putkien ja venttiilien korjaus
- Eläinsuojissa tehtävät asennus- ja huoltotyöt
- Kaapelikaivoissa, lämpö- tai kaapelikanavissa, vetisissä kaapeliojissa sekä valimoissa suoritettava työ
- Maakuopissa suoritettava kaapelinjatkaminen ja korjaaminen
- Varavoimalaitteiden varavoimakoneiden öljynvaihto.

42.2.3 Erittäin likaisen työn lisänä maksetaan korotettuna, kun työskennellään:

- höyryvoimalaitosten kattiloissa savukaasulämmönvaihtimien ja sähkösuodattimien sekä rikinpoistolaitteiden sisällä (ei koske rakenteilla olevia eikä erikseen puhdistettuja)
- vesivoimalaitosten vesiteissä ja pohjavesikaivoissa
- lämpövoimalaitosten jäähdytysvesitunneleiden ollessa tyhjänä niiden täyspuhdistustöissä
- turvevoimalaitoksissa turpeen vastaanottoon liittyvässä näytteenottotyössä ja turvekuljettimien tukkeumien poistotyössä
- Lifac -rikinpoistojärjestelmän lopputuotteen käsittelylaitteiston huolto- ja korjaustyössä, kun laitteistoa joudutaan avaamaan
- rasvakaapelin jatkamistyössä.

42.2.4 Erittäin likaisen työn lisä maksetaan aina vähintään neljältä tunnilta.

42.2.5 Työtuntikohtainen lisä voidaan korvata kiinteällä keskimääräisellä lisällä.

42.2.6 Paikallisesti sopien voidaan erittäin likaisiksi katsottavista töistä laatia yritys- tai toimipaikkakohtaisia luetteloita.

42.3 Lämpölisä

42.3.1 Jos ilman lämpötila sisätiloissa työskenneltäessä ylittää työpaikalla +37°C, maksetaan lämpölisää.

42.3.2 Jos ilman lämpötila höyryvoimalaitosten sisätiloissa työskenneltäessä on työpaikalla vähintään +70 °C, maksetaan edellisen kohdan lämpölisä kolminkertaisena.

42.4 Mastolisä

42.4.1 Työskenneltäessä mastoissa tai pylväissä maanpinnan tasosta laskien yli 25 m:n korkeudessa eikä tätä ole otettu huomioon tehtävän vaativuutta arvioitaessa, maksetaan tältä ajalta mastolisää jäljempänä olevan taulukon mukaisesti, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.

42.4.2 Työskenneltäessä katoilla sijaitsevilla mastoissa sovitaan korkeuslisän maksamisesta kussakin tapauksessa erikseen.

42.4.3 Työskenneltäessä em. pylväissä tai mastoissa ei näiden lisien lisäksi makseta muita erillisiä olosuhdelisiä.

## 42.5 Vuorotyölisä sekä ilta- ja yötyölisä

42.5.1 Kaksi- ja kolmivuorotyössä maksetaan työntekijälle erillistä lisää.

42.5.2 Vuorotyössä maksettava lisä katsotaan myös täytetyksi, milloin vuorokautta kohti maksettu lisäkorvaus eri vuoroille muullakin tavoin jaettuna yhteensä nousee tässä sovittuihin euromääriin.

42.5.3 Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hälytysluontoista ja jota tehdään yrityksessä käytännössä olevasta yksivuoroisen päivätyön työajasta poikkeavana työaikana (ilta- ja yötyö), maksetaan niiltä tunneilta, jolloin työ suoritetaan, erillistä lisää seuraavasti:

### **Iltatyölisä**

Niiltä työtunneilta, jotka suoritetaan kello 18.00 ja kello 22.00 välisenä aikana, maksetaan iltavuorolisää.

### **Yötyölisä**

Niiltä työtunneilta, jotka suoritetaan kello 22.00–6.00 välisenä aikana, maksetaan yövuorolisää.

## 42.6 Luokkahitsaajan lisä

42.6.1 Jos paikallisesti on sovittu luokkahitsaajan lisän maksamisesta erillisenä lisänä, maksetaan lisää hitsaajalle, jolta työnantaja edellyttää 4, 5 tai B vaativuusluokan hitsaustaitoa työnantajan määrittelemällä hitsausmenetelmällä ja jolla on pätevyys ko. menetelmän käyttöön. Pätevyys tulee osoittaa voimassa olevalla, työhön vaadittavalla, standardin mukaisella tutkinnolla.

42.6.2 Luokkahitsaajan lisää maksetaan edellyttäen, että tutkinnon tarpeellisuudesta on etukäteen sovittu työnantajan kanssa. Lisän maksaminen alkaa tutkinnon hyväksymispäivää seuraavan palkanmaksukauden alusta ja lisän maksaminen päättyy tutkinnon voimassaolon päättyessä.

42.6.3 Työntekijälle korvataan tutkinnon suorittamistilaisuuteen osallistumisesta aiheutunut ansion menetys ja suoranaiset kustannukset. Korvaukset maksetaan vain hyväksytystä suorituksesta.

## 42.7 Kärkimieslisä

42.7.1 Mikäli kärkimiehenä toimimista ei ole otettu huomioon tehtävän vaativuutta arvioitaessa, maksetaan työryhmään määrätulle kärkimiehelle, joka järjestää ja ohjaa ryhmän työt sekä vastaa niistä, kärkimieslisää. Kärkimies valvoo työntekijäin edustajana myös työryhmänsä työterveys- ja työturvallisuusolosuhteita.

42.7.2 Lisän maksaminen alkaa kärkimiestehtävän alkaessa ja päättyy työnantajan ilmoittaessa kärkimiestehtävän päättyneen. Lisän suuruus riippuu työryhmässä olevien työntekijöiden ja työkoneneen käyttäjien lukumäärästä.

## 42.8 Tunnelilisä

(Rajattu soveltaminen, ks. allekirjoituspöytäkirja 20.12.2011 kohta 11)

Työntekijälle, joka jatkuvasti työskentelee maanalaisissa kalliotunneleissa tai muissa niihin verrattavissa maanalaisissa laitesuojissa vähintään 6 tuntia päivässä ja vähintään 12 päivänä kalenterikuukaudessa, maksetaan kuukausikohtaista tunnelilisää.

Jos asianomaisen tehtävät muuttuvat niin, että hän ei enää työskentele edellä mainituissa olosuhteissa, lisä poistetaan.

## 42.9 Yhdistelmälisä

42.9.1 Paikallisesti sopien voidaan työehtosopimuksen kohtien 42.1 – 42.8 erillisiä lisiä korvata keskimääräisellä lisällä, jonka määrittelyssä otetaan huomioon korvattavat lisät ja se, missä määrin työntekijä työskentelee ko. olosuhteissa. Keskimääräinen lisä maksetaan tehtyä työtuntia kohti.

42.9.2 Kun mainitun keskimääräisen lisän maksamisen perusteet muuttuvat, määritellään lisän suuruus uudelleen tai sen maksaminen lopetetaan.

## 42.10 Erilliset lisät

	1.10.2013 €/h	€/kk
<b>Ammattitutkintolisät</b>		
Ammattitutkinto	0,73	125,50
Erikoisammattitutkinto tai ylempi ammattitutkinto	1,36	235,07
<b>Erittäin likaisen työn lisä</b>	0,46	
Korotettu	1,02	
<b>Kärkimieslisä, työryhmän koko</b>		
2	0,39	
3-6	0,69	
7 -	1,13	
<b>Lämpölisä</b>	0,47	
<b>Mastolisä</b>		
Yli 25m ja enintään 30m	1,84	
Yli 30m ja enintään 70m	5,02	
Yli 70m ja enintään 130m	6,01	
Yli 130m	6,78	
<b>Luokkahitsaajan lisä</b>	0,47	
<b>Vuorotyölisä</b>		
Iltavuoro	1,93	
Yövuoro	3,69	
<b>Tunnelilisä</b>		104,34

Erikoislisät ovat 1.2.2016 tai lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

---

#### **Ammattitutkintolisät**

Ammattitutkinto	0,73	126,00
Erikoisammattitutkinto tai ylempi ammattitutkinto	1,37	236,01
<b>Erittäin likaisen työn lisä</b>	0,46	
Korotettu	1,02	
<b>Kärkimieslisä, työryhmän koko</b>		
2	0,39	
3-6	0,69	
7 -	1,13	
<b>Lämpölisä</b>	0,47	
<b>Mastolisä</b>		
Yli 25m ja enintään 30m	1,85	
Yli 30m ja enintään 70m	5,04	
Yli 70m ja enintään 130m	6,03	
Yli 130m	6,81	
<b>Luokkahitsaajan lisä</b>	0,47	
<b>Vuorotyölisä</b>		
Iltavuoro	1,94	
Yövuoro	3,70	
<b>Tunnelilisä</b>		104,76

### **43 Tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansio**

- 43.1 Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kolmen edellisen kuukauden aikana työajalta eri palkkaustapojen mukaan saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen lukuun ottamatta yli- ja sunnuntaityölisä jaetaan hänen samana ajanjaksona tekemiensä työtuntien **kokonais**määrällä.
- 43.2 Laskenta ajanjakso alkaa ja päättyy palkanmaksukausien mukaan.
- 43.3 Milloin keskituntiansio on tuntipalkkaa pienempi, maksetaan keskituntiansioon perustuva palkka kuitenkin tuntipalkan mukaan.
- 43.4 Pitkäaikaisesta, useammalle kuin yhdelle tilikaudelle jakaantuneesta urakasta saatu kokonaisansio voidaan keskituntiansiota laskettaessa jakaa ko. tilikausien kesken tehtyjen työtuntien suhteessa.
- 43.5 Tuntipalkkaisen työntekijän kohtien 20.1, 22.1, 22.2, 23.1, 23.2 ja 25.4 mukaisten ylityön, sunnuntaina ja juhlapäivänä tehdyn työn, arkipyhäviikkojen lauantaina tehdyn työn ja hälytystyönä tehdyn työn korotusosat lasketaan keskituntiansion mukaan.

#### **44 Kuukausipalkkaisen työntekijän ansionmenetyksen korvaus**

Korvattaessa kuukausipalkkaiselle ansionmenetystä maksetaan palkka sen suuruisena, kuin hän työssään ollessaan säännöllisenä työaikana olisi ansainnut.

(= Sairausajan palkka, poissaolo lapsen sairauden takia, palkka äitiysvapaan ja isyysvapaan ajalta, koulutus.)

#### **45 Kuukausipalkan jakaja ja peruspalkka**

Laskettaessa kuukausipalkkaiselle työntekijälle kohtien 20.1, 22.1, 22.2, 23.1, 23.2 ja 25.4 mukaisen ylityön, sunnuntaina ja juhlapäivänä tehdyn työn, arkipyhäviikkojen lauantaina tehdyn työn ja hälytystyönä tehdyn työn palkkaa lasketaan peruspalkka jakamalla kuukausipalkka luontoisetuineen luvulla 160 silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tai 38,25 tuntia viikossa ja luvulla 158 silloin, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa. Säännöllisen työajan ollessa jokin muu käytetään jakajana vastaavasti laskettua säännölliseen työhön tosiasiallisesti keskimäärin kuukaudessa käytettyä työtuntien lukumäärää.

#### **46 Kuukausipalkkaisten osa-ajan palkan laskenta**

Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta saadaan tunnilta maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lukumäärällä.

#### **47 Tulos- ja voittopalkkiot**

Työnantaja voi täydentää työehtosopimuksen mukaan maksettavia palkkoja tulospalkkioilla, jonka perusteet ovat yleensä toiminnalliset tavoitteet kuten tuottavuus- ja kehitystavoitteiden saavuttaminen, ja voittopalkkiolla, jotka olennaisilta osiltaan perustuvat taloudelliseen tulokseen kuten liikevaihtoon, käyttökatteeseen ja liiketulokseen.

Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän käyttöönotto, muuttaminen ja lopettaminen käsitellään yhteistoimintamenettelyssä. Käteisen voittopalkkion ja voitonjakoerän osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevia Eläketurvakeskuksen ohjeita.

Tulos- ja voittopalkkioita ei oteta huomioon laskettaessa työntekijöiden vuosilomapalkkaa ja vuosilomakorvausta, ylityö- ja työaikakorvauksia tai työehtosopimuksen mukaan määrättyjä muita palkkoja, lisiä ja korvauksia. Tulos- ja voittopalkkioihin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.

#### **48 Paikallinen sopiminen**

Paikallisesti voidaan tämän luvun (V palkkaus) määräyksistä sopia toisin.

## VI ERÄÄT KORVAUKSET

### 49 Kunnalliset tehtävät

- 49.1 Työnantaja korvaa kunnanvaltuuston tai hallituksen sekä valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle säännöllisen työajan ansionmenetyksen siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa täydet palkkaedut.
- 49.2 Korvaus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

### 50 Merkkipäivät

Työntekijällä, jonka työsuhde on keskeytymättä jatkunut vähintään kolme kuukautta, on oikeus 50- tai 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

### 51 Kutsunnat

- 51.1 Työnantaja maksaa työntekijälle varusmiespalveluksen edellyttämältä kutsuntapäivältä 8 tunnin palkan. Jos työntekijä ehtii kutsuntapäivänään myös olla työssä, maksetaan hänelle työskentelyajaltaan lisäksi tavanmukainen palkka.
- 51.2 Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetys siltä ajalta, jonka hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

### 52 Reservin harjoitukset

Työnantaja korvaa reservin harjoituksiin osallistuvalla ja reserviläisenä väestösuojelukoulutukseen kutsutulle työntekijälle säännöllisen työajan ansionmenetyksen siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

### 53 Lähiomaisen sairaus tai kuolema

Työntekijän vanhempien, puolison tai lasten kuolema sekä vanhempien tai puolison äkillinen vakava sairaus oikeuttaa hänet palkalliseen vapaapäivään.

### 54 Tuntipalkkaisen työntekijän korvausperuste

Tuntipalkkaiselle työntekijälle lasketaan kohdissa 49 – 53 tarkoitetut korvaukset keskituntiansion mukaan.



## **55 Työehtosopimusneuvottelut sekä ammattiliittojen ja keskusjärjestöjen kokoukset**

Työntekijällä on oikeus osallistua liittojen välisiin työehtosopimusneuvotteluihin ja työehtosopimuksessa sovittujen työryhmien kokouksiin. Lisäksi työntekijällä on oikeus osallistua oman ammattiliittonsa sekä keskusjärjestönsä hallituksen, valtuuston / edustajiston sekä vastaavien hallintoelinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusasioita. Näitä päiviä ei lasketa poissaolopäiviksi työajan lyhennystä määriteltäessä ja ne rinnastetaan säännöllisen työajan osalta työaikaan ylityökorvauksia laskettaessa.

Kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaa ei vähennetä hänen osallistuessaan oman ammattiliittonsa tai keskusjärjestönsä hallituksen, valtuuston / edustajiston kokoukseen. Tässä kappaleessa tarkoitettujen kokousten osalta tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus säännöllisen työajan mukaisilta työtunneilta.

## **VII TYÖOLOSUHTEET**

### **56 Työsuojelu ja työvälineet**

- 56.1 Työsuojelun varmistamiseksi otetaan työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla huomioon tarvittavat työsuojelutoimenpiteet työn suunnittelussa, sen valmistelussa ja työn johdossa sekä työn suorittamisessa. Kieltäytymistä suorittamasta työtä, jossa tarpeellisiin varmuustoimenpiteisiin ei ole ryhdytty, ei ole pidettävä työstä kieltäytymisenä.
- 56.2 Mikäli yksin tehtävässä työssä esiintyy haitallisen yksintyöskentelyn tunnuspiirteitä, on työsuojelutoimenpiteisiin ja työn turvallisen suorittamisen edellytyksiin kiinnitettävä erityistä huomiota. Yksin työskentelevä työntekijä on varustettava tarpeellisilla viestivälineillä silloin, kun muita viestiyhteyksiä ei ole käytettävissä esim., koska seutu on asumaton. Työntekijää ei saa lähettää yksinään asumattomalle seudulle lukuun ottamatta valoisana aikana tapahtuvaa maasta käsin suoritettavaa työtä, jota voidaan työturvallisuusnäkökohdat huomioon ottaen suorittaa turvallisesti yksin.
- 56.3 Työntekijän on tarkoin noudatettava, mitä hänen velvollisuudekseen lain tai sopimusten nojalla on määrätty ja käytettävä hänelle tapaturmien ja terveydenhaitan estämiseksi määrättyjä suojeluvälineitä sekä muutoinkin noudatettava työssä tarpeellista varovaisuutta.
- 56.4 Työsuhteessa oleville työntekijöille annetaan tarvittaessa omaksi tai käyttöön asianmukaiset työvälineet sekä työskentelyolosuhteista riippuen asianmukainen suojavaatetus (esim. suojapuku, kumisaappaat, lämpöväliasi, lämpösuojapuku, sadevaatetus, valokaarivaarallisiin sähkötöihin hyväksytty suojavaate ja turvajalkineet).

## VIII YHTEISTOIMINTA

### 57 Kehittämistoiminta

- 57.1 Työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulee tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti voida osallistua työorganisaatioiden, teknologian, työolosuhteiden ja työtehtävien kehittämiseen ja muutoksen toteuttamiseen.
- 57.2 Kehittämistoiminnan ja siihen mahdollisesti sisältyvän uuden teknologian soveltamisen yhteydessä tulee toimia mielekkään, vaihtelevan ja kehittävän työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan työntekijälle mahdollisuus kehittyä työssään ja lisätä valmiuksiaan uusiin työtehtäviin.
- 57.3 Suoritettavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle. Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikaväleihin tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seurantajärjestelmistä ja tunnusluvuista sovitaan paikallisesti.

### 58 Luottamusmies

#### Yleistä

Luottamusmiehellä tarkoitetaan työehtosopimuksen allekirjoittaneiden ammattiliittojen ammattiosastoihin järjestäytyneiden työntekijöiden valitsemaa pääluottamusmiestä, konsernin neuvottelevaa luottamusmiestä, alueellista pääluottamusmiestä ja yrityksen/toimipaikan osastolle tai sitä vastaavaan yksikköön valittua luottamusmiestä sekä heidän varamiehiään silloin, kun he toimivat pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen sijaisina.

#### Valitseminen

#### 58.1 Pääluottamusmies

Työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan pääluottamusmies ja hänelle varamies.

#### 58.2 Alueellinen pääluottamusmies

Yrityksen toimiessa valtakunnallisesti laajalla alueella voidaan paikallisesti sopia, että edellä mainitun pääluottamusmiehen sijaan valitaan alueellisesti tarkoituksenmukaisissa kokonaisuuksissa toimivia pääluottamusmiehiä ja heille varamiehiä.

### 58.3 Työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmies

Työntekijöiden esityksestä sovitaan paikallisesti yrityksen/toimipaikan osastolle tai sitä vastaavaan yksikköön valittavasta luottamusmiehestä ja hänen varamiehensä.

### 58.4 Konsernin neuvotteleva luottamusmies

Paikallisesti voidaan sopia konsernin neuvottelevan luottamusmiehen ja hänen varamiehensä valinnasta.

Paikallisesti voidaan lisäksi sopia, että konsernin neuvotteleva luottamusmies toimii joidenkin tai kaikkien kyseisen konsernin yhtiöiden pääluottamusmiehenä.

### 58.5 Toimialueet

Luottamusmiehistä sovittaessa on heidän toimialueensa oltava tarkoituksenmukainen ja kattavuudeltaan sellainen, että se edistää neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä.

**Soveltamisohje:** Mikäli yrityksen palveluksessa on molempien allekirjoittajaliittojen jäseniä, tulee osaston luottamusmiehen tarpeellisuutta harkittaessa ottaa huomioon myös pääluottamusmiestä vaille jääneen liiton jäsenten asioiden hoitaminen. Tätä tarkoitusta varten voidaan tällöin valita osaston luottamusmies, mikäli todetaan sen olevan tehtävien tarkoituksenmukainen järjestäminen ja tehtäväkentän mielekkyys huomioon ottaen perusteltua.

58.6 Ellei paikallisesti toisin sovita, tulee luottamusmiehen olla ao. yrityksen palveluksessa oleva työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Alueellisen pääluottamusmiehen tulee lisäksi työskennellä ao. alueellisessa kokonaisuudessa ja osaston luottamusmiehen ao. työosastossa tai sitä vastaavassa yksikössä.

58.7 Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai alueellinen pääluottamusmies tai päinvastoin sekä siitä, että osaston luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

58.8 Työntekijöillä on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen eivät kuitenkaan saa häiritä yritystä. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

58.9 Luottamusmiehen tehtävänä on toimia työntekijöiden ja heidän järjestöjensä edustajana työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamisesta koskevissa asioissa sekä yleensäkin työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Lisäksi hänen tulee osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan sekä paikallisen sopimisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

58.10 Suostumuksella luottamusmies voi edustaa vuokratyöntekijöitä käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisissä asioissa.

## **59 Työsuojelu**

59.1 Työsuojeluvaltuutetun toimialue on sama kuin ao. pääluottamusmiehen, ellei paikallisesti toisin sovita.

59.2 Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen.

59.3 Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovi-taan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin, mitä edellä on osas-ton luottamusmiehen osalta sovittu. Työsuojeluasiamiehen valitsevat ao. työntekijät keskuudestaan.

## **60 Ilmoitukset**

60.1 Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaise-na, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiesteh-tävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ilmoitettava kirjal-lisesti työnantajalle.

60.2 Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

60.3 Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotte-luja heidän kanssaan.

## **61 Vapautus työstä**

61.1 Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle jär-jestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulle luottamusmiehelle kuin pääluottamusmiehelle, työsuojeluasiamie-helle sekä muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäi-sesti vapautus työstä.

61.2 Arvioitaessa vapautuksen tarvetta on huomiota kiinnitettävä muun muassa ao. hen-kilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luon-teeeseen sekä tehtävien määrään.

- 61.3 Ellei yrityksen käytännöstä muuta johdu tai paikallisesti muuta sovita, annetaan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle, jonka toimipiiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärä on vähintään 10, sopimuksessa tarkoitettua vapaata vuosittain seuraavasti:

**Työntekijöitä vuoden alussa Tunteja vuodessa**

10 - 25	120
26 - 75	240
76 - 100	360
101 - 150	480
151 - 200	600
201 - 250	720
251 - 300	840
301	960

- 61.4 Voimalaitoksilla työsuojeluvaltuutettujen vapautus on kuitenkin 70 prosenttia em. taulukosta, ellei paikallisesti muusta sovita.
- 61.5 Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö tulee järjestää siten, että se jakaantuu riittävän tasaisesti eri viikoille vuoden aikana. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tulee esittää ajankäyttösuunnitelmansa työnantajan hyväksyttäväksi. Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohton kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.
- 61.5.1 Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

## **62 Ansionmenetyksen korvaaminen**

- 62.1 Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä. Tuntipalkkaisen työntekijän ansionmenetyksen korvausperusteena on ko. työntekijän työehtosopimuksen mukainen keskituntiansio. Kuukausipalkkaisen työntekijän kuukausipalkkaa ei vähennetä.
- 62.2 Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta. Muilta osin noudatetaan sitä, mitä työehtosopimuksen matkustusmääräyksissä on sovittu.

## 63 Muut korvaukset

63.1 Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan korvausta seuraavasti:

<b>Työntekijöitä edellisessä vuoden vaihteessa</b>	<b>1.2.2015 €/kk</b>	
5 - 9	62,61	65,74
10 - 24	97,82	102,71
25 - 50	129,11	135,57
51 - 100	182,69	191,82
101 - 200	215,49	226,26
201 - 400	254,31	267,03
401 - 600	286,92	301,27
601 -	336,53	353,36

## 64 Asema

- 64.1 Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Lisäksi työnantaja osoittaa säännönmukaista vapautusta saavalle pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät ja luottamukselliset keskustelut.
- 64.2 Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä, joiksi katsotaan mm. yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.
- 64.3 Edellä tarkoitetut edellytykset järjestetään myös kohdan 58.5 soveltamisohjeessa tarkoitetulle luottamusmiehelle.
- 64.4 Pääluottamusmiehellä on oikeus asiasta työnantajan kanssa sovittuaan kutsua toimialueensa luottamusmiehet tarpeen mukaan yhteiseen neuvotteluun, kuitenkin vähintään kerran sopimuskaudella.
- 64.5 Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin, missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä.
- 64.6 Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata vähintään yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

## 65 Työsuhdeturva

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

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

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

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

65.4.1 Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen tai työsuojeluvaltuutetun 1. varavaltuutetun työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun sijaisena taikka hänellä ei muutoinkaan ole luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamustehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

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

- 65.6 Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.
- 65.7 Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.
- 65.8 Korvaus tämän sopimuksen mukaisesta perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.
- 65.9 Mikäli pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus puretaan ja pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu riitauttaa purkamisen, on työnantajan maksettava pääluottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle hänelle muiden mahdollisten korvausten lisäksi yhden kuukauden palkkaa vastaava määrä, mikäli kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.
- 65.10 Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on työsopimuslain 7:10 §:ssä säädetty irtisanomissuoja kuusi kuukautta liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.
- 65.11 Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

## **66 Tiedottaminen**

- 66.1 Ellei paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada EK:n neljännesvuositilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi EK:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotiedot, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, kootaan yrityskohtaisesti yhteen. Jos työpaikalla ei ole edellä edellytetyn sisältöistä palkkatilastoa, on pääluottamusmiehelle annettavista palkkatiedoista sovittava erikseen.
- 66.2 Lisäksi annetaan pääluottamusmiehelle pyydettyä kirjallinen tieto työntekijän palkasta ja sen rakenteesta asianomaisen työntekijän suostumuksella.



- 66.3 Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimestä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta sekä työsuhteen alkamisajasta, ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kaksi kertaa vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä.
- 66.4 Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työnhinnoittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin.
- 66.5 Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.
- 66.6 Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.
- 66.7 Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joihin asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

## **67 Henkilöstön keskinäinen toiminta**

- 67.1 Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen allekirjoittajaliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovituksessa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten, kuin keskusjärjestöjen kesken tai alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.
- 67.2 Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

## **IX KOULUTUS**

### **68 Määräysten tarkoittama koulutus**

- 68.1 Tämä sopimus koskee työnantajan henkilöstölleen osoittamaa ammatillista koulutusta sekä ammattijärjestöjen jäsenilleen järjestämää ammattiyhdistyskoulutusta.
- 68.2 Koulutuksen luonne ja korvattavuus todetaan ennen ilmoittautumista.

### **69 Ammatillinen koulutus**

- 69.1 Ammatillisen koulutuksen muotoja ovat oppisopimuskoulutus, täydennyskoulutus ja perehdyttäminen. Ammatillinen koulutus on henkilöstön kehittämisen keino, jolla henkilöstön ammatillisia valmiuksia työssä ja työyhteisössä ylläpidetään ja lisätään yritysten päämäärien ja palvelutoiminnan tavoitteiden saavuttamiseksi.
- 69.2 Ammatillisen koulutuksen tuloksellisuuteen pyritään pitäen lähtökohtana yritysten toiminnan kehittämisen tarpeita ja mahdollisuuksia sekä ottaen huomioon henkilöstön näkemykset osaamisensa kehittämisen tarpeista.

### **70 Täydennyskoulutus**

- 70.1 Täydennyskoulutuksen tarkoituksena on ylläpitää ja lisätä työntekijän ammattitaitoa. Täydennyskoulutus liittyy kiinteästi työtehtäviin ja niiden kehittämiseen. Täydennyskoulutustarvetta arvioitaessa ovat määrävänä yrityksen tavoitteet.
- 70.2 Mikäli työnantaja pitää koulutukseen osallistumista työtehtävien hoidon kannalta välttämättömänä, voi työnantaja määrätä työntekijän osallistumaan koulutukseen. Tällöin työnantaja korvaa aiheutuneen ansionmenetyksen sekä matka- ja koulutuskustannukset. Matka-ajalta ei makseta palkkaa.
- 70.3 Mikäli työnantaja ei pidä koulutukseen osallistumista välttämättömänä, voi työnantaja siitä huolimatta oikeuttaa työntekijän osallistumaan koulutukseen ja osallistua harkintansa mukaan ansionmenetyksen ja matkakustannusten korvauksiin sekä muihin koulutuskustannuksiin.

### **71 Perehdyttäminen**

Työntekijä tutustutetaan työyhteisönsä tavoitteisiin perehdyttämällä hänet työympäristöönsä ja työolosuhteisiin sekä valmennetaan hänet työtehtäviinsä. Perehdyttäminen tapahtuu työntekijän työtehtävien ohessa ja työajalla.

## **72 Ammattiyhdistyskoulutus ja osallistumisoikeus**

- 72.1 Ammattiyhdistyskoulutusta on SAK:n tai työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöjen jäsenilleen järjestämä luottamusmies- tai työsuojelukoulutus sekä ko. tahojen järjestämä muu koulutus.
- 72.2 Luottamusmies- tai työsuojelukoulutukseen osallistumista varten myönnetään työntekijälle työlomaa, mikäli EK – SAK -koulutustyöryhmä on hyväksynyt kurssin ja koulutukseen osallistuminen ei aiheuta tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle tai töiden hoidolle.
- 72.3 Kohdassa 72.1 tarkoitettuun muuhun koulutukseen osallistumiseen työlomaa myönnetään, mikäli kurssille osallistuminen ei aiheuta tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle tai töiden hoidolle. Täältä ajalta ei makseta ansionmenetyksen korvausta.
- 72.4 Mikäli työntekijälle ei voida myöntää työlomaa ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumista varten, on asianomainen oikeutettu saamaan selvityksen kielteisen päätöksen perusteesta vähintään 10 päivään ennen koulutustilaisuuden alkamista, mikäli se on osallistumispyynnön esittämisajankohta huomioon ottaen mahdollista. Tässä yhteydessä selvitetään mahdollisuudet osallistua koulutukseen myöhempänä ajankohtana.
- 72.5 Työnantajan edustajalle varataan tilaisuus käyttää ammattiyhdistyskurssilla puheenvuoro.

## **73 Ammattiyhdistyskoulutuksen palkallisuus ja korvaukset**

- 73.1 Mikäli työntekijälle on myönnetty työlomaa EK-SAK -koulutustyöryhmän hyväksymään ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumista varten, korvataan tuntipalkkaiselle työntekijälle koulutukseen osallistumisesta aiheutunut ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaa ei koulutukseen osallistumisen vuoksi vähennetä.
- 73.2 Edellä tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.
- 73.3 Koulutuksen järjestäjälle maksetaan kulloinkin voimassa oleva ateriakorvaus kultaakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta työntekijälle suoritetaan ansionmenetyksen korvaus.
- 73.4 Työntekijälle voidaan myöntää luottamusmieskoulutusta enintään 4 viikkoa ja työsuojelukoulutusta enintään 2 viikkoa kalenterivuodessa.
- 73.5 Vapautusta kurssille osallistumista varten on haettava mahdollisimman hyvissä ajoin, mikäli mahdollista vähintään 4 viikkoa ennen kurssin alkua.

## **74 Ammattiyhdistyskoulutukseen oikeutetut henkilöt**

- 74.1 Luottamusmieskoulutukseen ovat oikeutettuja osallistumaan pääluottamusmies, alueellinen pääluottamusmies, varapääluottamusmies ja osaston luottamusmies sekä allekirjoittajajärjestön ao. yrityksessä toimivan ammattiosaston puheenjohtaja.
- 74.2 Työsuojelukoulutukseen ovat oikeutettuja osallistumaan työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu, työsuojeluasiamies sekä työsuojelutoimikunnan tai, jos sellaista ei ole, vastaavan paikallisen yhteistoimintaelimen jäsen.

## **75 Sosiaaliset edut**

Osallistuminen tässä sopimuksessa tarkoitettuun koulutukseen ei aiheuta yhden kuukauden rajaan asti vuosiloma- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähene- mistä.

## **X ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ**

### **76 Ulkopuolisen työvoiman käyttö**

- 76.1 Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko- jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuorituksen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.
- 76.2 Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainamiehet (vuokramies) tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.
- 76.3 Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä ali- hankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempä- nä vuokratyövoimaksi.
- 76.4 Alihankintaa tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työ- ehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

- 76.5 Työnantaja ilmoittaa tuotanto-, kunnossapito- ja rakentamistöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta etukäteen joko pääluottamusmiehelle tai ao. luottamusmiehelle. Ilmoituksesta tulee ilmetä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kestoaja. Jos tämä ei ole työn kiireellisyyden tai muun senkaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä. Edellä mainitut asiat tiedotetaan, mikäli mahdollista myös työsuojeluvaltuutetulle. Pyydettyessä pääluottamusmiehen kanssa käydään läpi ulkopuolisen työvoiman tehtävät ja mahdollisuudet teettää työ yrityksen omilla työntekijöillä.
- 76.6 Mikäli ulkopuolista työvoimaa käytettäessä syntyy perusteltua epäselvyyttä siitä, täyttääkö ulkopuolista työvoimaa toimittava yritys lakisääteiset tai työehtosopimukseen perustuvat velvoitteensa, tarkastellaan tilannetta yhdessä luottamusmiehen kanssa ja tarvittaessa ryhdytään yhdessä sovittuihin toimenpiteisiin asian tarkemmaksi selvittämiseksi. Mahdollisten jatkotoimien tarve todetaan paikallisesti.

## **77 Alihankinta**

- 77.1 Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista, kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisiin palkka-eduin.
- 77.2 Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus silloin, kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.
- 77.3 Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

## **78 Vuokratyövoima**

- 78.1 Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.
- 78.2 Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena pidemmän ajan.
- 78.3 Vuokratyövoiman käytöstä voidaan sopia paikallisesti tästä pykälästä poiketen.
- 78.4 Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettyessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

## XI MATKUSTAMINEN

### 79 Yleistä

- 79.1 Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävän edellyttämät työmatkat. Matkaan liittyvät yksityiskohdat selvitetään työntekijälle etukäteen.
- 79.2 Työnantaja maksaa kaikki todelliset matkustamisesta aiheutuneet kulut, joiksi katsotaan esimerkiksi rautatieliiput mahdollisine makuuvaunupaikkoineen II luokassa ja lento-, laiva- ja linja-auto- tms. liput vastaavassa luokassa, kilometrikorvaukset sekä muut kuljetuskustannukset ja matkatavaramaksut.
- 79.3 Matkavuorokaudella tarkoitetaan enintään 24 tunnin pituista ajanjaksoa, joka alkaa työntekijän lähtiessä työmatkalle joko varsinaisesta työpaikasta tai asunnoltaan. Matkavuorokausi päättyy työntekijän palatessa työmatkalta varsinaiseen työpaikkaansa tai asunnolleen.
- 79.4 Käytettäessä työmatkoihin työntekijän hallinnassa olevaa kulkuneuvoa, on tästä sovitettava kirjallisesti erikseen yksittäisiä ajokertoja lukuun ottamatta.

### 80 Kotimaan päiväraha ja ateriakorvaus

- 80.1 Päivärahan ja osapäivärahan maksamisedellytyksenä on, että erityinen työnteke-  
mispaikka on yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten vähintään 40 km etäi-  
syydellä varsinaisesta työpaikasta tai työntekijän asunnosta riippuen siitä, kummas-  
ta matka tehdään.
- 80.2 Jos erityinen työntekemispaikka sijaitsee vähintään 2 km:n todellisen kulkumatkan  
päässä varsinaisesta työpaikasta, eikä työntekijä työn vuoksi voi ruokailutauon ai-  
kana ruokailla tavanomaisella ruokailupaikallaan, maksetaan hänelle ruokailukus-  
tannusten korvauksena ateriakorvaus. Ateriakorvaus maksetaan kaksinkertaisena,  
mikäli työmatkalle lähdön ja siltä paluun välinen aika on yli 10 tuntia.
- 80.3 Tavanomaisella ruokailupaikalla tarkoitetaan varsinaisen työpaikan tai erityisen  
työntekemispaikan yhteydessä olevaa henkilöstöruokalaa tai sopimusruokalaa tai  
tällaisen puuttuessa työntekijän varsinaista työpaikkaa. Tavanomainen ruokailupaik-  
ka varsinaisella työpaikalla ei ole käytettävissä, jos erityinen työntekemispaikka si-  
jaitsee vähintään 2 km:n todellisen kulkumatkan päässä. Tällä määräyksellä ei muu-  
teta paikallisesti sovittuja käytäntöjä.

Nimike	Edellytys	€
Päiväraha	Matka vähintään 40 km ja yli 10 t	39,00
Päiväraha	Matka vähintään 40 km ja viimeinen täysi matkavuorokausi ylittyy yli 6 t	39,00
Osapäiväraha (ks. allekirjoituspöytäkirja kohta 7)	Matka vähintään 40 km ja yli 6 t	18,00
Osapäiväraha	Matka vähintään 40 km ja viimeinen täysi matkavuorokausi ylittyy vähintään 2 t	18,00

Ateriakorvaus	Matka vähintään 2 km ja alle 10 t	9,75
Kaksinkertainen ateriakorvaus	Matka vähintään 2 km ja yli 10 t	19,50
Päivärahan puolikas	Kaksi ilmaista ateriaa	19,50
Osapäivärahan puolikas	Yksi ilmainen ateria	9,00

- 80.4 Mikäli työpäivä yrityksessä käytössä olevan säännöllisen työajan mukaan on päätynyt ja työntekijä joutuu tulemaan uudelleen työhön, edellä oleva taulukko on voimassa jälkimmäisellä työjaksolla siten, että matkaa käsitellään uutena työmatkana. Mikäli työ kestää vähintään neljä tuntia, ateriakorvaus maksetaan tuolloin taulukon mukaisesti enintään verovapaiden matkakustannusten korvausten vuorokautisten enimmäismääriin saakka.

## 81 Kilometrikorvaukset

Korvaus	€
Kilometrikorvaus oman auton käytöstä	0,43
Korotus lähenkilöstä tai vastaavasta tavaramäärästä	0,03
Korotus perävaunusta	0,07

## 82 Yöpyiskustannusten korvaaminen

Työmatkasta päivärahan lisäksi suoritettavan majoittumiskorvauksen enimmäismäärä on majoitusliikkeen antaman tositteen tai muun luotettavan selvityksen mukainen määrä.

Työntekijälle, joka ei esitä edellä mainittua selvitystä, maksetaan yömatkarahaa 12 euroa (2014).

## 83 Päivittäiset työmatkat

- 83.1 Matkustaminen säännöllisenä työaikana lasketaan kuuluvaksi työaikaan ja korvataan tuntipalkan mukaan. Kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaa ei vähennetä.
- 83.2 Mikäli työaika alkaa suoraan erityisellä työntekemispaikalla, maksetaan kulkemisesta matka-ajan palkkaa laskettuna sen mukaan, että työmatkan oletettuna lähtö- ja paluupaikkana pidetään joko työntekijän varsinaista työpaikkaa tai asuntoa riippuen siitä, kummasta on lyhyempi matka erityiselle työntekemispaikalle. Mikäli asunnolta on lyhyempi matka erityiselle työntekemispaikalle kuin varsinaiseen työpaikkaan, ei matka-ajan palkkaa makseta.
- 83.3 Mikäli työmatkalle lähdetään varsinaiselta työpaikalta, maksetaan matka-ajan palkkaa säännöllisen työajan ulkopuoliselta ajalta matkaan käytetyn ajan perusteella.

## **84 Komennustyöt**

### **84.1 Matkat komennuspaikkakunnalle**

Yrityksessä käytössä olevan säännöllisen työajan ulkopuoliselta matkan osalta maksetaan matka-ajankorvausta arkipäivänä enintään 8 tunnilta. Sunnuntaisin ja juhlapäivinä sekä vapaapäivinä korvausta maksetaan enintään 16 tunnilta. Milloin työntekijälle on kustannettu makuupaikka, ei korvausta makseta klo 22.00 - 07.00 väliseltä ajalta. Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi.

### **84.2 Matkat komennuspaikkakunnalla**

Työntekijän ollessa komennuksella luetaan majoituspaikan ja työkohteen välillä tapahtuvasta matkustamisesta päivittäin yhden tunnin ylittävä osa työajaksi.

### **84.3 Kotona käynnit komennuksen kestäessä**

84.3.1 Työntekijälle järjestetään ja kustannetaan työnantajan toimesta kotimaassa edestakainen matka kerran kuukaudessa komennuspaikkakunnalta työntekijän asuinpaikkakunnalle, ensimmäisen kerran kuitenkin aikaisintaan kuukauden kuluttua komennusmatkan alkamisesta.

84.3.2 Työnantaja voi velvoittaa työntekijän toimittamaan matkan yhteydessä työhön liittyviä asioita. Edellä oleva pätee lisäksi sillä varauksella, että jos työntekijä joutuu työnsä puolesta käymään paikkakunnalla, jossa varsinainen työpaikka sijaitsee ja tällöin voi myös käydä kotonaan, katsotaan tällaisen käynnin vastaavan edellisessä kappaleessa tarkoitettua käyntiä. Edellä mainitut käynnit on tarkoitettu järjestettäväksi viikonloppuisin. Tällöin työntekijälle maksetaan matkakulut sekä päiväraha tämän työehtosopimuksen mukaisesti, mutta ei matka-ajan korvausta.

84.3.3 Milloin työntekijä ennen pääsiäis-, juhannus- tai joulupäivää on ollut työkomennuksella yhtäjaksoisesti vähintään kolme viikkoa, on hän, mikäli työn tekninen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu mainituiksi juhlapäiviksi matkustamaan kotiinsa, jolloin työnantaja maksaa hänelle tämän työehtosopimuksen mukaan matkaliput varsinaiseen työpaikkaan ja takaisin erityiselle työtekemispaikalle. Lisäksi työntekijälle maksetaan päiväraha ja matkaan käytetyiltä tunneilta matka-ajan korvaus.

## **85 Työskentely ulkomailla**

85.1 Ulkomailla tehtävässä lyhytaikaisessa komennustyössä, joita ovat huolto- ja korjaustyöt tai muut kestoajaltaan niihin verrattavat lyhytaikaiset asennustyöt, sovelletaan työehtosopimusta, mikäli asemamaan lainsäädäntö tai olosuhteet eivät muuta edellytä. Matka-ajan palkkaa ei kuitenkaan makseta työajan ulkopuolisilta matkatunneilta.



85.2 Pitempiaikaisesta ulkomaankomennuksesta solmitaan työnantajan ja työntekijän välinen kirjallinen komennussopimus. Siinä selvitetään palkkaukseen, työaikaan, majoitukseen, vakuutuksiin, sairastumisiin, verotukseen, kotona käynteihin, vuosilomiin ja vastaaviin liittyvät asiat.

85.3 Päivärahan suuruus kussakin maassa on se, jonka verohallitus vuosittain verovaapaaksi vahvistaa.

## **86 Muita määräyksiä**

86.1 Työajan ulkopuolinen matka-aika lasketaan puolen tunnin tarkkuudella.

86.2 Työajan ulkopuolella matkustamiseen käytetty aika voidaan sopia työntekijän kanssa joko kokonaan tai osittain korvattavaksi myös antamalla vastaava määrä palkalista vapaata.

86.3 Työntekijän joutuessa pidemmälle kuin kahden viikon työmatkalle, tulee työnantajan ilmoittaa matkasta vähintään viikkoa aiemmin lukuun ottamatta kiireellisiä tapauksia.

86.4 Mikäli työntekijä kuljettaa työnantajan ajoneuvolla muita työntekijöitä tai auto on varustettu työssä tarvittavilla työvälineillä, luetaan säännöllisen työajan ulkopuolinen matka-aika autoa kuljettavalle työntekijälle työajaksi työneuvoston lausunnon (TN 1396-04) mukaisesti.

86.5 Siltä osin kuin tässä työehtosopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa verohallituksen päätöstä verottomaksi katsottavien matkakustannusten korvausten perusteista ja määristä.

## **87 Henkilöstötilat työmailla ja majoittuminen**

87.1 Henkilöstötilat

87.1.1 Olosuhteiden tai työmaan keston sitä edellyttäessä työntekijöiden käyttöön varataan asianmukaisesti varusteltu siirrettävä henkilöstötila.

87.1.2 Liikkuvassa työssä voidaan ruokailuun käyttää työryhmän autoa, mikäli siinä on ruokailuun soveltuva tila. Mikäli auton tilat ja varustelu eivät täytä ruokailupaikalle asetettavia vaatimuksia, sovitaan tapauskohtaisesti, kuinka ruokailu järjestetään.

## 87.2 Majoitustilat

- 87.2.1 Työkomennuksilla majoitustiloihin sijoitetaan samaan huoneeseen enintään kaksi henkilöä.
- 87.2.2 Yli viikon kestävässä työkomennuksissa majoitus järjestetään yhden hengen huoneessa, mikäli se paikalliset olosuhteet huomioiden on mahdollista.
- 87.2.3 Majoitustilojen taso ei saa merkittävästi poiketa yleisten majoitustilojen tasosta. Käytännön järjestelyt sovitaan tarvittaessa paikallisesti ennen työn alkua.

## 88 Toisin sopiminen

Matkustamiseen liittyvistä määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin.

## XII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

### 89 Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

- 89.1 Jos työsuhteeseen tai työehtosopimukseen liittyvästä asiasta samoin kuin sen liitteenä olevista erillisistä sopimuksista syntyy erimielisyyttä työnantajan tai hänen edustajansa ja yhden tai useamman työntekijän välillä, on pyrittävä sovintoon paikallisissa neuvotteluissa mainittujen osapuolten kesken.
- 89.2 Ellei sovintoon päästä, neuvottelevat työnantaja tai hänen edustajansa sekä pääluottamusmies tai luottamusmies, jotka tarvittaessa voivat kutsua asiantuntija-apua. Luottamusmiehelle on annettava kaikki tapauksen selvittämiseen tarvittavat tiedot.
- 89.3 Jos yksimielisyyteen ei päästä, voidaan asia alistaa jommankumman osapuolen toimesta allekirjoittaneiden liittojen ratkaistavaksi. Erimielisyyden aiheuttaneesta asiasta on kummankin osapuolen laadittava muistiot, joissa osapuolen tulee esittää kantansa asiasta ja käsityksensä erimielisyyden syistä. Edellä mainitut muistiot on viivytyksettä lähetettävä allekirjoittaneille liitoille ja paikallisille osapuolille on annettava muistiosta omat kappaleensa.
- 89.4 Jos liitot eivät pääse sovintoon neuvottelujärjestystä käyttäen, voidaan asia alistaa työtuomioistuimen tai välimiesoikeuden ratkaistavaksi, niin kuin erillispöytäkirjassa on sovittu.

### 90 Ammattiyhdistysjäsenmaksujen periminen

- 90.1 Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, allekirjoittaneiden työntekijäjärjestöjen jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain järjestöjen ilmoittamille pankkitileille.

- 90.2 Pidättäminen suoritetaan siten, kuin Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä 13.1.1969 allekirjoitetussa pöytäkirjassa on erikseen sovittu.
- 90.3 Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päättyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.
- 90.4 Mikäli työntekijä ei työsuhteen päättyessä tee jäsenmaksun peruutusilmoitusta, on työnantajan huomautettava hänelle tästä.

## **91 Sopimuksen voimassaolo**

- 91.1 Tämä sopimus on voimassa 31.1.2017 saakka ja sen jälkeenkin vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä kirjallisesti irtisanota tai, ellei sopimusta irtisanota allekirjoituspöytäkirjan 1 kohdan kolmannen kappaleen mukaisesti päättymään 31.7.2016.
- 91.2 Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten päättyneet.

## **92 Sopimuskappaleet**

Tätä työehtosopimusta on laadittu neljä samanlaista kappaletta, joista yksi on annettu kullekin sopijapuolelle.

Helsingissä marraskuun 25. päivänä 2013.

### **ENERGIATEOLLISUUS RY**

Juha Naukkarinen

Kari Laaksonen

### **PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY**

Tuomas Aarto

Anu Sajavaara

### **SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY**

Martti Alakoski

Tero Heiniluoma

### **JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY**

Jarkko Eloranta

Päivi Niemi-Laine

1. Työehtosopimuksen keskeytymätöntä 3-vuorotyötä koskevia määräyksiä sovelletaan sellaisenaan vuorotyöhön palkattuun tuntipalkkaiseen työntekijään (myös nimettyihin vuorottajiin) sekä tuntipalkkaiseen työntekijään, joka on ollut vuorotyössä yhtäjaksoisesti vähintään yhden kuukauden. Työntekijän tehdessä tilapäisesti vuorotyötä, mikä kestää vähemmän kuin kuukauden, sovelletaan häneen ko. aikana päivätyötä koskevia työaika-ym. määräyksiä.
2. Säännöllinen työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 33,4 (4 viikon vuosilomalla 33,9) tuntia viikossa. Niiden työntekijöiden, joilla on oikeus 30 vuosilomapäivään, vuosityöaika on 1576 tuntia ja niiden työntekijöiden, joilla on oikeus 24 päivän vuosilomaan, vuosityöaika on 1600 tuntia.
3. Keskeytymättömän kolmivuorotyön nykykäytännön mukaisia vuosityöaikoja lyhennetään asteittain kohdassa 2 määriteltyihin vuosityöaikoihin lyhentämällä työaikaa kahdeksalla tunnilla vuodessa.
4. Vuosityöajan lyhennys toteutetaan antamalla tuntipalkkaiselle työntekijälle vuosina 2011, 2012, 2013 ja 2014 yksi ylimääräinen kahdeksan tunnin pituinen palkallinen vuorovapaa, joka korvataan keskituntiansion mukaan. Kuukausipalkkaisen työntekijän työaikaa lyhennetään kuukausipalkkaa alentamatta.
5. Työajan tasoittumisjakso on enintään vuosi, jonka kuluessa työajan tulee tasoittua keskimäärin 2 tai 3 kohdan mukaiseen vuosityöaikaan. Mikäli työaika ei tasoittumisjakson päättyessä tasoitu tähän, työntekijä voi halutessaan pitää vapaana keskimääräisen vuosityöajan ylittävän osuuden puolen vuoden kuluessa tasoittumisjakson päättymisestä. Tällöin vapaata annetaan yksi tunti kustakin sellaisesta keskimääräisen vuosityöajan ylittävistä työtunnista, jonka työntekijä haluaa vaihtaa vapaaseen. Tämän kohdan mukainen vapaa kerryttää vuorovapaita.
6. Tuntipalkkainen työntekijä ansaitsee yhden palkallisen vuorovapaan jokaista keskeytymättömässä 3-vuorotyössä työskentelemäänsä täyttä 40 työtuntia kohden. Vuorotyötunteihin rinnastetaan kohdan 4 mukaiset ylimääräiset vuorovapaat. Mikäli työntekijän vuorotyötunnit ylittävät kalenterivuoden lopussa vuorovapaisiin oikeuttavat vähimmäismäärät, otetaan ne huomioon seuraavan kalenterivuoden vuorovapaita laskettaessa. Vuorovapaalla tarkoitetaan yhtä päivää, jolta maksetaan palkka 8 tunnilta keskituntiansion mukaan.
7. Vuorovapaiden pitämisen ja päivätyön (esim. klo 7.00 - 16.00) tekemisen aikana ei ansaita vuorovapaita lukuun ottamatta kohdassa 4 mainittua ylimääräistä vuorovapaita.
8. Mikäli työntekijä työskentelee vuorojärjestelmässä, johon sisältyy päiväjaksoja, rinnastetaan ne vuorovapaisiin oikeuttaviksi säännöllisiksi työvuoroiksi.

9. Mikäli työntekijälle vuorovapaiden määräytymiskauden aikana työnantajasta johtuvista syistä ei ole voitu antaa kohdan 6 mukaisia vuorovapaita, korvataan ne maksamalla niistä keskituntiansion mukaan laskettu korvaus 50 %:lla korotettuna tai sovittaessa työntekijän kanssa, annetaan ne vapaana seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Pidettäessä vuorovapaat seuraavan vuoden puolella oikeuttavat ne vuorovapaiden ansaintaan kuten säännölliset työvuorot.
10. Mikäli työntekijä on pitänyt liikaa vuorovapaita, voidaan niiltä maksettu korvaus periä takaisin tai teettää ylimääräiset vuorovapaat jo saman vuorovapaiden määräytymiskauden aikana. Ne on kuitenkin teetettävä viimeistään seuraavan vuoden puolella huhtikuun loppuun mennessä, elleivät paikalliset erityistarpeet huomioon ottaen ole sovittu myöhäisemmästä ajankohdasta. Ylimääräisten vuorovapaiden teettämisestä tai antamisesta ilmoitetaan työntekijälle viimeistään kolmea työpäivää tai kolmea työvuoroa ennen lukuun ottamatta kiireellisiä esim. sairaus- tai korjaustapauksia.
11. Työntekijän siirtyessä pois keskeytymättömästä vuorotyöstä korvataan pitämättä jääneet vuorovapaat maksamalla niistä keskituntiansion mukainen korvaus. Työntekijän kanssa voidaan sopia vuorovapaiden pitämisestä työaikaan rinnastettavana palkallisena vapaana.
12. Mikäli työntekijän kanssa on sovittu työhön tulosta kesken vuorovapaiden, vastaava määrä vuorovapaita siirtyy annettavaksi myöhemmin, mikäli työntekijä ei ole pitänyt liikaa vuorovapaita.
13. Työntekijän työsuhteen päättyessä maksetaan pitämättä olevilta vuorovapailta keskituntiansion mukainen korvaus. Mikäli työntekijä on pitänyt liikaa vuorovapaita, vähennetään ylimääräisiltä vuorovapailta maksettu korvaus lopputilistä.
14. Mikäli keskeytymättömässä kolmivuorotyössä oleva työntekijä on sairaana vuorovapajaksona, vuorovapaat kuluvat ja karttavat sinä aikana, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Vastaavaa menettelyä sovelletaan myös siltä ajalta, jolta ansionmenetykset korvataan lapsen sairautta koskevan määräyksen mukaisesti.
15. Työvuoroluettelon mukaisia vuorovapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä.
16. Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen määräytyy työaika siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan. Työntekijän tehdessä keskeytymätöntä kolmivuorotyötä vain osan vuodesta, määräytyy vuosityöaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ja päivätyössä tehdyn työajan suhteessa.
17. Työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työvuoroluettelon mukaisen työajan, korvataan siten kuin työehtosopimuksessa ylityöstä on sovittu. Milloin tarpeellisesta aloittamis- ja lopettamistöistä aiheutuu vuorokautista ylityötä, on siitä maksettava ylityökorvaus tai kiinteä kuukausikorvaus. Paikallisesti voidaan sopia myös muusta korvaustavasta.

18. Työntekijälle annetaan 5.5. – 21.9. välisenä aikana 30 vuorokauden yhtäjaksoinen vapaa, joka on vuosilomaa kaikkien niiden päivien osalta, jotka vuosilomalain mukaan katsotaan lomapäiviksi. Loppuosa vuosilomasta annetaan kalenterivuoden loppuun mennessä siten, että jaksoon sisältyy 14 vuorokauden yhtäjaksoinen vapaa. Paikallisesti voidaan sopia vuosilomien sijoittelusta toisin.
19. Jos ammatillista koulutusta järjestetään sellaiseen aikaan, että esim. yövuorossa oleva työntekijä joutuu tulemaan vapaa-aikanaan ao. tilaisuuteen, on hänelle tältä ajalta maksettava tuntipalkan mukainen korvaus taikka annettava muulloin vastaava palkallinen vapaa-aika. Mikäli koulutusta järjestetään työntekijän vuorovapaapäivänä, hänelle maksetaan tuntipalkan mukainen korvaus ja vuorovapaa siirtyy myöhemmin pidettäväksi.
- Jos työntekijä joutuu ennen tai jälkeen työvuoronsa tulemaan työnantajan määräämään laitoksen tekniseen käyttöön tai kunnossapitoon liittyvään koulutukseen, maksetaan koulutusajalta ylityökorvaus, ellei paikallisesti toisin sovita.
20. Työvuoroluetteloita laadittaessa on otettava huomioon työntekijöiden tarve yhdenjaksoisiin vapaisiin.
21. Vähintään 12 tunnin, mutta enintään 72 tunnin ennakoilmoitusajalla tehdystä vuorotyöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka (sisältää mahdollisen ylityökorvauksen) vuorotyön käynnistymisestä lukien 3 ensimmäisen työvuorokauden ajalta. Mikäli em. työvuorot puretaan 6 kuukauden kuluessa vuorojen kokoamisesta, maksetaan työntekijöille päivätyössä tehdyiltä työtunneilta 20 %:lla korotettua palkkaa enintään 2 kuukautta päivätyöhön siirtymisestä. Paikallisesti voidaan tämän pykälän määräyksistä sopia toisin.
22. Näillä määräyksillä ei huononnetta aiemmin sovittuja työpaikkakohtaisia järjestelyjä.

Energiateollisuus ry  
Palvelualojen työnantajat PALTA ry  
Sähköalojen ammattiliitto ry  
Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

## **PÄÄLUOTTAMUSMIEHELLE ANNETTAVAT TIEDOT**

### **Liittojen työryhmät päätyivät 22.2.2011 seuraavaan tulokseen:**

#### **1. Työehtosopimuksen 66.2 –kohdan tarkoittama suostumus palkkatietojen luovuttamiseen**

Päáluottamusmiehelle annetaan pyydettäessä enintään kerran vuodessa kirjallinen tieto työntekijän palkasta ja sen rakenteesta asianomaisen työntekijän suostumuksella. Työntekijän suostumus annetaan määrämuotoisella valtakirjalla tai määrämuotoisella sähköpostiviestillä, joka toimitetaan päáluottamusmiehelle. Näin annettu suostumus on voimassa toistaiseksi.

#### **2. Suostumuksen sisältö**

Suostumuksen tulee sisältää tieto siitä, mitä tarkoitusta varten tiedot annetaan ja kuka suostumuksen antaja on. Suostumuksen toimittamista varten työnantaja järjestää mahdollisuuden käyttää yhtiön sähköpostijärjestelmää tai antaa mahdollisuuden lähettää valtakirja postitse yhtiön laskuun. Tarkemmat menettelytavat todetaan tarvittaessa paikallisesti.

#### **3. Palkkatietojen sisältö**

Palkkatietojen tarkemmalla sisällöllä tarkoitetaan tietoa työntekijän vaativuuden mukaisesta palkasta (VMP) vaativuusasteineen sekä henkilökohtaisesta palkanosasta (HPO). Työntekijä voi halutessaan sisällyttää suostumukseen pätevyyden arviointitulosta koskevan tiedon antamisen.

ENERGIATEOLLISUUS RY  
TIETO- JA TEKNIikka-ALOJEN TYÖNANTAJALIITTO TIKLI RY  
SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY  
JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

## **PÖYTÄKIRJA VÄLIMIESOIKEUDEN PERUSTAMISESTA**

Todettiin, että sopijaosapuolina olevien liittojen tapauskohtaisesti erikseen sopiessa työehtosopimukseen liittyvä erimielisyysasia voidaan saattaa välimiesmenettelyssä ratkaistavaksi, jos liitot eivät pääse sovintoon neuvottelujärjestystä käyttäen.

1. Allekirjoittaneet liitot sopivat siitä, että työehtosopimuksen 3.2 kohdan vastaiset työrauharikkomukset voidaan saattaa välimiesoikeuden ratkaistavaksi yllä todetuin edellytyksin.

Välimiesoikeuden toimivaltaan kuuluvat yllä todetuin edellytyksin myös työehtosopimuksen määräysten tietensä rikkomista ja valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä koskevat tapaukset niissä asioissa, jotka tämän pöytäkirjan mukaan kuuluvat välimiesoikeuden ratkaistavaksi.

Työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevat erimielisyydet kuuluvat yllä todetuin edellytyksin välimiesoikeuden ratkaistavaksi seuraavin rajauksin:

Välimiesmenettelyn ulkopuolelle jäävät seuraavat työehtosopimuksen kohdat:

- 7 työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen (lukuun ottamatta kohtia 7.2 ja 7.3)
- 49 – 52 eräät korvaukset
- 89 erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen
- 90 ay-jäsenmaksut
- 91 sopimuksen voimassaoloaika

Mikäli välimiesoikeuden mielestä heidän ratkaistavakseen saatettu asia lukuun ottamatta edellä 1. kappaleessa mainittuja asioita, on tulkinnalliselta luonteeltaan niin laajavai-  
kutteenen, että se olisi työtuomioistuimen ratkaistava, ilmoittakoot tästä asianomaisille, joilla sen jälkeen on oikeus panna asiaa koskeva kanne vireille työtuomioistuimessa.

2. Asianomaiset järjestöt valitsevat välimiehet, Sähköliitto ja JHL kumpikin yhden ja ET kaksi, sekä jokaiselle yhden varamiehen. Välimiehenä voi toimia myös henkilö, joka välimiesmenettelystä annetun lain (23.10.1992/967) 10 §:n mukaan voitaisiin julistaa esteelliseksi. Välimiehet valitaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan.

Välimiehet valitsevat toimikaudeksi kerrallaan puheenjohtajan ja hänelle varamiehen, joiden tulee olla työmarkkinasuhteisiin perehtyneitä lainoppineita ja puolueettomia henkilöitä.



Jolleivät välimiehet voi sopia puheenjohtajasta tai hänen varamiehestään, määrää nämä sopijapuolen pyynnöstä valtakunnansovittelija.

Välimiehet kokoontuvat Helsingin kaupungissa, jolleivät he päätä kokoontua muualla.

3. Liiton halutessa saattaa asian välimiesten ratkaistavaksi, ilmoittakoon siitä kirjallisesti vastapuolelle sekä toimittakoon ilmoituksesta kappaleen välimiesten puheenjohtajalle taikka hänen varamiehelleen.

Työrauharikkomustapauksissa, joissa työtaistelutoimenpide ilmoituksen saapuessa on edelleen käynnissä tai ilmeisesti uhkaa uusiintua, on välimiesten puheenjohtajan kutsuttava välimiehet sekä osapuolet koolle mahdollisimman pian ja viimeistään neljäntenä päivänä ilmoituksen saapumisen jälkeen ratkaisemaan välimiehille annettu työrauharikkomus.

Kiireellisissä tulkintaerimielisyystapauksissa paikalliset ja liittotason neuvottelut on käytävä viivytyksettä ja välimiesoikeuden on kokoonnuttava viimeistään 10 päivän kuluessa ilmoituksen saapumisesta. Jo päättyneet työrauharikkomukset on myös käsiteltävä 10 päivän kuluessa. Välimiesoikeudella on mahdollisuus käsitellä tässä kappaleessa mainittuja asioita yhdistettynä.

Muissa tulkintaerimielisyystapauksissa välimiesten tulee kokoontua viimeistään 30 päivän kuluessa siitä, kun ilmoitus välimiesoikeuden käyttämisestä on tehty.

4. Välimiesten kansliakustannukset on jaettava tasan työnantaja- ja palkansaajapuolen kesken. Muut kustannukset, joita johtuu välimiesmenettelystä, on korvattava sen mukaan kuin välitystuomiossa määrätään.
5. Hyvityssakon tuomitsemisen osalta noudatetaan työehtosopimuslain periaatteita kuitenkin siten, että työrauharikkomuksissa hyvityssakko voidaan tuomita vain senkin perusteella, että työrauharikkomus on tapahtunut. Hyvityssakon suuruus on sidottu kulloinkin voimassa olevaan työehtosopimuslakiin. Hyvityssakko voidaan toistaa, mikäli rikkomus jatkuu annetusta tuomiosta huolimatta.
6. Välitystuomio on lopullinen, eikä siihen saa hakea muutosta.
7. Mikäli tässä sopimuksessa ei ole toisin määrätty, noudatetaan välimiehelle jätetyn riidan käsittelyssä ja ratkaisemisessa välimiesmenettelystä annetun lain säännöksiä.
8. Järjestöt sitoutuvat noudattamaan edellä olevia määräyksiä sekä velvoittamaan jäsenensäkin noudattamaan niitä ja kaikkia niihin perustuvia päätöksiä.

## YHTIÖITETTYJEN LIKELAITOSTEN SIIRTYMÄSÄÄNNÖT

### 1. Pöytäkirjan soveltamisala

Pöytäkirja koskee yrityksiä, jotka 1.10.2014 tai sen jälkeen kulumassa olevan sopimuskauden aikana siirtyvät kunnallisesta työehtosopimuksesta tämän sopimuksen piiriin.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos siirtyminen tai yritysjärjestely tapahtuu 30.9.2014 mennessä, menetellään 20.12.2011 allekirjoitetun työehtosopimuksen siirtymäsääntöjen mukaan ellei paikallisesti toisin sovita.

### 2. Työaikajärjestelyt

Uudet määräykset mahdollistavat myös nykyisten työaikajärjestelmien käytön, ellei paikallisesti toisin sovita.

### 3. Kuntasopimuksesta paikallisesti sovitut poikkeamat

Viimeistään sopimuksen tultua voimaan käydään yrityskohtaisesti läpi paikalliset sopimukset ja menettelyt sekä sovitaan tarvittavista järjestelyistä, joilla kokonaisuutena taa-taan yksittäisten työntekijöiden ansiotason säilyminen sopimusmuutostilanteessa.

### 4. Vuosilomat

4.1 Kunnalliseen työehtosopimukseen sidotun Energiateollisuus ry:n jäsenyrityksen palveluksessa tämän sopimusratkaisun voimaan tullessa olevan työntekijän, jonka työsuhde on alkanut ennen 1.4.2015, vuosiloma kertyy lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2014 – 31.3.2015 kunnallisen työehtosopimuksen mukaan. Näin kertynyt loma pidetään ja sen ajalta maksettava palkka määräytyy kyseisen sopimuksen mukaisesti.

4.2 Niiden työntekijöiden, joiden työsuhde alkaa 1.4.2015 tai sen jälkeen, vuosiloma määräytyy työsuhteen alusta saakka vuosilomalain mukaisesti. Muiden osalta vuosiloma määräytyy lomanmääräytymisvuodesta 1.4.2015 – 31.3.2016 lähtien vuosilomalain mukaisesti.

4.3 Työntekijöille, joiden työsuhde on jatkunut 31.3.2015 mennessä vähintään vuoden ajan, annetaan työsuhteen yritykseen jatkuessa vuosilomalain mukaisen loman lisäksi vapaata lomanmääräytymisvuodesta 1.4.2015 – 31.3.2016 lähtien seuraavasti:

<b>Lomaan oikeuttava palvelusaika 31.3.2015 mennessä (vuotta)</b>	<b>Lisävapaa (työpäivää)</b>
1- 5	5
6- 9	6
10-12	10
13 -	13

4.4 Yritysjärjestelyissä oikeus lisä vapaaseen säilyy, mikäli myös uusi työnantaja on edellä tarkoitettu, tämän siirtymäsäännöksen piirissä oleva yritys. Muissa tapauksissa oikeus lisä vapaaseen säilyy 1.10.2014 jälkeen kulumassa olevan sopimuskauden loppuun saakka. Vapaan toteuttamisessa noudatetaan tällöin yrityksessä käytössä olevia menettelytapoja.

4.5 Vapaan osalta sovelletaan vuosilomaa koskevia määräyksiä ja sen ajalta maksetaan kuukausipalkkaiselle vuosilomapalkkaa vastaava korvaus lomarahoineen ja tuntipalkkaiselle keskituntiansion mukaan.

4.6 Työsopimusosapuolet tai paikalliset sopijaosapuolet voivat sopia vapaasta pysyvästi tai tilapäisesti toisin.

(Tämä laki ei ole työehtosopimuksen osa)

## **Työsopimuslaki**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

### **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 työvälillä 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 tehtyä määräaikaista työ sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

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 tarkoitetun 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 työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta 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 määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

#### **6 §**

##### **Vajaavaltaisen työsopimus**

Alle 18-vuotiaan oikeudesta tehdä työsopimus sekä nuoren työntekijän huoltajan oikeudesta purkaa alaikäisen tekemä työsopimus säädetään nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993).

Vajaavaltaiseksi julistettu ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on holhoustoimesta annetun lain (442/1999) nojalla rajoitettu, voi itse tehdä ja päättää työsopimuksensa.

## 7 §

### **Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen**

Työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Eräännytynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksetta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen (*käyttäjäyritys*) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädettyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen 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 työsopimuksesta 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 työsuhteet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Ennen luovutusta eräänntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta eräänntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu. (15.11.2002/943)

Konkurssipesän luovuttaessa liikkeen luovutuksensaaja ei vastaa ennen luovutusta erään-  
tyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhteesta johtuvista saatavista, paitsi jos konkurs-  
siin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttä-  
vät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perus-  
teella.

## **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 työs-  
tään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettä-  
essä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä  
mukaan työurallaan etenemiseksi.

#### **2 §**

##### **Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu**

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, ter-  
veydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuoli-  
sen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammat-  
tilyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Suku-  
puoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta  
annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiel-  
losta ja todistustaakasta syrjintäasiaa 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 työn-  
tekijöitä 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 työsuhde 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 kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. 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 tarkoitettussa 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 § (13.1.2012/10)**

### **Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot**

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyritykseen 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 käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

## **9 a § (13.1.2012/10)**

### **Vuokratun työntekijän oikeus käyttäjäyrityksen palveluihin ja järjestelyihin**

Vuokratulla työntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, jollei erilainen kohdeltu ole perusteltua objektiivista syistä. Käyttäjäyritys ei kuitenkaan ole velvollinen taloudellisesti tukemaan vuokratun työntekijän palvelujen ja järjestelyjen käyttöä.

## **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 työsuhhteissa 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 pyydettyessä 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.

SairausvakuutusL 364/1963 on kumottu L 1224/2004. Ks. SairausvakuutusL 1224/2004 7 luku 4 § ja 8 luku 1 ja 7 § sekä TapaturmavakuutusL 608/1948 26 §.

### **11 a § (8.6.2006/460)**

#### **Osa-aikainen sairauspoissaolo**

Työntekijän oikeudesta osasairauspäivärahaan ja sen perusteena olevasta määräaikaisesta 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 noudattaen 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 johduttavasta 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 työsuhteen 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 työsuhteen 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 tarkoitettun 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 viivästyisestä 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, joului- tai juhannusaattona tai arkilauantaina, erääntymispäivänä pidetään lähinnä edellistä arkipäivää.

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sellaisena arkipäivänä, jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät säädöskokoelmassa 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.

Kirjanpitolaissa (1336/1997) tarkoitetun kirjanpitovelvollisen työnantajan velvollisuudesta liittää 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.

UlosottoL 37/1895 on kumottu L:lla 705/2007 ja A suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa 1031/1989 on kumottu A:lla 1017/2006. Ks. Ulosottokaari 705/2007 4 luku 48 §.

## **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 huomiioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa 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 menetelleen 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 työsuhteeseen 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 työsuhteeseen 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 pätevyydestä 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 tarkoitetut 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)

SairausvakuutusL 364/1963 on kumottu L:lla 1224/2004. Ks. SairausvakuutusL 1224/2004 9 luku 9 ja 10 §.

#### 3 § (29.6.2006/533)

#### Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan 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 aiotun 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 ajankohdan 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. Eri-tyisen 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. Lyhennetyt työpäivät 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 tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. [\(29.6.2006/533\)](#)

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 työnteen ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täytyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteen kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvin rajoituksin ottaa 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 määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa 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 säädetyillä 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 päättyminen**

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työnsopimuksensa 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 työnsopimuksen 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 työnsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään.

## **6 luku**

### **Yleiset säännökset työnsopimuksen päättämisestä**

## **1 §**

### **Määräaikaiset sopimukset**

Määräaikainen työnsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Jos työnsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työnsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työnsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työnsopimus.

### **1 a § (26.11.2004/1030)**

### **Eroamisikä**

Työntekijän työnsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työnsuhteen jatkamisesta.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työnsuhteen 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 irtisanoanut 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 luovuttaja 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 pyydetty 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 turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.



## 7 luku

### Työsopimuksen irtisanomisperusteet

#### 1 §

##### **Yleissäännös irtisanomisperusteista**

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

#### 2 §

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

Työntekijästä johtavana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista 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 työnantajalta 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 varoituksella 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 uudelleenjärjestelyistä 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, ammatitaitoaan 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 päättymisestä.

## **7 §**

### **Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä**

Jos työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun menettelyn kohteena, työnantaja saa, ellei 4 §:stä johdu muuta, irtisanoa työsopimuksen sen kestosta riippumatta noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos

1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely 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 vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen 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 molemmin 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. Irtisanomisoikeutta 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 perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. (4.3.2011/197)

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädetyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

## **10 §**

### **Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja**

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen tämän luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädetyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen 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 työsopimuksen 7 luvun 3 ja 4 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleen-sijoitusvalmennukseen. (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 pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

## **8 luku**

### **Työsopimuksen purkaminen**

#### **1 §**

##### **Purkamisperuste**

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta 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 työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia veloitteita niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

#### **2 §**

##### **Purkamisoikeuden raukeaminen**

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta 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 henkilöön 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 työ- ja elinkeinotoimistolta 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 työvoima- ja yrityspalvelusta 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 § (23.6.2005/456)**

#### **Työnantajan ilmoitus työvoimatoimistolle**

Työnantaja, joka irtisanoo 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työntekijän, jolle ennen irtisanomisajan päättymistä kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman työnantajan tai eri työnantajien työssä, on velvollinen ilmoittamaan viipymättä irtisanomisesta työvoimatoimistolle. Sama velvollisuus on työnantajalla, jonka työssä työntekijä on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisessa työsuhteessa keskeytyksittä vähintään kolme vuotta tai määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Työnantajan on, työntekijän suostumuksella, liitettävä tähän 1 momentissa tarkoitettuun ilmoitukseen käytettävissään olevat tiedot työntekijän koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta.

### **3 b § (28.12.2012/920)**

#### **Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta ja muutosturvallisästä**

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan sekä oikeudesta työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitettuun muutosturvallisään.

### **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 sovituksessa tai säädetyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

## **5 §**

### **Päätämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle**

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

## **10 luku**

### **Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot**

#### **1 §**

##### **Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys**

Jos työsopimus ei sido työntekijää oikeustoimilain 3 luvussa säädetyn pätemättömyysperusteen vuoksi, työntekijällä on pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsopimus päättymään heti, jollei pätemättömyysperuste ole menettänyt merkitystään.

#### **2 §**

##### **Kohtuuttomat ehdot**

Jos työsopimuksen 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 mitättömän, 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 määrättäessä 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 palannut 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 tarkoitettulle toimeksiantajalle tai toimeksiantajana toimivalle muulle alihankkijalle, niin työnantaja, toimeksiantaja tai toimeksiantajana toimiva muu alihankkija vastaavat 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 valtioon, 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 säädetyistä 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 säädetyt 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 säädetyt seuraamusmaksun ja 9 §:ssä säädetyt 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 tarkoitettut selvitykset ja todistukset ja hän on huolehtinut alihankkijan kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin siitä, että työnantajan käyttämillä työntekijöillä on ulkomaalaislaissa 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 säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisesta 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 tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kestoaika, 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.

Tuomioistuin 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 tuomioistuimen on varattava työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen on veloitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle ja toimitettava asiassa 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 perusteetoman 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 luvallinen 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 säädettävällä 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 asuinhuoneistoa 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 tarkoitettua huoneiston käytöstä vastikkeena neliömetriltä enintään määrän, joka on asumistukilain ([408/1975](#)) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä 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 kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.



Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitetun työnteon 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 säädetyistä poiketen oikeus sopia siitä, mitä 1 luvun 5 §:ssä (työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-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 (työsopimuksen 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 säädetyä 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 työsuhteissa 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 erääntymispäivästä, 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 syrjäntäkiellon 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 kuittausoikeuden 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 työsuopimuslakiin, 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 säädetyllä 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. 43

#### **Muutossäädösten voimaantulo ja soveltaminen:**

##### **23.8.2002/750:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003.

HE 59/2002, TyVM 4/2002, EV 110/2002

##### **15.11.2002/943:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä joulukuuta 2002.

HE 97/2002, TyVM 5/2002, EV 133/2002, Neuvoston direktiivi 2001/23/EY ; EYVL N:o L 82, 22.3.2001, s. 16

**11.12.2002/1076:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003.

HE 147/2002, StVM 34/2002, EV 173/2002

**15.8.2003/743:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2004.

Tätä lakia sovelletaan myös saatavaan, jonka oikeusperuste on syntynyt ennen lain voimaantuloa. Saatava vanhentuu kuitenkin tämän lain nojalla aikaisintaan kolmen vuoden kuluessa lain voimaantulosta, jollei kyseinen saatava myös aikaisempien säännösten mukaan vanhentuisi tätä ennen.

HE 187/2002, TaVM 28/2002, EV 278/2002

**24.10.2003/870:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä marraskuuta 2003.

HE 22/2003, TyVM 1/2003, EV 25/2003

**20.1.2004/23:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä helmikuuta 2004.

HE 44/2003, TyVM 7/2003, EV 95/2003, Neuvoston direktiivi 2000/43/EY (32000L0043); EYVL N:o L 180, 19.7.2000, s. 22, Neuvoston direktiivi 2000/78/EY (32000L0078); EYVL N:o L 303, 2.12.2000, s. 16

**30.4.2004/304:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä toukokuuta 2004.

HE 28/2003, HE 151/2003, SuVM 1/2004, HaVM 4/2004, EV 37/2004

**26.11.2004/1030:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2005.

HE 185/2004, TyVM 13/2004, EV 149/2004

**23.6.2005/456:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005.

HE 48/2005, TyVM 6/2005, EV 79/2005

**8.6.2006/460:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2007.

HE 227/2005, StVM 9/2006, EV 41/2006

**29.6.2006/533:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2006. Lain 4 luvun 3 a § tulee kuitenkin voimaan jo 1 päivänä heinäkuuta 2006.

Jos työntekijä on ilmoittanut äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan ajankohdasta tai sen muuttamisesta työnantajalle ennen 1 päivää heinäkuuta 2006, vapaaseen sovelletaan tämän lain 4 luvun 3 a §:n voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

HE 44/2006, TyVM 4/2006, EV 59/2006

**29.6.2006/579:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2006.

HE 8/2006, HaVM 6/2006, EV 58/2006

**21.12.2007/1333:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2008.

HE 125/2007, TyVM 8/2007, EV 105/2007

**14.11.2008/707:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2009.

HE 68/2008, TyVM 6/2008, EV 95/2008

**26.6.2009/534:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2010.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

HE 62/2009, StVM 16/2009, EV 71/2009

**21.12.2010/1224:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2011.

HE 239/2010, TyVM 12/2010, EV 237/2010

#### **4.3.2011/197:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2011.

HE 263/2010, TyVM 12/2010, EV 304/2010

#### **13.1.2012/10:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä maaliskuuta 2012.

HE 104/2011, TyVM 4/2011, EV 110/2011, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY (32008L0104); EUVL N:o L 327, 5.12.2008, s. 9, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY (31996L0071); EYVL N:o L 18, 21.1.1997, s. 1

#### **20.7.2012/451:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2012.

HE 3/2012, HaVM 14/2012, EV 69/2012, Euroopan Parlamentin ja Neuvoston direktiivi 2009/52/EY (32009L0052); EUVL N:o L 168, 30.6.2009, s. 24

#### **21.12.2012/873:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2013.

HE 152/2012, TyVM 6/2012, EV 141/2012

#### **28.12.2012/920:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2013.

HE 133/2012, TaVL 41/2012, PeVL 32/2012, TyVM 7/2012, EV 163/2012

#### **7.6.2013/398:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2013.

HE 24/2013, TyVM 4/2013, EV 66/2013





# PALKKAUSJÄRJESTELMÄOPAS



# **PALKKAUSJÄRJESTELMÄOPAS**

## **SISÄLLYSLUETTELO**

### **YLEISTÄ**

#### **TEHTÄVÄNKUVAUKSET**

- 1 VAATIVUUDEN ARVIOINTI**
  - 1.1 Työtehtävän edellyttämä osaaminen (A)**
  - 1.2 Tehtävän merkitys tulokseen / toimintaan (A 1)**
  - 1.3 Vaadittava ammattikokemus (B)**
  - 1.4 Rasittavuus (C)**
  - 1.5 Vuorovaikutuksen merkitys (D)**
  - 1.6 Luokitustulos**
- 2 HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA**
  - 2.1 Järjestelmän rakentamisvaiheet**
    - 2.1.1 Pätevyys- ja suoritustekijöiden valinta ja sisällön kuvaus**
    - 2.1.2 Arviointiasteikkojen laatiminen - tekijöiden porrastus**
    - 2.1.3 Tekijöiden painottaminen**
    - 2.1.4 Arviointituloksen käyttö palkkauksessa**
    - 2.1.5 Järjestelmän käytön suunnittelu**

**Tehtäväkuvauslomake**

**Vaativuudenarviointilomake**

## YLEISTÄ

Tämä opas on tehty liittojen yhteistyönä käytettäväksi apuna työehtosopimuksessa sovitun palkkausjärjestelmän käyttöönotossa ja soveltamisessa.

## TEHTÄVÄNKUVAUKSET

Ennen palkkausjärjestelmän käyttöönottoa jokaisesta tehtävästä laaditaan kirjallinen tehtävänkuvaukset. Se kuvaa työn tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäviä työehtosopimuksessa sovitun arviointijärjestelmän näkökulmasta. Tehtävän vaativuuden arviointi perustuu tähän tehtävänkuvaukseen.

Käyttöönottovaiheessa tehtävänkuvaukset voidaan tehdä työryhmissä, jotka koostuvat työpaikalla nimetyistä henkilöistä. Työryhmän rungon muodostavat yleensä luottamusmiehet ja henkilöstöasioista vastaavat työnantajan edustajat. Ryhmissä pitää olla sekä työnantajan että työntekijöiden edustus. Myöhemmin tehtävänkuvaukset tehdään työehtosopimuksen palkkamääräysten mukaisesti esimiehen ja työntekijän välisenä yhteistyönä.

Tehtävänkuvaukseen varten voidaan laatia työpaikkakohtainen lomake. Työtehtävien vaativuuden arvioinnin kannalta on tärkeää, että tehtävää kuvattaessa kiinnitetään huomiota ainakin seuraaviin asioihin:

- **Vastataan kysymykseen miksi tehtävä on olemassa ja kuvataan tehtävää työehtosopimuksen arviointijärjestelmän näkökulmasta.**
- **Mihin suurempaan tehtäväkokonaisuuteen tehtävä liittyy ja miten sen vaikutusta yksikön/toiminnon taloudelliseen menestymiseen voitaisiin kuvata?**
- **Mikä on päätehtävä?**
- **Mitä muita tehtäviä tai työalueita ko. työhön kuuluu?**
- **Millaista osaamista tehtävä edellyttää?**
- **Kuuluuko tehtävään työnjohtamis- tai/ja korostunutta turvallisuusvastuuta?**
- **Miten fyysinen tai/ja psyykinen kuormitus työssä ilmenee?**

Tämän oppaan lopussa on tehtävänkuvauksesta lomakemalli ja esimerkkikuvauksia.

## 1. VAATIVUUDEN ARVIOINTI

Mikäli yrityksessä katsotaan tarpeelliseksi, voidaan palkkausjärjestelmän käyttöönottoaiheessa vaativuuden arviointi tehdä työryhmässä. Työryhmän kokoonpanossa voidaan noudattaa samoja periaatteita kuin tehtäväkuvauksia laativan työryhmän kokoonpanossa. **Työryhmässä pyritään keskustellen yhteisymmärrykseen.** Myöhemmin vaativuuden arviointi suoritetaan työehtosopimuksen palkkamääräyksissä sovitulla tavalla esimiehen ja työntekijän yhteistyönä. Vaativuuden arviointi suoritetaan työehtosopimuksen ja tämän oppaan liitteenä olevalle lomakkeelle.

Tehtävän vaativuutta arvioitaessa on erityisen tärkeää huomioida seuraavia asioita:

- **Arvioinnin kohteena tulee olla työ, ei henkilö**
- **Arvioinnin kohteena tulee olla työn sisältö, ei nimike tai titteli**
- **Arviointi tapahtuu hyväksytyjen tehtäväkuvausten pohjalta, ei mielikuvien kautta**

### **Vaativuuden arviointimallin käyttö:**

Vaativuuden arviointimallin avulla määritellään ajan tasalla olevassa tehtäväkuvauksessa kuvattun työn vaativuus.

### **1.1 Työtehtävän edellyttämä osaaminen (A)**

Työntekijöiden työtehtävien vaativuuden arviointimallista valitaan ensin työtehtävän edellyttämän osaamisen taso. Valitaan neljästä määritellystä tasosta tehtävää parhaiten kuvaava taso. (Katso vaativuustekijöiden selitykset, kohta A)

---

#### ***Käsitteistöä:***

##### ***Samankaltainen työ***

Tehtävä, jota pystytään tekemään selkeiden ohjeiden perusteella ja tehtävään oppiminen kestää yleensä muutamia viikkoja.

Tehtävän hoitaminen ei myöskään edellytä ammattikoulutasoisia tietoja.

##### ***Osaamisalue***

Osaamisalue on tehtäväkokonaisuus, jonka itsenäiseen hoitamiseen vaadittava taito on hankittu ammattikoulutuksessa tai/ja laajan kokemuksen avulla. Osaamisalueita ovat esimerkiksi: ilmajohtotyöt, maakaapelityöt, vesilaitostyöt, kytkinlaitosten käyttö ja huolto, apukattilan hoito.

##### ***Vaativa erityistehtävä***

Vaativa erityistehtävä edellyttää laajoja, monipuolisia tietoja, jotka on hankittu koulutuksen ja laajan kokemuksen avulla. Tehtävä saattaa edellyttää vaativia fyysisiä ominaisuuksia sekä valmiutta työskennellä poikkeuksellisen vaativissa olosuhteissa.

---

### **1.2 Tehtävän merkitys tulokseen / toimintaan (A 1)**

Arvioidaan tehtävän merkitystä työryhmän tai mikäli mahdollista ylemmän organisaatioryhmän tulokseen. Saman yksikön/työryhmän työtehtävien vaikutusta arvioidaan yleensä saman kokonaisuuden tulokseen ja toimintaan.

Hyvin tehdyssä työtehtävän kuvauksessa työtehtävän tarkoitusta kuvattaessa on otettu kantaa tehtävän merkityksellisyyteen tuloksen kannalta.

Valitaan määritteistä: **rajallinen**, **merkittävä** tai **laaja**. Ruudukossa on kaksi numeroa joista valitaan valitun osaamistason kohdalta, se kumpi paremmin kuvaa ko. tehtävän merkitystä. Lukujen välissä olevia arvoja ei voida käyttää.

Esim. Tehtävän merkitys tuloksen kannalta on yleensä **merkittävä**; valitaan luku 100 (osaamistaso 1). Tällöin on arvioitu, että tehtävän merkitys tuloksen kannalta on yleensä merkittävä, mutta se on lähempänä rajallista kuin laajaa.

---

**Käsitteistöä:**

Työtehtävän merkitys tulokseen / toimintaan on:

**Rajallinen**

Tehtävän vaikutus kohdistuu oman työryhmän tulokseen ja vaikutus muiden työhön on vähäistä.

**Merkittävä**

Tehtävän vaikutus kohdistuu toiminnon osa-alueen tuloksiin ja tehtävässä edellytetään ideointia ja oma-aloitteisuutta

**Laaja**

Tehtävän vaikutus kohdistuu koko toiminnon tulokseen ja edellyttää harkintaa

---

### 1.3 Vaadittava ammattikokemus (B)

Työtehtävän kuvauksessa on määritelty työtehtävän asettamat vaatimukset ammatilliselle osaamiselle. Arvioidaan minkälaista ammattikokemusta tehtävä edellyttää. Kokemusvuosia ei käsitellä kaavamaisesti, vaan arvioidaan miten pitkän ajan kuluessa työn vaatima teoreettinen tieto ja sen varaan rakennettu ammattitaito voidaan saavuttaa työssä tapahtuvan koulutusprosessin avulla.

Valitaan kolmesta annetusta vaihtoehdosta tehtävän edellyttämä vaihtoehto:

- Enintään vuoden ammattikokemus: Ei edellytä laajaa perehdyttämisprosessia. Ammatillisessa koulutuksessa saavutettu teoreettinen tieto ja työtaito riittävät tehtävässä selviytymiseen tai tehtävä muodostuu yhden tai kahden osaamisalueen töistä.
  - 1-5 vuoden ammattikokemus: Ammatillisessa koulutuksessa saavutetun teoreettisen tiedon varaan rakennettu vaativa ammattitehtävä, jonka edellyttämä osaaminen saavutetaan työssä tapahtuvan perehdyttämisen ja koulutuksen avulla.
  - Yli 5 vuoden ammattikokemus: Ammatillisessa koulutuksessa saavutetun teoreettisen tiedon pohjalle työssä tapahtuvan koulutusprosessin avulla rakennettu erittäin vaativa ammattitehtävä.
- 

**Käsitteistöä:**

**Ammattikokemus**

Ammattikokemuksella arviointimallia käytettäessä, tarkoitetaan sellaista käytännön työssä hankittua pätevyitymistä ja harjaantumista työhön, mitä ei voida korvata suoritetulla ammattitutkinnolla tai muulla tutkinnolla.

---

## 1.4 Rasittavuus (C)

Tässä kohdassa arvioidaan työhön toistuvasti liittyvien rasitustekijöiden määrää ja laajuutta. Rasittavuus on monesti subjektiivinen ja henkilökohtainen kokemus. Kyky sietää henkistä ja fyysistä rasitusta vaihtelee ihmisten kesken. Siksi arvioiminen tulisi suorittaa mahdollisimman objektiivisesti ja pyrkiä toteamaan työn rasittavuuden ilmeneminen muulla tavalla kuin henkilökohtaisen tuntemuksen kautta.

Luokitellessa valitaan kolmesta vaihtoehdosta: (katso vaativuustekijöiden selitykset kohta C)

- Työn rasittavuus on tavanomainen kun se on fyysisesti kevyttä ja siinä ei esiinny henkistä kuormitusta
- Työ on tavanomaista rasittavampaa kun työssä esiintyy jonkin verran joko henkistä tai fyysistä kuormitusta
- Työ on erittäin rasittavaa kun fyysiset rasitustekijät tai henkinen kuormitus ovat huomattavasti tavanomaisesta poikkeavat.

---

### **Käsitteistöä:**

#### ***Fyysinen rasitus***

Tavanomaisesta poikkeavaa, jatkuvaa fyysistä rasitusta.

#### ***Henkinen kuormitus***

Henkistä kuormitusta saattaa syntyä työn vaatiman tarkkaavaisuuden tai sidonnaisuuden kautta. Työpaikalta ei voi poistua, työhön sisältyy varallaolon luonteisuutta.

Työ saattaa olla yksitoikkoista, ja sosiaaliset yhteydet muuhun työyhteisöön ovat puutteelliset. Työpaine ja vaaratilanteet lisäävät myös henkistä kuormitusta.

---

## 1.5 Vuorovaikutuksen merkitys (D)

Tässä kohdassa mitataan ihmisiin kohdistuvan vaikuttamisen vaativuutta. Vaikuttaminen voi tapahtua omassa työyksikössä opetuksena, opastamisena tai neuvomisena. Se voi olla asiakkaiden palvelua, neuvottelua ja sopimista yhteisen työtehtävän hoitamiseksi. Normaali tietojen välittäminen ja vastaanottaminen ei ole tässä tarkoitettua vuorovaikutusta. Vaativuuden arviointimallissa arvioidaan vuorovaikutuksen laajuutta ja ulottuvuutta. (katso vaativuuden arviointitekijöiden selitykset kohta D)

---

### **Käsitteistöä:**

#### ***Rajallinen***

Vuorovaikutus tapahtuu lähipiirissä, oman työryhmän sisällä.

#### ***Merkittävä***

Vuorovaikutus tapahtuu omassa työyksikössä asiantuntijatasolla.

#### ***Laaja***

Vuorovaikutus tapahtuu oman työtehtävän piirissä laajalti ja kohdistuu oman työyksikön ulkopuolelle esim. asiakkaisiin tai ison yrityksen toisiin yksiköihin. Vuorovaikutus on myös oma-aloitteista.

---

## 1.6 Luokitustulos

Luokituksen tulos saadaan laskemalla yhteen arvioitujen kohtien A, B, C, ja D pistemäärät. Minimi pistemäärä on 135 ja maksimi pistemäärä on 360. Arvioinnin pistemäärä osoittaa vaativuustason ja sen mukaisen tuntipalkan.

## 2. HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA

### Pätevyys ja työsuoritus palkkaperusteena

Pätevyydellä ja työsuorituksella käsitetään kaikkia niitä työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia ja suorituksia, joilla on välittömästi tai välillisesti merkitystä työn lopputuloksen tai työyhteisön onnistumisen kannalta. Pidetään luonnollisena ja oikeana, että samaa työtä tai samanarvoista työtä tekevien henkilöiden palkoissa on eroja, jotka johtuvat pätevyys- ja suorituseroista.

Pätevyyden ja työsuorituksen määrittystä varten tarvitaan johdonmukainen menettelytapa, jotta palkkaeroja ei koeta mielivaltaisiksi. Jokaisen yrityksen on löydettävä sellaiset määrittäisperusteet, jotka parhaiten toteuttavat sen tarpeet. On tärkeitä, että perusteiden merkityksestä ja niiden määrittäytavasta vallitsee samansuuntainen käsitys johdon ja henkilöstön välillä, muutoin palkkausjärjestelmästä ei saada motivoivaa.

Pätevyyden ja työsuorituksen arviointia ei pidä nähdä pelkästään palkkauksen apuvälineenä, vaan se kuuluu oleellisena osana kehityskeskusteluihin, joissa tarkastellaan henkilön aikaansaannoksia sekä asetetaan uudet tavoitteet.

Järjestelmää suunniteltaessa on huomioitava että:

- Pätevyyttä ja työsuoritusta arvioidaan suhteessa henkilön tehtävään.
- Eroja pätevydessä ja suorituksissa esiintyy kaikilla vaativuustasoilla.
- Arviointikriteerinä käytetään ainakin seuraavaa kolmea TES:n mukaista tekijää;
  - työn määrä
  - työn laatu
  - yhteistyökyky
- Järjestelmästä laaditaan kirjallinen kuvaus
- Arvioinnin tulosta käsitellään työntekijän ja hänen esimiehensä kesken tarvittaessa, kuitenkin vähintään vuosittain.

### Helppokäyttöinen ja kannustava

Palkkausjärjestelmän on oltava riittävän helppokäyttöinen, jotta pätevyiden ja suorituksen arviointi toimisi esimiesten käyttökelpoisena työkaluna. Tärkeää on, että yrityksissä valitaan arvioitavat kriteerit siten, että yrityksen menestymiseen vaikuttavista tekijöistä palkitaan

Oikean kannustavuuden aikaansaamiseksi yritys voi määrittää, millä painoarvolla kukin kriteeri vaikuttaa arviointitulokseen.

Esimerkki 1:

Esimerkissä on katsottu että ”työn määrä” vaikuttaa kaksi kertaa niin voimakkaasti kuin ”työn laatu” tai ”yhteistyökyky”.



Tekijät	Ei vielä vastaa normaalitasoa	Vastaa normaalitasoa	Ylittää normaalitason
Työn määrä	2	4	6
Työn laatu	1	2	3
Yhteistyökyky	1	2	3
<b>Yhteensä</b>			

Pienin pistemäärä on 4 ja suurin 12 pistettä.

## 2.1 Järjestelmän rakentamisvaiheet

Järjestelmän rakentamisessa kannattaa edetä seuraavasti:

- Pätevyys- ja suoritustekijöiden valinta ja sisällön kuvaus
- Arviointiasteikkojen laatiminen – tekijöiden porrastus
- Tekijöiden painottaminen
- Arviointituloksen käyttö palkkauksessa
- Järjestelmän käytön suunnittelu

### 2.1.1 Pätevyys- ja suoritustekijöiden valinta ja sisällön kuvaus

Valitaan työn tai toiminta-alueen kannalta merkitykselliset tekijät. Tarvittaessa tekijät painotetaan niiden tärkeyden perusteella.

Työehtosopimuksessa on sovittu että:

”Työntekijän pätevyyttä ja työsuoritusta arvioitaessa otetaan huomioon ne henkilökohtaiset ominaisuudet, joilla on merkitystä kyseisen tehtävän hoitamiseksi. Arviointi tapahtuu yrityksen toimintaa ja tavoitteita sekä henkilöstön kehittymistä tukevan arviointijärjestelmän avulla. Arvioitavia tekijöitä ovat ainakin **työn määrä, työn laatu ja yhteistyökyky**. Näiden lisäksi järjestelmä voi sisältää yrityksen harkinnan mukaan muita edellä olevia tavoitteita tukevia tekijöitä. Arvioinnin tulosta käsitellään työntekijän ja hänen esimiehensä kesken tarvittaessa, kuitenkin vähintään vuosittain.”

Pätevyys- ja suoritustekijöitä on lukuisia. Niitä voidaan esimerkiksi ryhmitellä seuraaviin pääryhmiin ja alakohtiin:

Työteho	Vastuullisuus	Yhteistyötaito
<ul style="list-style-type: none"> <li>• työtulos</li> <li>• laatu</li> <li>• monitaitoisuus</li> <li>• erityisosaaminen</li> <li>• kehityskyky</li> <li>• harkintakyky</li> <li>• näppäryys</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• taloudellinen vastuu</li> <li>• vastuu toisista ihmisistä</li> <li>• viestintä vastuu</li> <li>• säännöllisyys</li> <li>• huolellisuus</li> <li>• itsenäisyys</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ihmissuhdetaidot</li> <li>• joustavuus</li> <li>• kommunikointi</li> </ul>

Lähtökohtana tekijöitä valittaessa ovat yrityksen tavoitteet, tarpeet ja kulttuuri. Toisen yrityksen järjestelmän kopiointi omaan käyttöön onnistuu harvoin, mutta muista järjestelmistä voidaan lainata hyviä ideoita ja muokata ne omaan käyttöön sopiviksi.

## Montako tekijää

Käytäntö on osoittanut että 3 - 6 tekijää yleensä riittää hyvin.

Yrityskohtaisesti laaditaan usein yhteinen tekijävalikoima kuvauksineen ja asteikkoineen. Näistä tekijöistä valitaan kuhunkin tehtävään tai kohteeseen sopivat ja tarvittaessa niitä myös painotetaan erikseen.

### Esimerkki 2:

No	Tekijä	Paino	Asteikko	Tulos
<b>Työteho</b>				
	Työn määrä	30%	30-45-60-75-90	
	Työn laatu	20%	20 – 40 – 60	
	Monipuolisuus	20%	20 – 40 – 60	
	Erityisosaaminen			
<b>Vastuullisuus</b>				
	Taloudellinen vastuu			
	Johtamisvastuu			
	Huolellisuus			
	Itsenäisyys	10%	10 – 20 – 30	
<b>Yhteistyötaito</b>				
	Yhteistyökyky	20%	20 – 40 – 60	
	Joustavuus			

Valittujen tekijöiden lukumäärä sekä valitun tekijän painoarvo vaikuttavat myös asteikon valintaan. Mitä enemmän tekijöitä tai pienempi painoarvo, sitä vähemmän arviointitasoja tarvitaan ja päin vastoin.

Jos päädytään tiettyyn rajoitettuun määrään tekijöitä, niitä yleensä myös painotetaan, mutta jos päädytään laajempaan tekijävalikoimaan, voidaan jättää painotus pois.

### Esimerkki 3: Rajallinen määrä painotettuja tekijöitä

ESIMERKKI	paino	TASOT / PISTEET				
		1	2	3	4	5
1 Työn määrä	20 %	2	4	6	8	10
2 Työn laatu	20 %	2	4	6	8	10
3 Yhteistyökyky	10 %	1	2	3	4	5
4 Ammattitaito / monipuolisuus	30 %	3	6	9	12	15
5 Oma-aloitteisuus / aktiivisuus	20 %	2	4	6	8	10

### Esimerkki 4: Paljon tekijöitä ilman erillistä painotusta

Toinen tapa, jota myös käytetään on, että valitaan 10 - 20 tekijää. Niitä ei ole painotettu erikseen ja kaikkien tekijöiden kohdalla käytetään samaa arvosteluasteikkoa.

## ESIMERKKI

### TUOKSELLISUUS

1	<b>Työn määrä</b>	1	2	3
2	<b>Työn laatu</b>	1	2	3
3	Joustavuus	1	2	3
4	Omatoimisuus – itsenäisyys	1	2	3
YHTEISTOIMINTA				
5	<b>Yhteistyökyky</b>	1	2	3
6	Työn opastus ja vuorovaikutus	1	2	3
OSAAMINEN				
7	Ammattitaito	1	2	3
8	Monitaitoisuus, omassa työssään	1	2	3
9	Erikoisosaaminen, ylimääräiset taidot ja taidot	1	2	3
KEHITYSKYKY				
10	Luovuus, aloitekyky, innovaatiokyky	1	2	3
11	kehityskyky, itsensä kehittäminen	1	2	3
12	Työympäristöstä, koneista ja laitteista	1	2	3
13	Luotettavuus, aikataulut ja sovitut asiat	1	2	3

Vaikka tässä esimerkissä ei ole painotettuja tekijöitä, niin pääryhmät painottuvat itse asiassa tekijöiden lukumäärän perusteella.

### 2.1.2 Arviointiasteikkojen laatiminen - tekijöiden porrastus

Arviointiasteikkoja on tyypiltään kahdenlaisia. Voidaan käyttää joko kaikille pätevyystekijöille yhteistä asteikkoa tai voidaan laatia jokaiselle tekijälle sen erikoispiirteitä kuvaava oma asteikkonsa.

#### Montako tasoa?

Arviointitasoja tarvitaan yleensä 3 – 7.

Esimerkkejä arviointiasteikoista

Kolmen tason kuvaus	Neljän tason kuvaus	Viiden tason kuvaus
1. Tavanomainen	1. Perustaso	1. Oppimistaso
2. Hyvä	2. Perustason ylittävä	2. Perustaso
3. Erinomainen	3. Hyvä taso	3. Tavoitetaso
	4. Erinomainen	4. Erinomainen taso
		5. Huipputaso

Esimerkki arviointiasteikosta, jossa oma kuvaus kullekin tekijälle

---

## **Käsitteistöä**

### **Oma-aloitteisuus**

Oma-aloitteisuudella tarkoitetaan aktiivisuutta informoida ja tehdä aloitteita tai itse toteuttaa alueellaan toimenpiteitä (esimerkiksi korjauksia), jotka eivät kuulu tavanomaisiin työtehtäviin.

**Taso 1,** Näkee tehtävänsä suppeana eikä puutu asioihin tai tehtäviin

**Taso 2,** Informoi asioista, jotka kaipaavat toimenpiteitä, mutta ei ryhdy itse toimeen ilman kehotusta.

**Taso 3,** Korjaa itse pikkuviat ja informoi hyvin suuremmista vioista ja muista parannusta kaipaavista asioista

**Taso 4,** Valvoo valppaasti alueen kuntoa ja olosuhteita. Informoi hyvin ja tekee parannusehdotuksia. Korjaa oma-aloitteisesti vikoja heti niiden ilmaantuessa

---

### **2.1.3 Tekijöiden painottaminen**

Kuten jo aikaisemmin on todettu, valitut tekijät voidaan painottaa niiden tärkeyden / merkityksen mukaan. Painotus perustuu harkintaan eikä voi olla kovin tarkkaa. Tästä syystä on suositeltavaa, että eri tekijöille valittu painotus tulisi olla 10 % portain määritetty. Eli 10%, 20%, 30% jne. yhteenlaskettuna 100%. Tämä tarkoittaa että pienin painotus on 10%. Painotusta 5% tarkkuudella voidaan harkiten käyttää.

### **2.1.4 Arviointituloksen käyttö palkkauksessa**

Arviointitulokset ovat palkkapolitiikan toteuttamisen lisäksi käyttökelpoisia apuvälineitä moneen muuhunkin henkilöstöhallinnon tarkoitukseen kuten esimerkiksi henkilöstön urakehityksen suunnitteluun.

Verrattaessa arviointituloksia käytännön palkkoihin voidaan päätellä, miten ja/tai kenelle mahdolliset palkankorotukset tulee ohjata.

Mahdollisissa palkankorotustilanteissa voidaan käyttää esimerkiksi seuraavanlaisia menettelytapoja:

Esimerkkejä:

- Palkkavertailun perusteella korjataan vääristymiä
- Arvioinnin tulos määrittää jako-osuuden palkankorotuspotista
- Palkankorotuspotti ohjataan henkilöille, joiden pätevyys ja suoritus on saavuttanut asetetut tavoitteet
- Henkilökohtaisen pätevyyden ja suorituksen positiivinen muutos mahdollistaa palkankorotuksen

### **2.1.5 Järjestelmän käytön suunnittelu**

#### **Yhdenmukainen käyttö**

Esimiehellä tulisi olla selkeä kuva palkkarakenteesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Hän tarkastelee henkilöstönsä palkkoja säännöllisin välein, esimerkiksi kerran vuodessa.

Esimiehen on voitava perustella henkilön palkka sekä työn vaativuuden että henkilön pätevyyden ja työsuorituksen osalta. Samoin on alaiselle pystyttävä selvittämään, miten ja millä aikavälillä hän voi vaikuttaa palkkakehitykseensä.

Tämä vaativa tavoite edellyttää yritykseltä yhdenmukaisia toimintaohjeita, jotka perustuvat järjestelmälliseen palkka-asioiden hoitoon. Näin palkkauksesta vastaavat toimivat samalla tavalla ja voidaan välttää tilanne, jossa toisen esimiehen työntekijät saavat perusteettomasti korkeampia tai pienempiä palkkoja kuin toisen esimiehen työntekijät.

Jotta palkkaus toimii niin kuin pitää, oikeisiin tavoitteisiin ohjaavasti ja kannustavasti, tulee työntekijän tietää mistä tekijöistä palkka muodostuu ja miten hän voi omalla käyttäytymisellään ja toiminnallaan vaikuttaa omaan palkkakehitykseensä.

### **Pätevyys kehitty - tarkastelun tiheys**

Henkilön pätevyys suhteessa tehtävään kehitty yleensä hitaasti. Sen vuoksi ei ole perusteltua säädellä palkkaa palkkajaksoittain pätevyyden perusteella. Yleisin pätevyyden tarkasteluväli on yksi vuosi.

### **Tehtävä muuttuu - pätevyys määritetään**

Tehtävän muuttuessa niin, että vaativuustaso nousee, on työntekijän pätevyys uudessa tehtävässä usein ainakin alussa alhaisempi kuin hänen pätevyyteensä edellisessä tehtävässä. Tällöin hänen palkkansa nousee tehtävämuutoksen seurauksena vähemmän kuin uuden ja vanhan tehtävän vaativuuden mukaisten palkkojen ero.

Jos pätevyys uudessa tehtävässä on sama kuin edellisessä, nousee palkka vaativuuden mukaisten palkkojen eron verran.

Jos taas pätevyys uudessa tehtävässä on korkeampi kuin edellisessä, nousee palkka enemmän kuin vaativuuden mukaisten palkkojen ero.

Tehtävän vaativuuden muutoksen ollessa pieni, ei myöskään työntekijän pätevyys uudessa tehtävässä voi poiketa paljoa pätevyydestä vanhassa tehtävässä.

Edellä olevat pitävät paikkansa silloin, kun työntekijän palkka ennen muutosta vastaa hänen pätevyyttään silloiseen tehtävään.

Tehtävän muuttuessa niin, että vaativuustaso laskee, pienenee myös vaativuuden mukainen palkka. Työnantaja ei voi kuitenkaan yksipuolisesti alentaa työntekijän palkkaa, vaan palkan henkilökohtainen osa kasvaa vaativuuden mukaisen palkan alenemisen verran.

### **Uudet henkilöt ja pätevyyden arvio**

Uusien henkilöiden kohdalla on syytä odottaa esimerkiksi koeajan loppuun tai noin puoli vuotta ennen kuin suoritetaan ensimmäinen pätevyyden ja suorituksen arviointi. Tämän jälkeen siirrytään normaaliin vuoden välein tapahtuvaan kehityskeskusteluun ja tarkasteluun.

# TYÖTEHTÄVÄN KUVAUS

Tehtävän nimi:

Tehtävän tarkoitus; miksi tehtävä on olemassa?

Päätehtävät:

Muut tehtävät:

Työnjohtotehtävät:

Tehtävän sisältämät erityisvastuut: (turvallisuus, ympäristö, aika, talous...)

Tehtävän asettamat vaatimukset:

Koulutus:

Kokemus:

Muut vaatimukset ja erityisosaaminen (mm. rasisustekijät):

Organisaatio:

Yksikkö, tiimi, osasto...:

Esimiehen tehtävän nimi:

Tehtävää hoitavan henkilön nimi:

Päiväys:

---

Tehtävän hoitajan allekirjoitus

---

Esimiehen allekirjoitus

# TYÖTEHTÄVÄN KUVAUS

## Tehtävän nimi:

### Tehtävän tarkoitus; miksi tehtävä on olemassa?

Voimalaitoksen kattila- ja rikinpoistolaitoksen ajon toteuttaminen käyttö- ja turvallisuusohjeiden mukaisesti siten, että voimalaitoksen käyttöyksikölle asetetut käytettävyys ja taloudellisuustavoitteet pystytään saavuttamaan.

### Päätehtävät:

Voimalaitoksen kattilalaitosten ja rikinpoistolaitoksen valvonta ja ohjaus.

### Muut tehtävät:

Apukattilan hoitajan, lämmityksen hoitajan ja hiilimyllyjen käyttäjän työn ohjaus.

### Työnjohtotehtävät:

### Tehtävän sisältämät erityisvastuut:(turvallisuus, ympäristö, aika, talous...)

Tehtävän vastuuntuntoinen suorittaminen toteuttaa tulosyksikölle asetettua turvallisuus-, ympäristö- ja talousvastuuta.

### Tehtävän asettamat vaatimukset:

**Koulutus:** Ammattitutkinto: Voimalaitoksen käyttäjä tai alikonemestari

**Kokemus:** 2 vuotta höyryvoimalaitoksella ja työnantajan suorittaman voimalaitostyöskentelyn perehdytykseen osallistuminen.

**Muut vaatimukset ja erityisosaaminen:** valvomotyöskentelyyn sopeutuminen.

### Organisaatio:

**Yksikkö, tiimi, osasto...:** Voimalaitoksen käyttöryhmä

**Esimiehen tehtävän nimi:** Vuoromestari

**Tehtävää hoitavan henkilön nimi:** N. N.

### Päiväys:

---

Tehtävän hoitajan allekirjoitus

---

Esimiehen allekirjoitus

# TYÖTEHTÄVÄN KUVAUS

## Tehtävän nimi:

### **Tehtävän tarkoitus;** miksi tehtävä on olemassa?

Voimalaitoksen paikallisesti käytettävien laitteiden häiriöttömän toiminnan varmistaminen voimalaitoksen käynnin aikana.

### **Päätehtävät:**

Voimalaitoksen apukattilan, välppälaitoksen ja rikinpoistolaitoksen paikallisvalvonta.

### **Muut tehtävät:**

Pienet huolto- ja korjaustyöt em. laitteistoissa.

### **Työnjohtotehtävät:**

### **Tehtävän sisältämät erityisvastuut:(turvallisuus, ympäristö, aika, talous...)**

Erityisesti kaasuvuotojen havainnointi.

### **Tehtävän asettamat vaatimukset:**

**Koulutus:** Peruskoulu

**Kokemus:** 4 kuukauden työhön opastukseen osallistuminen

**Muut vaatimukset ja erityisosaaminen:**

### **Organisaatio:**

**Yksikkö, tiimi, osasto...:** Voimalaitoksen käyttöryhmä

**Esimiehen tehtävän nimi:** Vuoromestari

**Tehtävää hoitavan henkilön nimi:** N. N.

### **Päiväys:**

---

Tehtävän hoitajan allekirjoitus

---

Esimiehen allekirjoitus



# TYÖTEHTÄVÄN KUVAUS

## Tehtävän nimi:

### Tehtävän tarkoitus; miksi tehtävä on olemassa?

Verkonrakennusyrityksen toimintatapoja ja periaatteita noudattaen suorittaa asiakkaan tilaaman tai asiakkaalta saadun työ laadukkaasti annettuja normeja noudattaen.

### Päätehtävät:

0,4-20 kV ilmajohto- ja maakaapeliverkon asennus- ja kunnossapitotyöt.

### Muut tehtävät:

Vikakorjaukset asiakkaan 0,4 -20 kV verkoissa varallaoloon osallistuessa. Työryhmän auton ja työvälineiden toimintakunnosta huolehtiminen.

### Työnjohtotehtävät:

Työryhmän kärkeä

### Tehtävän sisältämät erityisvastuut: (turvallisuus, ympäristö, aika, talous...)

Vastuu työryhmän sähköturvallisuudesta. Sähköturvallisuusmääräysten tunteminen.

### Tehtävän asettamat vaatimukset:

**Koulutus:** Sähköasentaja, ammattikoulu

**Kokemus:** 4 vuoden kokemus vastaavissa tehtävissä. Työnantajan järjestämällä koulutuksella saavutettu ammattitaidon ajanmukaisuus.

**Muut vaatimukset ja erityisosaaminen:** Ajokortti ABCDe, kyky ja taito työskennellä korkeissa paikoissa. Asiakaslähtöisyys sekä taloudellinen ajattelukyky.

### Organisaatio:

**Yksikkö, tiimi, osasto...:** Verkonrakennusosasto

**Esimiehen tehtävän nimi:** Johtomestari

**Tehtävää hoitavan henkilön nimi:** N. N.

### Päiväys:

---

Tehtävän hoitajan allekirjoitus

---

Esimiehen allekirjoitus

# TYÖTEHTÄVÄN KUVAUS

## Tehtävän nimi:

### Tehtävän tarkoitus; miksi tehtävä on olemassa?

Verkonrakennusurakointi sekä huolto- ja kunnossapitopalveluja tarjoavan yrityksen toimintatapoja ja periaatteita noudattaen suorittaa asiakkaan tilaaman tai asiakkaalta saadun työ laadukkaasti annettuja ohjeita ja normeja noudattaen.

### Päätehtävät:

0,4 - 400 kV ulko- ja sisäkytkinasemien asennus-, huolto- ja kunnossapitotyöt.

### Muut tehtävät:

Vikakorjaukset asiakkaan 0,4 -20 kV kytkinasemilla varallaoloon osallistuessa. Työryhmän auton ja työvälineiden toimintakunnosta huolehtiminen.

### Työnjohtotehtävät:

Työryhmän kärke mies

### Tehtävän sisältämät erityisvastuut: (turvallisuus, ympäristö, aika, talous...)

Vastuu työryhmän sähköturvallisuudesta. Sähköturvallisuusmääräysten tunteminen.

### Tehtävän asettamat vaatimukset:

**Koulutus:** Sähköasentaja, ammattikoulu

**Kokemus:** 5 vuoden kokemus vastaavissa tehtävissä. Työnantajan järjestämällä koulutuksella saavutettu ammattitaidon ajanmukaisuus sekä laitekohtainen erikoisosaaminen.

**Muut vaatimukset ja erityisosaaminen:** Ajokortti ABCDe, kyky ja taito työskennellä huolellisesti erityistä tarkkuutta noudattaen. 20 -110 kV katkasijahuolto ja suojarelekoestus. Asiakaslähtöisyys, kokonaisuuksien hahmottamiskyky.

### Organisaatio:

**Yksikkö, tiimi, osasto...:** Verkonrakennus- ja huoltopalveluosasto

**Esimiehen tehtävän nimi:** Sähkömestari

**Tehtävää hoitavan henkilön nimi:** N. N.

### Päiväys:

---

Tehtävän hoitajan allekirjoitus

---

Esimiehen allekirjoitus

# TYÖTEHTÄVÄN KUVAUS

## Tehtävän nimi:

### Tehtävän tarkoitus; miksi tehtävä on olemassa?

Tietoliikennealan yrityksen toimintatapoja ja periaatteita noudattaen suorittaa tele- ja tietoliikenneverkkojen valvontaan ja hallintaan liittyvä työ laatujärjestelmän mukaisesti.

### Päätehtävät:

Tele- ja tietoliikenne verkkojen valvonta ja hallinta. (Hälytysjärjestelmien seuraaminen, tiedottaminen, liikennemittauksien määrittely ja niiden raportointi, toimiminen pääkäyttäjänä ja hälytys- ja liikennemittausjärjestelmät.)

### Muut tehtävät:

Keskusoperointi ja osallistuminen yrityksen vikapäivystykseen.

### Tehtävän sisältämät erityisvastuut: (turvallisuus, ympäristö, aika, talous...)

Korostunut taloudellinen vastuu vikatilanteiden selvittämisessä, oma-aloitteinen järjestelmän kehitystyö, jatkuva yhteistyö verkkoyhtiöiden ja muiden tietoliikenneoperaattoreiden kanssa.

### Tehtävän asettamat vaatimukset:

**Koulutus:** Alan ammatillinen perustutkinto (ammattikoulu)

**Kokemus:** tehtävä vaatii yli 5 vuoden työkokemuksen

#### Muut vaatimukset ja erityisosaaminen:

- tehtävä vaatii oma-aloitteista ja jatkuvaa tietojen ja osaamisen "päivitystä" järjestelmien käytöstä
- kykyä ymmärtää vikatilanteiden vaikutus ja niiden merkitys verkossa.

### Organisaatio:

**Yksikkö, tiimi, osasto...:**

**Esimiehen tehtävän nimi:**

**Tehtävää hoitavan henkilön nimi:** N. N.

### Päiväys:

---

Tehtävän hoitajan allekirjoitus

---

Esimiehen allekirjoitus

# TYÖTEHTÄVÄN KUVAUS

## Tehtävän nimi:

### Tehtävän tarkoitus; miksi tehtävä on olemassa?

Verkonrakennusyrityksen toimintatapoja ja periaatteita noudattaen suorittaa asiakkaan tilaama työ laatujärjestelmän mukaisesti.

### Päätehtävät:

Matkapuhelinverkkoihin sekä virransyöttöjärjestelmiin liittyvät työt, lähiverkkojen rakentaminen ja talokaapelointi.

### Muut tehtävät:

Laittilojen ylläpitotehtävät, verkkojen mittaukset, viankorjaukset asiakkaan televerkoissa. Työryhmän auton ja työvälineiden toimintakunnosta huolehtiminen.

### Tehtävän sisältämät erityisvastuut: (turvallisuus, ympäristö, aika, talous...)

Sähkötyöturvallisuusmääräysten (SFS 6002) tunteminen, kyky itsenäiseen työskentelyyn, vaitiolovelvollisuus.

## Tehtävän asettamat vaatimukset:

**Koulutus:** Alan ammatillinen perustutkinto (ammattikoulu).

**Kokemus:** 3 vuoden kokemus vastaavissa tehtävissä.

**Muut vaatimukset ja erityisosaaminen:** Ajokortti ABE. Kyky ja taito työskennellä korkeissa paikoissa. Asiakaslähtöisyys sekä taloudellinen ajattelukyky. Tulityökoulutus. Tieturva 1-koulutus.

## Organisaatio:

**Yksikkö, tiimi, osasto...:**

**Esimiehen tehtävän nimi:**

**Tehtävää hoitavan henkilön nimi:** N. N.

## Päiväys:

---

Tehtävän hoitajan allekirjoitus

---

Esimiehen allekirjoitus

# TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖTEHTÄVIEN VAATIVUUDEN ARVIOINTIMALLI

Yritys: \_\_\_\_\_

Työtehtävä: \_\_\_\_\_ Arviointipäivä: \_\_\_\_\_

	TYÖTEHTÄVIEN EDELLYTTÄMÄ OSAAMINEN	A1, TEHTÄVIEN MERKITYS TULOKSEEN / TOIMINTAAN				
		Rajallinen		Merkittävä		Laaja
A	<b>TASO 1</b> Tehtävä muodostuu muutamasta samankaltaisesta työstä	75	85	100	110	
	<b>TASO 2</b> Tehtävä muodostuu yleensä yhden osaamisalueen töistä	100	110	125	135	
	<b>TASO 3</b> Tehtävä muodostuu vähintään kahden osaamisalueen töistä tai on vaativa erityistehtävä			150	160	175 185
	<b>TASO 4</b> Tehtävä muodostuu vähintään kahdesta tason 3 tehtävästä tai on erittäin vaativa erityistehtävä			175	185	200 210
B	<b>VAADITTAVA AMMATTIKOKEMUS</b>	<b>Tehtävien edellyttämä ammattikokemus</b>				
		Enintään vuoden	1 – 5 vuotta	yli 5 vuotta		
		20	35	50		
C	<b>RASITTAVUUS</b> Näillä tarkoitetaan niitä työhön toistuvasti liittyviä erityistekijöitä, jotka aiheutuvat työn raskaudesta, yksitoikkoisuudesta ja sidonnaisuudesta	Työn rasittavuus on tavanomainen	Työ on tavanomaista rasittavampaa	Työ on erittäin rasittavaa		
		20	35	50		
D	<b>VUOROVAIKUTUKSEN MERKITYS</b> Tällä mitataan oman yrityksen henkilöstöön ja ulkopuolisiin henkilöihin vaikuttamisen vaativuutta	Rajallinen	Merkittävä	Laaja		
		20	35	50		

Luokitustulos: \_\_\_\_\_ pistettä

Ko. työtehtävässä oleva henkilö: \_\_\_\_\_

Luokituksessa otettu huomioon:

- Korkeissa mastoissa tai pylväissä työskentely
- Luokkahitsaajan pätevyys
- Kärkimiehenä toimiminen
- Työnopastus

# TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖTEHTÄVIEN VAATIVUUDEN ARVIOINTIMALLI

## Vaativuustekijöiden selitykset

### A TYÖTEHTÄVIEN VAATIVUUS, TARVITTAVA OSAAMINEN

#### Taso 1

- Tehtävä muodostuu muutamasta samankaltaisesta työstä
- Selkeät ohjeet ohjaavat työtä
- Tehtävä ei edellytä ammattikoulutustasoisia tietoja
- Tehtävän sisältö ja yksittäiset työt ovat opittavissa lyhyen ammatillisen opastuksen avulla

#### Taso 2

- Tehtävä muodostuu yleensä yhden osaamisalueen töistä
- Työnantajan yleiset ohjeet sekä vakiintuneet toimintatavat ohjaavat työtä
- Tehtävä edellyttää yleensä ammattikoulun tietojen hallintaa
- Tehtävä edellyttää tuntemusta ko. tehtäväalueen verkosta, laitteistoista tai prosesseista

#### Taso 3

- Tehtävä muodostuu vähintään kahden osaamisalueen töistä tai on vaativa erityistehtävä
- Tehtävälle on tyypillistä ohjauksen yleisluonteisuus
- Esimiehen kanssa sovitut tavoitteet ja yhtiön toimintaperiaatteet ohjaavat toimintaa
- Tehtävä edellyttää aina alan ammattikoulun tietojen hallintaa
- Tehtävä edellyttää perusteellista tuntemusta ko. verkosta, laitteistosta tai prosesseista

#### Taso 4

- Tehtävä muodostuu vähintään kahdesta tason 3 tehtävästä tai on erittäin vaativa erityistehtävä
- Asetetut tavoitteet ja toimintatavat ohjaavat toimintaa enemmän kuin ohjeet
- Työntekijä päättää yleensä itse työjärjestelyistä. Työ sisältää usein suunnittelua, vuorovaikutusta ja luovaa harkintaa
- Tehtävä edellyttää alan ammattikoulua laajempien tietojen hallintaa
- Tehtävä edellyttää laajaa tuntemusta yrityksen verkosta, laitteistoista tai prosesseista

# TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖTEHTÄVIEN VAATIVUUDEN ARVIOINTIMALLI

## Vaativuustekijöiden selitykset

### A1 TYÖTEHTÄVIEN VAIKUTUS TOIMINTAAN

#### 1 Rajallinen

- Ratkaisutuloksella tai –ajalla on vain vähän merkitystä muiden työhön
- Tehtävien vaikutus kohdistuu pääasiassa oman tai suppean työryhmän työn tulokseen

#### 2 Merkittävä

- Tehtävä vaatii jonkin verran uusien ideoiden kehittämistä
- Tehtävän vaikutus kohdistuu pääasiassa toiminnon osa-alueen tuloksiin

#### 3 Laaja

- Ratkaisut joudutaan tekemään usein yhdistelemällä teoreettista tietoa, kokemusta ja vakiintuneita toimintatapoja
- Tehtävän vaikutus kohdistuu selkeästi koko toiminnon tuloksiin

### C RASITTAVUUS

#### 1 Työn rasittavuus on tavanomainen

- Työn fyysinen rasitus on normaali eikä siinä esiinny erityistä henkistä kuormitusta

#### 2 Työ on tavanomaista rasittavampi

- Työssä esiintyy keskiraskasta ponnistusta vaativia osia tai työ on kevyttä, mutta siinä esiintyy jonkin verran henkistä kuormitusta

#### 3 Työ on erittäin rasittavaa

- Työ vaatii jatkuvaa keskiraskasta ponnistusta tai lyhytaikaisia, toistuvia raskaita ponnistuksia tai työn henkinen kuormitus on huomattava

### D VUOROVAIKUTUKSEN MERKITYS

#### 1 Rajallinen

- Yhteydet ovat tavanomaisia ja edellyttävät vuorovaikutusta lähipiirissä

#### 2 Merkittävä

- Tehtävä edellyttää lähinnä sisäistä yhteydenpitoa asiantuntijatasolla pääasiassa omassa toiminnossa

#### 3 Laaja

- Tehtävä edellyttää merkittävästi oma-aloitteista yhteydenpitoa asiakkaisiin, asiantuntijoihin ja vaativiin sidosryhmiin











**Energiateollisuus ry**  
**Fredrikinkatu 51-53 B, 5. krs**  
**PL 100, 00101 HELSINKI**  
**Puhelin: 09 530 520**  
**Faksi: 09 5305 2900**  
**[www.energia.fi](http://www.energia.fi)**

**Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry**  
**Sörnäisten rantatie 23**  
**PL 101, 00531 HELSINKI**  
**Puhelin: 010 77031**  
**Faksi: 010 7703 477**  
**[www.jhl.fi](http://www.jhl.fi)**

**Sähköalojen ammattiliitto**  
**Aleksanterinkatu 15**  
**PL 747, 33101 TAMPERE**  
**Puhelin: 03 252 0111**  
**Faksi: 03 252 0210**  
**[www.sahkoliitto.fi](http://www.sahkoliitto.fi)**

**Palvelualojen työnantajat PALTA ry**  
**Eteläranta 10, 6. krs**  
**PL 62, 00131 Helsinki**  
**Puhelin: 020 595 5000**  
**Faksi: 020 595 5001**  
**[www.palta.fi](http://www.palta.fi)**