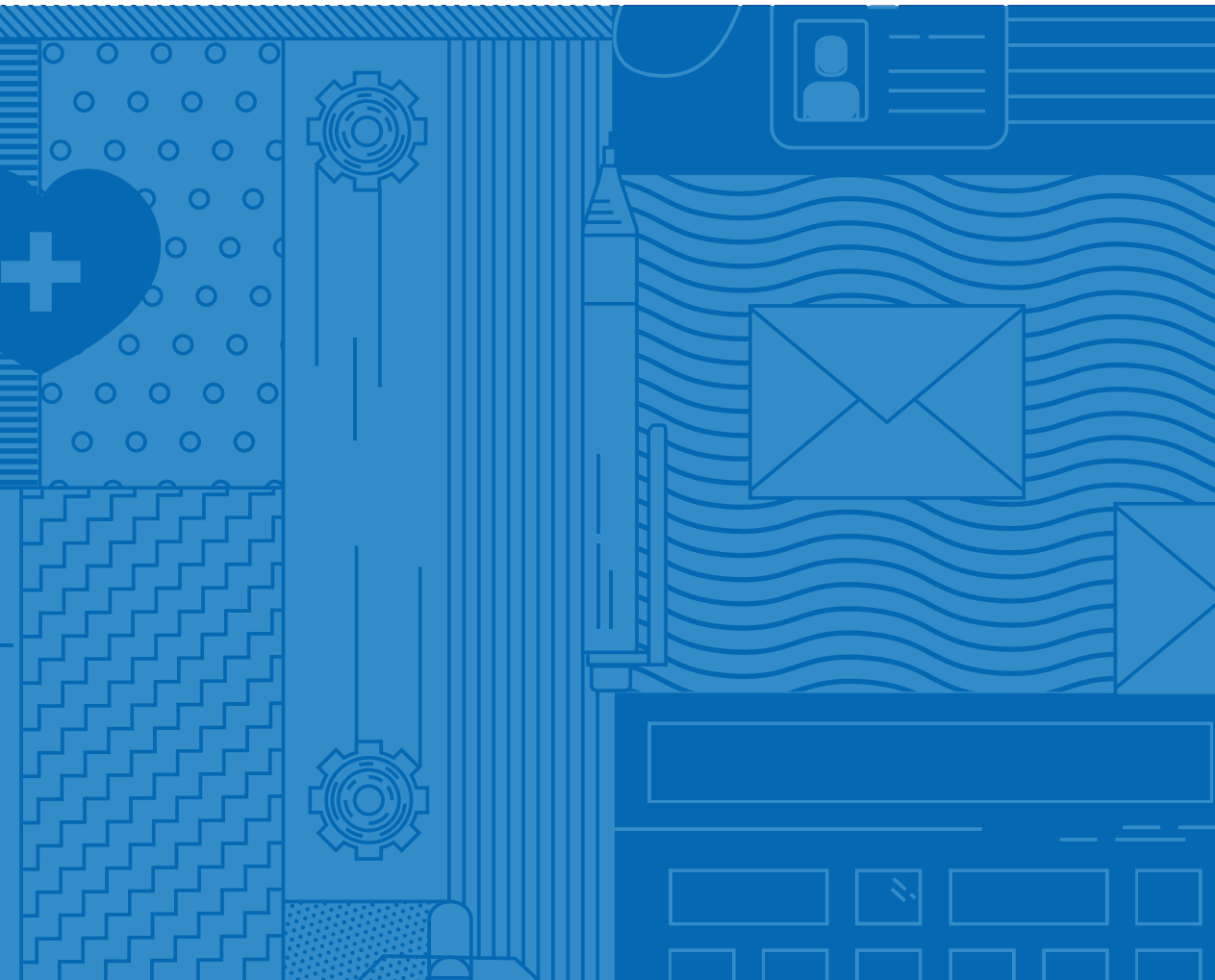




Avaintyönantajat AVAINTA ry:n
työehtosopimus
2020–2022



AVAINTESS

2020–2022

Avaintyöntajat AVAINTA ry:n työehtosopimus

1. painos
Painetun julkaisun ISBN 978-952-293-739-1
Verkkajulkaisun ISBN 978-952-293-740-7
Otavan Kirjapaino Oy
Keuruu 2020



Avaintyöntajat AVAINTA ry
Toinen linja 14
00530 HELSINKI
puh. 09 7711
www.avainta.fi

Sisällys

Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimus 2020–2022

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	10
1 § Sopimuksen voimassaoloaika ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen	10
2 § Yleiskorotukset	10
3 § Paikallinen järjestelyerä	11
4 § Matkakustannusten korvaukset	12
5 § Tuntipalkkaisten palkantarkistukset sopimuskaudella	12
6 § Työehtosopimusmuutokset	12
7 § Jatkuva neuvottelumenettely	13
8 § Työryhmät	13
9 § Tarkistettujen palkkojen maksaminen	14
LUKU 1 YLEINEN OSA.....	15
1 § AVAINTES:n soveltamisala	15
2 § Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevat rajoitukset	15
3 § Paikallinen sopiminen	15
4 § Työnantajan yleiset oikeudet	16
5 § Työsuhde	16
6 § Työntekijän tehtävät ja velvollisuudet	17
7 § Viittaussääräys	17
8 § Työehtosopimuksen voimassaolo	18
9 § Työrauha	18
LUKU 2 PALKKAUS	19
10 § Palkkauksen osat	19
11 § Palkkaryhmittely, työllistymistyö ja vähimmäispalkka	19
12 § Päiväpalkka ja tuntipalkka	19
A Työntekijän peruspalkka	20
13 § Peruspalkka	20
14 § Pätevyyden puuttuminen	27
15 § Osa-aikatyöntekijän palkka	27
16 § Siirto muuhun työhön	27
17 § Työkyvyn alentumisen vaikutus palkkaukseen	28
B Kokemuslisä ja muut palkanlisät	29
18 § Kokemuslisät	29
19 § Määrävuosilisä	31
20 § Määräaikainen palkanlisä	31
21 § Syrjäseutulisa	32

C Tulospalkkio	32
22 § Tulospalkkio	32
D Erinäiset määräykset	33
23 § Poistettu	33
24 § Palkanmaksu	33
25 § Palkan maksuaika.....	34
26 § Kuittausoikeus, työnantajan saatava	34
LUKU 3 TYÖAIKA	35
A Kaikissa työaikamuodoissa sovellettavat yhteiset määräykset	35
27 § Työaikalain soveltaminen.....	35
A1 Työaika ja sen sijoittaminen	36
28 § Työaika	36
29 § Työajan sijoittaminen	39
A2 Lepoajat	39
30 § Viikoittainen ja vuorokautinen vapaa-aika	39
31 § Päivittäinen lepoaika	41
A3 Työaika-asiakirjat	42
32 § Työajan tasoittuminen työaikajaksossa	42
33 § Työvuoroluettelo	43
A4 Epämukavan työajan korvaukset	44
34 § Sunnuntaityö-, lauantaityo- ja aattokorvaus.....	44
35 § Ilta- ja yötyön korvaaminen	45
36 § Vuorotyö	46
A5 Hätätyö, hälytysluonteinen työ ja varallaolo	47
37 § Hätätyö	47
38 § Hälytysluonteinen työ.....	47
39 § Varallaolo	48
A6 Työaikakorvausten suorittaminen	49
40 § Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset	49
41 § Raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja suorittaminen	50
42 § Työaikakorvausten suorittaminen ja työaikapankki.....	51
A7 Säännöllisestä työajasta sopiminen	52
43 § Poikkeavat työaikajärjestelyt.....	52
A8 Säännölliset työajat	53
44 § Työajan määräytyminen.....	53
45 § Työaikamuodot	53
46 § Säännöllinen työaika.....	53
47 § Arkipyhät.....	54
B Työaikamuotojen yksityiskohtaiset määräykset	56
B1 Yleistyöaika	56
48 § Yleistyöajan soveltaminen	56
49 § Yleistyöaika.....	56
50 § Yleistyöaika, lisätyön määritelmä ja korvaaminen	59
51 § Yleistyöaika, lisä- ja ylityö, ei poissaoloa	60
52 § Yleistyöaika, lisä- ja ylityö, ennalta tiedossa oleva poissaolo	62

53 §	Yleistyoaika, lisä- ja ylityö, yllättävä poissaolo.....	65
54 §	Yleistyoaika, ylityön korvaaminen.....	67
B2	Toimistotyöaika.....	68
55 §	Toimistotyöajan soveltaminen.....	68
56 §	Toimistotyöaika.....	68
57 §	Toimistotyöaika, lisätöiden määrittely ja korvaaminen.....	70
58 §	Toimistotyöaika, lisä- ja ylityö, ei poissaolo.....	70
59 §	Toimistotyöaika, lisä- ja ylityö, ennalta tiedossa oleva poissaolo.....	72
60 §	Toimistotyöaika, lisä- ja ylityö, yllättävä poissaolo.....	74
61 §	Toimistotyöaika, ylityön korvaaminen.....	76
B3	Jaksotyöaika.....	77
62 §	Jaksotyöajan soveltaminen.....	77
63 §	Jaksotyö, täysi työaikajakso, täysi työaika.....	77
64 §	Jaksotyöaika, keskeytynyt jakso.....	78
65 §	Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys.....	79
66 §	Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys arkipyhäjaksoilla.....	80
67 §	Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys.....	80
68 §	Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys arkipyhäjaksoilla.....	81
69 §	Jaksotyöaika, lisätökorvaus.....	82
70 §	Jaksotyöaika, ylityökorvaus.....	82
71 §	Jaksotyöaika, lyhyet työsuhteet.....	83
LUKU 4	VUOSILOMA.....	84
A	Yleiset määräykset.....	84
72 §	Vuosilomaluvun soveltamisala ja oikeus vuosilomaan.....	84
73 §	Vuosiloman peruskäsitteet.....	86
74 §	Täysi lomanmääräytymiskausi.....	86
75 §	Työssäoloajan veroinen aika.....	87
B	Vuosiloman pituus.....	88
76 §	Vuosiloman pituuden määräytyminen.....	88
C	Vuosilomapäivien kuluminen.....	95
77 §	Vuosilomapäivien kuluminen.....	95
D	Vuosiloman ajankohta ja jakaminen.....	97
78 §	Vuosiloman ajankohta.....	97
79 §	Vuosiloman ajankohdan ilmoittaminen.....	99
E	Vuosiloman säästäminen ja siirtäminen.....	100
80 §	Vuosiloman säästäminen.....	100
81 §	Vuosiloman siirto työkyvyttömyyden johdosta.....	101
F	Vuosilomapalkka työsuhteen jatkuessa.....	102
82 §	Vuosilomapalkka.....	102
G	Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa.....	105
83 §	Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa.....	105

H Lomakorvaus työsuhteen päättyessä.....	107
84 § Lomakorvaus työsuhteen päättyessä.....	107
I Oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen.....	109
85 § Vapaan ansainta	109
J Lomaraha	110
86 § Lomaraha	110
K Maksamisajankohdat.....	112
87 § Vuosilomapalkan, lomarahän ja lomakorvauksen maksaminen	112
LUKU 5 TYÖLOMA	113
A Sairaus- ja tapaturmalomat.....	113
88 § Työ-/sairausloma	113
89 § Sairausloma-ajan palkka.....	114
90 § Rikoksella aiheutettu henkilövahinko	116
91 § Työtapaturma ja ammattitauti.....	117
92 § Poistettu	118
B Perhevapaat.....	118
93 § Äitiysvapaa.....	118
94 § Äitiys- ja isyysraha sekä sairauspäiväraha	119
95 § Erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa.....	119
96 § Hoitovapaa	120
97 § Osittainen hoitovapaa	121
98 § Tilapäinen hoitovapaa	121
99 § Poissaolo perhesyistä	124
C Muut työlomat	124
100 § Opintovapaalaissa tarkoitettu työloma	124
101 § Täydennyskoulutus	125
102 § Palkalliset työlomat	125
103 § Palkattomat työlomat.....	126
LUKU 6 HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT	128
104 § Henkilöstön edustajat, yleistä.....	128
105 § Luottamusmies.....	128
106 § Luottamusmies, oikeus valita	129
107 § Luottamusmiehen valitseminen.....	129
108 § Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.....	129
109 § Luottamusmies ja pääluottamusmies, tehtävät.....	130
110 § Luottamusmiehen tietojensaantioikeus ja -antovelvollisuus.....	130
111 § Luottamusmiehen asema	131
112 § Luottamusmiehen ajankäyttö	131
113 § Luottamusmiehen toimitilat, työvälineet	132
114 § Luottamusmiehen ansionmenetykskorvaus	132

115 §	Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus	132
116 §	Luottamusmiehen ja työsuojelunvaltuutetun koulutus.....	133
117 §	Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutuksen hyväksyminen	134

LUKU 7 LOMAUTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN 135

118 §	Työntekijän lomauttaminen	135
119 §	Työsopimuksen päättyminen.....	135

LUKU 8 NEUVOTTELUMENETTELY 137

A Työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevien

erimielisyyksien ratkaisu 137

120 §	Välitön neuvonpito.....	137
121 §	Paikallisneuvottelut	137
122 §	Keskusneuvottelut.....	138
123 §	Neuvottelujen päättäminen ja pöytäkirja	138
124 §	Kanneoikeuden vanhentuminen.....	139
125 §	Kanteen vireillepano työtuomioistuimessa	139

B Paikallinen sopiminen 139

126 §	Paikallinen sopiminen	139
-------	-----------------------------	-----

LIITE 1 Kuukausipalkkaisten työntekijöiden palkkaryhmittely 141

1 §	Palkkaryhmittelyn soveltaminen	141
2 §	Vähimmäispalkka.....	142
3 §	Työllistymistyö.....	143
	Johto-, esimies- ja asiantuntijatehtävät	144
	Toimisto- ja asiakaspalveluhenkilökunta.....	145
	Hoitohenkilöstö	146
	Sosiaali- ja terveysyksiköiden ja päivähoidon johtotehtävät.....	147
	Sosiaalityöntekijät.....	148
	Päivähoidon erityistyöntekijät	148
	Sosiaalipalvelujen ja päivähoidon vaativat ammattitehtävät	148
	Sosiaalipalvelujen muut ammattitehtävät	149
	Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan sekä päivähoidon peruspalvelutehtävät	149
	Ravitsemispalveluhenkilökunta	150
	Siivoustoimi	151
	Teknisen alan tehtävät.....	152
	Tekstiilihuolto	153

LIITE 2 Matkakustannusten korvaukset 1.1.2020 154

A Yleiset määräykset..... 154

1 §	Yleistä	154
2 §	Työmatka	154
3 §	Kokonaiskustannukset.....	154

B Matkustamiskustannusten korvaus	155
4 § Varsinaiset matkustamiskustannukset.....	155
5 § Matkustamiskustannusten korvausperusteet.....	155
6 § Matkustamiskustannusten korvaukset.....	156
C Päiväraha	157
7 § Päivärahan maksamisedellytykset.....	157
8 § Matkavuorokausi.....	157
9 § Osa- ja kokopäivärahan tuntirajat.....	157
10 § Päivärahan suuruus.....	158
11 § Alennettu päiväraha.....	158
D Muut korvaukset	158
12 § Ateriakorvaus.....	158
13 § Majoittumiskorvauksen edellytykset.....	159
14 § Poistettu.....	159
15 § Yömatkaraha.....	159
16 § Oppikurssilaisille maksettavat korvaukset.....	160
E Ulkomaille tehtyjen työmatkojen kustannusten korvaukset	162
17 § Yleistä.....	162
18 § Ulkomaan päivärahan ja hotellikorvauksen määrä.....	162
19 § Päiväraha.....	162
20 § Alennettu päiväraha ja hotellikorvaus.....	163
21 § Erinäisten kulujen korvaaminen.....	163
F Erinäisiä määräyksiä	164
22 § Matkaennakko.....	164
23 § Matkalasku.....	164
24 § Matkalaskun esittäminen ja korvausten maksaminen.....	164
LIITE 3 Keskeytymätön kolmivuorotyö	165
1 § Soveltamisala ja säännöllinen työaika.....	165
2 § Vuosityöaika.....	165
3 § Työvuorokauden ja työviikon alkaminen.....	165
4 § 5-vuorojärjestelmä.....	166
5 § Työajan veroiset poissaolot.....	167
6 § Muussa työaikamuodossa työskentelyn vaikutus vuosityöaikaan.....	167
7 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt.....	168
8 § Aattokorvaus.....	168
9 § Yli- ja lisätyön määritelmä ja korvaaminen.....	168
10 § Työvuoroluettelo.....	170
11 § Tuntipalkan sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja niiden suorittamisajankohta.....	170
12 § Vuosiloma.....	171
13 § AVAINTES:n työaikaluvun määräysten soveltaminen.....	171

Liite 4 Osaamisen kehittämisen edistämiseksi sekä tuottavuuden parantamiseksi tehtävä lisätyö	172
--	------------

Liite 5 Työaikapankki AVAINTES:n soveltamisalalla..... 173

1 § Työaikakorvausten säästäminen työaikapankkiin.....	173
2 § Työaikapankin periaatteet ja työaikapankkisopimuksen tekeminen	174
3 § Työaikapankin osatekijät.....	174
4 § Kertyneen vapaan pitäminen	175
5 § Vapaan ajalta maksettava palkka	175
6 § Sairastuminen vapaan aikana	176
7 § Työaikakirjanpito	176
8 § Sopimuksen irtisanominen.....	176
9 § Verotus ja työttömyysturva.....	176

LAKILIITE

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.....	178
Työsopimuslaki 26.1.2001/55	195
Työaikalaki 2019.....	226

Avaintyönantajat Avainta ry:n työehtosopimuksen 2020–2022 allekirjoituspöytäkirja

1 § Sopimuksen voimassaoloaika ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.4.2020–28.2.2022.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu 28.2.2022 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Irtisanomisesta huolimatta tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku sopijaosapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

2 § Yleiskorotukset

1 mom. Yleiskorotus 1.8.2020 alkaen

Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2020 alkaen yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 26 €, kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia.

2 mom. Yleiskorotus 1.4.2021 alkaen

Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.4.2021 alkaen yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,0 prosenttia.

3 mom. Palkkaryhmittelyn vähimmäisperuspalkat

Palkkaryhmittelyliitteen (Liite 1) vähimmäisperuspalkkoja korotetaan yleiskorotuksia 1.8.2020 ja 1.4.2021 vastaavasti.

4 mom. Vähimmäispalkka

AVAINTE:n Liitteen 1 2 § 1 momentin mukainen vähimmäisperuspalkka on 1.8.2020 alkaen 1628,93 € ja 1.4.2021 alkaen 1645,22 €.

3 § Paikallinen järjestelyerä

1 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.4.2021 alkaen

Paikallinen järjestelyerä on 0,8 prosenttia jäsenyhteisön tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta.

2 mom. Paikallisen järjestelyerän kohdentaminen

Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat paikallisten palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen sekä paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen. Paikallinen järjestelyerä käytetään työntekijöiden henkilökohtaisten peruspalkkojen korottamiseen.

3 mom. Paikallisen järjestelyerän laskeminen

Paikallisen järjestelyerän suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

4 mom. Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano ja neuvottelumenettely

Työnantajan edustajat ja henkilöstön edustajat neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käyttämisestä. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia. Neuvottelut tulee käydä jäljempänä kuvatulla tavalla 31.1.2021 mennessä. Neuvottelut tulee aloittaa riittävän ajoissa, jotta tosiasiallinen ja aito neuvottelu järjestelyerän kohdentumisen periaatteista voidaan käydä.

Osapuolet neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käytöstä tarkoituksiin, jotka on mainittu tämän allekirjoituspöytäkirjan 3 § 2 momentissa.

Ennen järjestelyerän jakamista työnantaja ja henkilöstön edustajat neuvottelevat järjestelyerän kohdentamisen perusteista ja menettelytavoista sekä niiden vaikutuksesta palkkaukseen. Neuvotteluissa pyritään yksimielisyyteen. Työnantaja antaa henkilöstön edustajille neuvottelua varten tarvittavat tiedot. Neuvotteluista pidetään pöytäkirjaa osapuolten sopimalla tavalla. Pöytäkirjaan kirjataan osapuolten näkemykset perusteluineen ja yksimielinen tai erimielinen neuvottelutulos.

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

Neuvotteluissa saavutettu yksimielinen neuvottelutulos kirjataan pöytäkirjaan. Jollei neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän kohdentamisesta peruspalkkojen korotuksiin.

Työnantaja antaa kohdentamisen jälkeen selvityksen luottamusmiehelle/työntekijöiden valitsemalle edustajalle/henkilöstölle päättämiensä toimenpiteiden perusteista ja niihin liittyneiden palkkaratkaisujen kustannusten jakautumisesta. Selvitys sisältää tiedon järjestelyerän jaettavasta palkkasummasta, saajien lukumäärästä ja keskimääräisestä peruspalkan korotuksesta. Tiedot annetaan siten, ettei yhden henkilön palkkatietoja voida yksilöidä.

Jos neuvottelutulos on pöytäkirjan mukaan yksimielinen, työnantaja ei toimita erillistä selvitystä.

Mikäli neuvottelutulos on erimielinen, työnantajan on annettava henkilöstön edustajille yllä tarkoitettu selvitys 31.1.2021 mennessä. Jos selvitystä ei anneta tai neuvottelua ei ole käyty mainittuun päivään mennessä, järjestelyerä jaetaan yleiskorotuksena.

4 § Matkakustannusten korvaukset

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

5 § Tuntipalkkaisten palkantarkistukset sopimuskaudella

Tuntipalkkaisten palkantarkistukset ja työsuhteen ehdot määräytyvät kunnallisen tuntipalkkaisia koskevan työehtosopimuksen mukaisesti.

6 § Työehtosopimusmuutokset

1. AVAINTE:n työaikalukua koskevat sopimusmuutokset ovat liitteenä. Pääosin muutokset liittyvät 1.1.2020 voimaantulleesta työaikalasta johtuviin muutoksiin. Osa työajan laskentaan liittyvistä esimerkeistä siirretään erilliseen sähköiseen ohjeeseen.

Ns. kiky -työajan pidennykset ovat voimassa 16.8.2020 saakka, jonka jälkeen säännöllisen työajan pituus palautetaan kilpailukyky sopimusta edeltävään aikaan.

Työajan lyhentämisestä johtuen työnantaja voi tarjota työntekijälle kalenterivuosittain lisätyötä 6 tuntia ja osoittaa 6 tuntia osaamisen kehittämiseen liittyvää lisätyötä. A.o. sopimusmääräykset tulevat voimaan 1.9.2020. Ajalla 1.9.–31.12.2020 työnantaja voi tarjota edellä mainittua lisätyötä 3 tuntia ja lisäksi ja osoittaa osaamisen kehittämiseen lisätyötä 3 tuntia.

Lisäksi paikallisella tasolla voidaan tehdä esisopimus jaksotyön käyttämisestä myös muilla kuin työaikalain 7 §:ssä tarkoitetuilla toimialoilla. Sopimuksen voimaantulo edellyttää, että se vahvistetaan liittotasolla. Tämä määräys tulee voimaan 1.9.2020 lukien.

2. Osa-aikaisella työsuojeluvaltuutetulla on oikeus täysimääräiseen työsuojeluvaltuutetun palkkioon. Selventävä kirjaus.
3. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 3,04 prosentilla 1.8.2020.
4. Vuosilomia koskevaa lukua on päivitetty ns. lisäpäivien osalta.
5. Matkakustannusten korvauksia koskeviin edellytyksiin on tehty muutos, jonka mukaan työmatkaksi katsotaan matka, joka on tehty työnantajan määräyksestä.
6. Henkilöstön edustajia koskevaan lukuun on tehty lisäys, jonka mukaan luottamusmiehellä on jälkisuoja. Alle viiden edustettavan luottamusmiehen ajankäyttöä on täsmennetty. Luottamusmiehen toimintaedellytysten parantamiseksi työnantaja hankkii tälle työehtosopimuskirjan.

7 § Jatkuva neuvottelumenettely

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

8 § Työryhmät

Asetetaan seuraavat työryhmät:

1. Työhyvinvointityöryhmä

Työryhmä selvittää mahdollisuuksia edistää työhyvinvointia ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä työurien pidentämiseksi. Erityisenä teemana on ergonomisen työvuorosuunnittelun kehittäminen.

Työryhmä toimii 1.9.2020–31.12.2021. Ryhmä esittelee työnsä tuloksia pääneuvotteluryhmälle sen asettaman aikataulun puitteissa.

2. Palkkaustyöryhmä

Selvittää palkkausjärjestelmän ja palkkaryhmittelyn toimivuutta sekä arvioi palkkauseräysten kehittämistarpeita. Työryhmä voi laatia sopimusmuutosehdotuksia niistä asioista, joista osapuolet ovat yksimielisiä.

Työryhmä aloittaa toimintansa 1.9.2020 ja saattaa työnsä loppuun kolme kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

3. Paikallista sopimista sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaa edistävä työryhmä

Työryhmä selvittää ja edistää paikallisen sopimisen hyviä käytäntöjä vahvistamalla henkilöstön edustajien ja työnantajan yhteistoimintaa.

Työryhmä toimii 1.1.2021–31.12.2021 välisenä aikana.

9 § Tarkistettujen palkkojen maksaminen

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

Helsingissä päivänä toukokuuta 2020

AVAINTYÖNANTAJAT AVAINTA RY

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ RY

TEKNIikka JA TERVEYS KTN

Yleinen osa

1 § AVAINTE:n soveltamisala

1 mom. Työehtosopimuksen soveltamisala

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

2 mom. Liitteiden soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen liitteiden soveltamisala käy ilmi ao. liitteistä.

2 § Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevat rajoitukset

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta

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

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

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

3 § Paikallinen sopiminen

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

Soveltamisohje

Tämän työehtosopimuksen 8 luvun 126 §:n yleisiä määräyksiä paikallisesta sopimisesta ei sovelleta niissä tapauksissa, joiden osalta tässä työehtosopimuksessa

on sovittu erityismääräyksillä paikallisesta sopimisesta. Tällaisia erityismääräyksiä on mm. työehtosopimuksen 43 §:ssä.

4 § Työnantajan yleiset oikeudet

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

5 § Työsuhde

1 mom. Työsopimuksen muoto

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Koeaika

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

3 mom. Lääkärintodistuksen esittäminen ennen työsuhteen alkamista

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

4 mom. Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen

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

valittu on edellä mainittujen päivien jälkeisenä ensimmäisenä säännönmukaisena työpäivänä ryhtynyt työhön.

6 § Työntekijän tehtävät ja velvollisuudet

1 mom. Siirto toiseen työhön

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

Soveltamisohje

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

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

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

2 mom. Lääkärintarkastukset työsuhteen kestäessä

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

7 § Viittausmääräys

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

8 § Työehtosopimuksen voimassaolo

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

9 § Työrauha

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

Luku 2

Palkkaus

10 § Palkkauksen osat

Työntekijän palkkaus määräytyy tämän työehtosopimuksen mukaan seuraavasti:

1 mom. Varsinainen palkka

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

- 1) työntekijän peruspalkka (13–14 § ja LIITE 1)
- 2) kokemuslisä (18 §)
- 3) mahdollinen määrävuosilisä (19 §)
- 4) mahdollinen syrjäseutulisa (21 §)
- 5) mahdollinen luottamusmieskorvaus (115 §)
- 6) mahdollinen työsuojeluvaltuutetun palkkio (115 §)
- 7) muut mahdolliset peruspalkan luonteiset lisät.

2 mom. Varsinaiseen palkkaan kuulumattomat mahdolliset palkanosat

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

Soveltamisohje

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

11 § Palkkaryhmittely, työllistymistyö ja vähimmäispalkka

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

12 § Päiväpalkka ja tuntipalkka

1 mom. Päiväpalkka vajaalta kalenterikuukaudelta

Maksettaessa palkkaa osalta kuukautta lasketaan jokaista vajaaseen kuukauteen sisältyvää kalenteripäivä kohden päiväpalkka, joka saadaan jakamalla varsinainen kuukausipalkka ko. kuukauden kalenteri-

päivien lukumäärällä. Vajaan kuukauden palkka saadaan kertomalla päiväpalkka kuukauden osaan sisältyvien kalenteripäivien lukumäärällä.

Esimerkki 1

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

2 mom. Tuntipalkka

1) Enintään 12 kalenteripäivän työsuhde

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

2) Kutsuttaessa työhön tulevat

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

Soveltamisohje

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

Ks. myös jäljempänä 41 §.

A Työntekijän peruspalkka

13 § Peruspalkka

1 mom. Palkkaryhmään sijoittaminen

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

Soveltamisohje

Palkkaryhmittelyn ulkopuolisen työntekijän peruspalkka määräytyy tämän pykälän 3 momentin mukaisesti.

Palkkausjärjestelmän tausta

Arviointi palkkauksen perusteena

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

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

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

Arvioinnissa on olennaista, että peruspalkan määrittelyn kriteereinä palkkaryhmän sisällä käytetään niitä tekijöitä tai ominaisuuksia, jotka ovat tehtävän työn kannalta olennaisimpia ja tärkeimpiä. Siten kriteerit on harkittava kunkin ammattiryhmän osalta erikseen. Jotkut tehtävät edellyttävät omia erityisiä kriteereitään. Esimerkiksi kehittämissuorituksissa korostuvat innovatiivisuus ja projektien ja hankkeiden läpivienti. Tarkkuus ja huolellisuus ovat tekijöitä, jotka voivat olla tärkeitä monissa töissä kuten esimerkiksi sekä kirjanpidossa että potilaan hoidossa, vaikka ne esiintyvät niissä eri tavoin.

Työntekijän peruspalkan lähtötasoon voivat vaikuttaa myös paikkakunnan ja ammattialan yleinen palkkataso ja työnantajan noudattamat palkkapolitiittiset periaatteet. Esimerkiksi niillä paikkakunnilla, joilla tietyn ammattialan työntekijöistä on pulaa, käytössä oleva vähimmäisperuspalkkataso voi nousta yli palkkaryhmän vähimmäistason. Työnantajan käyttämä palkkauksen lähtötaso voi silloin jo olla

vähimmäisperuspalkkatasoa korkeampi myös kokonaan riippumatta työntekijän omasta panoksesta, mikä on otettava huomioon suhteutettaessa työntekijän henkilökohtaista peruspalkkaa olemassa olevaan palkkatasoon.

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

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

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

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

2 mom. Työntekijän peruspalkan määräytyminen

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

Soveltamisohje

Palkkaryhmän vähimmäisperuspalkkaan sisältyvät ammatin perustason työtehtävät, perusammattitaito ja suorituksen perustaso. Perustason ylittävät tekijät vaikuttavat työntekijän peruspalkan tasoa korottavasti. Tilapäisiä tai lyhytkestoisia muutoksia ei oteta huomioon

arvioissa ja siten henkilökohtaisessa peruspalkassa. Arvioinnissa huomioon otettavien tekijöiden on oltava suhteellisen pysyviä. Tilapäisissä tehtävien tai olosuhteiden muutoksissa käytetään tarvittaessa tämän työehtosopimuksen 20 §:n mukaista määräaikaista palkanlisää tai 16 §:n mukaista palkkaa työnantajan siirtäessä työntekijän enintään 8 viikoksi muuhun työhön.

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

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

Arvioinnin sisältö

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Arviointijärjestelmän laatiminen

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

Työn edellyttämät kriteerit muuttuvat ajan ja tehtävien mukana. Arviointijärjestelmä olisi pidettävä ajan tasalla. Työnantajan ja työntekijöiden edustajien tulisi vuosittain ennen kehityskeskustelujen tai vastaavien arviointitilaisuuksien alkamista keskustella myös arviointi-

järjestelmän kehittämistarpeesta. Arviointimenetelmää uudistettaessa käytetään samaa menettelyä kuin sitä luotaessa.

Menettelyt

Neuvotteluelvoite

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

Henkilöstön edustajat

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

Arvioinnin suorittaminen

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

Työntekijän tiedonsaantioikeus

Työntekijällä on oikeus saada jäljennös häntä koskevasta kirjallisesta arviosta.

Henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeus

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

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

Salassapitovelvollisuus

Työntekijää koskevat arviointitiedot voidaan luovuttaa häntä edustavalle luottamusmiehelle/työntekijöiden valitsemalle edustajalle työn-

tekijän kutakin kertaa varten antaman yksilöidyn suostumuksen perusteella.

Työnantaja ja luottamusmies/henkilöstön edustaja on velvollinen pitämään salassa asiat, jotka hän saa tietoonsa työntekijästä arviointien yhteydessä (Tietosuojalaki 1050/2018 35 §).

3 mom. Rinnastuspalkkaryhmä ja palkkaryhmittelyn ulkopuoliset

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

Soveltamisohje

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

4 mom. Kokonaispalkka

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

Soveltamisohje

Kokemuslisään oikeuttava aika on kuitenkin vahvistettava vuosilomaoikeuden toteamista varten. Työntekijän työsopimuksessa on syytä todeta, mitkä palkanosat sisältyvät kokonaispalkkaan.

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

5 mom. Työntekijän peruspalkka yhdistelmätehtävässä

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

Soveltamisohje

Jos ns. yhdistelmätehtävässä pääasiallinen tehtävä kuuluu alemmin tai korkeammin palkattuun palkkaryhmään, otetaan muussa palkka-

ryhmässä suoritettavat tehtävät huomioon arvioitaessa 13 §:n 2 momentin mukaisesti työntekijän tehtävien vaatavuustasoa.

14 § Pätevyyden puuttuminen

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

Soveltamisohje

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

15 § Osa-aikatyöntekijän palkka

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

Soveltamisohje

Jos kokoaikatyö muuttuu osa-aikatyöksi tai päinvastoin, varsinainen palkka luot- tamusmieskorvausta ja työsuojeluvaltuutetun korvausta lukuun ottamatta muut- tuu samassa suhteessa, ellei työ sopimuksella ole toisin sovittu.

Esimerkki 2

Työntekijän säännöllinen työaika on 20 tuntia viikossa täyden työajan ollessa 38 tuntia 45 minuuttia viikossa. Työntekijän palkka on osa-aikaprosentin mukaisesti 51,61 % täyden työajan varsinaisesta palkasta.

16 § Siirto muuhun työhön

1 mom. Siirto korkeammin palkattuihin tehtäviin

Mikäli työnantaja siirtää työntekijän tämän työehtosopimuksen 6 §:n 1 momentin perusteella tilapäisesti, vähintään 6 työpäivän ja enintään 8 viikon ajaksi kerrallaan toiseen palkkaryhmään kuuluvaan työhön, joka on korkeammin palkattua, työntekijälle maksetaan siir- ron alusta lukien sen palkkaryhmän mukainen peruspalkka tarvit- taessa edellä 14 §:ssä tarkoitetu in tavoin alennettuna. Työntekijän

tulee kuitenkin saada vähintään entistä työtään vastaavaa peruspalkkaa.

Soveltamisohje

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

Yli 8 viikkoa kestävästä työtehtävien olennaisesta muuttamisesta sovitaan työsopimuksella työntekijän kanssa.

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

2 mom. Siirto alemmin palkattuihin tehtäviin

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

17 § Työkyvyn alentumisen vaikutus palkkaukseen

1 mom. Työtapaturma tai ammattitauti

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

2 mom. Työkyvyn aleneminen

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

B Kokemuslisä ja muut palkanlisät

18 § Kokemuslisät

1 mom. Kokemuslisän kertyminen

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

Esimerkki 3

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

2 mom. Kokemuslisän maksaminen

Kokemuslisä maksetaan kokemuslisään oikeuttavan palvelusajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.

3 mom. Kokemuslisän hakeminen ja selvitys muun työnantajan palvelusta

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

Soveltamisohje

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

4 mom. Kokemuslisään oikeuttava palvelusaika

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

Osa-aikatyö kerryttää kokemuslisää samoin kuin kokoaikatyö.

5 mom. Kokemuslisä, palvelusajasta tehtävät vähennykset

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

Soveltamisohje

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

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

Esimerkki 4

- Työntekijän kokemuslisään oikeuttava palvelusaika oli 8 vuotta 11 kuukautta ja 10 päivää palvelussuhteen alkaessa 1.8.2017. Hänelle maksettiin palvelussuhteen alkaessa ensimmäinen kokemuslisä 5 kokemuslisään oikeuttavan palvelusvuoden perusteella.
- Toiseen kokemuslisään oikeuttava 10 vuoden palvelusaika olisi täyttynyt 20.8.2018. Työntekijä oli kuitenkin saman kalenterivuoden aikana ensin palkattomalla työlomalla 1.6.–30.6.2018 yhteensä 30 kalenteripäivää ja sairauslomalla 25.11.–1.3.2018 yhteensä 36 kalenteripäivää.
- Kokemuslisäaikaa ei vähentänyt 18 §:n 6 momentin 5 kohdan mukaan enintään 30 kalenteripäivän palkaton työloma eikä 18 §:n 6 momentin 4 kohdan mukaan 30 kalenteripäivän sairausloma.

Sen sijaan kokemuslisään oikeuttavan sairausloman enimmäismäärän (30) ylittävät 6 sairauslomapäivää vähensivät kokemuslisään oikeuttavaa aikaa, koska 5 kohdassa mainittu 30 kalenteripäivän enimmäismäärä työlomaa kalenterivuoden aikana oli jo täyttynyt palkattoman työloman yhteydessä. Toiseen kokemuslisään oikeuttava 10 vuoden palvelu täyttyi 6 päivää myöhemmin eli 26.8.2018 ja sen maksaminen aloitettiin täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta 1.9.2018 lukien.

6 mom. Kokemuslisä, palvelusaikaa eivät vähennä

Palvelusaikaa eivät kuitenkaan vähennä

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

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

19 § Määrävuosilisä

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

Soveltamisohje

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

20 § Määräaikainen palkanlisä

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

Soveltamisohje

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

21 § Syrjäseutulisiä

Työntekijälle, jolle on 30.4.1995 maksettu Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaista syrjäseutulisiä tai toimiehtosopimuksen mukaista kylmän alueen lisää, maksetaan edelleen aikaisempaa markkamääräistä lisää vastaavaa euromääräistä lisää niin kauan, kuin työntekijän työsuhte ko. työnantajaan jatkuu keskeytymättä. Työnantaja voi harkintansa mukaan maksaa työntekijälle vastaavaa euromääräistä lisää.

C Tulospalkkio

22 § Tulospalkkio

1 mom. Tulospalkkioon oikeutetut

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

2 mom. Tulostavoitteet

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

Tulostavoitteita seurataan palkkiojakson aikana ja tavoitteiden toteutuminen todetaan palkkiojakson päättyessä.

3 mom. Tulospalkkion määrä

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

4 mom. Tulospalkkion maksaminen

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

5 mom. Tulospalkkion luonteinen lisä

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

D Erinäiset määräykset**23 § Poistettu****24 § Palkanmaksu****1 mom. Palkanmaksu työsuhteen alkaessa**

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

Soveltamisohje

Ks. AVAIN TES 5 § 4 momentti.

2 mom. Palkanmaksu pätevän poissaolosyyn puuttuessa

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

3 mom. Palkan vähentäminen, satunnainen poissaolo

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

4 mom. Palkanmaksu työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan, jollei tästä työehtosopimuksesta muuta johdu,

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

25 § Palkan maksuaika

1 mom. Palkanmaksupäivä

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

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Palkan maksaminen pankkiin

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

3 mom. Palkkalaskelma

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

26 § Kuittausoikeus, työnantajan saatava

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

Soveltamisohje

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

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

Työaika

A Kaikissa työaikamuodoissa sovellettavat yhteiset määräykset

27 § Työaikalain soveltaminen

1 mom. Työaikalain alaiset työntekijät

Työaikalain (872/2019) alaisiin työntekijöihin sovelletaan tämän luvun määräysten lisäksi seuraavia työaikalain säännöksiä, jollei niistä ole sovittu toisin tässä työehtosopimuksessa tai sen liitteessä 3.

- 6 § (vuorotyö)
- 8 § (yötyö)
- 9 § (moottoriajoneuvon kuljettajan työaika)
- 10 § (työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika)
- 12 § (liukuva työaika)
- 13 § (joustotyöaika)
- 14 § (työaikapankki, vaihtoehtoinen Avaintes 42 § 2 mom)
- 15 § (lyhennetty työaika)
- 17 § (työntekijän suostumus)
- 18 § (työajan enimmäismäärä)
- 19 § (hätätyö)
- 22 § (työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson)
- 24 § 3 mom. (moottoriajoneuvon kuljettajalle annettava tauko)
- 25 § (vuorokausilepo)
- 26 § (moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo)
- 29 § (työajan tasoittumisjärjestelmä)
- 31 § (ajopäiväkirja)
- 32 § (työaikakirjanpito)
- 39 § (poikkeuslupa)
- 8 luvun erinäiset säännökset (säännösten pakottavuus ym.)
- 9 luvun erinäiset säännökset (kanneaika, rangaistussäännökset ym.)

2 mom. Nuoret työntekijät

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

A1 Työaika ja sen sijoittaminen

28 § Työaika

1 mom. Työajaksi luettava aika, määritelmä

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

2 mom. Lepoajan lukeminen työaikaan

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

3 mom. Matkaan käytetty aika, luetaan työaikaan

Matkaan käytetty aika luetaan kuitenkin työaikaan, jos

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

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

Esimerkki 5

Työntekijä lähetetään viemään tarvikkeita työnantajan toiseen toimipaikkaan. Menomatka sinne luetaan työajaksi, koska se on työtehtävän suorittamista. Paluumatkaa ei lueta työajaksi, jos sitä ei voida pitää työtehtävän suorittamisena. Mikäli paluumatka tapahtuu säännöllisenä työaikana, työaika saa jäädä tältä osin vajaaksi, eikä matkaan käytettyä aikaa teetetä takaisin.

Esimerkki 6

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

4 mom. Matkaan käytetty aika, ei lueta työaikaan

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

Soveltamisohje

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

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

Esimerkki 7

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

5 mom. **Koulutusajan lukeminen työaikaan**

Koulutukseen käytetty aika luetaan työajaksi, jos työnantaja määrää osallistumaan koulutukseen.

Soveltamisohje

Mikäli kyseessä on koulutus, johon työnantaja ei ole määrännyt ja jota ei siis lueta työajaksi, työnantaja voi myöntää koulutustilaisuuteen osallistumista varten työntekijälle työvapaata.

Täydennyskoulutus, ks. jäljempänä 101 §.

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

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

Soveltamisohje

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

7 mom. **Terveydenhoidollisiin tutkimuksiin osallistuminen työaikana, lääkärin määräämät**

Työntekijä saa osallistua työaikana lääkärin läheteellä määräämiin tutkimuksiin, kuten erikoislääkärin, laboratorio- tai röntgentutkimukseen, mikäli tutkimusta ei voida järjestää työajan ulkopuolella. Tutkimukseen kulunutta aikaa ei lueta työajaksi. Sama koskee synnytystä

edeltäviä lääketieteellisiä tutkimuksia, mikäli tällainen tutkimus on suoritettava työaikana. Mikäli tutkimus matka-aikoihin ajoittuu työntekijän säännölliseen työaikaan, työaika saa tältä osin jäädä vajaan eikä työaikaa tästä syystä teetetä takaisin.

Soveltamisohje

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

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

Synnytystä edeltävillä lääketieteellisillä tutkimuksilla tarkoitetaan sekä lääkärin että muun terveydenhoitohenkilökunnan suorittamaa tutkimusta tai tällaiseen tutkimukseen perustuvan laboratorio- tai muun vastaavan kokeen suorittamista, joka perustuu lääketieteelliseen selvitystarpeeseen raskaana olevan työntekijän taikka sikiön terveydentilasta.

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

Ks. myös jäljempänä 88 §:n 3 momentin soveltamisohje: Sairausloman myöntäminen äkillisen hammassairauden johdosta.

29 § Työajan sijoittaminen

1 mom. Vuorokauden, työviikon ja työaikajakson alkaminen

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

2 mom. Työpäivän yhtäjaksoisuus ja työvuoron pituus

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

3 mom. Työvuoron pituus jaksotyössä

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

4 mom. 5-päiväinen työviikko

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

Soveltamisohje

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

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

A2 Lepoajat

30 § Viikoittainen ja vuorokautinen vapaa-aika

1 mom. Viikkolepo

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävänsä keskeytymättömän lepoajan, joka on, mikäli mahdollista, sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikkolepo voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepoajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Soveltamisohje

Tarvittaessa työvuoroluettelon merkittyä viikkolepoa voidaan muuttaa. Mikäli työntekijä ei ole ollut työssä koko viikkoa mm. vuosiloman tai muun työloman vuoksi siten, että vapaa on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään tässä momentissa mainitun ajan (35 tuntia tai 24 tuntia), katsotaan viikoittainen lepoaika annetuksi. Poissaolo työstä työvuoroluettelon merkittyinä työpäivinä sairauden tai lapsen sairauden takia ei kuitenkaan voisi olla säännöksessä tarkoitettua.

Keskimääräinen viikkolepoaika tulee antaa siten, että kahden viikon ajanjakson molemmilla viikoilla on keskeytymätöntä lepoaikaa.

Esimerkki 8

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

2 mom. Poikkeukset viikkolepoajan antamisesta

Viikkolepoaika voidaan jättää antamatta, jos

- työntekijän säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään 3 tuntia
- työntekijä on työaikalain 19 §:ssä tarkoitettu häätätyössä
- työn tekninen laatu ei salli työntekijän täydellistä vapauttamista työstä
- työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen lepoaikanaan työpaikalla suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi
- työntekijä suostuu varallaoloon viikkolevon aikana.

3 mom. Korvaus viikkolevon menettämisestä

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

Soveltamisohje

Muille kuin työaikalain alaisille ei tarvitse korvata mahdollisesti saamatta jäänyttä viikkolepoa.

Esimerkki 9

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

4 mom. Lepoajat keskeytymättömässä vuorotyössä

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

5 mom. Vuorokausilepo

Vuorokausilevon antamisesta on säädetty työaikalain 25 §:ssä.

31 § Päivittäinen lepoaika

1 mom. Päivittäinen lepoaika (ruokatauko)

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Poikkeusmääräys aterioinnista

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

Soveltamisohje

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

3 mom. Päivittäinen lepotauko jaksotyössä eräissä laitoksissa

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

4 mom. Tauko (kahvitauko)

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

A3 Työaika-asiakirjat

32 § Työajan tasoittuminen työaikajaksoissa

1 mom. Työajan tasoittuminen

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

Soveltamisohje

Työajan tasoittumissuunnitelmasta säädetään työaikalain 29 §:ssä. Tasoittumissuunnitelma on työajan järjestämistä koskeva suunnitelma. Työaikajaksoa varten laaditaan työvuoroluettelo, josta on tarkemmat määräykset jäljempänä 33 §:ssä.

2 mom. Työaikajakson muuttaminen

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

33 § Työvuoroluettelo

1 mom. Työvuoroluettelon laatiminen

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

Soveltamisohje

Työaikalain 30 §:n mukaisesti jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo.

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

Työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäiset lepoajat tulee ilmoittaa täsmällisin kellonajoin. Yleis- ja toimistotyöajassa on kuitenkin mahdollista sopia työaikalain 12 §:n mukaisesta liukuvasta työajasta, jossa työntekijä tietyissä rajoissa saa itse määrätä em. ajankohdat. Päivittäinen lepotauko voidaan merkitä myös, että se pidetään esimerkiksi kello 11.00 ja 13.00 välisenä aikana. Liukuvan työajan sopimus korvaa työvuoroluettelon.

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

2 mom. Työvuoroluettelon tiedoksi antaminen

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

A4 Epämukavan työajan korvaukset

34 § Sunnuntaityö-, lauantaityo- ja aattokorvaus

1 mom. Sunnuntaityökorvaus

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Lauantaityökorvaus

Arkilauantaina, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita tai lauantaiksi sattuvaa jouluaattoa, kello 6.00–18.00 tehdystä työstä

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

Soveltamisohje

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

Esimerkki 10

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

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

3 mom. Aattokorvaus

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

35 § Ilta- ja yötyön korvaaminen

1 mom. Iltatyökorvaus

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

2 mom. **Yötyökorvaus**

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

Soveltamisohje

Yötyön teettämisestä on säädetty työaikalain 8 §:ssä.

3 mom. **Yötyön vapaa-aikakorvaus**

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

Soveltamisohje

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

36 § Vuorotyö

1 mom. **Vuorotyön määritelmä**

Vuorotyöllä tarkoitetaan työaikalain 6 §:n mukaisesti järjestettyä kaksivuorotyötä tai tämän sopimuksen liitteen 3 mukaista kolmivuorotyötä.

2 mom. **Vuorojen vaihtuminen**

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

Soveltamisohje

Työvuorojen vaihtuminen tarkoittaa sitä, että ensimmäisen vuoron päätyttyä toinen alkaa ja vastaavasti kolmivuorotyössä toisen vuoron päätyttyä kolmas alkaa. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa. Vuorojen muuttuminen tarkoittaa sitä, ettei ketään jatkuvasti pidetä samassa vuorossa, vaan aamuvuorolaiset siirtyvät iltavuoroon tai yövuoroon jne.

Mikäli työ on järjestetty siten, että se esimerkiksi viitenä päivänä viikossa (ma–pe) on järjestetty em. edellytykset täyttäväksi vuorotyöksi

ja laitoksen käyttöajoista johtuen viikonloppuna (la–su) yksivuoro- eli päivätyöksi, 3 momentin mukaiset vuorotyölisät maksetaan vain niiltä päiviltä, jolloin vuorotyötä suoritetaan (ma–pe).

3 mom. Vuorotyölisä

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

Soveltamisohje

Vuorotyölisää ja ilta- tai yötyökorvausta ei suoriteta samanaikaisesti. Iltavuorolisän tai yövuorolisän suorittaminen ei ole sidottu tiettyihin kellonaikoihin, kuten ilta- ja yötyökorvaukset, vaan lisä maksetaan kailta ilta- ja yövuoron tunneilta. Vuorotyölisää ei suoriteta jaksotyössä.

A5 Häättyö, hälytysluonteinen työ ja varallaolo

37 § Häättyö

Työaikalain 19 §:ssä tarkoitettu tilanteessa ja edellytyksin saadaan säännöllisiä työaikoja pidentää. Ylityönä tehty häättyö korvataan tämän sopimuksen ylityökorvausmääräysten mukaisesti.

38 § Hälytysluonteinen työ

1 mom. Hälytysluonteisen työn määritelmä

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

Soveltamisohje

Työntekijälle suoritetaan tehdystä työajasta palkka mahdollisine ylityökorvauksineen ja muine työajasta johtuvine korvauksineen. Hälytysluonteinen työ voi olla myös työaikalain 19 §:ssä tarkoitettua häättyötä.

2 mom. Hälytysraha ja matkakustannusten korvaus

Hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan varsinaiseen palkkaan kuulumatton 7,60 euron hälytysraha. Työntekijälle, jolle varalla ollessa tai

hälytysluonteisessa työhön saapumisessa aiheutuu kustannuksia työpaikalle saapumisesta tai sieltä poistumisesta, suoritetaan vähimmäiskustannuksista korvaus.

Soveltamisohje

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

39 § Varallaolo

1 mom. Varallaolon määritelmä

Varallaololla tarkoitetaan sitä, että työntekijän kanssa on työnantajan aloitteesta sovittu tavoitettavuudesta niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloksi ei katsota velvollisuutta olla työpaikalla työvalmiudessa. Varallaoloaika ei lueta työaikaan. Varallaolon pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Asunnolla tarkoitetaan työntekijän varsinaista asuntoa ja kotia.

Soveltamisohje

Työnantajan tulee päättää, onko työntekijä velvollinen olemaan vapaamuotoisessa varallaolossa tai asuntovarallaolossa. Ennen varallaolosta sopimista tulee työntekijälle antaa tiedoksi varallaolon korvausprosentti ja varallaolosta sellaiset kirjalliset ohjeet, että työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet (esimerkiksi missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava).

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

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

2 mom. Varallaolokorvaus, vapaamuotoinen

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

3 mom. Varallaolokorvaus, asuntovarallaolo

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

Soveltamisohje

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

4 mom. Varallaolokorvauksen edellytykset ja maksaminen

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

5 mom. Varallaolo, matkakustannusten korvaaminen

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

Soveltamisohje

Mikäli työntekijä jää työvuoroon, paluumatkasta ei suoriteta matkakustannusten korvausta.

A6 Työaikakorvausten suorittaminen

40 § Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset**1 mom. Yleiset suorittamisedellytykset**

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

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

Soveltamisohje

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu ylityötä, ei erillistä ylityömääräystä tarvita.

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

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

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

Soveltamisohje

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

3 mom. Vapaa-aikakorvauksen siirtyminen

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

41 § Raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja suorittaminen

1 mom. Tuntipalkan laskeminen täydessä työajassa

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

- 163 yleistyöajassa, jaksotyöajassa
(viikkotyöaika keskimäärin 38 h 15 min)
- 158 keskeytymättömässä kolmivuorotyössä
(viikkotyöaika keskimäärin 36 h)
- 152 toimistotyöajassa, mikäli viikkotyöaika on
36 h 15 min tai sitä lyhyempi.

2 mom. Tuntipalkan laskeminen osa-aikatyöajassa

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

Esimerkki 11

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

3 mom. Yli- ja sunnuntaityön tuntipalkan laskeminen vuorotyössä

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

Soveltamisohje

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

42 § Työaikakorvausten suorittaminen ja työaikapankki**1 mom. Työaikakorvausten suorittamisajankohta**

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

Soveltamisohje

Korvausmuodosta (raha tai vapaa) päättää työnantaja.

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

2 mom. Työaikapankki

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

Soveltamisohje

Työehtosopimuksen mukaisen työaikapankin perusteella työnantaja ja työntekijä voivat sopia työaikakorvausten säästämistä pidemmiksi yhdenjaksoisiksi vapauksi (työaikapankki, liite 5). Tehdystä kirjallisesta sopimuksesta on käytävä ilmi ne periaatteet, joiden mukaan vapaa-aikakorvauksia säästetään ja niitä käytetään. Vapaat pyritään antamaan kokonaisina työpäivinä.

Jos työpaikalla on otettu käyttöön työehtosopimuksen mukainen työaikapankki, työaikalain mukaista työaikapankkia ei voida ottaa käyttöön samaan aikaan.

Vuosiloman säästövapaata koskevat määräykset ovat jäljempänä 80 §:ssä.

A7 Säännöllisestä työajasta sopiminen

43 § Poikkeavat työaikajärjestelyt

1 mom. Työaikajärjestelyistä sopiminen

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

Soveltamisohje

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

Ks. myös edellä 32 §: työajan tasoittuminen työaikajaksossa, jäljempänä 46 §: säännöllinen työaika ja 126 §: paikallinen sopiminen.

2 mom. Työaikajärjestelysopimuksen päättyminen

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

A8 Säännölliset työajat

44 § Työajan määräytyminen

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

45 § Työaikamuodot

1 mom. Yleistyöaika, toimistotyöaika, jaksotyöaika, keskeytymätön kolmivuorotyö

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

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Liukuva työaika

Yleistyöajassa ja toimistotyöajassa työaika voidaan järjestää liukuvaksi siten kuin työaikalaisissa on säädetty.

46 § Säännöllinen työaika

1 mom. Säännöllinen täysi työaika

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

Soveltamisohje

Täysi työaika yleistyöajassa ja jaksotyöajassa on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa tai keskimäärin tämä tuntimäärä työaikajaksossa 17.8.2020 alkaen. Täysi työaika toimistotyöajassa on 36 tuntia 15 minuuttia viikossa tai keskimäärin tämä tuntimäärä työaikajaksossa 17.8.2020 alkaen. Keskeytymättömästä kolmivuorotyöstä ovat määräykset liitteessä 3.

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

2 mom. Säännöllinen osa-aikatyöaika

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

3 mom. Säännöllinen työaika arkipyhäviikolla tai -jaksossa

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

Soveltamisohje

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

47 § Arkipyhät

1 mom. Arkipyhämääritelmä

Arkipyhiä ovat

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

2 mom. Arkipyhälyhennys

Edellä mainitut arkipyhäpäivät ovat ylimääräisiä vapaapäiviä. Jos edellä mainittuja arkipyhäpäiviä ei ole mahdollista antaa vapaana, lyhennetään viikoittaista tai työaikajakson säännöllistä työaikaa kutakin arkipyhää kohden yhdellä viidenneksellä kulloinkin noudatettavasta säännöllisestä viikoittaisesta täydestä tai osa-aikatyöajasta. Lyhennys pyöristetään lähimpään viiteen (5) minuuttiin. Tätä lyhennystä ei tehdä, jos työsuhde ei kestä yhtään kokonaista käytössä olevaa työaikajaksoa.

Soveltamisohje

Arkipyhälyhennys tehdään, sillä viikolla tai työaikajaksolla, jolle arkipyhä sattuu.

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

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

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

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

B1 Yleistyöaika

48 § Yleistyöajan soveltaminen

Yleistyöaikaa sovelletaan kaikkiin niihin työntekijöihin, joihin ei sovelleta toimistotyöaikaa, jaksotyöaikaa taikka keskeytymätöntä kolmivuorotyöaikaa.

49 § Yleistyöaika

1 mom. Säännöllinen työaika

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

Soveltamisohje

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

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

Arkipyhäviikolla tai -jaksossa työaikaa lyhennetään 2 momentin mukaisella tavalla (suunnitteluraja, lisätyöraja). Jos viikolla tai työaikajaksolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, säännöllinen työaika määräytyy 3 momentin mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä

Päiväkodin opetus- ja kasvatushenkilöstöä koskevat erityismääräykset

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

- 1) Tästä työajasta käytetään edelleen riittävä aika asianomaisen päiväkodin ohjeiden mukaan työpaikalla vanhempainiltoihin,

vanhempien tapaamisiin ja toiminnan yhteiseen suunnitteluun sekä työpaikan ulkopuolella mm. muuhun toiminnan suunnitteluun ja valmisteluun sekä kotikäynteihin. Yleisesti on katsottu, että noin 13 prosenttia opetus- ja kasvatushenkilöstön työajasta kuluu lapsiryhmän ulkopuoliseen varhaiskasvatukseen ja esiopetuksen opetus- ja kasvatustyön suunnitteluun, arviointi- ja kehittämis-tehtäviin sekä esiopetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmien laatimiseen, mikä otetaan huomioon työajan käyttöä ja työvuoroluetteloa päiväkodissa suunniteltaessa.

- 2) Työntekijälle annetaan vuosittain 5 ylimääräistä vapaapäivää. Mikäli työsuhte ei ole kestänyt koko vuotta tai työssäolo on ao. vuonna ollut keskeytyneenä, annetaan kutakin tämän työehtosopimuksen 74 §:ssä tarkoitettua 2 täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohti 1 ylimääräinen vapaapäivä, kuitenkin enintään 5 päivää. Työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään tällöin myös vuosilomapäiviä. Osa-aikatyötä tekevän työntekijän tes-päivät kertyvät samassa suhteessa kuin työaikansa on säännöllisestä täydestä työajasta. Osa-aikaiselle työntekijälle kertyneet tes-päivät pyöristetään pyöristyssääntöjen mukaisesti lähimpään kokonaiseen päivään.

Soveltamisohje

Määräystä ei sovelleta sijaisiin, jotka eivät täytä kelpoisuusehtoja.

2 mom.

Säännöllinen työaika arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla

Sellaisella viikolla tai työaikajaksolla, jolla on 47 §:ssä tarkoitettu arkipyhä, säännöllinen työaika lyhenee 47 § mukaisesti (lisätyöraja).

Soveltamisohje

Arkipyhälyhennys suunnitellaan työvuoroluetteloon. Jos arkipyhä on ennalta tiedossa olevan poissaolon sisällä, sen osalta ei tehdä arkipyhälyhennystä.

Ylityöraja arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla määräytyy 51 §, 52 § tai 53 §:n mukaan.

Esimerkki 12

- Yleistyöaika, täysi työaika, 1 arkipyhä
 - Arkipyhäviikon työaika on täydessä 38 h 15 min työajassa yhtä arkipyhää kohden 7 h 40 min lyhyempi.
 - Lisätyöraja on 31 h (38 h 15 min - 7 h 40 min = 30 h 35 min).
 - Ylityöraja ei muutu arkipyhäviikolla ja on 38 h 15 min.
 - Mikäli työtä tehtäisiin yli lisätyörajan 30 h 35 min, olisi se lisätyötä ylityörajaan 38 h 15 min saakka ja sen jälkeen ylityötä.
-

Esimerkki 13

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

3 mom. Ennalta tiedossa olevan poissaolon vaikutus säännölliseen työaikaan

Poissaololla tarkoitetaan vuosilomaa, työlomaa ja lomautusta.

Jos poissaolo on tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa, suunnitellaan työaika työvuoroluetteloon tämän hetken mukaisesti. Mikäli poissaolo tulee tietoon työvuoroluettelon laadinnan ja tiedoksiannon (33 §) jälkeen, mutta viimeistään 7 päivää ennen viikon tai työaikajakson alkua, muutetaan suunniteltu työvuoroluettelo tämän hetken mukaiseksi. Jos poissaolo tulee tietoon tämän jälkeen, on kyseessä yllättävä poissaolo (53 §).

Täydessä työajassa sellaiselta viikolta, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, suunnitellaan viikolle tai työaikajaksolle säännöllistä työaikaa seuraavasti:

Poissaolopäiviä viikossa	Viikolle / työaikajaksolle työaikaa ko. viikolta
1	30 h 36 min
2	22 h 57 min
3	15 h 18 min
4	7 h 39 min
5–7	–

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla tai työaikajaksolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, taulukon mukainen työaika on samassa suhteessa lyhyempi kuin osa-aikatyön säännöllinen työaika on säännöllistä täyttä työaikaa lyhyempi.

Soveltamisohje

Muut kuin määräyksessä mainitut poissaolot eivät lyhennä säännöllistä työaikaa. Myöskään työsuhteen alkaminen tai päättyminen kesken viikon ei ole tässä tarkoitettu poissaolo. Työajan tasauspäivät, työaikakorvauksista muodostuva vapaapäivä, lakko ja luvaton poissaolo eivät ole tässä tarkoitettuja poissaolopäiviä.

Poissaolo on joko ennalta tiedossa oleva tai yllättävä. Jos poissaolo tulee tietoon myöhemmin kuin 7 päivää ennen viikon tai työaika-jakson alkua, on kyseessä yllättävä poissaolo. Silloin noudatetaan tiedoksi annettua työvuoroluetteloa siten, kuin jäljempänä 53 §:ssä on määrätty.

Esimerkki 14

- Täysi työaika, käytössä on 3 viikon työaikajakso.
- Työaikajakson 2. viikolla on kolme poissaolopäivää. Tältä viikolta tulee taulukon mukaan työaikajaksolle säännöllistä työaika suunniteltavaksi 15 h 18 min.
- Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaika yhteensä 38 h 15 min + 15 h 18 min. + 38 h 15 min = 91 h 48 min.

Esimerkki 15

- Osa-aikatyö, säännöllinen työaika on keskimäärin 30 h viikossa, eli 78,43 % täydestä työajasta. Käytössä on 4 viikon työaikajakso.
 - Työaikajakson 2. viikolla on neljä poissaolopäivää. Taulukon mukaan 2. viikolta tulee työaikajaksolle säännöllistä työaika suunniteltavaksi täydessä työajassa 7 tuntia 39 minuuttia. Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika ko. viikolta työaikajaksolle on 78,43 % 7 tunnista 39 minuutista = 6 h.
 - Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaika yhteensä 30 h + 6 h + 30 h + 30 h = 96 h.
-

50 § Yleistyoaika, lisätyön määritelmä ja korvaaminen

1 mom. Lisätyön määritelmä

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

Soveltamisohje

Täyttä työaika tekeväille voi lisätyötä yleistyoajassa muodostua vain arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla. Lisätyötä voi muodostua täyttä työaika tekeväille sillä viikolla tai työaikajakson viikoilla, joilla arkipyhälyhennys on annettu. Arkipyhälyhennys, ks. edellä 47 §.

Osa-aikatyössä lisätyötä on säännöllisen osa-aikatyön ja ylityörajan välinen aika.

Kalenterivuoden lisätyö, liite 4

Työnantaja voi liitteen 4 mukaisesti tarjota työntekijälle kalenterivuositain säännöllisen työajan lisäksi tehtävää muuta työtä 6 tuntia sekä osoittaa 6 tuntia osaamisen kehittämiseen liittyvää lisätyötä. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä näistä lisätyötunneista.

2 mom. Lisätyön korvaaminen

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

51 § Yleistyöaika, lisä- ja ylityö, ei poissaoloa

1 mom. Ylityön määritelmä, täysi työaika, ei poissaoloa

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

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

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

Soveltamisohje

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

Jos työvuoroluetteloon suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vastaavaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työtunteja tehdään työnantajan aloitteesta enemmän kuin oli suunniteltu, vapaa-aikakorvaus siirtyy vastaavalta osin myöhemmin annettavaksi tai siitä suoritetaan rahakorvaus 42 § 1 mom. mukaisesti. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

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

Jos viikolle tai työaikajaksolle sisältyy poissaolo, viikoittainen ylityöraja määräytyy 52 § tai 53 § mukaisesti.

Esimerkki 16

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

Kalenteri- viikko	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
Vahvistettu työaika	8–17.30 9 h	8–15.30 7 h	8–15.45 7 h 15	8–16.30 8 h	8–15.30 7 h	–	–	38 h 15
Tehty työaika	10 h	7 h	7 h 15	8 h	7 h 30	9 h	–	48 h 45
Vuoro- kautista ylityötä	1 h	–	–	–	–	1 h	–	2 h
Korvaus	1x50 %					1x50 %		
Viikoittaista ylityötä	48 h 45 - 2 h- 38 h 15 = 8 h 30 min							
Korvaus	5x50 % ja 3,5 x100 %							

2 mom. Ylityön määritelmä, osa-aikatyö, ei poissaoloa

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

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

Soveltamisohje

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

Jos työvuoroluetteloon suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vajaaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työtunteja tehdään työnantajan aloitteesta enemmän kuin oli suunniteltu, vapaa-aikakorvaus siirtyy vastaavalta osin myöhemmin annettavaksi tai siitä suoritetaan rahakorvaus 42 § 1 mom. mukaisesti. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

Esimerkki 17

- Osa-aikatyö, säännöllinen työaika on keskimäärin 30 h viikossa, käytössä on 4 viikon työaikajakso.
- Lisä- ja ylityötä tarkastellaan työaikajaksokohtaisesti.
- Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaikaa yhteensä $4 \times 30 \text{ h} = 120 \text{ h}$. Tämä osoittaa lisätyöajan.
- Ylityöraja on $4 \times 38 \text{ h } 15 \text{ min} = 153 \text{ h}$.

3 mom. Lisä- ja ylityö arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, ei poissaoloa
Täydessä työajassa sellaisella viikolla, jolla on annettu 47 §:ssä tarkoitettua arkipyhälyhennystä, viikoittainen ylityöraja on työvuoroluettelon merkitty viikkotyöaika (lisätyöraja) lisättynä annetun arkipyhälyhennyksen määrällä.

Osa-aikatyössä 47 § mukainen arkipyhälyhennys alentaa viikon tai työaikajakson säännöllistä työaikaa (lisätyöraja). Ylityöraja ei alene.

Soveltamisohje

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

52 § Yleistyoaika, lisä- ja ylityö, ennalta tiedossa oleva poissaolo

1 mom. Ylityö, täysi työaika, ennalta tiedossa oleva poissaolo

Täydessä työajassa sellaisella viikolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, viikoittainen ylityöraja on 49 § 3 momentin taulukon mukainen tuntimäärä. Jos käytössä on työaikajakso, viikoittainen ylityöraja on kullekin viikolle työvuoroluettelon merkitty säännöllinen viikkotyöaika.

Jos työvuoroluettelon on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, viikoittainen ylityöraja on 49 § 3 momentin taulukon mukainen tuntimäärä. Jos käytössä on työaikajakso, viikoittainen ylityöraja on työvuoroluettelon kullekin viikolle merkitty työaika lisättynä ko. viikolle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä.

Esimerkki 18

- Täysi työaika, käytössä on 3 viikon työaikajakso.
- Työaikajakson 2. viikolla on yksi ennalta tiedossa oleva poissaolopäivä. 49 § taulukon mukaan tältä viikolta tulee työaikajaksolle säännöllistä työaikaa suunniteltavaksi 31 tuntia.
- Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaikaa yhteensä 38 h 15 min + 30 h 36 min + 38 h 15 min = 107 h 6 min
- Kullekin viikolle suunniteltu työaika osoittaa ko. viikon viikoittaisen ylityörajan.

Esimerkki 19

- Täysi työaika, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu).
- Viikolla on yksi ennalta tiedossa oleva poissaolopäivä. Viikolle on lisäksi suunniteltu 4 tuntia vapaa-aikakorvausta.
- 49 § taulukon mukaan viikon säännöllinen työaika ja ylityöraja on 30 h 36 min. Työvuoroluettelon suunnitellaan työaikaa 26 h 36 min ja 4 tuntia vapaa-aikakorvausta.
- Jos ko. viikolla tehtäisiin työtä yli 26 h 36 min, 4 ensimmäistä tuntia olisi säännöllistä työaikaa ja vastaava määrä vapaa-aikakorvausta siirtyä myöhemmin annettavaksi. Vasta 30 h 36 min

ylittävä työ on viikoittaisena ylityönä korvattavaa, siltä osin kuin kyse ei ole vuorokautisesta ylityöstä.

2 mom. Lisä- ja ylityö, osa-aikatyö, ennalta tiedossa oleva poissaolo

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla tai työaikajaksolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, 49 § 3 momentin mukaisesti laskettu osa-aikaisen työntekijän työaika osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja on 49 § 3 momentin mukainen täyden työajan tuntimäärä.

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, lisä- ja ylityöraja eivät muutu.

Esimerkki 20

- Osa-aikatyö, säännöllinen työaika on 30 h viikossa eli 78,43 % täydestä työajasta.
- Käytössä ei ole työaikajaksoa. Lisä- ja ylityötä tarkastellaan viikkokohtaisesti.
- Viikolla on yksi ennalta tiedossa oleva poissaolopäivä.
- 49 § taulukon mukaan viikon säännöllinen työaika ja ylityöraja täydessä työajassa on 30 h 36 min. Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika viikolla on $78,43 \% 30 \text{ h } 36 \text{ min} = 24 \text{ h}$, joka osoittaa lisätyörajan.
- Ylityöraja on sama kuin täydessä työajassa, eli 30 h 36 min.
- Mikäli työtunteja tehdään viikolla yli 24 h, on kyseessä lisätyö ylityörajaan 30 h 36 min saakka, siltä osin kuin ei ole kyse vuorokautisesta ylityöstä.

3 mom. Lisä- ja ylityö arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, ennalta tiedossa oleva poissaolo

Täydessä työajassa arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, viikoittainen ylityöraja on 1 momentin mukainen. Lisätyöraja on viikoittainen ylityöraja vähennettynä viikolle suunnitellun arkipyhälyhennyksen määrällä.

Osa-aikatyössä arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, ylityöraja on 49 § 3 momentin mukainen täyden työajan tuntimäärä. Lisätyöraja on 49 § 3 momentin taulukosta osa-aikaprosentin perusteella laskettu tuntimäärä vähennettynä arkipyhälyhennyksellä.

Täydessä työajassa arkipyhäviikolla, jolla on työvuoroluetteloon suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta ja jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, viikoittainen ylityöraja on 49 § 3 momentin taulukon mukainen tuntimäärä. Jos käytössä on työaikajakso, viikoittainen ylityöraja on työvuoroluetteloon kullekin viikolle merkitty työaika lisättyinä ko. viikolle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä ja arkipyhälyhennyksen määrällä.

Osa-aikatyössä arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, jolla on työvuoroluetteloon suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaika-korvausta ja jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, lisätyöraja on työvuoroluetteloon merkitty työaika lisättynä suunnitellun vapaa-aika-korvauksen määrällä. Ylityöraja ei alene.

Esimerkki 21

- Täysi työaika, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu).
- Viikolla on yksi arkipyhä ja yksi ennalta tiedossa oleva poissaolopäivä.
- 49 § taulukon mukaan viikon säännöllinen työaika ja ylityöraja on 30 h 36 min. Arkipyhälyhennys on 7 h 40 min. Säännöllinen työaika on 30 h 36 min - 7 h 40 min = 22 h 56 min, joka osoittaa lisätyörajan.
- Ylityöraja on 30 h 36 min.
- Mikäli työtunteja tehdään viikolla yli 22 h 56 min, on kyseessä lisätyö ylityörajaan 30 h 36 min saakka, siltä osin kuin ei ole kyse vuorokautisesta ylityöstä.

Esimerkki 22

- Osa-aikatyö, säännöllinen työaika on keskimäärin 30 h viikossa, eli 78,43 %. Käytössä on 4 viikon työaikajakso.
 - Lisä- ja ylityötä tarkastellaan työaikajaksokohtaisesti.
 - Työaikajakson 2. viikolla on kaksi ennalta tiedossa olevaa poissaolopäivää. Työaikajakson 3. viikolla on yksi arkipyhä. Arkipyhälyhennys on $30:5 = 6$ h.
 - 49 § taulukon mukaan 2. viikolta tulee työaikajaksolle säännöllistä työaika suuniteltavaksi täydessä työajassa 22 h 57 min minuuttia. Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika ko. viikolta on $78,43\% \cdot 22 \text{ h } 57 \text{ min} = 18 \text{ h}$.
 - Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaika yhteensä $(30 \text{ h} + 18 \text{ h} + 30 \text{ h} + 30 \text{ h}) - 6 \text{ h} = 102 \text{ h}$. Tämä osoittaa työaikajakson lisätyörajan.
 - Työaikajakson ylityöraja on $38 \text{ h } 15 \text{ min} + 22 \text{ h } 57 \text{ min} + 38 \text{ h } 15 \text{ min} + 38 \text{ h } 15 \text{ min} = 137 \text{ h } 42 \text{ min}$
 - Mikäli työtunteja tehdään työaikajaksolla yli 102 h, on kyseessä lisätyö ylityörajaan 137 h 42 min saakka, siltä osin kuin ei ole kyse vuorokautisesta ylityöstä.
-

53 § Yleistyöaika, lisä- ja ylityö, yllättävä poissaolo

1 mom. Ylityö, täysi työaika, yllättävä poissaolo

Jos poissaolo ei ole ollut tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa tai viimeistään 7 päivää ennen viikon tai työaikajakson alkua, on kyseessä yllättävä poissaolo. Tällöin noudatetaan poissaolon sattuesssa viikolle tai työaikajaksolle vahvistettua työvuoroluetteloa siten, että kullakin viikolla poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa ko. viikon viikoittaisen ylityörajan täydessä työajassa.

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättyä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä.

Esimerkki 23

- Täysi työaika, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu).
- Viikolle tulee yllättävä poissaolo kahden päivän ajalle.
- Viikolle oli suunniteltu säännöllistä työaika 38 h 15 min. Poissaolopäivien ajalle jää suunniteltua säännöllistä työaika yhteensä 16 h.
- Ko. viikon viikoittainen ylityöraja on poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika (38 h 15 min - 16 h = 22 h 15 min). Jos viikolla tehtäisiin enemmän kuin 22 h 15 min työaika, syntyy viikoittaista ylityötä siltä osin kuin kyse ei ole vuorokautisesta ylityöstä.

Esimerkki 24

- Täysi työaika, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu)
- Viikolla on yksi ennalta tiedossa oleva poissaolo. Viikolle on suunniteltu säännöllistä työaika 30 h 36 min.
- Viikolle tulee lisäksi yllättävä poissaolo kahden päivän ajalle. Poissaolon ajalle jää 15 h suunniteltua työaika.
- Ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika 30 h 36 min - 15 h = 15 h 36 min

2 mom. Lisä- ja ylityö, osa-aikatyö, yllättävä poissaolo

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla tai työaikajaksolla, jolla on yllättävä poissaolo, poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja on täyden työajan täyden viikon tai työaikajakson ylityöraja vähennettynä poissaolon ajalle suunniteltujen työtuntien määrällä.

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, lisätyöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättyä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä.

Esimerkki 25

- Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika on keskimäärin 30 tuntia viikossa. Käytössä on 4 viikon työaikajaksot.
 - Lisä- ja ylityötä tarkastellaan työaikajaksokohtaisesti.
 - Työvuoroluetteloon on suunniteltu säännöllistä työaika $4 \times 30 \text{ h} = 120 \text{ h}$. Tämä osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja on täyden työajan ylityöraja $4 \times 38 \text{ h } 15 \text{ min} = 153 \text{ h}$.
 - Työaikajaksolle tulee yllättävä poissaolo kahden päivän ajalle. Poissaoloajan ajalle jää yhteensä 14 tuntia säännöllistä työaika.
 - Lisätyöraja on poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika $(120 \text{ h} - 14 \text{ h} = 106 \text{ h})$.
 - Ylityöraja on $153 \text{ h} - 14 \text{ h} = 139 \text{ h}$.
-

3 mom. Lisä- ja ylityö arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, yllättävä poissaolo

Täydessä työajassa arkipyhäviikolla tai -jaksolla, jolla on yllättävä poissaolo, poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan sellaisella viikolla, jolla oli suunniteltu arkipyhälyhennystä annettavaksi. Viikoittainen ylityöraja saadaan lisäämällä lisätyörajaan suunnitellun arkipyhälyhennyksen määrä.

Osa-aikatyössä poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja alenee poissaolon ajalle suunnitellun säännöllisen työajan verran.

Täydessä työajassa arkipyhäviikolla tai -jaksolla, jolla on työvuoroluetteloon suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta ja jolla on yllättävä poissaolo, lisätyöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättynä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä. Tällaisen viikon ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättynä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä ja arkipyhälyhennyksen määrällä.

Osa-aikatyössä arkipyhäviikolla tai -jaksolla, jolla on työvuoroluetteloon suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta ja jolla on yllättävä poissaolo, lisätyöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättynä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä. Ylityöraja alenee poissaolon ajalle suunnitellun säännöllisen työajan verran.

Esimerkki 26

- Täysi työaika, käytössä on 3 viikon työaikajakso.
- Työaikajakson 1. viikolla on 1 arkipyhä. Arkipyhälyhennys alentaa työaikajakson säännöllistä työaika 7 h 40 min. Työaikajaksolle suunnitellaan työaika 114 h 45 min - 7 h 40 min = 107 h 5 min
- Lisätyötä voi syntyä sillä viikolla tai viikoilla, joilla arkipyhälyhennys on annettu.
- Arkipyhälyhennys oli suunniteltu annettavaksi kokonaisuudessaan työaikajakson 3. viikon eri päivinä. Lisätyötä voi syntyä vain työaikajakson 3. viikolla enintään arkipyhälyhennyksen verran.
- Työaikajakson 3. viikolle tulee yllättävä poissaolo yhdelle päivälle. Ko. viikon ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättyinä arkipyhälyhennyksen määrällä.
- Viikolla 3 poissaolon ulkopuolelle jää tunteja 24 h. Ylityöraja on siten $24\text{ h} + 7\text{ h }40\text{ min} = 31\text{ h }40\text{ min}$. Mikäli työtunteja tehdään yli 24 h, se on lisätyötä enintään arkipyhälyhennyksen verran, siltä osin kuin ei ole kyse vuorokautisesta ylityöstä.

54 § Yleistyöaika, ylityön korvaaminen

Ylityöstä maksetaan rahakorvauksena

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

tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa-aika säännöllisenä työaikana.

B2 Toimistotyöaika

55 § Toimistotyöajan soveltaminen

Toimistotyöaikaa sovelletaan pääasiallisesti hallinto- ja toimistotyössä työskenteleviin työntekijöihin.

Soveltamisohje

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

56 § Toimistotyöaika

1 mom. Säännöllinen työaika

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

Pöytäkirjamerkintä

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

2 mom. Säännöllinen työaika arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla

Sellaisella viikolla tai työaikajaksolla, jolla on 47 §:ssä tarkoitettu arkipyhä, säännöllinen työaika lyhenee 47 § mukaisesti (lisätyöraja).

Soveltamisohje

Arkipyhäviikon työaika toimistotyössä, katso edellä 47 § ja sen soveltamisohje. Arkipyhälyhennys suunnitellaan työvuoroluetteloon. Jos arkipyhä on ennalta tiedossa olevan poissaolon sisällä, sen osalta ei tehdä arkipyhälyhennystä.

Ylityöraja arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla määräytyy 58 §, 59 § tai 60 §:n mukaan.

Esimerkki 27

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

Esimerkki 28

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

3 mom. Ennalta tiedossa olevan poissaolon vaikutus säännölliseen työaikaan

Poissaololla tarkoitetaan vuosilomaa, työlomaa ja lomautusta.

Jos poissaolo on tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa, suunnitellaan työaika työvuoroluetteloon tämän momentin mukaisesti. Mikäli poissaolo tulee tietoon työvuoroluettelon laadinnan ja tiedoksiannon (33 §) jälkeen, mutta viimeistään 7 päivää ennen viikon tai työaikajakson alkua, muutetaan suunniteltu työvuoroluettelo tämän momentin mukaiseksi. Jos poissaolo tulee tietoon tämän jälkeen, on kyseessä yllättävä poissaolo (60 §).

Täydessä työajassa sellaiselta viikolta, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, suunnitellaan viikolle tai työaikajaksolle säännöllistä työaika seuraavasti:

Poissaolopäiviä viikossa	Viikolle / työaikajaksolle työaika ko. viikolta
1	29 h
2	21 h 45 min
3	14 h 30 min
4	7 h 15 min
5–7	–

Osa-aikatyössä työaika on samassa suhteessa lyhyempi, kuin osa-aikatyön säännöllinen työaika on säännöllistä täyttä työaika lyhyempi.

Soveltamisohje

Muut kuin määräyksessä mainitut poissaolot eivät lyhennä säännöllistä työaika. Myöskään työsuhteen alkaminen tai päättyminen kesken viikon ei ole tässä tarkoitettu poissaolo. Työajan tasauspäivät, työaikakorvauksista muodostuva vapaapäivä, lakko ja luvaton poissaolo eivät ole tässä tarkoitettuja poissaolopäiviä.

Poissaolo on joko ennalta tiedossa oleva tai yllättävä. Jos poissaolo tulee tietoon myöhemmin kuin 7 päivää ennen viikon tai työaikajakson alkua, on kyseessä yllättävä poissaolo. Silloin noudatetaan tiedoksi annettua työvuoroluetteloa siten, kuin jäljempänä 60 §:ssä on määrätty.

57 § Toimistotyöaika, lisätyön määritelmä ja korvaaminen

1 mom. Lisätyön määritelmä

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

Soveltamisohje

Toimistotyöajassa lisätyötä voi muodostua täydessä työajassa enintään kaksi tuntia viikossa. Osa-aikatyössä lisätyötä on säännöllisen osa-aikatyöajan ja ylityörajan välinen työaika. Jos viikolla tai työaikajaksolla on annettu 47 §:ssä tarkoitettua arkipyhälyhennyistä, lisätyötä voi lisäksi syntyä enintään arkipyhälyhennyksen verran.

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

Kalenterivuoden lisätyö, liite 4

Työnantaja voi liitteen 4 mukaisesti tarjota työntekijälle kalenterivuositain säännöllisen työajan lisäksi tehtävää muuta työtä 6 tuntia sekä osoittaa 6 tuntia osaamisen kehittämiseen liittyvää lisätyötä. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä näistä lisätyötunneista.

2 mom. Lisätyön korvaaminen

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

58 § Toimistotyöaika, lisä- ja ylityö, ei poissaoloa

1 mom. Ylityön määritelmä, täysi työaika, ei poissaoloa

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

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

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

Soveltamisohje

Toimistotyöajassa erotellaan vuorokautinen ja viikoittainen ylityö. Viikossa tehdystä työajasta vähennetään ensin mahdollinen vuorokautinen ylityö. Jos viikkoylityöraja tämän jälkeenkin ylittyy, ylimenevä aika on viikoittaista ylityötä. Viikoittaista ylityötä muodostuu yleensä

silloin, kun työtä tehdään vähintään kuutena päivänä viikossa. Säännöllinen täysi työaika on 36 tuntia 15 minuuttia ja ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia. Säännöllisen viikkotyöajan ylittävä aika, 2 tuntia viikossa, on lisättyä.

Jos työvuoroluetteloon suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vajaaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työtunteja tehdään työnantajan aloitteesta enemmän kuin oli suunniteltu, vapaa-aikakorvaus siirtyy vastaavalta osin myöhemmin annettavaksi tai siitä suoritetaan rahakorvaus 42 § 1 mom. mukaisesti. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

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

Jos viikolle tai työaikajaksoille sisältyy poissaolo, lisättyöraja ja viikoittainen ylityöraja määräytyvät 59 § tai 60 § mukaisesti.

2 mom. Ylityön määritelmä, osa-aikatyö, ei poissaoloa

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

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

Viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa tai työaikajaksoa käytettäessä 38 tuntia 15 minuuttia kerrottuna työaikajakson viikkojen lukumäärällä.

Soveltamisohje

Toimistotyöajassa erotellaan vuorokautinen ja viikoittainen ylityö. Viikossa tehdystä työajasta vähennetään ensin mahdollinen vuorokautinen ylityö.

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

Jos työvuoroluetteloon suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vajaaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työtunteja tehdään työnantajan aloitteesta enemmän kuin oli suunniteltu, vapaa-aikakorvaus siirtyy vastaavalta osin myöhemmin annettavaksi tai siitä suoritetaan rahakorvaus 42 § 1 mom. mukaisesti. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

Vuorokautista ylityötä muodostuu, jos työvuoroluettelo on suunniteltu vähintään 8 ja enintään 9 tunnin pituinen työvuoro ylittyy, vaikka viikon tai työaikajakson lisä- tai ylityöraja ei ylittyisi.

Jos viikolle tai työaikajaksolle sisältyy poissaolo, lisä- ja ylityöraja määräytyvät 59 § tai 60 § mukaisesti.

3 mom. Lisä- ja ylityö arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, ei poissaoloa
Täydessä työajassa sellaisella viikolla, jolla on annettu 47 §:ssä tarkoitettua arkipyhälyhennystä, viikoittainen ylityöraja on työvuoroluetteloon merkitty viikkotyöaika (lisätyöraja) lisättynä 2 tunnilla sekä annetun arkipyhälyhennyksen määrällä.

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla, jolla on 47 §:ssä tarkoitettu arkipyhä, lisätyöraja on työvuoroluetteloon merkitty viikkotyöaika. Viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia. Jos on käytössä työaikajakso, lisä- ja ylityötä tarkastellaan työaikajaksokohtaisesti. Lisätyöraja on työvuoroluetteloon merkitty työaikajakson työaika. Ylityöraja on täyden työajan täyden työaikajakson ylityöraja.

59 § Toimistotyöaika, lisä- ja ylityö, ennalta tiedossa oleva poissaolo

1 mom. Lisä- ja ylityö, täysi työaika, ennalta tiedossa oleva poissaolo
Täydessä työajassa sellaisella viikolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, 56 § 3 momentin taulukon mukainen tuntimäärä osoittaa lisätyörajan. Viikoittainen ylityöraja on lisätyöraja lisättynä 24 minuutilla kutakin työpäivää kohden. Jos käytössä on työaikajakso, kullekin viikolle työvuoroluettelo on merkitty säännöllinen viikkotyöaika osoittaa lisätyörajan. Viikoittainen ylityöraja on lisätyöraja lisättynä 24 minuutilla kutakin työpäivää kohden.

Jos työvuoroluettelo on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, 56 § 3 momentin taulukon mukainen työaika osoittaa lisätyörajan. Viikoittainen ylityöraja on lisätyöraja lisättynä 24 minuutilla kutakin työpäivää kohden. Jos käytössä on työaikajakso, lisätyöraja on työvuoroluetteloon kullekin viikolle merkitty työaika lisättynä ko. viikolle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä. Viikoittainen ylityöraja on lisätyöraja lisättynä 24 minuutilla kutakin työpäivää kohden.

Soveltamisohje

24 minuutin lisäys tehdään vain sellaisilta työpäiviltä, joihin sisältyy säännöllistä työaikaa. Ylityörajaa laskettaessa työpäiväksi katsotaan myös arkipyhä, vapaa-aikakorvauspäivä ja työajantasauspäivä riippumatta siitä, sisältävätkö ne säännöllistä työaikaa.

Esimerkki 29

- Täysi työaika, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu).
- Viikolla on yksi ennalta tiedossa oleva poissaolopäivä ja neljä työpäivää.
- 56 § 3 momentin taulukon mukaan viikon säännöllinen työaika on 29 h. Tämä osoittaa lisätyörajan.
- Jokaiselta viikon työpäivältä (4 kpl) huomioidaan ylityörajan laskennassa 24 minuuttia, eli $4 \times 24 \text{ min} = 1 \text{ h } 36 \text{ min}$
- Ylityöraja on $29 \text{ h} + 1 \text{ h } 36 \text{ min} = 30 \text{ h } 36 \text{ min}$.
- Mikäli työtunteja tehdään viikolla yli 30 h 36 min, on kyseessä viikoittainen ylityö, siltä osin kuin ei ole kyse vuorokautisesta ylityöstä.

2 mom. Lisä- ja ylityö, osa-aikatyö, ennalta tiedossa oleva poissaolo

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, 56 § 3 momentin taulukon mukaisesti laskettu osa-aikaisen työntekijän työaika osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja on 56 § 3 momentin mukainen täyden työajan tuntimäärä lisätynä 24 minuutilla työpäivää kohden.

Jos osa-aikatyössä on käytössä **työaikajakso** ja työaikajaksolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo:

- työaikajakson **lisätyöraja** lasketaan seuraavasti:
 - poissaolon sisältävän viikon osalta 56 § 3 momentin taulukon mukaisesti laskettu osa-aikaisen työntekijän viikon työaika
 - lisätynä jakson muille viikoille suunnitellulla säännöllisellä työajalla.
- työaikajakson **ylityöraja** lasketaan seuraavasti:
 - poissaolon sisältävän viikon täyden työajan mukainen työaika 56 § 3 momentin taulukosta
 - lisätynä 24 minuutilla kutakin poissaolon sisältävän viikon työpäivää kohden
 - lisätynä 38 tunnilla 15 minuutilla kutakin jakson sellaista viikkoa kohden, jolla ei ole poissaoloa.

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, lisä- ja ylityöraja eivät muutu.

Esimerkki 30

- Osa-aikainen, säännöllinen työaika keskimäärin 30 h viikossa, käytössä on 4 viikon työaikajakso. Osa-aikaprosentti on 82,76%
- Lisä- ja ylityötä tarkastellaan työaikajaksokohtaisesti.
- Työaikajakson 2. viikolla on yksi ennalta tiedossa oleva poissaolopäivä ja 4 työpäivää
- 56 § taulukon mukaan 2. viikolta säännöllinen työaika täydessä työajassa on 29 h. Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika viikolta on $82,76 \% 29 \text{ tunnista} = 24 \text{ h}$.

- Lisätyöraja on työaikajaksolle suunniteltu työaika, eli $30\text{ h} + 24\text{ h} + 30\text{ h} + 30\text{ h} = 114\text{ h}$.
 - Jokaiselta työaikajakson 2. viikon työpäivältä (4 kpl) huomioidaan ylityörajan laskennassa 24 minuuttia, eli $4 \times 24\text{ min} = 1\text{ h } 36\text{ min}$.
 - Ylityöraja on $29\text{ h} + 1\text{ h } 36\text{ min} + 3 \times 38\text{ h } 15\text{ min} = 145\text{ h } 21\text{ min}$.
-

3 mom. **Lisä- ja ylityö arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, ennalta tiedossa oleva poissaolo**

Täydessä työajassa sellaisella viikolla, jolla on annettu 47 §:ssä tarkoitettua arkipyhälyhennystä ja jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, lisätyöraja on työvuoroluetteloon merkitty tuntimäärä. Viikoittainen ylityöraja on tällaisella viikolla työvuoroluetteloon merkitty työaika lisättynä 24 minuutilla kutakin työpäivää kohden ja lisättynä annetun arkipyhälyhennyksen määrällä.

Osa-aikatyössä arkipyhäviikolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, lisätyöraja on 56 § 3 momentin taulukon mukaisesti laskettu osa-aikaisen työntekijän työaika vähennettynä arkipyhälyhennyksellä. Viikoittainen ylityöraja on 56 § 3 momentin taulukon mukainen täyden työajan tuntimäärä lisättynä 24 minuutilla kutakin viikon työpäivää kohden.

Jos osa-aikatyössä on käytössä **työaikajakso**, työaikajakson **lisätyöraja** on työvuoroluetteloon merkitty työaikajakson työaika.

Työaikajakson **ylityöraja** lasketaan seuraavasti arkipyhäajaksolla:

- poissaolon sisältävän viikon täyden työajan mukainen työaika 56 § taulukosta
- lisättynä 24 minuutilla kutakin poissaolon sisältävän viikon työpäivää kohden
- lisättynä 38 tunnilla 15 minuutilla kutakin jakson sellaista viikkoa kohden, jolla ei ole poissaoloa.

60 § Toimistotyöaika, lisä- ja ylityö, yllättävä poissaolo

1 mom. **Lisä- ja ylityö, täysi työaika, yllättävä poissaolo**

Jos poissaolo ei ole ollut tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa tai viimeistään 7 päivää ennen viikon tai työaikajakson alkua, on kyseessä yllättävä poissaolo. Tällöin noudatetaan poissaolon sattua viikolle tai työaikajaksolle vahvistettua työvuoroluetteloa siten, että kullakin viikolla poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan. Viikoittainen ylityöraja on lisätyöraja lisättynä 24 minuutilla kutakin viikon työpäivää kohden.

Jos työvuoroluettelo on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, lisätyöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättynä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aika-

korvauksen määrällä. Viikoittainen ylityöraja on lisätyöraja lisättynä 24 minuutilla kutakin viikon työpäivää kohden.

Soveltamisohje

24 minuutin lisäys tehdään vain sellaisilta työpäiviltä, joihin sisältyy säännöllistä työaika. Ylityörajaa laskettaessa työpäiväksi katsotaan myös arkipyhä, vapaa-aikakorvauspäivä ja työajantasauspäivä riippumatta siitä, sisältävätkö ne säännöllistä työaika.

Esimerkki 31

- Täysi työaika, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu)
- Viikolle tulee yllättävä poissaolo kahden päivän ajalle ja poissaolon ulkopuolelle jää kolme (3) työpäivää.
- Viikolle oli suunniteltu säännöllistä työaika 36 h 15 min. Poissaolopäivien ajalle jää suunniteltua säännöllistä työaika yhteensä 16 h.
- Lisätyöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika (36 h 15 min - 16 h = 20 h 15 min).
- Jokaiselta viikon työpäivältä (3 kpl) huomioidaan ylityörajan laskennassa 24 minuuttia, eli $3 \times 24 \text{ min} = 1 \text{ h } 12 \text{ min}$
- Viikon ylityöräjäksi muodostuu $20 \text{ h } 15 \text{ min} + 1 \text{ h } 12 \text{ min} = 21 \text{ h } 27 \text{ min}$.
- Jos viikolla tehtäisiin enemmän kuin 20 h 15 min työaika, se on lisätyönä korvattavaa ylityörajaan 21 h 27 min saakka, siltä osin kuin kyse ei ole vuorokautisesta ylityöstä.

2 mom. Lisä- ja ylityö, osa-aikatyö, yllättävä poissaolo

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla, jolla on yllättävä poissaolo, poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja on täyden työajan ylityöraja vähennettynä poissaolon ajalle suunniteltujen työtuntien määrällä ja 24 minuutilla kutakin poissaolopäivää kohden.

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, lisätyöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättynä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä. Ylityöraja ei muutu vapaa-aikakorvauksen vuoksi.

Esimerkki 32

- Osa-aikatyö, säännöllinen työaika on 30 h viikossa. Käytössä ei ole työaikajaksoa.
- Lisä- ja ylityötä tarkastellaan viikkokohtaisesti.
- Työvuoroluetteloon on viikolle suunniteltu 30 h säännöllistä työaika. Ylityöraja on täyden työajan ylityöraja 38 h 15 min.
- Viikolle tulee yllättävä poissaolo yhdelle päivälle. Poissaolopäivän ajalle on suunniteltu säännöllistä työaika 6 tuntia. Poissaolon ulkopuolelle jää neljä (4) työpäivää.

- Lisätyöraja on poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika (30 h - 6 h = 24 h).
 - Viikon poissaolopäivältä (1 kpl) vähennetään ylityörajan laskennassa 24 minuuttia
 - Ylityöraja on 38 h 15 min - 6 h - 24 min = 31 h 51 min.
-

3 mom. **Lisä- ja ylityö arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, yllättävä poissaolo**

Täydessä työajassa sellaisella viikolla, jolla on annettu 47 §:ssä tarkoitettua arkipyhälyhennystä ja jolla on yllättävä poissaolo, poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan. Viikoittainen ylityöraja alenee poissaolon ajalle suunniteltujen tuntien määrällä ja 24 minuutilla kutakin yllättävää poissaolopäivää kohden.

Osa-aikatyössä arkipyhäviikolla, jolla on yllättävä poissaolo, poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan. Viikoittainen ylityöraja alenee poissaolon ajalle suunniteltujen työtuntien määrällä ja 24 minuutilla kutakin yllättävää poissaolopäivää kohden.

Jos osa-aikatyössä on käytössä **työaikajakso**, työaikajakson **lisätyöraja** on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaikajakson työaika. **Ylityöraja** on täyden työajan täyden työaikajakson ylityöraja, joka alenee poissaolon ajalle suunniteltujen tuntien määrällä ja 24 minuutilla kutakin yllättävää poissaolopäivää kohden.

61 § Toimistotyöaika, ylityön korvaaminen

Ylityöstä maksetaan rahakorvauksena

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

tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa-aika säännöllisenä työaikana.

B3 Jaksotyöaika

62 § Jaksotyöajan soveltaminen

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

Paikallisella tasolla voidaan tehdä esisopimus jaksotyön käyttämisestä myös muilla kuin edellä mainituilla ja työaikalain 7 §:ssä tarkoitetuilla toimialoilla. Esisopimus tehdään 126 § mukaisesti. Sopimuksen voimaantulo edellyttää, että se vahvistetaan liittotasolla. Tämä määräys tulee voimaan 1.9.2020 lukien.

Soveltamisohje

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

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

63 § Jaksotyö, täysi työaikajakso, täysi työaika

1 mom. Säännöllinen täysityöaika työaikajaksossa

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

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

Soveltamisohje

Arkipyhän vaikutus jaksotyön työaikaan, katso edellä 47 §

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

Jaksotyössä ei ole määrätty viikoittaisen ja vuorokautisen työajan pituutta, mutta työaika järjestettäessä on otettava huomioon työaikalain säännökset vuorokausilevosta (TAL 25 §) ja tämän työehtosopimuksen määräykset viikoittaisesta vapaa-ajasta ja sen vaikutuksesta työvuorojen suunnitteluun (30 §).

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

2 mom. Säännöllinen työaika arkipyhäjaksolla

Esimerkki 33

- Jaksotyöaika, täysi työaika, 3 viikon työaikajakso, 4 arkipyhää
- 3 viikon työaikajaksoon (3 x 38 h 15 min = 114 h 45 min), johon sisältyy 4 työaika lyhentävää arkipyhää (jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenpäivä), säännöllistä täyttä työaika lyhennetään 30 h 40 min (4 x 7 h 40 min = 30 h 40 min).
- Lisätyöraja on 84 h 5 min (114 h 45 min - 30 h 40 min)
- Mikäli työtä tehtäisiin jaksolla yli 84 h 5 min, olisi se lisätyötä yli-työrajaan 114 h 45 min saakka ja sen jälkeen ylityötä.

Esimerkki 34

- Jaksotyöaika, osa-aikatyö, 3 viikon työaikajakso, 4 arkipyhää
 - Jos keskimääräinen säännöllinen osa-aikatyöaika on esimerkiksi 19 h viikossa (täysi työaika 38 h 15 min), arkipyhälyhennys on pyöristettynä 3 h 50 min yhtä arkipyhää kohden (19 h : 5 = 3,8 h ≈ 3 h 50 min).
 - 3 viikon työaikajaksoon (3 x 19 h = 57 h), johon sisältyy 4 työaika lyhentävää arkipyhää (jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenpäivä), säännöllistä osa-aikatyöaika lyhennetään 15 h 10 min (4 x 3 h 50 min).
 - Lisätyöraja on 41 h 50 min.
 - Mikäli työtä tehtäisiin jaksolla yli 41 h 50 min, olisi se lisätyötä yli-työrajaan 114 h 45 min saakka ja sen jälkeen ylityötä.
 - Ylityöraja on sama kuin täydessä jaksotyöajassa.
-

64 § Jaksotyöaika, keskeytynyt jakso

1 mom. Jaksotyöaika, työaikajakson keskeytyminen

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

2 mom. Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva ja yllättävä keskeytys

Jos työvuoroluetteloa laadittaessa on tiedossa tässä momentissa tarkoitettu keskeytys, suunnitellaan työaika työvuoroluetteloon tämän työehtosopimuksen 65 §:n mukaisesti (suunnitteluraja, ylityöraja).

Mikäli keskeytys tulee tietoon työvuoroluettelon laadinnan ja tiedoksiannon (33 §) jälkeen, mutta viimeistään 5 päivää ennen työaika-jakson alkua, muutetaan suunniteltu työvuoroluettelo 65 §:n mukaiseksi. Jos keskeytys tulee tietoon tämän jälkeen, on kyseessä yllättävä keskeytys.

Soveltamisohje

Keskeytys on joko ennalta tiedossa oleva, jolloin noudatetaan tämän työehtosopimuksen 65 §:n määräyksiä tai yllättävä, jolloin noudatetaan 67 §:n määräyksiä.

Jos keskeytys tulee tietoon myöhemmin kuin 5 päivää ennen työjakson alkua, on kyseessä yllättävä keskeytys. Silloin noudatetaan tiedoksi annettua työvuoroluetteloa siten, kuin jäljempänä 67 ja 68 §:ssä on määrätty.

Työajan tasauspäivät eivät ole tässä tarkoitettuja keskeytyspäiviä.

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

Jos työaikajaksoon sisältyvällä työviikolla on edellä 64 §:ssä määriteltä ennalta tiedossa oleva keskeytys, suunnitellaan siltä viikolta työaikaa työaikajaksolle seuraavasti:

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

Esimerkki 35

- Työntekijälle vahvistetaan vuosilomaa 2 päivää kolmen viikon työaikajakson yhdelle viikolle. Siltä viikolta työaikajaksolle merkitään työaikaa 24 h.
- Kahdelta muulta viikolta työaikaa tulee 76 h 30 min (2 x 38 h 15 min = 76 h 30 min).

- Koko työaikajakson työaika on siten 100 h 30 min. (76 h 30 min + 24 h = 100 h 30 min), mikä osoittaa myös jakson ylityörajan.
-

2 mom. Jaksotyöaika, osa-aikatyön ennalta tiedossa oleva keskeytys
Osa-aikatyössä keskeytyneen jakson työaika on samassa suhteessa 1 momentissa mainittuun työaikaan, kuin säännöllinen osa-aikatyöaika on täyteen työaikaan.

Esimerkki 36

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

66 § Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys arkipyhäjaksolla

Jos työaikajaksoon sisältyy edellä 47 §:ssä tarkoitettu työaika lyhentävä arkipyhä, tämän luvun 65 §:n 1 momentin mukaista keskeytyneen jakson työaika lyhennetään arkipyhälyhennyksellä silloin, kun arkipyhä ei ole keskeytyksen aikana. Osa-aikatyöaika lyhennetään vastaavasti samoin edellytyksin.

Työaikakorvaukset, ks. edellä 34 §.

67 § Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys

1 mom. Jaksotyöaika, ylityöraja

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

Esimerkki 37

- Osa-aikatyössä, jota tehdään 4 viikon työaikajaksossa, ylityöraja on myös yllättäen keskeytyneellä jaksolla 153 tuntia (4 x 38 h 15 min = 153 h).
 - Työvuoroluetteloon suunnitellun työajan ja ylityörajan välinen aika on lisätyötä.
-

2 mom. Jaksotyöaika, vajaaksi suunniteltu työaika täydessä työajassa

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

Esimerkki 38

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

68 § Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys arkipyhäjaksolla**1 mom. Jaksotyöaika, lisätyöraja ja ylityöraja täydessä työajassa**

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

Myös osa-aikatyössä keskeytyksen ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan.

Soveltamisohje

Ylityöraja on sama kuin täyden työajan täyden työaikajakson ylityöraja.

Esimerkki 39

- Täydessä työajassa 3 viikon työaikajakso, johon sisältyy yksi arkipyhä, keskeytyy yllättäen 3 päiväksi.
- Muulle kuin keskeytysajalle on suunniteltu työaika 92 h.
- Suunniteltu työaika, 92 h, osoittaa lisätyörajan; ylityöraja on 99 h 40 minuttia (92 h + 7 h 40 min = 99 h 40 min).

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

Jos työvuoroluettelon työajassa on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, lisätyörajan osoittaa työvuoroluetteloon muulle kuin keskeytysajalle suunniteltu työaika lisättynä suunnitellulla

työaikahyvityksen määrällä. Ylityöraja saadaan lisäämällä lisätyörajaan arkipyhälyhennyksen määrä, 7 tuntia 40 minuuttia, kutakin työaikajaksolla keskeytyksen ulkopuolella olevaa arkipyhää kohden. Saamatta jäänyt vapaa-aikakorvaus maksetaan tämän työehtosopimuksen 40 §:n 3 momentin mukaisesti.

69 § Jaksotyöaika, lisätyökorvaus

1 mom. Jaksotyöaika, lisätyön määritelmä

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

Kalenterivuoden lisätyö, liite 4

Työnantaja voi liitteen 4 mukaisesti tarjota työntekijälle kalenterivuositain säännöllisen työajan lisäksi tehtävää muuta työtä 6 tuntia sekä osoittaa 6 tuntia osaamisen kehittämiseen liittyvää lisätyötä. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä näistä lisätyötunneista.

2 mom. Jaksotyöaika, lisätyökorvauksen määrä

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

Soveltamisohje

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

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

70 § Jaksotyöaika, ylityökorvaus

1 mom. Jaksotyöaika, ylityön määritelmä

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Jaksotyöaika, ylityökorvauksen määrä

Ylityökorvauksena suoritetaan

- 50 prosentilla korotettu tuntipalkka
- 2 viikon työaikajakson 12 ensimmäiseltä ylityötunnilta
- 3 viikon työaikajakson 18 ensimmäiseltä ylityötunnilta

- 4 viikon työaikajakson 24 ensimmäiseltä ylityötunnilta
- 5 viikon työaikajakson 30 ensimmäiseltä ylityötunnilta
- 6 viikon työaikajakson 36 ensimmäiseltä ylityötunnilta
- 100 prosentilla korotettu tuntipalkka tämän ylittävältä ajalta

tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa säännöllisenä työaikana.

71 § Jaksotyöaika, lyhyet työsuhteet

1 mom. Jaksotyöaika, ylityöraja lyhyissä työsuhteissa

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

Soveltamisohje

Koko käytössä olevan työaikajakson kestävässä lyhyessä työsuhteessa noudatetaan edellä 63–70 §:ssä olevia jaksotyön määräyksiä.

2 mom. Jaksotyöaika, lyhytaikainen työsuhde, ylityörajataulukko

Ylityötä on työaika, joka ylittää seuraavat ylityörajat kalenteriviikossa

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

3 mom. Jaksotyöaika, ylityökorvaus lyhyessä työsuhteessa

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

Esimerkki 40

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

Vuosiloma

A Yleiset määräykset

72 § Vuosilomaluvun soveltamisala ja oikeus vuosilomaan

1 mom. Vuosilomaoikeus

Työntekijällä on oikeus vuosilomaan tämän luvun määräysten mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Vuosilomalain soveltaminen

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

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

3 mom. Vuosilomaoikeus siirryttäessä välittömästi työsuhteesta toiseen

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

Soveltamisohje

Jos tuntipalkkaisten työehtosopimuksen (TTES) piiriin kuuluva työntekijä siirtyy kesken lomanmääräytymisvuotta välittömästi (ilman yhdenkään kalenteripäivän keskeytystä) kuukausipalkkaiseksi työntekijäksi, hänellä on oikeus vuosilomaan tai lomakorvaukseen tämän luvun mukaisesti myös siirtymistä edeltävältä saman lomanmääräytymisvuoden ajalta. Vastaavasti, jos työntekijä siirtyy välittömästi tuntipalkkaisten työehtosopimuksen piiriin, vuosiloma ja lomakorvaus määrittyvät tuntipalkkaisten työehtosopimuksen mukaan. Vuosilomasta vähennetään ennen siirtymistä mahdollisesti pidetty saman lomanmääräytymisvuoden loma. Tuntipalkkasopimuksen (TTES) mukainen lomakorvaus sisältää myös lomarahaa. Ks. 86 § 4 momentti.

4 mom. Vuosilomaetuuksien siirtyminen seuraavaan työsuhteeseen

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

Soveltamisohje

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

Mikäli on sovittu jäljempänä 84 §:n 3 momentissa tarkoitetun lomakorvauksen siirtämisestä, siirretty lomakorvaus maksetaan sen suuruisena kuin se olisi maksettu sen työsuhteen perusteella, josta se on siirretty. Lomarahaa ei voida sopia siirrettäväksi, vaan mahdollinen lomarahaa maksetaan aina kunkin työsuhteen päättyessä.

Jos vuosilomaetuksien siirtämisestä tehdyn sopimuksen ja työsuhteen päättymisen jälkeen selviää, että työsuhteeseen raukeaa eikä uusi työsuhteeseen alakaan, kertyneet vuosilomaedut eräännyvät maksettavaksi.

5 mom. Opettajana toimivan vuosiloma

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

Soveltamisohje

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

73 § Vuosiloman peruskäsitteet

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso.

Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

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

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

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on tämän luvun 74 §:n mukainen vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi.

Vuosilomapäiviä ovat tämän luvun 76 §:n mukaan ansaitut vuosilomapäivät, jotka kuluvat vuosilomaa annettaessa 77 §:n mukaan.

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

74 § Täysi lomanmääräytymiskuukausi

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

Soveltamisohje

Myös jäljempänä 75 §:ssä mainittu työssäoloajan veroinen aika luetaan mukaan arvioitaessa työsuhteen yhtäjaksoista kestoja. Kussakin työssäolon veroisessa päivässä katsotaan olevan työtunteja se määrä, joka siinä olisi ollut, jos työntekijä olisi tuona päivänä ollut työssä.

Esimerkki 40

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

75 § Työssäoloajan veroinen aika

Työssäolon veroista aikaa ovat edellä 74 §:ssä tarkoitettuja vuosilomaan oikeutavia kalenterikuukausia laskettaessa ne ajat, joina työntekijä on estynyt tekmästä työtään ollessaan

- 1) vuosilomalla tai tämän työehtosopimuksen 85 §:n 1 momentin tai vuosilomlain 8 §:n 2 momentin mukaisella vapaalla
- 2) sairauslomalla, jolta hänellä on tai olisi ollut ehdoton oikeus palkkaan

Soveltamisohje

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

- 3) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyllä erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, 6 §:ssä säädetyllä tilapäisellä hoitovapaalla taikka 7 §:ssä säädetyt, pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi
- 4) lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 5) opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitettulla opintovapaalla, yhteensä 30 kalenteripäivää lomanmääräytymivuoden aikana
- 6) työn edellyttämää koulutusta varten myönnettyllä työlomalla enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 7) ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 70 §:n mukaisessa koulutuksessa suorittamassa voimassa olevaan oppisopimukseen kuuluvia tietopuolisia opintoja
- 8) muutoin luvallisesti poissa yhteensä enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymivuoden aikana edellyttäen, että työntekijä lomanmääräytymivuoden aikana on ollut asianomaisessa jäsenyhteisössä työssä vähintään 22 työpäivää.

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

Soveltamisohje

Muuta luvallista poissaoloa on mm. hoitovapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa ja työnantajan myöntämä palkaton työloma. Jos työntekijä on esimerkiksi opintovapaalla, hänelle luetaan työssäoloajan veroiseksi ajaksi 30 päivää kohdan 5

perusteella ja toiset 30 päivää kohdan 8 perusteella, jos hänen opintovapaansa kestää yli 30 päivää tai hän on muusta syystä luvallisesti poissa työstä. Kohdan 8 soveltaminen edellyttää kuitenkin, että työntekijä ei ole ollut poissa työstä koko lomanmääräytymisvuotta, vaan että hän on ollut työssä (työnteossa) vähintään 22 työpäivää.

- 9) tämän työehtosopimuksen 42 §:n 2 momentin mukaisesti sovitun työaika-pankin pankkivapaalla.

B Vuosiloman pituus

76 § Vuosiloman pituuden määräytyminen

- 1 mom.** Vuosiloman pituus määräytyy edellä 74 §:ssä tarkoitettujen täysien lomanmääräytymiskausien lukumäärän, vuosilomaan vaikuttavan kokemuslisiin oikeuttavan palvelusajan ja työsuhteen pituuden mukaan.

Soveltamisohje

Vuosiloma määrätään ja lomakorvaus sekä lomaraha maksetaan kullakin lomanmääräytymisvuodelta erikseen.

2 mom. **Vuosilomataulukoiden käyttö**

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

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

Soveltamisohje

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

Esimerkki 41**Taulukot 1, 2 tai 3, rivin B käyttö**

- Työntekijä on sairauslomalla 4.5.–30.9.
- Työntekijän vuosiloma määräytyy rivin B mukaan, koska hän ei ole lomavuoden lomakautena (2.5.–30.9.) työssä vähintään 6 työssäolopäivää.

Esimerkki 42**Taulukot 1, 2 tai 3, rivin A tai B käyttö: Lomakorvaus**

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

3 mom.**Vuosilomataulukot**

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

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

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

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

Katso esimerkit 43-45.

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

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

Tässä kohdassa tarkoitettuna vuoden yhtäjaksoisena palveluna ei oteta huomioon aikaa, jolloin työntekijä on ollut suorittamassa asevelvollisuuslaissa (1438/2007) tarkoitettua vakinaista palvelua, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (194/1995) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1446/2007) tarkoitettua siviilipalvelusta.

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

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

Katso esimerkit 46-47.

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

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

Soveltamisohje

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

Katso esimerkit 45–48.

4 mom. Vuosiloman vähimmäispituus

Työntekijän vuosiloman pituus on aina vähintään vuosilomalain mukainen.

Soveltamisohje

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

5 mom. Vuosiloman vähimmäispituus työkyvyttömyystilanteissa

Työntekijällä on oikeus 20 vuosilomapäivään, jos hänen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 20 vuosilomapäivää sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi.

Soveltamisohje

Lääkinnällisellä kuntoutuksella tarkoitetaan lääkärin määräämää, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavaa lääkinnällistä kuntoutusta.

Määräys koskee vain työkyvyttömyydestä tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvaa poissaoloa. Työntekijän vuosiloma voi alittaa 20 päivää muiden poissaolojen perusteella.

Määräyksen soveltamista tarkastellaan koko lomanmääräytymisvuodelta. Mikäli palvelussuhde ei kestä koko lomanmääräytymis-

vuotta, työntekijällä on oikeus työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaoloaikaa vastaavaan osaan 20 vuosilomapäivästä.

6 mom. Poissaolojakson yhdenjaksoisuus työkyvyttömyystilanteissa

Oikeutta 5 momentin mukaiseen vuosilomaan ei ole 12 kuukautta yhdenjaksoisesti jatkuneen poissaolon ylittävältä ajalta. Poissaolojakson yhdenjaksoisuuden katkaisevat sellaiset työssäolojaksot, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen, ei kuitenkaan työnteko osa-aikaisen sairauspoissaolon aikana. Vuosiloma, perhevapaat tai muut työssäolon keskeytykset eivät myöskään katkaise yhdenjaksoisuutta.

Soveltamisohje

Osa-aikaisella sairauspoissaololla tarkoitetaan työsopimuslain 2 luvun 11 a §:n mukaista osa-aikatyötä.

Vuosilomataulukkojen käyttöä koskevat esimerkit

Esimerkki 43

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

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

Esimerkki 44

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

- Työntekijä siirtyy eläkkeelle 1.6.2012 (yli 15 vuoden palvelu).
- Tarkastellaan kahta lomanmääräytymisvuotta: 2011–2012 ja 2012–2013.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2011–2012 työntekijälle kertyy vuosilomaa 12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta taulukon 1 mukaan.
- Työnantaja vahvistaa kertyneen vuosiloman pidettäväksi ennen eläkkeelle siirtymistä ajalle 19.4.–31.5.2012.

- Vuosilomapäivien lukumäärä (30) määräytyy taulukon rivin B mukaan, koska työntekijä ei olisi ollenkaan työssä (ainoastaan lomalla) lomanmääräytymisvuoden lomakautena 2.5.–30.9.2012.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2012–2013 työntekijälle kertyy uutta lomaa huhti–toukokuulta eli kahdelta kuukaudelta taulukon 1 rivin B mukaan 5 päivää.
- Riviä B käytetään, koska työntekijä ei olisi työssä enää lomanmääräytymisvuoden lomakautena 2.5.–30.9.2013. Tämä loma maksetaan lomakorvauksena työsuhteen päättyessä.

Esimerkki 45

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

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

Esimerkki 46

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

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

- Riviä B käytetään, koska työntekijä ei työsuhteen päättymisen vuoksi olisi työssä enää lomavuoden (2014) lomakaudella.

Esimerkki 47

Taulukot 3 ja 2: Yhden vuoden palvelusehto täyttyy, työsuhte päättyy, vuosiloma pidetty osittain ja loppuloma maksetaan lomakorvauksena.

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

Esimerkki 48

Taulukko 3: Alle yhden vuoden työsuhte päättyy, vuosiloma maksetaan lomakorvauksena tai lomapäivät pidetään.

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

C Vuosilomapäivien kuluminen

77 § Vuosilomapäivien kuluminen

1 mom. Pääsääntö (keskimäärin 5 työpäivää viikossa)

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

Soveltamisohje

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

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

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

Esimerkki 49

- Jaksotyöaikajärjestelmässä vuosiloman kulumista vajailla viikoilla ja keskeytyneen työaikajakson taulukkoa tarkastellaan aina yhdessä.
- Jaksotyöajassa olevan työntekijän vuosiloma vahvistetaan ajaksi 29.3–1.4.2010 (pääsiäisviikon maanantai–torstai). Vuosilomaa kuuluu 4 päivää. Koska viikolla on 4 keskeytyspäivää, keskeytyneen jakson taulukon mukaan viikolta tulisi työvuoroluetteloon työaika 8 tuntia. Viikolla on kuitenkin yksi työaika lyhentävä arkipyhä (pitkäperjantai), joka lyhentää työaika 7 tunnilla 40 minuutilla. Työaika jää viikolta jaksolle siten 20 minuuttia.

Koska päivät perjantaista sunnuntaihin eivät ole lomapäiviä, voidaan ne merkitä työpäiviksi.

2 mom. Tavanomaisesta poikkeavat työaikajärjestelyt

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

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

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

Esimerkki 50

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

3 mom. Arkipyhät

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

4 mom. Vuosilomapäivien pyöristäminen

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

D Vuosiloman ajankohta ja jakaminen

78 § Vuosiloman ajankohta

1 mom. Vuosiloman ajankohdan määrittäminen

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Kesäloman antaminen kausiluontoisessa työssä

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

3 mom. Vuosiloman osien yhdenjaksoisuus

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

4 mom. Vuosiloman jakamisesta sopiminen

Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen aikana sopia, että

- 1) työntekijä pitää 10 vuosilomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa
- 2) vuosiloma sijoitetaan ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta (1.1.), jolle lomakausi (2.5.–30.9.) sijoittuu ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua (30.4.)
- 3) 10 vuosilomapäivää ylittävän vuosiloman osa pidetään viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä (30.9.)
- 4) jos työsuhde päättyy ennen lomakauden alkamista, työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittu vuosiloma voidaan pitää työsuhteen kestäessä
- 5) työntekijän aloitteesta 20 vuosilomapäivää ylittävä, enintään 5 lomapäivän pituinen vuosiloman osa voidaan pitää lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Soveltamisohje

Mikäli työsuhde päättyy ennen kuin edellä 3 kohdan mukaisesti sovittu loman osa on pidetty, maksetaan pitämättömästä lomanosasta lomakorvaus käyttäen loman pituuden määrittelyssä lomataulukoiden B-riviä. Vuosilomakirjanpidossa tämä lomanosa on selvästi pidettävä erillään tämän luvun 80 §:n mukaisesta säästövapaasta, eikä tähän lomaan näin ollen sovelleta, mitä säästövapaan korvaamisesta määrätään.

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

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

Soveltamisohje

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

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

Vahvistettu, mutta työkyvyttömyyden johdosta siirretty vuosiloma annetaan tämän luvun 81 §:n mukaisesti.

6 mom. Työntekijöiden kuuleminen vuosiloman ajankohdasta

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen loman ajankohdan määrittämistä työntekijälle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

Soveltamisohje

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

Mikäli työntekijä on loman ajankohtaa määrättäessä sairauslomalla ja sairausloman tiedetään työnantajalle toimitetun lääkärintodistuksen mukaan jatkuvan koko sen ajan, johon työnantaja aikoo vahvistaa vuosiloman tai sen osan, työnantajan on varatessaan työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta samalla kehoitettava työntekijää ilmoittamaan, haluaako hän vuosiloman vahvistettavaksi työkyvyttömyysaikaan vai siirrettäväksi tämän luvun 81 §:n määräysten mukaisesti.

7 mom. Vuosiloman alkaminen vapaapäivänä

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

79 § Vuosiloman ajankohdan ilmoittaminen

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

Soveltamisohje

Sairastumisen vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohdan ilmoittamisesta määrätään jäljempänä 81 §:n 5 momentissa.

E Vuosiloman säästäminen ja siirtäminen

80 § Vuosiloman säästäminen

Työntekijä voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan vuosittain ansaitsemistaan vuosilomapäivistä pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana, mikäli asiasta sovitaan työntekijän ja työnantajan edustajan kesken. Säästövapaa annetaan työntekijän ja työnantajan edustajan sopimana aikana. Työajan muuttuessa olennaisesti tai työntekijän joutuessa lomautetuksi toistaiseksi maksetaan jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövapaapäivältä korvaus, joka lasketaan ennen muutosta voimassa olleen varsinaisen palkan perusteella jäljempänä 84 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje

Yleensä on tarkoituksenmukaista, että säästövapaasta ja mahdollisuuksien mukaan sen antamisen ajankohdasta sovitaan samalla, kun työnantaja vahvistaa kesäloman tämän luvun 78 §:n määräysten mukaisesti.

Jos henkilö säästää sellaista vuosilomaa, jonka palkka määräytyy tämän luvun 82 §:n 2 mom. mukaisesti, niin pitäessään ko. säästövapaata tai maksettaessa säästövapaasta edellä tässä pykälässä tarkoitettu korvaus, säästövapaan ajalta maksettava palkka maksetaan 82 §:n 2 mom. mukaan määräytyneen keskimääräisen työaikaprosentin mukaan ja lasketaan säästövapaalle lähtöhetken tai korvauksen laskemisajankohdan täydestä palkasta.

81 § Vuosiloman siirto työkyvyttömyyden johdosta

1 mom. Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa tai aikana

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

Soveltamisohje

Muuttuneita 81 §:n määräyksiä sovelletaan 1.4.2014 alkaen siitä riippumatta, minkä lomanmääräytymisvuoden lomasta on kysymys.

2 mom. Selvitys työkyvyttömyydestä

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

Soveltamisohje

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

3 mom. Vuosiloman antaminen siirtotapauksissa

Edellä 1 momentin perusteella siirretyt kesälomaan kuuluvat vuosilomapäivät annetaan lomakauden loppuun mennessä ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos siirretyt loman antaminen ei ole mahdollista edellä sanotun mukaisesti, niin siirretty loma on annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana, ellei työnantajan ja työntekijän kesken sovita loman antamisesta tätä ennen. Loma annetaan kuitenkin viimeistään lomakautta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä.

4 mom. Lomakorvaus siirretystä lomasta

Jos siirretyt loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitettu tavoinkaan mahdollista, saamatta jääneestä lomasta maksetaan lomakorvaus tämän luvun 84 §:n mukaan

5 mom. Siirretyt loman ajankohdan ilmoittaminen

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

82 § Vuosilomapalkka

1 mom. Vuosiloma-ajan palkka

Vuosiloman ja säästövapaan ajalta maksetaan varsinainen kuukausipalkka.

Soveltamisohje

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

2 mom. Vuosiloma-ajan palkka työajan ja palkan muuttuessa

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

Esimerkki 51

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

Esimerkki 52

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

Soveltamisohje

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

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

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

Mikäli työnantaja ja työntekijä sopivat vuosiloman antamisesta tämän luvun 78 §:n 4 momentissa sanotulla tavalla lomanmääräytymisvuoden kuluessa, vuosilomapalkka korjataan vastaamaan edellä 2 momentin mukaista palkkaa, mikäli työntekijän työaikaprosentti ja palkka muuttuvat ko. lomanmääräytymisvuoden aikana.

3 mom. Kutsuttaessa työhön tulevan vuosiloma-ajan palkka

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

Soveltamisohje

Jos kaikki työsuhteeseen sisältyvät kuukaudet eivät ole täysiä lomanmääräytymiskuukausia, loma-ajan palkka maksetaan 83 §:n mukaisena prosenttikorvauksena.

4 mom. Vuosilomapalkan lisäys

Niiden työntekijöiden, joiden työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-, ilta- tai yötyötä tai vuorotyössä säännöllisenä työaikana tehtyjä ilta- tai yövuoroja, vuosiloman päiväpalkkaan lasketaan näistä työajoista maksettujen rahakorvausten mukainen lisäys. Vuosilomapalkkaa korotetaan tällöin prosenttiluvulla, joka

saadaan laskemalla, kuinka monta prosenttia edellisenä lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntai-, ilta- ja yötyöstä sekä vuorotyössä ilta- ja yövuoroista maksetut rahakorvaukset ovat edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksetusta varsinaisesta palkasta. Korotus on enintään 35 prosenttia.

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

Soveltamisohje

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

Esimerkki 53

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

Esimerkki 54

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

5 mom. Vuosilomapalkan lisäys lomakorvaukseen

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

Soveltamisohje

Oikeus 4 ja 5 momentissa mainittuun vuosilomapalkan lisäykseen ratkaistaan lomalle lähtöhetken tai työsuhteen päättymishetken tilanteen mukaan. Lisäystä ei siten suoriteta, jos työntekijä on vuosilomalle lähtiessään sellaisessa tehtävässä, jossa säännölliseen työaikaan ei sisälly edellä tarkoitettua työtä. Työntekijällä on kuitenkin edellisestä poiketen oikeus ko. lisäykseen, jos hän työn kausiluontoisuuden vuoksi suorittaa lisään oikeuttavaa työtä muulloin kuin lomalle lähtiessään. Korotusprosenttia laskettaessa ei oteta huomioon vuosiloman, työloman ja muulta työsuhteen keskeytyksen ajalta mahdollisesti maksettuja tässä tarkoitettuja palkanlisäisiä.

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

G Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa

83 § Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa

- 1 mom. Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka, harvoin työssä olevat**
- Työntekijälle, joka työsuhteen mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä tai niin lyhyen ajan, että tästä syystä vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskauksia, suoritetaan vuosilomapalkkana 9 prosenttia hänelle työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi eräänntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Jos työsuhte on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytyttä jatkunut vähintään yhden vuoden, suoritetaan vuosilomapalkkana 11,5 prosenttia tämän momentin mukaan määräytyvästä palkasta.

Soveltamisohje

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

Jos työntekijän työsuhte kestää kalenterikuukauden aikana yhtäjaksoisesti vähintään 16 työpäivää ja hän on sinä aikana työssä vähintään 35 tuntia tai 14 työpäivää, hän ansaitsee vuosilomapäiviä tämän luvun 76 §:n mukaisesti. Ansaituilta vuosilomapäiviltä hänelle vahvistetaan vuosiloma, jonka ajalta maksetaan vuosiloma-ajan palkan sijaan tässä momentissa tarkoitettu lomakorvaus. Lomarahaa maksetaan vain ansaittujen vuosilomapäivien osalta. Niiltä kuukausilta, joilta ei kerry vuosilomapäiviä, ei makseta myöskään lomarahaa.

Esimerkki 55

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

Sellaisen työntekijän, jolle ei työsopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta, oikeudesta vapaaseen ja vapaan ajalta maksettavaan lomakorvaukseen, on määräys jäljempänä 85 §:ssä.

2 mom. Vuosilomapalkan laskennalliset korjaukset

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

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

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

Soveltamisohje

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

Esimerkki 56

- Työnantajan palveluksessa 12 vuotta olleen osa-aikaisen työntekijän työsopimuksessa on sovittu, että hän työskentelee joka viikko maanantaina ja keskiviikkona kumpanakin päivänä 4 työtuntia.
- Lomanmääräytymisvuonna 1.4.–31.3. hänelle muodostuu 7 täyttä lomanmääräytymiskuukautta 5 kuukauden jäädessä vajaaksi.
- Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta työntekijä ansaitsee lomaa edellä 76 §:n 3 momentin taulukon 2 kohdan 2 mukaan eli yhteensä 18 lomapäivää.
- Vuosiloman ajalta hänelle maksetaan edellä 3 momentin mukaisesti vuosilomapalkkana 11,5 prosenttia hänelle

lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.

- Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta (7) työntekijälle maksetaan myös lomaraha.
- Hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettua korotusta ei oteta huomioon lomakorvausta laskettaessa.

3 mom. Poissaoloajan palkan laskeminen

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

4 mom. Lomapalkan ja lomakorvauksen yhdistäminen

Jos työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa tämän luvun 76 §:n mukaan ja osan vuotta kuulunut jäljempänä 85 §:ssä tarkoitetun vapaan piiriin, loman ja vapaan ajalta määräytyvä palkka ja lomakorvaus lasketaan kultakin jaksolta erikseen.

H Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

84 § Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

1 mom. Lomakorvaus pitämättömiltä vuosilomapäiviltä

Työntekijällä on oikeus työsuhteen päättyessä saada lomakorvaus edellä 76 §:n mukaan ansaituilta, pitämättömiltä vuosilomapäiviltä. Lomakorvaus lasketaan jakamalla lomakorvauksen laskemisajankohdan varsinainen kuukausipalkka luvulla 20,83 ja kertomalla se pitämättömien vuosilomapäivien lukumäärällä. Lomakorvaukseen maksetaan myös lomaraha jäljempänä 86 §:n mukaisesti. Niiden vuosiloma- ja säästövapaapäivien osalta, joiden vuosilomapalkka määräytyy edellä 82 §:n 2 momentin mukaisesti, edellä sanottu kuukausipalkka lasketaan lomakorvauksen laskemisajankohdan täydestä varsinaisesta kuukausipalkasta 82 §:n 2 momentissa tarkoitetun keskimääräisen työaikaprocentin mukaan.

Soveltamisohje

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

Lomakorvaukseen maksetaan 86 §:n mukainen lomaraha ansaituilta täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta. Lomakorvaukseen maksetaan

myös mahdollinen vuosilomapalkan lisäys. Ks. työaikakorvauksien vaikutuksesta lomakorvaukseen edellä 82 §:n 5 momentti.

Lomakorvaus maksetaan myös jokaiselta pitämättä jääneeltä säästö-vapaapäivältä. Tähän lomakorvaukseen ei makseta lomarahaa.

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

Esimerkki 57

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

2 mom. Yhdistämismääräys lomakorvausta maksettaessa

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

Esimerkki 58

- Työntekijän määräaikainen työsuhde on alkanut 25.7. ja päättynyt seuraavana vuonna 9.4.
- Työsuhteen aikana ei ole pidetty lomaa eikä maksettu lomakorvausta.

- Aloittamiskuukausi (heinäkuu) ja lopettamiskuukausi (huhtikuu) eivät kumpikaan yksin ole vuosilomaan oikeuttavia täysiä lomanmääräytymiskuukausia.
- Aloittamis- ja lopettamiskuukauden aikana työsuhde on yhteensä jatkunut 16 kalenteripäivää ja niihin on yhteensä sisältynyt vähintään 35 työtuntia (tai vähintään 14 työpäivää).
- Heinäkuu ja huhtikuu yhdistetään ja niistä muodostuu yksi täysi lomanmääräytymiskuukausi.

3 mom. Lomakorvaus työsuhteen päättyessä, prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Työntekijälle, jolle ei kerry vuosilomaa tämän luvun 74 §:n perusteella, suoritetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden 11,5 prosenttia hänelle edellä 83 §:n 1 momentin mukaan lasketusta palkasta siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomakorvausta.

I Oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen

85 § Vapaan ansainta

1 mom. Oikeus vapaaseen

Työntekijällä, jolle ei työsopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerry yhtään täyttä edellä 74 §:ssä tarkoitettua lomanmääräytymiskuukautta eikä siten synny oikeutta vuosilomaan, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhhteessa.

Soveltamisohje

Oikeus vapaan saamiseen perustuu vuosilomalain 8 §:ään.

2 mom. Vapaan antaminen

Työntekijän on ennen lomakauden alkua ilmoitettava työnantajalle halustaan käyttää vapaata. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin mitä edellä 78, 79 ja 81 §:ssä on vuosiloman antamisesta määrätty.

3 mom. Lomakorvauksen laskeminen vapaaseen oikeutetulle

Työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden ja 11,5 prosenttia, jos työsuhde on

jatkonut vähintään vuoden, hänelle edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on ollut estyneenä tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt varsinainen palkka edellä 83 §:n 2 momentin mukaisesti laskettuna sekä siltä ajalta maksettu palkka.

4 mom. Lomakorvauksen maksaminen

Työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan vapaaseen, maksetaan edellä 3 momentissa tarkoitettu lomakorvaus vapaan yhteydessä siten kuin vuosilomapalkan maksamisesta on jäljempänä 87 §:n 1 momentissa määrätty. Muutoin lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

5 mom. Vapaaseen oikeutetun lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Tässä pykälässä tarkoitettujen vähän työtä tekevien työntekijöiden lomakorvaus työsuhteen päättyessä määräytyy edellä 83 §:n 3 momentin mukaisesti.

J Lomaraha

86 § Lomaraha

1 mom. Lomarahan suuruus

Lomaraha määräytyy työntekijän tämän luvun 76 § 3 momentin perusteella ansaitsemien täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärän mukaisesti. Lomarahan suuruus on jokaista täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden

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

Lomaraha lasketaan lomanmääräytymisvuotta seuraavan heinäkuun varsinaisesta kuukausipalkasta.

Soveltamisohje

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen kuukausi, jolta työntekijälle on edellä 74 §:n perusteella kertynyt vuosilomapäiviä. Laskenta-perusteena on työntekijälle heinäkuulta tosiasiallisesti määräytyvä varsinainen kuukausipalkka eli laskentaperusteena ei käytetä tämän luvun 82 §:n 2 momentin mukaan määräytyvää vuosilomapalkkaa.

Esimerkki 59

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

Esimerkki 60

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

2 mom. Lomarahan laskeminen

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

3 mom. Lomarahan epäminen

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

Soveltamisohje

Koeaikapurku ei ole tässä momentissa tarkoitettu peruste lomarahan epämiselle.

Vähennettävän lomarahan määrä lasketaan seuraavasta kaavasta:

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

- 4 mom. Lomaraha tuntipalkkaisesta kuukausipalkkaiseksi siirryttäessä**
Mikäli tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen piiristä tämän sopimuksen piiriin siirtyneellä työntekijällä on vielä lomaa jäljellä, maksetaan hänelle pitämättä olevan loman osan lomaraha elokuun palkanmaksun yhteydessä tai jos siirtyminen tapahtuu myöhemmin, siirtymistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Soveltamisohje

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

Esimerkki 61

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

K Maksamisajankohdat

87 § Vuosilomapalkan, lomarahan ja lomakorvauksen maksaminen

1 mom. Vuosilomapalkan maksaminen

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

2 mom. Lomarahan maksaminen

Lomaraha maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Ks. jäljempänä 126 § Paikallinen sopiminen.

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

3 mom. Lomaraha ja lomakorvaus kuolemantapauksessa

Työsuhteen päättyessä kuoleman vuoksi lomaraha ja lomakorvaus maksetaan kuolinpesälle.

Työloma

A Sairaus- ja tapaturmalomat

88 § Työ-/sairausloma

1 mom. Työ-/sairausloma, oikeus saada

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Todistus työkyvyttömyydestä

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

Soveltamisohje

Työntekijän on esitettävä työnantajalle hyväksyttävä lääkärintodistus ilman aiheetonta viivytyksiä. Työntekijä ei menetä sairausajan ensimmäisen päivän palkkaa mikäli lääkärintodistuksen viipyminen aiheutuu hyväksyttävästä syystä.

3 mom. Sairausloman myöntäminen

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

89 § Sairausloma-ajan palkka

1 mom. Palkallinen sairausloma

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

2 mom. Sairausajan palkallisuuden edellytykset

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

Soveltamisohje

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

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

3 mom. Palkanmaksun päättyminen, sairausloma

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

Soveltamisohje

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

4 mom. Sairausajan päiväpalkan korotus

Jos työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-työtä, korotetaan sairausajan päiväpalkkaa edellä 82 §:n 4 momentin mukaisesti lasketulla prosenttiluvulla, jossa otetaan huomioon vain sunnuntaityön osuus.

Soveltamisohje

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

5 mom. Työkyvyttömyys, tahallisuus

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

6 mom. Työansion menetys, sairausloma

Mikäli työntekijällä on oikeus saada työansion menetyksestä korvausta muualta, hänelle maksetaan sairausajan palkasta ainoastaan korvauksen ylittävä osa. Korvaukseksi ei tällöin katsota hoitoa, siihen verrattavia kustannuksia, haittarahaa, sen sijasta maksettavaa kerta-kaikkista korvausta eikä työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 51 §:ssä mainittua hoitotukea. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin täysimääräisenä, mikäli korvauksen saaminen perustuu työntekijän vapaaehtoisesti kustantamaan etuuteen tai hän saa korvausta sellaisen työtapaturman johdosta, joka ei ole kysymyksessä olevan sairausloman aiheuttajana.

7 mom. Tartuntataudit

Työntekijällä, joka on tartuntatautilain (1227/2016) 57 §:n tai 63 §:n perusteella määrätty tartuntataudin leviämisen estämiseksi olemaan poissa ansiotyöstään tai eristettäväksi, on oikeus saada poissaolon ajalta palkkaa siten kuin tässä pykälässä on määrätty sairauslomaajan palkasta.

8 mom. Palkallisen sairausloman päättyminen

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

Soveltamisohje

Työntekijän eläkelain (395/2006) 117 §:ssä ovat säännökset takautuvasti myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutusrahan maksamisesta hakemuksesta työnantajalle, jos työnantaja on samalta ajalta maksanut työntekijälle sairausajan palkkaa. Eläkettä tai kuntoutusrahaa ei makseta työnantajalle siltä ajalta kuin eläke on suoritettava sairausvakuutusrahastolle eikä silloin, kun työnantaja on saanut korvauksen maksamastaan palkasta muun lain nojalla. Eläke maksetaan työnantajalle kuitenkin vain sillä edellytyksellä, että eläkkeen maksamista koskeva ilmoitus on tehty eläkelaitokselle vähintään kaksi viikkoa ennen eläkkeen maksupäivää.

90 § Rikoksella aiheutettu henkilövahinko

Sairausajan palkka voidaan maksaa edellä 89 §:n 6 momentin estämättä täysimääräisenä, jos työkyvyttömyyden syynä on rikoksella aiheutettu henkilövahinko, jonka johdosta työnantajalla on oikeus saada rikosvahinkolain (1204/2005) nojalla palkkaa vastaava korvaus. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että asianomistaja on ilmoittanut rikoksesta poliisille, vaatinut syytteen nostamista tai

esittänyt asiassa rangaistusvaatimuksen, eikä tätä toimenpidettä ole asianomistajarikoksen osalta myöhemmin peruutettu. Sairausajan palkka peritään takaisin, mikäli työnantajalle ei työntekijän laiminlyönnin vuoksi makseta edellä mainitun lain mukaista korvausta.

Soveltamisohje

Jos työkyvyttömyyden aiheuttanut rikos on kohdistunut työntekijään työtehtävissä ja niihin liittyen esimerkiksi potilas, hoidettava tai asiakas pahoinpitelee häntä hoitavaa työntekijää, sairausajan palkka maksetaan 91 §:n mukaan. Rikosvahinkolakia ei tällöin sovelleta, koska tapaturmavakuutuslaki on ensisijainen.

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

91 § Työtapaturma ja ammattitauti

1 mom. Työtapaturma ja ammattitauti, palkallinen sairausloima

Jos työkyvyttömyys johtuu työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslainsäädännössä tarkoitettua työtapaturmasta tai siitä aiheutuneesta sairaudesta, ammattitaudista taikka työtehtävistä johtuneesta väkivallasta, työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa enintään 120 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa ($\frac{2}{3}$) varsinaisesta palkastaan enintään 120 kalenteripäivän ajalta.

2 mom. Tämän pykälän mukaiseen sairausajan palkkaan sovelletaan edellä 89 §:n 4 ja 6 momentin määräyksiä, mutta ei sovelleta 89 §:n 2 momentissa asetettuja edellytyksiä.

Soveltamisohje

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

Työtapaturman tai ammattitaudin johdosta myönnetty sairausloima ei vähennä työntekijän oikeutta saada muun sairauden, vian tai vamman johdosta sairausloiman palkkaetuja 89 §:n perusteella.

3 mom. Palkkaennakko työtapaturmissa

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

4 mom. **Kuittausoikeus, työtapaturma**

Mikäli työkyvyttömyydestä ei suoriteta korvausta tapaturmavakuutuslainsäädännön perusteella tai korvausta ei makseta täysimääräisenä, määräytyy oikeus sairausajan palkkaan edellä 89 §:n mukaan. Mikäli oikeutta sairausajan palkkaan ei tällöin ole tai palkka on pienempi, kuin ennakkona maksettu palkka, työntekijä on velvollinen maksamaan ennakon tai sairausajan palkan ylittävän osan siitä takaisin. Takaisinmaksu voidaan toteuttaa suorittamalla työntekijän palkasta työsopimuslain mukainen kuittaus.

Soveltamisohje

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

Työtapaturman ja ammattitaudin käsite on määritelty tapaturmavakuutuslaissa ja ammattitautilaissa.

92 § Poistettu

B Perhevapaat

93 § Äitiysvapaa

1 mom. Äitiysvapaan saantioikeus

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

2 mom. Äitiysvapaan palkallisuus

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

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

Soveltamisohje

Työsuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus äitiysvapaan palkkaetuihin.

- 3 mom. Äitiysvapaan palkan korotus**
Äitiysvapaan palkkaan sovelletaan sairausloma-ajan palkkaa koskevaa 89 §:n 4 momenttia (sunnuntaityökorotus).
- 4 mom. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, kokonaissuunnitelman tekeminen**
Työnantajalle on ilmoitettava äitiys- ja isyysvapaan sekä vanhempainvapaan pitämisestä, alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta (ks. TSL 4:1).

94 § Äitiys- ja isyysraha sekä sairauspäiväraha

- 1 mom. Päiväraha, työnantajan oikeus**
Työnantajalla on oikeus saada sairausloman, äitiys- ja isyysvapaan ja edellä 89 § 7 momentissa tarkoitetun tartuntatautilain (1227/2016) mukaisen poissaolon ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain mukaisesta päivärahasta, äitiys- ja isyysrahasta sekä tartuntatautilain mukaisista korvauksista.

Soveltamisohje

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

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

- 2 mom. Päivärahan hakemisen laiminlyönti**
Saadakseen sairausloman sekä äitiys- ja isyysvapaa-ajalta palkkaetuja työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan sekä äitiys- ja isyysrahan saamiseksi on säädetty tai määrätty. Jos työnantaja menettää työntekijän laiminlyönnin seurauksena sille kuuluvan etuuden, tämän luvun 89, 91, 93 ja 95 §:n mukaisia palkkaetuja vähennetään palkkaa menetystä vastaavalla määrällä.

95 § Erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

- 1 mom. Oikeus vapaaseen**
Työntekijällä on oikeus saada erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata siten, kuin työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä on säädetty.

Soveltamisohje

Erityisäitiys- ja vanhempainvapaa ovat palkattomia vapaita. Myös isyysvapaa on palkaton vapaa lukuun ottamatta isyysvapaan 9 ensimmäistä arkipäivää, jonka ajalta työntekijällä on 95 §:n 2 momentin edellytysten täytyessä oikeus varsinaiseen palkkaansa.

2 mom. Isyysvapaan palkallisuus

Työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa isyysvapaan 9 ensimmäiseltä arkipäivältä edellyttäen, että

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

Soveltamisohje

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

Isyysvapaa on palkallinen enintään vapaan 9 ensimmäisen arkipäivän osalta.

Työsuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus isyysvapaan palkkaetuihin.

3 mom. Isyysvapaan palkan korotus

Isyysvapaan palkkaan sovelletaan sairausloma-ajan palkkaa koskevaa 89 §:n 4 momenttia (sunnuntaityökorotus).

96 § Hoitovapaa

1 mom. Hoitovapaoikeus

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Hoitovapaan keskeyttäminen uuden äitiysvapaan johdosta

Työntekijällä on oikeus keskeyttää hänelle myönnetty hoitovapaa sen ajalle sattuvan uuden, työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiysvapaan ajaksi. Vapaa myönnetään palkallisena 93 §:n mukaiselta ajanjaksolta, mikäli siinä määrätty ehdot äitiysvapaan palkallisuudelle täyttyvät ja niillä 94 §:ssä määrätyillä ehdoilla, jotka koskevat äitiysrahan maksamista ja hakemista.

Soveltamisohje

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

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

97 § Osittainen hoitovapaa

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

Soveltamisohje

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

Osittaisella vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsuhteen ehdot, kuten palkka ja työaika, määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevällä.

98 § Tilapäinen hoitovapaa**1 mom. Tilapäinen hoitovapaa, työntekijän oikeus työlomaan**

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta taikka vammaisen lapsensa sairastuessa äkillisesti, työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään 4 työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla,

joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

Soveltamisohje

Tilapäinen hoitovapaa on tarkoitettu ensisijaisesti lapsen hoidon järjestämistä varten. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, työntekijä voi itse jäädä hoitamaan lasta. Ensin on selvítettävä, voidaanko lapsi hoitaa tavanomaisessa hoitopaikassa tai voivatko muut samassa taloudessa asuvat hoitaa lasta. Ratkaisevaa ovat tosiasialiset hoitomahdollisuudet.

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

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

2 mom. Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

Esimerkki 62

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

Esimerkki 63

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

3 mom. Ilmoitus tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä

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

Soveltamisohje

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

99 § Poissaolo perhesyistä

1 mom. Poissaolo pakottavista perhesyistä

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

2 mom. Poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi

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

C Muut työlomat

100 § Opintovapaalaissa tarkoitettu työloma

Opintovapaalakia sovellettaessa työntekijän

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

Soveltamisohje

Opintovapaasta on säädetty opintovapaalaissa (273/1979) ja opintovapaa-asetuksessa (864/1979).

101 § Täydennyskoulutus

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

Soveltamisohje

Koulutuksen lukeminen työaikaan, ks. 28 § 5 momentti.

102 § Palkalliset työlomat**1 mom. Työloma, reservin kertausharjoitukset**

Reservin kertausharjoituksiin tai pelastuslain (379/2011) 67 §:n nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätylle maksetaan kertausharjoitusten tai väestönsuojelukoulutuksen ajalta varsinainen palkka vähennettynä reserviläispalkan tai vastaavan korvauksen määrällä. Muihin harjoituksiin osallistuville myönnetään palkatonta lomaa työnantajan harkinnan mukaan.

2 mom. Työloma, juhla- ja merkkipäivät

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

Soveltamisohje

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

3 mom. Työloma, harkinnanvaraiset

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

Soveltamisohje

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

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

4 mom. Päätäviin elimiin osallistuminen

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

Soveltamisohje

Tässä momentissa tarkoitettuja allekirjoittajajärjestöjen päättäviä elimiä ovat:

- Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry / liittokokous, hallitus
 - Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry / valtuusto, hallitus
 - Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry / edustajisto, hallitus
 - Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry / liittovaltuusto, liittohallitus
 - Sosiaali- ja terveystieteiden neuvottelujärjestö Sote ry / edustajisto, hallitus
 - Tekniikka ja terveys KTN ry / edustajakokous, hallitus
-

103 § Palkattomat työlomat

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

Soveltamisohje

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

Työnantajan olisi syytä omaksua mahdollisimman yhdenmukainen käytäntö harkinnanvaraisten työlomien myöntämisessä.

Esimerkki 64

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

Esimerkki 65

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

Esimerkki 66

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

Henkilöstön edustajat

104 § Henkilöstön edustajat, yleistä

1 mom. Luottamusmiestoiminta, soveltamisala

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöjen luottamusmiestoiminnassa.

2 mom. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus

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

3 mom. Työsuojeluvaltuutettu

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan erikseen mainituin osin työsuojeluvaltuutettuihin.

Sen lisäksi mitä tässä sopimuksessa on sovittu, työsuojeluvaltuutetun asema määräytyy siten kuin laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnassa (44/2006) on säädetty. Työsuojeluvaltuutetun tähän tehtävään liittyvät vähimmäisehdot määräytyvät edellä mainitun lain mukaisesti.

4 mom. Henkilöstön edustajat

Tässä luvussa henkilöstön edustajilla tarkoitetaan luottamusmiehiä (105 §) sekä työsuojeluvaltuutettuja.

105 § Luottamusmies

1 mom. Pääluottamusmies ja luottamusmies

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Pääluottamusmies ja luottamusmiehen varamies

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

3 mom. Luottamusmies, mitä vaaditaan

Luottamusmiehen tulee olla perehtynyt työpaikkansa olosuhteisiin.

106 § Luottamusmies, oikeus valita**1 mom. Luottamusmies, oikeus asettaa**

Tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöllä on oikeus asettaa luottamusmies.

2 mom. Luottamusmiehen työsuhde

Luottamusmiehen on oltava työsuhteessa toimipaikkansa työnantajaan.

3 mom. Luottamusmiesten lukumäärä

Jos 1 momentissa tarkoitettu luottamusmiehen valintaan oikeutettu ammattijärjestö esittää useamman kuin yhden luottamusmiehen valintaa, on luottamusmiesten lukumäärästä sovittava työnantajan kanssa jäljempänä 126 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Jollei yksimielistä neuvottelutulosta luottamusmiesten lukumäärästä saavuteta, asia voidaan saattaa Avaintyönantajat AVAINTA ry:n ja ao. allekirjoittajajärjestön välillä neuvoteltavaksi ja sovittavaksi.

107 § Luottamusmiehen valitseminen**1 mom. Luottamusmiehen vaali**

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

2 mom. Luottamusmiehen valinnasta ilmoittaminen

Valituista luottamusmiehistä on kirjallisesti ilmoitettava asianomaiselle työnantajalle.

108 § Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet

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

109 § Luottamusmies ja pääluottamusmies, tehtävät

1 mom. Luottamusmiehen tehtävät

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

2 mom. Luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen tehtävänjako

Jos jäsenyhteisössä on valittu sekä luottamusmies että pääluottamusmies, luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen välisestä tehtäväjajaosta ja ajankäytöstä sovitaan edellä 106 §:ssä mainittujen neuvottelujen yhteydessä tämän luvun 126 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Mitä edellä ja jäljempänä on sanottu luottamusmiehestä, koskee pääluottamusmiestä silloin, kun sellainen on valittu erikseen.

110 § Luottamusmiehen tietojensaantioikeus ja -antovelvollisuus

1 mom. Luottamusmiehen tietojensaantioikeus

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

Soveltamisohje

Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran kalenterivuodessa edustamistaan työntekijöistä seuraavat tiedot:

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

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

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

Luottamusmiehen on pidettävä mainitut tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

2 mom. Työsopimukset

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

3 mom. Keskinäinen tietojenantovelvollisuus

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

111 § Luottamusmiehen asema**1 mom. Luottamusmiehen velvoitteet**

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Luottamusmiehen työsuhdeturva ja jälkisuoja

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

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään myös kuusi kuukautta ko. tehtävän päättymisen jälkeen.

112 § Luottamusmiehen ajankäyttö

Jos ei paikallisesti työehtosopimuksen 126 § nojalla muuta sovita, luottamusmiehelle annetaan kiinteää vapautusta seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Vapautuksen tuntimäärä keskimäärin viikossa
5–19	1,5 tuntia
20–49	3 tuntia
50–99	5 tuntia
100–199	8 tuntia
200–299	16 tuntia
300–399	23 tuntia
400–499	28 tuntia
500–599	34 tuntia

Jos edustettavia on vähemmän kuin 5, luottamusmiestehtävät hoidetaan ensisijaisesti luottamusmiehen omien työtehtävien ohella. Milloin tehtävien määrä

sitä vaatii eikä luottamusmies voi tehdä luottamusmiestehtäviä varsinaisten työtehtävien yhteydessä, hänelle varataan tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa kiinteää vapautusta työtehtävien hoitamisesta.

Luottamusmies on päätoiminen, jos edustettavia työntekijöitä on vähintään 600.

113 § Luottamusmiehen toimitilat, työvälineet

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

Soveltamisohje

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

114 § Luottamusmiehen ansionmenetykskorvaus

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

115 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

1 mom. Korvauksen määrä

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

Edustettavien lukumäärä	Korvaus (€/kk)
1–79	77
80–159	97
160–249	115
250–339	152
340–449	200
450–	234

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

Edustettavien lukumäärä	Korvaus (€/kk)
10–19	42
20–39	58
40–69	64
70–	78

Soveltamisohje

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

2 mom. Varaluottamusmiehen korvaus

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

Soveltamisohje

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

3 mom. Luottamusmieskorvaus, paikallinen sopimus

Luottamusmieskorvaus voidaan paikallisen sopimuksen nojalla maksaa pääluottamusmiehen sijasta muulle luottamusmiehelle.

116 § Luottamusmiehen ja työsuojelunvaltuutetun koulutus

1 mom. Koulutuksen tarkoitus

Allekirjoittajajärjestö voi antaa luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle koulutusta, joka lisää hänen pätevyyttään henkilöstön edustajan tehtävän hoitamisessa.

2 mom. Ammattiyhdistyskoulutus

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

Soveltamisohje

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

Hyväksytyllä ammattiyhdistyskoulutuksella tarkoitetaan koulutustilaisuuksia, jotka Avaintyönantajat AVAINTA ry on hyväksynyt allekirjoittajajärjestöjen esityksestä tämän luvun 117 §:n mukaisin ehdoin. Suositellaan myös, että työnantaja, joka myöntää palkallista työlomaa pääluottamusmiehelle tai vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle sekä työsuojeluvaltuutetulle hyväksytyyn ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumista varten, maksaisi kurssipäiviltä myös 23,90 euron suuruisen ateriakorvauksen.

117 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutuksen hyväksyminen

1 mom. Koulutuksen sisältö

Luottamusmiehen koulutukseksi voidaan hyväksyä luottamusmieskoulutus, jos sen aiheena on

- 1) Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimusten sisältö tai
- 2) muu 116 §:n 1 momentissa tarkoitettu koulutus, esimerkiksi työ-lainsäädäntö-, yhteistoimintamenettely-, neuvottelutaito-, työsuojelu- sekä työehtosopimus- ja luottamusmiesjärjestelmäkoulutus.

Edellä mainitun 2 kohdan mukaisen muun koulutuksen määräksi voidaan hyväksyä enintään puolet yhden allekirjoittajajärjestön kunakin vuonna järjestämien kurssien kokonaistuntimäärästä.

Työsuojeluvaltuutetun koulutukseksi voidaan hyväksyä koulutus, joka edistää työsuojeluvaltuutetun edellytyksiä hoitaa tehtäväänsä. Tällaista koulutusta on erityisesti työsuojelun yhteistoimintaan ja työsuojelun lainsäädäntöön liittyvä koulutus. Mitä edellä 116 § ja 117 § on todettu työsuojeluvaltuutetusta, koskee myös varatyösuojeluvaltuutettua.

2 mom. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutus, työnantajayhdistyksen osallistumisoikeus

Avaintyönantajat AVAINTA ry:n edustajilla on oikeus osallistua luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutustilaisuuksiin ja käyttää niissä puheenvuoroja.

3 mom. Luottamusmiehen -ja työsuojeluvaltuutetun koulutus, osallistumistodistus

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

Lomauttaminen ja työsuhteen päättäminen

118 § Työntekijän lomauttaminen

Työntekijän lomauttaminen määräytyy työsopimuslain 5 luvun säännösten mukaisesti.

119 § Työsopimuksen päättäminen

1 mom. Työsopimuksen päättäminen ja päättämismenettely

Työsopimuksen päättäminen ja päättämismenettely määräytyvät työsopimuslain säännösten mukaisesti.

2 mom. Työkyvyttömyyseläkepääätös

Työsuhte on päättynyt ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun asianomainen eläkelaitos on päätöksellään myöntänyt työntekijälle toistaiseksi voimassa olevan, täyden työkyvyttömyyseläkkeen, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijän ehdoton oikeus sairausajan palkan saamiseen työlomaa koskevan luvun 89, 91 tai 92 §:ssä olevien määräysten mukaan on päättännyt tai jos työnantaja on saanut mainitusta päätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä.

Soveltamisohje

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

3 mom. Eroamisiän täyttyminen

Työntekijän työsuhte on päättynyt työsopimuslain 6 luvun 1 a §:n mukaisesti ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä saavuttaa lakisääteisen eroamisiän, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta.

Soveltamisohje

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

Neuvottelumenettely

A Työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevien erimielisyyksien ratkaisu

120 § Välitön neuvonpito

1 mom. Työpaikkaneuvottelu

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

2 mom. Erimielisyyden jatk käsittely

Mikäli asiaa ei saada selvitettyksi 1 momentissa tarkoitetulla tavalla, voidaan se siirtää neuvoteltavaksi 121–123 §:ssä määrättyssä järjestyksessä.

3 mom. Pöytäkirja työpaikkaneuvottelusta

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

121 § Paikallisneuvottelut

1 mom. Osapuolet

Edellä 120 §:n 2 momentin nojalla siirretyt neuvottelut käydään asianomaisen jäsenyhteisön ja asianomaisen sopimukseen osallisen allekirjoittajajärjestön tai sen rekisteröidyn alayhdistyksen edustajan välillä (paikallisneuvottelut).

Soveltamisohje

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

2 mom. Paikallisneuvottelujen aloittaminen ja neuvotteluvaatimuksen sisältö

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

122 § Keskusneuvottelut

1 mom. Keskusneuvottelun osapuolet

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

2 mom. Määräaika keskusneuvottelujen aloittamiselle

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

3 mom. Keskusneuvottelujen aloittaminen ja neuvotteluvaatimuksen sisältö

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

4 mom. Keskusneuvottelut erityistapauksissa

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

123 § Neuvottelujen päättäminen ja pöytäkirja

1 mom. Neuvottelujen päättäminen

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

2 mom. Pöytäkirja paikallis- ja keskusneuvotteluista

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

124 § Kanneoikeuden vanhentuminen

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

125 § Kanteen vireillepano työtuomioistuimessa

1 mom. Keskusneuvotteluehto

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

B Paikallinen sopiminen

126 § Paikallinen sopiminen

1 mom. Sopimisoikeus

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

Soveltamisohje

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

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

2 mom. Ehdottomat sopimusmääräykset

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

3 mom. Sopijaosapuolet

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa tapauksessa asiasta neuvotellaan ja sovitaan kirjallisesti asianomaisen jäsenyhteisön ja niiden tämän

työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöjen tai niiden rekisteröityjen alayhdistysten kanssa, joiden jäseniä asia koskee. Jos syntyy epäselvyyttä alayhdistyksen toimivallasta solmia paikallinen työehtosopimus, siltä voidaan edellyttää allekirjoittajajärjestön nimenomaista valtuutusta. 106 §:n mukaisella yhteisellä luottamusmiehellä ei ole ilman hänen edustamiensa työntekijöiden allekirjoittajajärjestöjen erillistä valtuutusta oikeutta tehdä tämän pykälän mukaista paikallista sopimusta.

Soveltamisohje

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

4 mom. Sopimuksen irtisanominen

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

5 mom. Sopimuksen oikeusvaikutukset

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

Kuukausipalkkaisten työntekijöiden palkkaryhmittely

1 § Palkkaryhmittelyn soveltaminen

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

Nimikkeet ja tehtävät

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

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

Palkkaryhmittelyn ulkopuolinen

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

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

Peruspalkan taso

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

Pätevyysalennuksen tekeminen

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

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

Pätevyysalennusta tehtäessä samankaltaisissa tapauksissa noudatetaan yhteistä käytäntöä.

2 § Vähimmäispalkka

1 mom. Vähimmäisperuspalkka

Täysin työkykyisen, 17 vuotta täyttäneen, täyttä työaikaa tekevän työntekijän säännöllisen työajan vähimmäisperuspalkka kuukaudessa luontoisetuineen on 1.8.2020 alkaen 1628,93 euroa ja 1.4.2021 alkaen 1 645,22 euroa.

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

Soveltamisohje

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

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

2 mom. Kesätyöntekijän vähimmäisperuspalkka

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

Soveltamisohje

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

3 § Työllistymistyö

1 mom. Työllistymistyön palkka

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Työsuhteen päättyminen työllistymistyössä

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

3 mom. Sairausajan palkka työllistymistyössä

Työntekijällä on oikeus palkalliseen sairauslomaan tämän sopimuksen työvapaata koskevien 88–90 §:n määräysten mukaisesti, jos työkyvyttömyyden syynä on muu kuin työllistämistyön järjestämisen perusteena oleva sairaus tai vamma. Jos työkyvyttömyyden syynä on työllistämistyön perusteena oleva sairaus tai vamma, työntekijälle ei makseta palkkaa sairausloman ajalta.

Johto-, esimies- ja asiantuntijatehtävät

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

HAA	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 995,71	3 032,26	3 062,58
TEHTÄVÄT	Vaativat johto-, esimies-, asiantuntija- ja suunnittelutehtävät.		
NIMIKKEITÄ	kirjastonjohtaja, koulutuspäällikkö, koulutussuunnittelija, matkailupäällikkö, palvelupäällikkö, projektipäällikkö, taluspäällikkö, tietohallintopäällikkö, tietopalvelupäällikkö		
PÄTEVYYS	Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaan ylempää tai alempaa korkeakoulututkintoa.		

HAB	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 502,56	2 533,09	2 558,42
TEHTÄVÄT	Esimies-, asiantuntija- ja suunnittelutehtävät.		
NIMIKKEITÄ	atk-suunnittelija, ict-suunnittelija, suunnittelija, sovellusasiantuntija, koulutussihteeri, käyttöpäällikkö, laatu- ja taluspäällikkö, taloussihteeri, informaattikko		
PÄTEVYYS	Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaan korkeakoulututkintoa.		

HAC	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 120,41	2 146,41	2 167,87
TEHTÄVÄT	Tietohallinta- ja informaatioalan erityistehtävät.		
NIMIKKEITÄ	informaattikko, kiinteistösihteeri, kirjastonhoitaja, projektisihteeri, projektityöntekijä, it-tukihenkilö, järjestelmäasiantuntija		

Toimisto- ja asiakaspalveluhenkilökunta

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

TOA	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 001,01	2 027,01	2 047,28
TEHTÄVÄT	Toimisto- ja asiakaspalvelutyön esimiestehtävät ja muutoin alan vaativimmat ja vastuullisemmat tehtävät, jotka edellyttävät itsenäistä työskentelyä.		
NIMIKKEITÄ	asuntosihtööri, pääkirjanpitäjä, kirjanpitäjä, laskentasihtööri, matkailuneuvoja, mikrotukihenkilö, palkkasihtööri, palkanlaskija, toimistonhoitaja, toimistosihtööri		
PÄTEVYYS	Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.		

TOB	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	1 874,52	1 900,52	1 919,53
TEHTÄVÄT	Muut toimisto- tai palvelualan ammattitehtävät.		
NIMIKKEITÄ	kiinteistösihtööri, opintosihtööri, toimistosihtööri, palvelusihtööri, reskontranhoitaja		
PÄTEVYYS	Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.		

TOE	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	1 828,14	1 854,14	1 872,68
TEHTÄVÄT	Asiakas- ja toimistopalvelutehtävät.		
NIMIKKEITÄ	kassanhoitaja, myyjä, toimistoapulainen, puhelinvaihteenhoitaja		
<p><i>Mikäli 55 §:n mukaista toimistotyötä tekevän säännöllinen työaika on poikkeuksellisesti yleistyöaikajärjestelmän mukainen (keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa ja työaikaan kuulumaton ruokailutauko), peruspalkka on 5 % edellä olevaa korkeampi.</i></p>			

Hoitohenkilöstö

HOA	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 315,71	2 343,96	2 367,40
TEHTÄVÄT	Hoitoalan välitön työnjohto.		
NIMIKKEITÄ	osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja		
PÄTEVYYS	Edellytetään soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.		
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ (HOA2)	Suuren laitoksen osastonhoitajan, jonka vastuu- ja toiminta-alue on laaja ja käsittää useita toimintayksiköitä ja henkilöstöryhmiä, vähimmäisperuspalkka on 1.4.2019 lukien 2 349,77 €/kk 1.8.2020 alkaen 2 378,44 €/kk ja 1.4.2021 alkaen 2 402,22 €/kk.		

HOB	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 200,48	2 227,33	2 249,60
TEHTÄVÄT	Vaativat hoitoalan ammattitehtävät.		
NIMIKKEITÄ	erikoissairaanhoitaja, fysioterapeutti, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja, toimintaterapeutti		
PÄTEVYYS	Edellytetään soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.		

HOC	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 013,79	2 039,79	2 060,19
TEHTÄVÄT	Hoitoalan ammattitehtävät.		
NIMIKKEITÄ	lähihoitaja (aikaisempia koulutusnimikkeitä mm. hammashoitaja, jalkojenhoitaja, kuntohoitaja, lastenhoitaja, mielisairaanhoitaja/mielenterveyshoitaja, perushoitaja), vastaava hoitaja, muut em. vastaavana toimivat		
PÄTEVYYS	Edellytetään soveltuvaa ammatillista perustutkintoa tai vastaavaa aikaisempaa kouluasteista tutkintoa.		

Sosiaali- ja terveysyksiköiden ja päivähoidon johtotehtävät

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

SOA	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 433,02	2 462,70	2 487,33
NIMIKKEITÄ	laitoksen/toimintayksikön johtaja (laitoksen johtaja, lastenkodin johtaja, vanhainkodin johtaja)		
PÄTEVYYS	Soveltuva ylempi tai alempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto tai muu kelpoisuuslain edellyttämä tutkinto.		

SOB	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 335,63	2 364,12	2 387,76
NIMIKKEITÄ	laitoksen/toimintayksikön johtaja (apulaisjohtaja, lastenkodin johtaja, palvelukodin johtaja, vanhainkodin johtaja)		
PÄTEVYYS	Soveltuva ammattikorkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto tai muu kelpoisuuslain edellyttämä tutkinto.		

SOK	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 344,26	2 372,86	2 396,59
TEHTÄVÄT	Päiväkodin johtamistehtävät alle 60-paikkaisessa päiväkodissa.		
NIMIKKEITÄ	päiväkodin johtaja		
PÄTEVYYS	Soveltuva alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, ammattikorkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto.		

SOL	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 472,63	2 502,80	2 527,83
TEHTÄVÄT	Päiväkodin johtamistehtävät vähintään 60-paikkaisessa päiväkodissa.		
NIMIKKEITÄ	päiväkodin johtaja		
PÄTEVYYS	Soveltuva alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, ammattikorkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto.		

Sosiaalityöntekijät

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

Tehtäviin kuuluu myös sosiaalipalvelujen koordinoointia sekä yhteistoimintaa muiden yhteistyötahojen kanssa.

SOC	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 472,63	2 502,80	2 527,83
NIMIKKEITÄ	sosiaalityöntekijä		
PÄTEVYYS	Kelpoisuuslain mukainen kelpoisuus.		

Päivähoidon erityistyöntekijät

Työntekijä työskentelee jollakin sosiaalialan erityisalalla erityiskoulutusta vaativissa tehtävissä.

SOF	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 331,53	2 359,97	2 383,57
NIMIKE	erityislastentarhanopettaja		
PÄTEVYYS	Soveltuva korkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto, jonka lisäksi soveltuva erikoistumiskoulutus.		

Sosiaalipalvelujen ja päivähoidon vaativat ammattitehtävät

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

SOG	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 242,44	2 269,80	2 292,50
NIMIKKEITÄ	ohjaaja, johtava ohjaaja, sosiaaliohjaaja, lastentarhanopettaja		
PÄTEVYYS	Soveltuva alempi tai ylempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto taikka vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto.		

Sosiaalipalvelujen muut ammattitehtävät

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

SOH	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 018,45	2 044,45	2 064,89
NIMIKKEITÄ	ohjaaja, työvalmentaja, työnohjaaja		
PÄTEVYYS	Soveltuva ammattikorkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto.		

SOI	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 013,79	2 039,79	2 060,19
NIMIKKEITÄ	lähihoitaja, hoitaja, kodinhoitaja, lastenhoitaja, päivähoitaja		
PÄTEVYYS	Soveltuva ammatillinen perustutkinto tai vastaava aikaisempi kouluasteinen tutkinto.		

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan sekä päivähoiton peruspalvelutehtävät

SOJ	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	1 801,94	1 827,94	1 846,22
NIMIKKEITÄ	hoitoapulainen, kotipalvelutyöntekijä, laitosapulainen, laitoshuoltaja, osastoapulainen, sairaala-apulainen, sairaalahuoltaja, päiväkotiapulainen, välinehuoltaja		

Ravitsemispalveluhenkilökunta

RU1	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 105,63	2 131,63	2 152,95

TEHTÄVÄT Useamman laitoksen tai toimintayksikön toiminnasta ja vastaaminen ja toiminnan johtaminen.

NIMIKKEITÄ palveluesimies

PÄTEVYYYS Tehtävät edellyttävät yleensä alempaa tai ylempää korkeakoulututkintoa tai ammattikorkeakoulututkintoa.

RUA	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 105,63	2 131,63	2 152,95

TEHTÄVÄT Laitoksen tai toimintayksikön ruuanvalmistuksesta ja muusta ruokapalvelusta vastaaminen ja ruokapalveluyksikön toiminnan johtaminen.

NIMIKKEITÄ ravintopäällikkö, ravitsemispäällikkö, /vastaava emäntä/emäntä, ruokapalvelupäällikkö

PÄTEVYYYS Tehtävät edellyttävät yleensä suurtalousesimiehen tutkintoa, suurtalouden työnjohdollista opintolinjaa tai vastaavan tasoista alan koulutusta.

RUB	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	1 932,88	1 958,88	1 978,47

TEHTÄVÄT Tekee työnjohto-, ohjaus- ja valvontatehtäviä tai toimii ravintopäällikön/ravitsemispäällikön/emännän sijaisena osallistuen myös ruokahuollon käytännön työhön.

NIMIKKEITÄ emäntä, ravitsemistyönjohtaja, ruokapalveluesimies

PÄTEVYYYS Tehtävät edellyttävät yleensä suurtalousesimiehen tutkintoa, suurtalouden työnjohdollista opintolinjaa tai vastaavan asteista alan koulutusta.

RUC	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	1 835,18	1 861,18	1 879,79

NIMIKKEITÄ keittäjä, keittäjä-emäntä, ruokapalveluvastaava, suurtaloukokki, kokki, kylmäkokki, ravitsemistyöntekijä

PÄTEVYYYS Tehtävät edellyttävät yleensä keittäjän, suurtaloukokin, ravintolakokin, laitoskeittäjän tai dieettikeittäjän koulutusta.

RUD	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	1 774,28	1 800,28	1 818,28

NIMIKKEITÄ keittiöapulainen, keittiötyöntekijä, ravintopalvelutyöntekijä, ravitsemistyöntekijä, ruokapalvelutyöntekijä

Siivoustoimi

SIA	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 078,63	2 104,63	2 125,68
TEHTÄVÄT	Vastaa koko laitoksen siivoustoimen johtamisesta ja kehittamisestä.		
NIMIKE	siivouspäällikkö		

SIB	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	1 879,18	1 905,17	1 924,22
TEHTÄVÄT	Toimii siivoustoimen ja siivoustyön ohjaajana ja työnjohtajana.		
NIMIKE	siivoustyönjohtaja, palveluesimies		

SIC	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	1 774,28	1 800,28	1 818,28
TEHTÄVÄT	Siivousmitoitusjärjestelmän mukaisesti määritelty siivoustyö.		
NIMIKKEITÄ	siivooja, toimitilahuoltaja, laitoshuoltaja, laitossiivooja		

SID	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	1 710,40	1 736,40	1 753,76
NIMIKKEITÄ	siivooja, toimitilahuoltaja, laitoshuoltaja, laitossiivooja		

Teknisen alan tehtävät

TE1	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 991,83	3 028,33	3 058,61
TEHTÄVÄT	Laajan vastuualueen päällikkö tai vaativia suunnittelu- tai rakennuttamistehtäviä suorittavat.		

TE2	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 452,71	2 482,63	2 507,46
TEHTÄVÄT	Teknisen alan tehtäviä tekevät, joiden työ muodostuu laajahkosta tehtäväkokonaisuudesta tai teknisen alan erikoistuneesta osatoiminnasta. Työntekijä johtaa alalstensa työtä tai toimii suunnittelu- tai valvontatehtävissä.		
NIMIKKEITÄ	isännöitsijä, jätahuoltomestari, projektisuunnittelija, suunnittelija, teknikko, tekninen isännöitsijä, rakennusmestari		

TEB	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 336,85	2 365,36	2 389,01
TEHTÄVÄT	Vastuullisissa teknisen alan työnjohto- ja vastuullisissa erityistehtävissä työskentelevät.		
NIMIKKEITÄ	huoltomestari, käyttömestari, liikuntapaikkamestari, työnjohtaja, teknikko, palveluesimies		

TEC	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	2 007,77	2 033,77	2 054,11
TEHTÄVÄT	Teknisen alan vaativat ammattitehtävät.		
NIMIKKEITÄ	ammattimies, asentajat, apulaistyönjohtaja, esimies, kirvesmies, laitosmies, vanhempi ammattimies, jäteasemanhoitaja		

TED	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	1 918,06	1 944,06	1 963,50
TEHTÄVÄT	Ammattitehtävät.		
NIMIKKEITÄ	asemanhoitaja, huoltomies, kiinteistöhuoltaja, kiinteistöhoitaja, laitosmies, vastaava vahtimestari, ylivahtimestari, linja-autonkuljettaja, autonkuljettaja		

TEE	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	1 771,34	1 797,34	1 815,31
TEHTÄVÄT	Perus- ja ammattitehtävät.		
NIMIKKEITÄ	apumies, huoltomies, liikuntapaikkahoitaja, uinninvalvoja, talonmies, talonmies-vahtimestari, vahtimestari, vartija, turvallisuusvalvoja, varastoapulainen, varastomies, kouluisäntä		

Tekstiilihuolto

PEA	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	1 952,06	1 978,06	1 997,84
TEHTÄVÄT	Tekstiilihuollon työnohjoitotehtävät. Välittömästi alaistensa työtä johtava työntekijä, joka osallistuu myös tuotannolliseen toimintaan.		

PEB	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	1 753,63	1 779,63	1 797,43
TEHTÄVÄT	Vaativat tekstiilihuoltotehtävät. Tekstiilihuollon tuotantotehtävät, joihin sisältyy toiminnallista vastuuta ja jotka edellyttävät erityisosaamista.		

PEC	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	1 719,79	1 745,79	1 763,25
TEHTÄVÄT	Tekstiilihuoltotehtävät. Tekstiilihuollon ammatilliset perustehtävät.		

PED	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2019	1.8.2020	1.4.2021
	1 639,52	1 665,52	1 682,18
Oppisopimusoppilaat ja muut tekstiilihuoltotyön ammatillisiin perustehtäviin työpaikalla koulutettavat työntekijät työsuhteen jatkuttua vähintään 3 kuukautta.			

Matkakustannusten korvaukset 1.1.2020

A Yleiset määräykset

1 § Yleistä

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

2 § Työmatka

Matkakustannusten korvaukseen oikeuttavaksi työmatkaksi katsotaan sellainen työnantajan asiassa tehty matka, joka perustuu työnantajan määräykseen.

Soveltamisohje

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

Työmatka perustuu työnantajan antamaan matkamääräykseen. Matkamääräys annetaan ennen matkan alkua. Työmatka edellyttää matkustamista työpaikan ulkopuolelle. Työpaikalla tarkoitetaan työntekijän kiinteää työpaikkaa, jossa hän työskentelee, tai mikäli hänellä työn luonteen vuoksi ei ole kiinteää työpaikkaa, sitä vastaavaa paikkaa.

3 § Kokonaiskustannukset

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

Soveltamisohje

Matkamääräyksen antaja toteaa tarvittaessa etukäteen, mikä on kusakin tapauksessa tarkoituksenmukaisin ja jäsenyhteisölle edullisin matkustustapa. Muussa tapauksessa matkalaskun hyväksyjä ratkaisee asian jälkikäteen. Oman auton käyttöluvalla työmatkoilla on käytännössä vain se merkitys, että käyttöluja helpottaa tätä harkintaa jonkinlaisena etukäteiskannanottona.

- 2 mom.** Työmatkasta ei makseta korvausta enempää, kuin olisi maksettava, jos matka olisi tehty 1 momentissa tarkoitetulla jäsenyhteisölle edullisimmalla tavalla.

B Matkustamiskustannusten korvaus

4 § Varsinaiset matkustamiskustannukset

- 1 mom.** Korvaus maksetaan matkalipuista sekä paikka- ja makuupaikkalipuista, rahtimaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista.
- 2 mom.** Lentokentällä, rautatieasemalla ja hotellimajoituksen yhteydessä autosta perittävä seisontapaikkamaksu korvataan tosittien mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin työmatkaa kohden. Muita auton seisontapaikkamaksuja ei korvata.

Soveltamisohje

Välttämättöminä maksuina ei pidetä esimerkiksi vakuutusmaksuja. Jos työntekijä on joutunut suorittamaan eri maksuja työvälineiden tai muiden sellaisten esineiden kuljuksesta, joita hänen on ollut pidettävä mukanaan, korvataan maksettu määrä.

5 § Matkustamiskustannusten korvausperusteet

Matkustamiskustannusten korvausta maksetaan seuraavien perusteiden mukaan:

Kulkuneuvo	Maksu
juna, lentokone, laiva	edullisin vaihtoehto
raitiovaunu, linja-auto, muu yleinen kulkuneuvo	virallinen taksa
taksi	virallinen taksa
vuokramoottorivene, muu tapa	suoritettu, kuitenkin enintään kohtuullinen maksu

6 § Matkustamiskustannusten korvaukset

1 mom. Työntekijän omalla tai hallinnassaan olevalla kulkuneuvolla tekemästä työmatkasta maksetaan korvausta seuraavasti:

Auto	
Kilometrikorvausta maksetaan kunkin 1.1. alkavan, vuoden pituisen ajanjakson	
– 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä	43 snt/km
– seuraavilta kilometreiltä	38 snt/km
Kilometrikorvaus maksetaan korotettuna, jos	
– työtehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä	7 snt/km
– työtehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä	11 snt/km
– työntekijä joutuu autossaan kuljettamaan koiraa tai suurikokoisia tai painoltaan yli 80-kiloisia koneita tai laitteita	3 snt/km
– työtehtävien suorittaminen edellyttää liikkumista autolla metsäautotiellä tai muulta liikenteeltä suljetulla tierakennustyömaalla kyseisten kilometrien osalta	9 snt/km
– työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle matkalle osallistuvia tai työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä	3 snt/km/hlö
Moottoripyörä	
Kilometrikorvausta maksetaan kunkin 1.1. alkavan, vuoden pituisen ajanjakson	
– 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä	33 snt/km
– seuraavilta kilometreiltä	30 snt/km
Moottorivene yli 50 hv, korvaus	110 snt/km
Moottorivene ≤ 50 hv, korvaus	75 snt/km
Moottorikelkka , korvaus	104 snt/km
Mopo , korvaus	18 snt/km
Mönkijä , korvaus	98 snt/km
Muu kulkuneuvo , korvaus	10 snt/km

Soveltamisohje

Korotetut korvaukset perävaunusta ja raskaiden koneiden jne. kuljettamisesta voivat tulla kysymykseen yhtä aikaakin.

C Päiväraha

7 § Päivärahan maksamisedellytykset

Päivärahaa maksetaan, kun työmatka ei kuulu tavanomaisiin työtehtäviin ja se ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle työntekijän asunnosta ja työpaikasta mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö ja paluu asunnosta vai työpaikasta.

8 § Matkavuorokausi

- 1 mom.** Päivärahan määrittämisen perusteena käytettävä matkavuorokausi on 24 tuntia kestävä ajanjakso, joka alkaa työntekijän lähtemisestä työpaikastaan tai asunnostaan ja päättyy hänen palaamiseensa työpaikkaansa tai asuntoonsa.
- 2 mom.** Työmatkan ei kuitenkaan katsota vielä päättyneen, kun työntekijä palaa työpaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa työmatkaansa.

9 § Osa- ja kokopäivärahan tuntirajat

- 1 mom.** Osapäiväraha maksetaan, kun työmatka on kestänyt
- 1) yli 8 tuntia
 - 2) yli 6 tuntia, jos enemmän kuin 3 tuntia matkasta on tapahtunut kello 16.00–7.00.
- 2 mom.** Kokopäivärahaa maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 12 tuntia.
- 3 mom.** Kun työmatka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ja työmatkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli 2 tunnilla, maksetaan tältä vajaalta matkavuorokaudelta uusi päiväraha osapäivärahana, jos ylittävä aika on enintään 12 tuntia ja kokopäivärahana, jos ylittävä aika on enemmän kuin 12 tuntia.

Esimerkki 67

- Työmatka alkaa tiistaina kello 6.00 ja päättyy torstaina kello 15.00.
- Matkavuorokausi lasketaan:

ti	ke	to
6.00–	6.00–	6.00–15.00

- Tästä matkasta muodostui 2 kokonaista matkavuorokautta ja 1 vajaa, alle 12 tunnin matkavuorokausi.
 - Matkasta maksetaan 2 kokopäivärahaa ja 1 osapäiväraha.
-

10 § Päivärahan suuruus

Kokopäiväraha on **43,00** euroa ja osapäiväraha **20,00** euroa jokaiselta ao. päivärahan oikeuttavalta matkavuorokaudelta.

11 § Alennettu päiväraha

Milloin työntekijä on jonakin matkavuorokautena saanut tai hänellä olisi ollut mahdollisuus saada maksuton tai matkalipun tahi hotellihuoneen hintaan sisällynyt lounas ja päivällinen, maksetaan päiväraha tältä matkavuorokaudelta 50 prosentilla alennettuna. Osapäivärahan alentamiseen riittää yksikin ateria.

Soveltamisohje

Päiväraha ei alene, jos hotellihuoneen hintaan tai muuhun täysihoittoon sisältyy aamiainen, päivä- tai iltakahvi.

D Muut korvaukset

12 § Aterikorvaus

Jos yli 6 tuntia kestävästä työmatkasta ei tule maksettavaksi päivärahaa, mutta työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan vähintään 10 kilometrin etäisyydellä työpaikastaan tai asunnostaan, maksetaan hänelle aterikorvausta 10,75 euroa. Aterikorvausta ei makseta, jos työmatka kuuluu työntekijän tavanomaisiin työtehtäviin.

Soveltamisohje

Tavanomaisesta ruokailupaikasta on kysymys silloin, kun henkilö voi valita ruokailupaikkansa ja aterioida tavanomaisin kustannuksin. Muussa kuin tavanomaisessa ruokailupaikassa aterioimisesta on tarvittaessa esitettävä kuitti tai muu selvitys kustannuksista. Selvityksellä ei sinänsä ole merkitystä korvauksen määrään. Eväitä ei korvata.

13 § Majoittumiskorvauksen edellytykset

- 1 mom.** Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään 14 §:n enimmäismäärän suuruisena. Milloin majoittumismaksuun sisältyy ateriaetuuksia, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.
- 2 mom.** Milloin jäsenyhteisö järjestää majoituksen, sitä on käytettävä, mikäli se täyttää kohtuulliset vaatimukset. Mikäli jäsenyhteisön tarjoamaa majoitusta ei käytetä, majoittumiskorvauksena maksetaan työntekijälle vain jäsenyhteisön järjestämän majoituksen kustannuksia vastaava määrä.

Soveltamisohje

Määräys koskee yleensä vain majoitusliikkeelle maksettuja korvauksia. Lisäksi voi kyseeseen tulla esimerkiksi eri yhteisöjen ns. lepoutilat, joiden käytöstä yhteisö perii korvauksen, vaikka kyse ei ole majoitusliikkeestä. Jos majoittumismaksuun sisältyy aamiaista lukuun ottamatta aterioita, majoittumiskorvaus maksetaan vain huoneen hinnasta. Majoitusliikkeen laskusta tulee ilmetä eriteltyinä siihen sisältyneet, työntekijältä veloitetut ateriat.

Kun jäsenyhteisö maksaa täysihoitopaketin, johon sisältyvät sekä asuminen että muonitus, maksetaan työntekijälle alennettu päiväraha. Jos jäsenyhteisö maksaa pelkän majoittumisen, maksetaan työntekijälle alentamaton päiväraha.

Korvaus on enintään vahvistettu enimmäismäärä, jollei ao. jäsenyhteisö erityisestä syystä toisin päättä.

- 3 mom.** Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että työntekijä on ollut työmatkalla tai työtehtävissään majoittumispaikkakunnalla tai muulla kuin kotipaikkakunnallaan kello 21.00–7.00 vähintään 4 tuntia ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

14 § Poistettu

15 § Yömatkaraha

- 1 mom.** Sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta työmatkaan on käytetty yli 12 tuntia ja josta ajasta vähintään 4 tuntia on ollut kello 21.00–7.00, maksetaan 14,00 euron yömatkaraha.

Soveltamisohje

Yömatkaraha maksetaan esimerkiksi silloin, kun työntekijä yöpyy sukulaisten luona.

2 mom. Yömatkaraa ei makseta, jos

- 1) työntekijälle maksetaan majoittumiskorvausta
- 2) työntekijä saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hytti paikasta taikka matka tapahtuu laivalla tai junassa, jossa matkustajalla on tilaisuus asua
- 3) työntekijällä ei muutoin ole jäsenyhteisön järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia.

16 § Oppikurssilaisille maksettavat korvaukset

1 mom. Oppikurssilaisille maksettavista matkakustannuksista on yleisten määräysten lisäksi noudatettava, mitä tässä pykälässä on sanottu.

2 mom. Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan jäsenyhteisön alueen ulkopuolella pidettäville työnantajan järjestämiille tai muutoin osoitettaville oppikursseille määrättyä työntekijää, maksetaan matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa ja majoittumiskorvausta matkasta kursseille ja takaisin 4–11 ja 13 §:n mukaisesti.

3 mom. Enintään 21 vuorokautta kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) maksetaan kurssiajalta päivärahaa tai ateriakorvausta edellä 7, 9–12 §:n määräysten mukaisesti ja majoittumiskorvausta tai yömatkaraa 13 §:ssä ja 15 §:ssä olevien määräysten mukaisesti.

4 mom. Kurssipäiväraha

Yli 21 vuorokautta kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) maksetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 7 ja 9 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 12 §:ssä ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu kurssipäivärahaa seuraavasti:

- 1) 1–21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suurin.
- 2) 22–28 päiviltä suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 70 prosenttia koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.
- 3) Sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajalta, suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 55 prosenttia koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.

- 5 mom.** Milloin jäsenyhteisö on järjestänyt oppikursseille osallistuvalla maksuttoman ruoan, vähennetään 4 momentin kurssipäivärahasta 50 prosenttia. Jos jäsenyhteisö on järjestänyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään kurssi-päivärahasta lisäksi 25 prosenttia. Leiri- tai muissa vastaavissa olo-suhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 prosentin vähennystä kuitenkaan suoriteta.
- 6 mom.** Kun kurssit jakautuvat osiin ja niiden välinen aika ylittää 12 vuoro-kautta, pidetään osia eri kursseina.

Soveltamisohje

Koulutustilaisuuteen osallistumista varten työntekijälle voidaan myöntää anomuksesta työlomaa tai antaa matkamääräys.

Jos työnantaja antaa koulutukseen osallistumista varten matka-määräyksen, niin matkakustannusten korvaukset määräytyvät tämän liitteen mukaan.

Mikäli työntekijälle on anomuksesta myönnetty työlomaa, tulee työn-antajan päätöksessä samalla ratkaista, onko se palkaton, palkallinen tai maksetaanko osapalkkaa sekä missä määrin työnantaja mahdolli-esti osallistuu muihin kustannuksiin. Kustannuksina tulevat kysy-mykseen varsinaiset koulutuskustannukset ja/tai matkakustannukset. Kustannuksiin voidaan osallistua esimerkiksi myöntämällä apurahaa, taikka suorittamalla tietty osuus kustannuksista.

Kun on kysymys yli viikon kestävästä kurssista, ongelmaksi tulee usein se, korvataanko viikonloppuisin matkat kotipaikkakunnalle, vai maksetaanko päiväraha myös viikonloppujen ajalta. Lähtökohtana asiaa ratkaistaessa tulee olla kustannusten korvaaminen edullisem-muusperiaatteella. Kuitenkin aina silloin, kun työnantaja poikkeukselli-esti välttämättömästä syystä edellyttää, että työntekijä palaa viikon-lopun ajaksi toimipaikalle, korvataan matkat viikonloppuisin toimen-hoitopaikkakunnalle ja takaisin kurssipaikalle. Tältä ajalta ei makseta päivärahaa. Kurssin pituuden laskemiseen eivät vaikuta kurssin kes-täessä viikonloppuisin tapahtuvat kotipaikkakunnalla käynnit (luetaan tällöin kurssiajaksi).

E Ulkomaille tehtyjen työmatkojen kustannusten korvaukset

17 § Yleistä

Matkustamiskustannusten korvauksen, päivärahan ja hotellikorvauksen maksamisen osalta noudatetaan 1–8 §:n sekä 13 §:n 2 momentin määräyksiä.

18 § Ulkomaan päivärahan ja hotellikorvauksen määrä

Ulkomaan päivärahojen ja hotellikorvausten määrät ovat samat kuin valtion virkamiehillä, jotka verottaja vahvistaa vuosittain.

19 § Päiväraha

- 1 mom.** Päiväraha määräytyy sen maan tai alueen mukaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan tai alueen mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt tai Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu.
- 2 mom.** Viimeisen täyden matkavuorokauden ylittävältä työmatkan ajalta maksetaan päivärahaa
- 1) 35 prosenttia viimeisen ulkomailta päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, jos ylittävä aika on yli 2 tuntia
 - 2) 65 prosenttia viimeisen ulkomailta päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, jos ylittävä aika on yli 12 tuntia
 - 3) kotimaassa päättyvän täyden matkavuorokauden ylittävältä ajalta kotimaan päivärahaa koskevien määräysten mukaisesti.
- 3 mom.** Mikäli työmatkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, maksetaan päiväraha kotimaan matkojen määräysten ja euromäärien mukaisesti. Jos työmatka on kuitenkin kestänyt yli 15 tuntia ja siitä ajasta on työn tai muun päteväen syyn vuoksi oleskeltu yli 5 tuntia ulkomaan alueella, päiväraha määräytyy kyseisen maan tai alueen mukaan.
- 4 mom.** Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päivärahaa kotimaan matkojen säännösten ja määräysten mukaisesti.

20 § Alennettu päiväraha ja hotellikorvaus

- 1 mom.** Maksuton ateriointi alentaa ulkomaan päivärahaa siten, kuin edellä 11 §:ssä on todettu.

Soveltamisohje

19 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaista 35 prosentin määrää alentaa yksi maksuton ateria ja 2 kohdan mukaista 65 prosentin määrää 2 ateriaa.

- 2 mom.** Hotellikorvaus maksetaan laskua vastaan. Korvaus käsittää huoneen perushinnan, mahdollisen veron ja kiinteän palvelusrahan.
- 3 mom.** Hotellikorvauksen saaminen edellyttää, että työntekijä on ollut hotellin sijaintipaikkakunnalla kello 21.00–7.00 vähintään 4 tuntia.

21 § Erinäisten kulujen korvaaminen

Työmatkasta aiheutuvina kuluina korvataan lisäksi

- 1) viranomaismaksut
- 2) passi- ja viisumimaksut sekä tarpeelliset lääke- ja rokotusmaksut
- 3) taksin käyttö matkalla lentotoimistoon tai -asemalle taikka lentoasemalta tai -toimistosta, milloin se on ilmeisen välttämätöntä, taloudellista tai olosuhteisiin nähden tarkoituksenmukaista
- 4) matkatavaravakuutuksen vakuutusmaksu enintään **840,94** euron vakuutusmäärästä sekä työntekijän enintään 31 päivää kestävästä työmatkaa varten ottaman kertamatkustajavakuutuksen vakuutusmaksu siltä osin, kuin se oikeuttaa matkasairaudesta, tapaturmasta tai matkan peruuntumisesta tai keskeytymisestä aiheutuviin kulukorvauksiin taikka työntekijän koko vuoden ajaksi ottaman matkustajavakuutuksen enintään **50,46** euron vakuutusmaksu
- 5) välttämättömät työmatkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja telekopiokulut asiallisin perusteluin
- 6) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra
- 7) muut pakolliset edellisiin verrattavat kulut.

22 § Matkaennakko

Asianomaisella on oikeus saada työmatkaa varten ennakkoa. Alle 24 tuntia kestävältä työmatkalta voidaan ennakko jättää päivärahan osalta suorittamatta.

23 § Matkalasku

- 1 mom.** Matkalasku on laadittava jäsenyhteisön hyväksymälle matkalaskulomakkeella tai matkalaskuohjelmalla. Laskun tulee sisältää selvitys matkan tarkoituksesta, matkustustavasta, matkareitistä sekä saapumis- ja lähtemispäivämääristä kellonaikoineen kunkin paikkakunnan osalta. Laskussa on lisäksi mainittava, kenen määräyksestä työmatka on tehty.
- 2 mom.** Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

24 § Matkalaskun esittäminen ja korvausten maksaminen

- 1 mom.** Matkalasku on esitettävä viivytyksettä matkan päätyttyä. Matkalasku on pyrittävä toimittamaan viimeistään 2 kuukauden kuluessa matkan päättymisestä sille henkilölle, jolle laskun hyväksyminen kuuluu.
- 2 mom.** Matkakustannusten korvaukset maksetaan 2 kuukauden kuluessa matkalaskun esittämisestä.

Keskeytymätön kolmivuorotyö

1 § Soveltamisala ja säännöllinen työaika

Tämän liitteen määräyksiä sovelletaan työaikalain 6 §:n mukaisesti järjestettyyn työhön, jota suoritetaan kaikkina vuorokauden tunteina viikon jokaisena päivänä ja jossa työvuoron ja vuorokauden säännöllisen työajan pituus on 8 tuntia ja keskimäärin 36 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona ja jossa työvuorot säännöllisesti vaihtuvat ja määräajoin muuttuvat.

Soveltamisohje

Tarkoituksenmukaisin vuoden pituinen työajan tasoittumisjakso on 1.5.–30.4., koska vuosiloma tulee antaa ajalla 2.5.–30.4. ja vuosityöaika määräytyy vuosiloman pituuden mukaan.

2 § Vuosityöaika

1 mom. Vuosityöaika määräytyy vuosiloman pituuden mukaan seuraavasti:

Vuosilomaoikeus	Vuosityöaika
28 vuosilomapäivää	1678,4 tuntia = 209,8 työvuoroa
30 vuosilomapäivää	1664,0 tuntia = 208,0 työvuoroa
38 vuosilomapäivää	1606,4 tuntia = 200,8 työvuoroa

2 mom. Jos vuosiloman pituus ylittää tai alittaa edellä mainitut vuosiloman pituudet, vuotuinen työaika on kutakin ylittävää vuosilomapäivää kohden 7,2 tuntia edellä mainittuja vuosityöaikoja lyhyempi ja vastaavasti alittavaa vuosilomapäivää kohden 7,2 tuntia pitempi.

3 mom. Työaika tasoittuu edellä mainittuihin vuosityöaikoihin viidessä vuodessa.

4 mom. Vuosityöajat koskevat vain koko tasoittumisjakson keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekeviä.

3 § Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

Työvuorokausi alkaa aamuvuoron alkaessa ja työviikko maanantaina aamuvuoron alkaessa.

4 § 5-vuorjärjestelmä

- 1 mom.** Keskimäärin 36 tunnin viikoittainen työaika toteutetaan 5-vuorjärjestelmällä, tarpeen vaatiessa käytetään 4-vuorjärjestelmää.
- 2 mom.** Työntekijälle annetaan viikoittaisen vapaa-ajan ja viikon toisen vapaapäivän lisäksi 7:ää säännöllisenä työnä tehtyä työvuoroa kohden yksi ylimääräinen (8 tunnin) vapaapäivä työajan tasaamiseksi keskimäärin 36 tuntiin viikossa vuoden aikana. Viikoittainen vapaa-aika, viikon toinen vapaapäivä ja ylimääräinen vapaapäivä on sisällytettävä vuosittain laadittavaan 5-vuorjärjestelmään.
- 3 mom.** Kalenterivuoden aikana tilapäisesti keskeytymättömässä kolmivuorotyössä olevalle työntekijälle annetaan ylimääräisiä vapaapäiviä edellä 2 momentissa sanotuin tavoin. Ylimääräisten vapaapäivien antamisajankohdista sovitaan paikallisesti.

Soveltamisohje

5-vuorjärjestelmässä yhtä työtä hoitaa 5 henkilöä. Heistä 3 on työssä vuorokauden aikana ja 2:lla on vapaapäivä.

Vuosilomat kiertävät.

5-vuorjärjestelmä rakentuu seuraavaan työtuntilaskelmaan:

Mikäli laitos käy koko vuoden keskeytymättömässä kolmivuorotyössä, vuotuinen käyntiaika on 365×24 tuntia = 8760 tuntia.

5-vuorjärjestelmässä yhden vuoron vuotuinen työaika on 8760 tuntia : 5 = 1752 tuntia eli 219 työvuoroa

Koska koko tasoittumisjakson keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle on sovittu vuosiloman pituudesta riippuva vuosityöaika, merkitään esimerkiksi työntekijälle, jonka vuosilomaoikeus on 30 työpäivää ja vuotuinen työaika 1664 tuntia työvuoroluetteloön työvuoron sijaan vapaata seuraavasti:

$1752 - 1664 = 88$ tuntia = 11 vapaapäivää eli vuotuinen työvelvoite on yhteensä $219 - 11 = 208$ työvuoroa.

Vastaavasti, jos vuosityöaika on 1678,4 tuntia tai 1606,4 tuntia, vapaapäiviä merkitään seuraavasti:

$1752 - 1678,4 = 73,6$ tuntia. 72 tuntia = 9 vapaapäivää, joten vuotuinen työvelvoite on yhteensä $219 - 9 = 210$ työvuoroa. Jäljelle jäävä 1,6 tunnin vapaavelka tasoitetaan viiden vuoden kuluessa.

$1752 - 1606,4 = 145,6$ tuntia. 18 vapaavuoroa = 144 tuntia, joten vuotuinen työvelvoite on yhteensä $219 - 18 = 201$ työvuoroa. Jäljelle jäävä 1,6 tunnin vapaavelka tasoitetaan 5 vuoden kuluessa.

Työvuoroluettelo laaditaan käyttäen 20 vuorokauden jaksoja. Kussakin jaksossa on 12 työvuoroa sekä 8 vapaapäivää. Näin laaditussa työvuoroluettelossa tulee kunkin työntekijän viikoittaiseksi keskimääräiseksi työajaksi 33,6 tuntia, joka saadaan, kun viikon käyntitunnit jaetaan työntekijöiden lukumäärällä eli $168 : 5 = 33,6$ tuntia. Koska viikon keskimääräisen säännöllisen työajan tulee olla 36 tuntia, jää keskimääräiseksi työntekijäkohtaiseksi ”työvelaksi” 2,4 tuntia viikossa. Edellä mainitun vuoksi vuosilomat sijoitetaan työvuoroluetteloon sekä työvuorojen että vapaapäivien päälle siten, että vuotuiset työajat toteutuvat. Vuotuisen työajan tasoittumiseksi saattaa olla tarpeen teettää täytevuoroja.

Keskeytymättömän kolmivuorotyön yleiset edellytykset täyttävät muunkinlaiset työvuoroluettelot ovat mahdollisia.

Mikäli henkilö siirtyy pysyvästi kesken tasoittumisjakson muuhun työaikamuotoon tai palvelussuhde päättyy kesken tasoittumisjakson, työajan vajaus teetetään täytevuoroina ja pitämättömät vapaapäivät pyritään antamaan ennen työaikamuodon vaihtumista tai palvelussuhteen päättymistä. Mikäli pitämättömiä vapaapäiviä ei voida antaa, maksetaan korvauksena 11 §:n mukaan laskettu 8 tunnin tuntipalkka kultakin pitämättömältä vapaapäivältä.

5 § Työajan veroiset poissaolot

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tehdyiksi säännöllisiksi työvuoroiksi lasketaan vuosilomaa lukuun ottamatta sellaiset poissaolopäivät, joilta työntekijällä on oikeus palkkaan sekä kerrallaan enintään 7 kalenteripäivän pituiset, työnantajan luvalla pidetyt palkattomat poissaolopäivät.

6 § Muussa työaikamuodossa työskentelyn vaikutus vuosityöaikaan

Vuosityöaikaa pidennetään 1 työvuorolla (8 tunnilla) jokaista muussa työaikamuodossa työskenneltyä 136 tuntia kohti.

Soveltamisohje

Määräys koskee esimerkiksi tilannetta, jossa pääsääntöisesti keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevä siirtyy tilapäisesti seisokin vuoksi tekemään yleistyöaikaa (päivätyöhön). Tilapäisen siirron ajan noudatetaan yleistyöaikamääräyksiä esimerkiksi työaikakorvauksiin.

Kun muussa työaikamuodossa on työskennelty vähintään 272 tuntia, vuosityöaikaa pidennetään 16 tunnilla.

7 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt

- 1 mom.** Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uuden-vuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä ei lyhennä vuosityöaikaa, vaan kultakin edellä mainitulta päivältä maksetaan 7,2 tunnin korottamaton tuntipalkka myös silloin, kun työntekijä on ollut mainittuna arkipyhänä työvuoroluettelon mukaan työstä vapaana edellyttäen, että arkipyhäviikon säännöllinen työaika on täysimääräinen.

Soveltamisohje

Arkipyhäviikon säännöllinen työaika katsotaan täysimääräiseksi myös silloin, kun se on jäänyt vajaaksi vuosiloman, palkallisen äitiysvapaan tai palkallisen sairausloman vuoksi.

- 2 mom.** Mikäli se laitoksen toiminnan kannalta kuitenkin on tarkoituksenmukaista, voidaan vaihtoehtoisesti antaa 1 momentissa tarkoitettu päivä vapaana. Tällöin ei 1 momentissa tarkoitettua rahakorvausta makseta.

8 § Aattokorvaus

Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja muuksi päiväksi kuin sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona klo 00.00–18.00 tehdyiltä työtunneilta maksetaan aattokorvauksena varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika.

9 § Yli- ja lisätyön määritelmä ja korvaaminen

1 mom. Vuorokautinen ylityö

Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia.

Vuorokautisen ylityön 2 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 prosentilla korotettu tuntipalkka ja 100 prosentilla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta. Korvaukset voidaan suorittaa myös antamalla vastaava vapaa-aika.

2 mom. Viikoittainen ylityö

Viikoittaista ylityötä voi muodostua vain, mikäli keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevä vaihtaa kesken viikkoa pysyvästi vuorosta toiseen tai mikäli työaikamuoto muuttuu kesken viikkoa kolmivuorotyöstä päivätyöhön (muuhun työaikamuotoon) tai päinvastoin. Viikoittaista ylityötä on tällöin työ, joka ylittää sen työvuoroluettelon mukaisen viikkotuntimäärän, jonka mukaan työntekijä on tällaisen viikon aikana työskennellyt eniten ja joka ei ole vuorokautista ylityötä.

Viikoittaisen ylityön 5 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 prosentilla korotettu tuntipalkka ja 100 prosentilla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta viikoittaiselta ja vuorokautiselta ylityötunnilta. Korvaukset voidaan suorittaa myös antamalla vastaava vapaa-aika.

Esimerkki 68

- Lomittaja, joka on työskennellyt työviikolla 4 päivänä (ma–to) yleistyöajassa sekä lomittanut yhden iltavuoron perjantaina kolmivuorotyössä, tekee vapaapäivänä (la) työtä klo 15.00–7.00.
- Lomittaja on työskennellyt enemmän yleistyöajan työvuoroluettelon mukaisesti, joten viikoittaisen ylityön raja on 38 h 15 min
- Yhteensä työtunteja on 56, joista vapaapäivänä tehtyä vuorokautista ylityötä klo 23–07 on 8 h (100 %). 38 h 15min on säännöllistä työaikaa.
- Viikoittaista ylityötä on syntynyt 9,75 h, joka 1,75 h perjantaina ja 8 h lauantaina (5 h 50 % ja 4,75 h 100 %).
- Perjantaina ja lauantaina työskentely kolmivuorotyössä korvataan vuorotyömääräysten mukaan, iltavuorossa klo 15–23 maksetaan iltavuorolisä ja yövuorossa klo 23–07 yövuorolisä, jotka sisältyvät työsuhteen työntekijän tuntipalkkaan, josta lasketaan ylityökorvaus (11 § 2 mom.).
- Tuntipalkan jakajaluku on 158 (11 § 1 mom.).

3 mom. Vuoroylityö

Vuoroylityötä on työ, jota tehdään tasoittumisjakson aikana vuorolisätyön lisäksi ja joka ei ole vuorokautista eikä viikoittaista ylityötä.

Vuoroylityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu tuntipalkka. Korvaus voidaan suorittaa myös antamalla vastaava vapaa-aika.

Soveltamisohje

Osan tasoittumisjaksoa (1.5.–30.4.) keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevän vuoroylityökynnys on myös 104 tuntia tasoittumisjakson aikana.

4 mom. Vuorolisätyö

Vuorolisätyötä ovat työvuoroluettelon mukaisina vapaapäivinä tehdyt työtunnit, joita ei ole ennalta merkitty täytevuoroiksi ja jotka eivät ylitä 104 tuntia tasoittumisjakson kuluessa eivätkä ole vuorokautista tai viikoittaista ylityötä.

Vuorolisätyöajalta maksetaan 65 prosentilla korotettu tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika.

Esimerkki 69

- Kolmivuorotyötä tekevä työskentelee vapaapäivänään lauantaina klo 15–07.
 - Ensimmäiset 8 tuntia ovat vuorolisätyötä (65 %) ja seuraavat 8 tuntia vuorokautista ylityötä (2 h 50 % ja 6 h 100 %).
 - Iltavuorossa klo 15–23 maksetaan iltavuorolisä ja yövuorossa klo 23–07 yövuorolisä, jotka sisältyvät työsuhteisen työntekijän tuntipalkkaan, josta lasketaan ylityökorvaus ja sunnuntaityökorvaus (klo 18–07).
-

5 mom. Kalenterivuoden lisätyö

Työnantaja voi liitteen 4 mukaisesti tarjota työntekijälle kalenteri-vuosittain säännöllisen työajan lisäksi tehtävää muuta työtä 6 tuntia sekä osoittaa 6 tuntia osaamisen kehittämiseen liittyvää lisätyötä. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä näistä lisätyöntunneista.

Tästä lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka.

10 § Työvuoroluettelo

1 mom. Työvuoroluettelo on noudatettava, jollei ole perusteltua syytä sen muuttamiseen. Muutokseen on pyrittävä, mikäli mahdollista, hankki-maan asianomaisen työntekijän suostumus ja asiasta on joka ta-pauksessa mahdollisimman pian ja olosuhteisiin soveltuvalla tavalla ilmoitettava sille, jota muutos koskee. Työtuntien muodostuminen yli-työksi tai vuorolisätyöksi ei ole perusteltu syy työvuoroluettelon muuttamiselle.

2 mom. Jos työntekijä pakottavan esteen vuoksi ei voi saapua vuorollaan työhön, hänen on mahdollisimman pian saatettava asia esimiehensä tietoon. Työvuorosta pois jäävän tai jääneen tilalle pyritään saamaan ensisijaisesti muu kuin työvuoronsa juuri lopettanut työntekijä.

11 § Tuntipalkan sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja niiden suorittamisajankohta

Tuntipalkan laskeminen

1 mom. Yli-, lisä-, sunnuntai-, lauantai-, aatto-, vapaavuoro-, vuoroilyön, vuorolisätyön ja pitämättömiltä vapaapäiviltä maksettavan raha-korvauksen laskemiseksi tarvittava tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka luvulla 158.

2 mom. Vuorotyölisänä maksetaan iltavuorosta 15 prosentin ja yövuorosta 30 prosentin suuruinen 1 momentin mukaan laskettu rahakorvaus.

Vuorotyölisä lasketaan mukaan tuntipalkkaan, jota korotetaan 50, 65 tai 100 prosentilla, mikäli ylityötä, vuoroylityötä, vuorolisätyötä tai sunnuntaityötä suoritetaan sellaisena ajankohtana, jolta maksetaan vuorotyölisää.

3 mom. Korvausten suorittamisajankohta

Korvaus on maksettava viimeistään korvaukseen oikeuttavan työn tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana.

12 § Vuosiloma

1 mom. Työntekijä, joka työskentelee pysyvästi keskeytymättömässä kolmi-vuorotyössä ja jonka työaika määräytyy vuosityöaikana, ansaitsee täysimääräisen vuosiloman.

2 mom. Vuosilomaa annettaessa vuorokauden lasketaan alkavan edellä 3 §:ssä tarkoitettuna ajankohtana.

3 mom. Paikallisesti voidaan sopia luottamusmiehen kanssa siitä, että vuosiloma merkitään alkavaksi vasta yövuoron päättymistä seuraavan työvuorokauden alusta.

4 mom. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä koko tasoittumisjakson työskentelevien työntekijöiden vuosilomapäiviksi luetaan työpäivien lisäksi tarpeellinen määrä vapaapäiviä, jotta vuosityöaika voidaan tasata edellä 2 §:ssä määrätyn mukaiseksi. Tällöin voidaan poiketa AVAINTE:n vuosilomaluvun 78 §:n vuosiloman ajankohdan määräämistä ja yhdenjaksoisuutta koskevista 1–3 momentin määräyksistä kuitenkin siten, että vuosilomasta 20 vuosilomapäivää on sijoitettava lomakauteen ja vuosiloma annetaan yhdenjakoisena, ellei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa 10 vuosilomapäivää ylittävää osaa vuosilomasta pidettäväksi lomakaudella yhdessä tai useammassa osassa.

13 § AVAINTE:n työaikaluvun määräysten soveltaminen

Sen lisäksi, mitä tässä liitteessä on keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sovellettavasta työajasta määrätty, noudatetaan soveltuvin osin AVAINTE:n työaikaluvun määräyksiä.

Osaamisen kehittämisen edistämiseksi sekä tuottavuuden parantamiseksi tehtävä lisätyö

Osaamisen kehittämisen edistämiseksi sekä tuottavuuden parantamiseksi tehtävä lisätyö

Työnantaja voi tarjota työntekijälle kalenterivuosittain säännöllisen työajan lisäksi tehtävää muuta työtä 6 tuntia sekä osoittaa 6 tuntia osaamisen kehittämiseen liittyvää lisätyötä. Osaamisen kehittäminen voi olla työyhteisön toiminnan kehittämistä tai työntekijöiden valmiuksien ja työkyvyn ylläpitoa ja parantamista tarkoituksena työn tuottavuuden ja tuloksellisuuden parantaminen.

Osaamisen kehittäminen voi olla esimerkiksi koko työyhteisölle tai tietylle yksikölle suunnattu koulutus, valmennus tai kehittämistilaisuus. Osaamisen kehittämällä ei tarkoiteta esimerkiksi uuden työntekijän perehdyttämistä työsuhteen alussa eikä tavanomaista uusien työvälineiden tai -menetelmien työpaikkakoulutusta.

Työnantaja ja luottamusmies voivat paikallisesti sopia toisin tuntimäärien jakautumisesta.

Yllä mainittua lisätyön luonteista työtä ei voida teettää arkipyhinä eikä näiden viikkojen viikonloppuina. Jaksotyössä tätä työaikaa ei sijoiteta arkipyhäviikolle.

Työnantajan tulee tarjota tai osoittaa lisätyötä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Työntekijän tiedossa on oltava ennen työn tekemistä, että kyse on tässä liitteessä tarkoitettusta lisätyöstä. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä näistä työtunneista.

Työajan lisäys voidaan toteuttaa siten, että työvuoroa tai työpäivää pidennetään enintään kahdella tunnilla päivässä. Työajan lisäys voidaan toteuttaa myös erillisenä päivänä. Mikäli työajan lisäystä toteutetaan viikonloppuna, sopijaosapuolet suosittelevat työajan lisäyksen olevan vähintään 4 tuntia.

Kyseisiltä tehdyiltä työtunneilta maksetaan yksinkertainen tuntipalkka sekä mahdolliset epämukavan työajan korvaukset työehtosopimuksen mukaisesti.

Työaikapankki

Työaikapankki AVAINTES:n soveltamisalalla

1 § Työaikakorvausten säästäminen työaikapankkiin

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia AVAINTES 42 §:n 2 momentissa todetulla tavalla vapaa-aikana annettavien työaikakorvausten eli vapaa-aikakorvausten säästämisestä. Määräyksen perusteella työnantaja ja työntekijä voivat sopia työaikakorvausten säästämisestä pidemmiksi yhdenjaksoiksi vapaiksi (työaikapankki). Järjestely perustuu aina vapaaehtoisuuteen.

Sopimus vapaa-aikakorvausten säästämisestä on tehtävä aina kirjallisesti. Se voidaan sopia toistaiseksi voimassa olevana tai määräaikaisena. Järjestelyn toimitavuudesta on syytä aluksi hankkia kokemuksia työpaikalla. Suositeltavaa on, että työnantaja ja työntekijät tekevät aluksi lyhyen määräaikaisen sopimuksen vapaa-aika-korvausten säästämisestä esimerkiksi 6–8 kuukauden ajaksi.

Jos työntekijän ja työnantajan välillä ei ole sovittu työaikakorvausten säästämisestä AVAINTES 42 §:n 2 momentin mukaisesti, maksetaan työaikakorvaukset rahana tai annetaan vapaa-aikana kuten AVAINTES 42 §:n 1 momentissa on määrätty. Korvausmuodosta (raha tai vapaa) päättää työnantaja.

AVAINTES 42 §:n mukaan rahakorvaus on maksettava ja vapaa-aikakorvaus on annettava viimeistään korvaukseen oikeuttavan työn tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana paitsi, jos säännöllinen työaika on vahvistettu viikko pitemmäksi työaikajaksoksi, tällaisen työaikajakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden aikana. Työntekijän kanssa sovittaessa voidaan vapaa-aikakorvaus antaa vielä 4 seuraavan kalenterikuukauden aikana. Tätä pidemmälle menevä vapaa-aikakorvauksen antaminen edellyttää, että asiasta sovitaan kirjallisesti työntekijän ja työnantajan välillä (työaikapankki).

Työaikapankki ei sovellu Avaintyönantajat AVAINTA ry:n opetusalan työehtosopimuksen mukaisiin työaikajärjestelmiin.

Tämä ohje ei ole osa Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimusta.

2 § Työaikapankin periaatteet ja työaikapankkisopimuksen tekeminen

Ennen työaikapankin käyttöönottoa työpaikalla työnantaja ja henkilöstön edustaja neuvottelevat työaikapankin periaatteista. Näitä periaatteita voivat olla esimerkiksi pankkivapaakertymän enimmäismäärä ja käyttäminen, peräkkäisten pankkivapaapäivien enimmäismäärä ja pankkivapaata koskeva hakumenettely. Neuvotteluissa pyritään yksimielisyyteen ja periaatteet kirjataan.

Työnantajan ja työntekijän välinen työaikapankkisopimus tehdään kirjallisesti. Sopimuksesta tulee ilmetä työaikapankin keskeiset ehdot. Näitä ehtoja ovat ainakin:

- sopimuksen kesto (määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva)
- työaikapankkiin säästettävät osatekijät (ks. tarkemmin kohta 3)
- työaikapankin pitämättömien tuntien maksaminen poikkeuksellisesti rahana (ks. tarkemmin kohdat 8 ja 9)

3 § Työaikapankin osatekijät

Työaikaikorvausten säästäminen koskee seuraavia osatekijöitä:

- Sunnuntaityökorvaus (AVAINTESSA 34 § 1 momentti)
- Lauanantaiyökorvaus (AVAINTESSA 34 § 2 momentti)
- Aattokorvaus (AVAINTESSA 34 § 3 momentti)
- Ilta- ja yötyökorvaus (AVAINTESSA 35 § 1 ja 2 momentti)
- Lisä- tai ylityö ja ylityön korotusosa
- Varallaolokorvaus (AVAINTESSA 39 §)

Työnantajan ja työntekijän välinen sopimus vapaa-aikaikorvausten säästämisestä voi koskea kaikkia yllä mainittuja työaikaikorvauksia tai vain osaa niistä. Sopimuksesta on käytävä ilmi, mitä osatekijöitä sopimus koskee.

Vapaat säästetään tunteina ja minuutteina ja vapaa annetaan tunteina tai työpäivinä. Vapaat on pyrittävä antamaan kokonaisina työpäivinä.

Esimerkki

- Yksi vuorokautinen ylityötunti, joka korvataan 50 %:lla korotettuna, on 1 tunti 30 minuuttia, kun se siirretään työaikapankkiin.
- Säännöllisenä työaikana tehdystä iltatyöstä korvattava 15 %:n iltatyökorvaus on työaikapankkiin siirrettynä yhdeltä tunnilta 9 minuuttia.

Työaikakorvaus	Korvauksen suuruus (korotus %)	Minuuttia työaikana laskettuna täydestä tunnista
Lisätyö ja ylityön perusosa	–	tehdyn työajan mukaan eli tunti tunnista
Ylityön korotusosa	50	30 minuuttia
Ylityön korotusosa	100	60 minuuttia
Iltatyökorvaus	15	9 minuuttia
Yötyökorvaus	30	18 minuuttia
Yötyökorvaus (jaksotyöaika)	40	20 minuuttia
Lauantaityökorvaus	20	12 minuuttia
Sunnuntaityökorvaus, aattokorvaus	100	60 minuuttia
Varallaolokorvaus	20	12 minuuttia
Varallaolokorvaus	25	15 minuuttia
Varallaolokorvaus	30	18 minuuttia
Varallaolokorvaus (asuntovarallaolo)	50	30 minuuttia

Vapaa-aikakorvausten säästämistä koskeva AVAINTESSA 42 §:n 2 momentin määräys ei koske vuosiloman säästämistä tai lomarahaa vaihtamista vapaaksi.

Työaikapankin pankkivapaa on työssäolon veroista aikaa vuosilomia laskettaessa (AVAINTESSA 75 §).

4 § Kertyneen vapaan pitäminen

Vapaan ajankohdasta on sovittava työnantajan ja työntekijän välillä. Lähtökohtana on työpaikan toiminnallisten tarpeiden ja työntekijän yksilöllisten tarpeiden toimiva yhteensovitus.

Vapaana annettavat työaikakorvaukset huomioidaan suunniteltaessa tai toteutettaessa työvuoroluettelo. Pankista vähennettävät tunnit vähentävät vastaavasti tehtävää säännöllistä työaikaa alentamatta kuitenkaan lisä- tai ylityörajaa. Mikäli työtä joudutaan teettämään enemmän kuin on suunniteltu, työaikapankkiin palautetaan vapaa-aikakorvausta siltä osin kuin se on jäänyt tosiasiallisesti saamatta.

5 § Vapaan ajalta maksettava palkka

Vapaa-aikakorvauksen ajalta maksetaan työntekijälle vapaan pitämisen ajankohdan mukainen varsinainen palkka.

6 § Sairastuminen vapaan aikana

Jos työntekijän vahvistettuun työvuoroluetteloon on merkitty työaikakorvauksia annettavaksi vapaana ja työntekijä on sairaana vapaan aikana, sairausloman ajalle merkitty vapaa-aikakorvaus palautuu työaikapankkiin.

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyydestään. Työnantajan pyynnöstä työntekijä on velvollinen esittämään lääkärintodistuksen tai työnantajan harkinnan mukaan muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään.

7 § Työaikakirjanpito

Työaikalain 32 §:n mukaan työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset työntekijöittäin.

Työaikapankkiin säästetyt tunnit merkitään työaikakirjanpitoon, jonka sisällöstä työntekijällä on pyynnöstä oikeus saada tiedot.

8 § Sopimuksen irtisanominen

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus AVAINTESSA 42 §:n 2 momentin mukaisesta työaikapankista on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanominen on syytä tehdä kirjallisesti.

Työsuhteen päättyessä sekä työaikapankkisopimuksen päättyessä työaikapankissa pitämättä olevat tunnit maksetaan rahana, jos muusta ei ole sovittu. Vapaasta maksettavan korvauksen suuruus määräytyy työsuhteen tai työaikapankkisopimuksen päättymishetkellä voimassa olevien palkkausperusteiden mukaisesti.

9 § Verotus ja työttömyysturva

Verotuksellisista syistä työaikapankkia koskevassa sopimuksessa on aina oltava kirjaus niistä poikkeuksellisista tilanteista, joissa työaikapankkiin kertynyt vapaa voidaan maksaa rahana. Näitä tilanteita ovat esimerkiksi työsuhteen päättyminen ja työaikapankkisopimuksen päättyminen.

Työttömyysturvalaissa säädetään siitä, miten työaikapankkiansiot vaikuttavat työttömyysturvaetuuksiin. Työttömyysturvaan liittyvissä kysymyksissä työntekijän on syytä olla yhteydessä työttömyyskassaansa.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

30.3.2007/334

1 luku: Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tällä lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan jäljempänä säädettävien poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) 2 §:ssä, luottotoiminnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä ja vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. (29.12.2016/1471)

Mitä 15 §:ssä, 17 §:n 3 ja 4 momentissa, 18 ja 19 §:ssä ja 27 §:n 1 momentin 2–4 kohdassa säädetään, sovelletaan vain yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 30.

Yrityksessä, jossa on säännöllisesti vähemmän kuin 20 työntekijää, noudatetaan työsopimuslain (55/2001) 9 luvun 2 ja 3 §:n säännöksiä.

3 §

Yritys

Tässä laissa tarkoitetaan yrityksellä yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taoudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai eikö ole.

4 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 2 §:ssä tarkoitetuissa virastoissa tai laitoksissa, ellei mainitun lain 2 §:n 1 momentista johdu muuta. Lakia ei sovelleta myöskään kuntien, kuntayhtymien, evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa.

Jos yritys on aatteellinen, taiteellinen, tieteellinen taikka uskonnollinen tai muu tunnustuksellinen yhteisö tai jos sen tarkoitus on pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, työmarkkinapoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen, tämän lain säännöksiä ei sovelleta yhteisön tarkoitusta eikä aatteellisia tai vastaavia tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluun.

L yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 651/1988 on kumottu L:lla 1233/2013, ks. L yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1233/2013 2 §. Ks. myös L työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007.

5 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta yritysryhmissä säädetään yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007).

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990).

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetussa laissa (758/2004).

Työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevissa asioissa säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Tilajaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille sopimuksestaan käyttää vuokra- tai alihankintatyötä säädetään tilajaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006).

Työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan julkisten ostotarjousten yhteydessä säädetään arvopaperimarkkina-laissa (495/1989).

ArvopaperimarkkinaL 495/1989 on kumottu ArvopaperimarkkinaL:lla 746/2012.

6 §

Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, johon tätä lakia sovelletaan, siten kuin työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

2 luku: Yhteistoiminnan osapuolet

7 §

Yleissäännös

Tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja.

Liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voi jäljempänä säädetty tavalla olla osallisena yhteistoimintamenetelyssä.

8 §

Henkilöstöryhmien edustajat

Henkilöstöryhmien edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla valittu luottamusvaltuutettu. Jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti, henkilöstöryhmää edustaa myös työsuojeluvaltuutettu.

Jos yrityksen jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitettu luottamusmiehen valintaan, tähän enemmistöön kuuluvat työntekijät voivat valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustajan, jos heidän enemmistönsä näin päättää. Vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät edellä tarkoitettu enemmistöön kuuluvat työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla tulee olla tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Henkilöstöryhmän työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja 2 momentissa tarkoitetuksi toimikaudeksi myös, jos he eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua

luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, vaikka heillä olisi siihen 1 momentin perusteella oikeus. Vaali tai muu valintamenettely on järjestettävä niin, että kaikilla henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edellä tässä pykälässä tarkoitettua edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintalovelvoitteen kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Edellä 2 ja 3 momentissa tarkoitettujen yhteistoimintaedustajan samoin kuin kesken toimikauden eronneen tilalle valitun yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta.

9 §

Yhteinen kokous ja neuvottelukunta

Jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee yhtä useampaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä, se käsitellään työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä kokouksessa. Asia voidaan sopia käsiteltäväksi myös työnantajan ja kaikkien henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä kokouksessa.

Työnantaja ja henkilöstöryhmien edustajat saavat sopia, että yrityksessä tai sen eri osissa käsitellään tässä laissa tarkoitettujen yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä neuvottelukunnassa.

Neuvottelukunnasta tehtävästä sopimuksesta tulee käydä ilmi ainakin neuvottelukunnassa käsiteltävät asiat, neuvottelukunnan kokoonpano ja neuvottelukunnan toimikauden pituus. Neuvottelukunnan henkilöstöjäsenten toimikausi on kaksi vuotta, jollei muusta toimikaudesta ole sovittu.

Sopimus neuvottelukunnasta voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jollei muuta sovita.

3 luku: Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

10 §

Tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta

Työnantajan tulee antaa henkilöstöryhmien edustajille:

- 1) arvopaperimarkkina- tai muun yrityksen tilinpäätös tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen, ja muun yrityksen tilinpäätös viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos tilinpäätöstä ei vahvisteta, kun veroilmoitus on annettava; ja
- 2) vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua selvityksestä ilmenevät kehitysnäkymät yrityksen koko henkilöstölle noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta alle 30, työnantaja voi esittää 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua selvityksen yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Työnantajan on viipymättä tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille tai 3 momentissa tarkoitettussa tapauksessa koko henkilöstölle muutokset, jotka poikkeavat olennaisesti 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuissa selvityksissä esitetystä kehityksestä

11 §

Palkkatiedot

Työnantajan on annettava kerran vuodessa kunkin henkilöstöryhmän edustajalle tilastotiedot hänen edustamansa henkilöstöryhmän kaikille työntekijöille maksetuista palkoista. Henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava henkilöstöryhmän palkkatiedot eriteltyinä ammattiryhmittäin.

Henkilöstöryhmien edustajille annettavien palkkatietojen henkilöstö- tai ammattiryhmittely on laadittava niin, että siitä ei käy ilmi yksittäisen työntekijän palkkatietoja.

Työehtosopimukseen työehtosopimuslain (436/1946) perusteella sidottu työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen määräyksiä palkkatietojen antamisesta.

12 §

Tiedot yrityksen työsuhteista

Työnantajan on annettava neljännesvuosittain henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksen määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä.

13 §

Selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista

Työnantajan on vuosittain esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksessä sovellettavista periaatteista tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

Jos 1 momentissa tarkoitettu työvoiman käytöstä aiheutuu henkilöstövaikutuksia yrityksessä, noudatetaan lisäksi, mitä 6 ja 8 luvussa säädetään.

14 §

Henkilöstöryhmien edustajien oikeus lisäselvityksiin

Saatuaan 10–13 §:ssä tarkoitetut tiedot tai selvitykset, henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus esittää työnantajalle tarkentavia kysymyksiä. Työntekijöillä on vastaava oikeus 8 §:n 4 momentissa tarkoitetussa tapauksessa. Työnantajan on esitettävä vastauksensa näihin kysymyksiin kohtuullisen ajan kuluessa.

4 luku:

Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet

15 §

Työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä:

- 1) työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät, tarvittaessa henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävittäin eriteltyinä;
- 2) työhöntulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot; sekä
- 3) yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen huomioon, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) säädetään.

16 § (29.12.2016/1471)

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;

- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä;
- 5) suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii työntekijöille työsopimuslain 7 luvun 13 §:n tai merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 11 §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin;
- 2) keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää;
- 3) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin;
- 4) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta vähemmän kuin 30, voidaan henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kanssa sopia, että edellä tässä pykälässä tarkoitetut asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset 8 luvussa tarkoitetun, irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

17 §

Vuokratyövoiman käytön periaatteet, ilmoitukset ja jatkettu neuvottelumenettely

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet.

Työnantajan harkitessa sopimusta 1 momentissa tarkoitetun työvoiman käytöstä, siitä tulee ilmoittaa niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Henkilöstöryhmien edustajille annettavasta ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kestoaika sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

Saatuun 2 momentissa tarkoitettuun ilmoituksen asianomaisen henkilöstöryhmän edustajalle on oikeus viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Työnantaja ei saa yhteistoimintaneuvottelujen aikana tehdä käsiteltävää sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä.

Henkilöstöryhmän edustaja ei kuitenkaan voi vaatia 3 momentissa tarkoitettuja yhteistoimintaneuvotteluja, jos tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen työntekijöillä ei ole mahdollista.

18 §

Yrityksen sisäinen tiedottaminen

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet ja käytännöt.

19 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä:

- 1) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi sekä

yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi, jos tällainen suunnitelma on tarkoitus ottaa henkilöstösuunnitelman osaksi; (30.12.2014/1344)

- 2) ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitettua päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitettuja työtehtäviä, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle;
- 3) työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät;
- 4) sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely; (13.3.2009/127)
- 5) henkilöstörahoista (934/2010) tarkoitettua henkilöstörahojen perustaminen ja henkilöstörahoista kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä sekä mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahojen purkaminen. (5.11.2010/935)

20 §

Yhteistoimintaneuvottelut

Ennen kuin yrityksessä otetaan käyttöön tässä luvussa tarkoitettu suunnitelma, tavoitteet, periaatteet tai muu järjestely taikka tällainen muutos, käsitellään yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi niiden perusteita, tavoitteita, tarkoituksia ja vaikutuksia niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Jos käsiteltävä asia koskee yhtä henkilöstöryhmää, käsitellään asia tämän henkilöstöryhmän edustajan tai edustajien kanssa.

Jos käsiteltävä asia vaikuttaa yhtä useampaan henkilöstöryhmään, tulee se käsitellä yhteisessä kokouksessa, johon osallistuvat niiden henkilöstöryhmien edustajat, joita asia koskee. Tällainen asia voidaan käsitellä myös muulla 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Henkilöstö- ja koulutus suunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista. (20.12.2013/1137)

21 §

Työnantajan aloite

Työnantajan on tehtävä tässä luvussa tarkoitettussa asiassa aloite niin hyvissä ajoin ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, että henkilöstöryhmien edustajilla on riittävästi aikaa valmistautua yhteistoimintaneuvotteluihin. Jos aloitteessa tarkoitettu asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, aloite on tehtävä siten, että asianomaisten henkilöstöryhmien edustajilla on mahdollisuus käsitellä sitä myös keskenään ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista.

Työnantajan tulee samalla ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka.

22 §

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset, käytettävissään olevat tiedot asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille. Tiedot tulee ensisijaisesti liittää 21 §:ssä tarkoitettuun työnantajan aloitteeseen. Ne voidaan antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista ottaen kuitenkin huomioon, mitä 21 §:n 1 momentissa säädetään henkilöstöryhmien edustajien mahdollisuudesta perehtyä asiaan, jolleivät työnantaja ja asianomaiset henkilöstöryhmien edustajat sovi toisin.

23 §

Henkilöstöryhmän edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstöryhmän edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista tässä luvussa tarkoitettussa asiassa, työnantajan on tehtävä mahdollisimman pian aloite yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä pyynnössä tarkoitettua asiasta noudattaen, mitä 21 ja 22 §:ssä säädetään tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintaneuvottelua tarpeellisina.

24 §**Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen**

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

25 §**Yhteistoimintavelvoitteen täytyminen**

Työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun yhteistoimintavelvoitteen, kun työnantaja on menetellyt, kuten tässä luvussa säädetään.

26 §**Tiedottaminen**

Työnantajan on tiedotettava yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta aikaansaadun yksimielisyyden perusteella tai yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen muutoin tekemänsä päätöksen yksityiskohtaisesta sisällöstä ja voimaantuloajankohdasta asian laajakantoisuudesta riippuen joko asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita asia koskee, taikka noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

5 luku: Sopiminen ja henkilöstön päätökset**27 §****Neuvottelualoite ja käsiteltävät asiat**

Työnantaja tai henkilöstöryhmän edustaja voi esittää neuvottelualoitteen neuvotellakseen ja sopiaakseen seuraavista asioista:

- 1) vuosittain yhteistoimintakoulutuksen määrästä, sisällöstä ja koulutuksen kohdentamisesta henkilöstöryhmittäin työnantajan tähän tarkoitukseen osoittamien varojen puitteissa;
- 2) yrityksessä tai sen osassa noudatettavista työ säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;
- 3) aloitetoiminnan säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;
- 4) työsuhdeasuntojen jakamisessa noudatettavista periaatteista, osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin sekä asuntojen jakamisesta, lukuun ottamatta yrityksen johdon käyttöön tarkoitettuja asuntoja;
- 5) työpaikan sosiaaliltilojen ja niitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja käytöstä, lasten päivähoidon sekä työpaikkaruokailun järjestämisestä työnantajan näihin tarkoituksiin osoittamien varojen puitteissa; sekä
- 6) työnantajan henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoittamien avustusten yleisistä jakoperusteista.

Neuvottelualoitteessa on selvitettävä pääkohdittain neuvotteluissa käsiteltävä asia ja neuvottelualoitteen perusteet.

28 §**Neuvottelut ja sopiminen**

Työnantajan on neuvottelualoitteen esitettyään tai sellaisen vastaanotettuaan annettava asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot. Jos työnantaja pitää henkilöstöryhmän edustajan esittämässä aloitteessa tarkoitettuja neuvotteluja tarpeettomina, on siitä ja sen perusteista ilmoitettava viipymättä asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille.

Neuvottelukutsun esittää työnantaja. Neuvottelut käydään yhteistoiminnan hengessä tavoitteena sopimus käsiteltävistä asioista.

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa aikaansaatu sopimus on tehtävä kirjallisesti, jollei sen sisältö käy ilmi neuvotteluissa laadituista pöytäkirjoista tai niiden liitteistä. Sopimus voidaan tehdä määrä-

ajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Kukin sopijapuolista saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen. Irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jollei muusta irtisanomisajasta ole sovittu.

29 § Sopimuksen sitovuus

Sopimus työsäännöistä ja aloitetoiminnan säännöistä sekä näiden muutoksista sitoo työnantaja sekä niitä sopimuksen soveltamisalaa kuuluvia työntekijöitä, joiden henkilöstöryhmän edustaja on tehnyt sopimuksen. Sopimusta noudatetaan kunkin työntekijän työsopimuksen osana, jollei työsuhteesta sovellettavasta työehtosopimuksesta johdu muuta. Tällainen sopimus ei kuitenkaan syrjäytä työsopimuksen nimenomaista, työntekijälle edullisempaa määräystä.

Työnantajan on tiedotettava tehdystä sopimuksesta ja sen sisällöstä sopivalla tavalla työpaikalla. Sopimus tulee voimaan kuukauden kuluttua tiedottamisesta, jollei muusta ole sovittu.

30 § Henkilöstöryhmien edustajien päätökset

Jos 27 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu yhteistoimintakoulutuksen sisällöstä ja henkilöstöryhmittäisestä kohdentamisesta, 4 kohdassa tarkoitettu työsuhdeasuntojen jakamisesta taikka 5 tai 6 kohdassa tarkoitetuista asioista ei yhteistoimintaneuvotteluissa saada aikaan sopimusta työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien kesken, päättävät mainituista asioista asianomaiset henkilöstöryhmien edustajat.

31 § Työnantajan päätökset

Jos 27 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuista työsäännöistä tai niihin tehtävistä muutoksista, 3 kohdassa tarkoitetuista aloitetoiminnan säännöistä tai niihin tehtävistä muutoksista taikka 4 kohdassa tarkoitetuista asuntojen jakamisen periaatteista tai osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin ei saada aikaan sopimusta, työnantaja tekee näistä päätöksen toimivaltansa puitteissa. Työnantajalla ei ole oikeutta vahvistaa yksipuolisesti yrityksessä noudatettavia työsääntöjä eikä niihin tehtäviä muutoksia.

6 luku: Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt

32 § Soveltamisala

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat:

- 1) yrityksen tai sen jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
- 2) kone- ja laitehankinnoista;
- 3) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
- 4) muista vastaavista yritystoiminnan muutoksista;
- 5) työn järjestelyistä; tai
- 6) ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Jos 1 momentissa tarkoitettujen, työnantajan suunnitteleminen yritystoiminnan muutosten arvioidaan johtavan työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintamenettelyssä noudatetaan 8 luvun säännöksiä.

33 § Käsiteltävät asiat

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä 32 §:n 1 momentissa tarkoitetuista toimenpiteistä johtuvat, työnantajan työjohtovalan piiriin kuuluvat työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä

sekä siirrot tehtävistä toisiin sekä säännöllisen työajan järjestelyt, näihin suunniteltavat muutokset ja aiottujen muutosten vaikutukset säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin, jollei työnantajaa sitovasta työehtosopimuksesta johdu muuta.

34 §

Yhteistoimintaneuvottelut

Ennen kuin työnantaja päättää tässä luvussa tarkoitetun asian, on suunnitellun, 33 §:ssä tarkoitetun muutoksen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Jos suunniteltu muutos vaikuttaa vain yhden tai muutaman työntekijän asemaan, käydään yhteistoimintaneuvottelut kunkin työntekijän kanssa erikseen, jollei toisin sovita. Kullakin työntekijällä on kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

Jos suunniteltu muutos koskee yhteen tai useampaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä yleisesti, yhteistoimintaneuvottelut käydään asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien ja työnantajan kesken. Yhteistoimintaneuvottelut voidaan käydä myös muulla 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

35 §

Työnantajan aloite

Työnantajan on tehtävä aloite yhteistoimintaneuvotteluista niin ajoissa kuin mahdollista ottaen huomioon, minkä ajan kuluessa 32 §:n 1 momentissa tarkoitettu suunnitelma yritystoiminnan muutoksista ja sen henkilöstövaikutuksista on tarkoitus toteuttaa sekä henkilöstövaikutusten laajuus.

Työnantajan tulee samalla ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka.

36 §

Työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille. Tiedot tulee ensisijaisesti liittää 35 §:ssä tarkoitettuun työnantajan aloitteeseen. Jos käsiteltävä asia on laajakantoinen, tiedot voidaan antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, kuitenkin niin, että asianomaisilla työntekijöillä tai henkilöstöryhmien edustajilla yhdessä on riittävästi aikaa perehtyä saamiinsa tietoihin.

37 §

Henkilöstöryhmän edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstöryhmän edustaja pyytää yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista tässä luvussa tarkoitetussa asiassa, työnantajan on tehtävä mahdollisimman pian aloite neuvottelujen käynnistämisestä pyynnössä tarkoitettua asiasta noudattaen, mitä 35 ja 36 §:ssä säädetään, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintaneuvotteluja tarpeellisina.

38 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun työnantaja on menetellyt 34–36 §:ssä tarkoitetulla tavalla ja asiat on käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

39 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

40 § Tiedottaminen

Työnantajan on tiedotettava tässä luvussa tarkoitetusta, yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta aikaansaadun yksimielisyyden perusteella tai yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen muutoin tekemästään päätöksestä sekä sen toteuttamisen ajankohdasta tai -kohdista joko asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita päätös koskee, taikka noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

7 luku: Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä

41 § Tiedottaminen henkilöstöryhmien edustajille

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvítettävä niiden henkilöstöryhmien edustajille, joita luovutus koskee:

- 1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta;
- 2) luovutuksen syyt;
- 3) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
- 4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava 1 momentissa tarkoitetut, hallussaan olevat tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstöryhmien edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu tässä laissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, neuvotellaan niistä siten kuin muualla tässä laissa säädetään.

42 § Luovutuksensaajan velvollisuus vuoropuheluun

Selvitettyään 41 §:n 1 momentissa mainitut tiedot henkilöstöryhmien edustajille luovutuksensaajan on varattava heille tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä sekä annettava vastaukset esitettyihin kysymyksiin.

Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitetut tiedot yrityksen koko henkilöstölle noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

43 § Sulautuminen ja jakautuminen

Mitä tässä luvussa säädetään liikkeen luovutuksesta, koskee myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

8 luku: Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä

44 § Soveltamisala

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän edellä mainituilla perusteilla.

Tämän luvun säännöksiä ei sovelleta, jos yritys on asetettu konkurssiin tai se on selvitystilassa taikka jos kuolinpesän osakkaat harkitsevat työsopimuksen irtisanomista siten kuin työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentissa säädetään

45 §

Työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi

Harkitessaan yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

46 §

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet

Työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken tai ne voidaan käsitellä 9 §:n 1 momentissa tarkoitetussa yhteisessä kokouksessa.

Yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista voidaan käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

47 §

Työnantajan annettavat tiedot

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot:

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä;
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määrättyvät; sekä
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa.

Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka vähintään kymmenen työntekijän lomauttamista 90 päivää lyhyemmäksi ajaksi, työnantaja voi antaa edellä tarkoitetut tiedot asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Työntekijän tai asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava tiedot kirjallisesti.

48 § (7.4.2017/208)

Ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

49 § (28.12.2012/923)

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Tehtyään neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taoudellisin tai tuotannollisin perustein työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi.

Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työehtosopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen irtisanomisaikana säädetään työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä.

50 § Neuvotteluelvoitteen sisältö

Jos työnantajan harkitsemat, yritystoimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi näiden toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, 49 §:ssä tarkoitettuja toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

51 § (31.3.2020/169) Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30.

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena neuvottelu-aika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

Työnantajan harkitessa työntekijän lomauttamista, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla viiden päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Kansaneläkelaitoksen osalta neuvottelu-aika on kuitenkin 14 päivää, jos lomauttamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään. Muissa tapauksissa neuvottelu-aika on kuusi viikkoa.

51 § on L:lla 169/2020 väliaikaisesti muutetussa muodossaan voimassa 1.4.2020–30.6.2020. Aiempi sanamuoto kuuluu:

51 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30.

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena neuvottelu-aika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

52 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

53 §

Työnantajan selvitys

Täytettyään tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa, työnantajan on esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitettu selvitys asianomaiseen henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille yhteisesti heitä koskevilta osiltaan.

9 luku: Erinäiset säännökset

54 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten erivät kannanotot.

Kaikki neuvotteluissa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta sovita yhteistoimintaneuvotteluissa toisin.

55 §

Oikeus käyttää asiantuntijoita

Henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan yhteistoimintamenettelyyn sekä yhteistoimintaneuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin 56 §:ssä säädetään.

56 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus saada tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajan on sovittavaa yhteistoimintakoulutuksen ajankohdista. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansionmenetykset. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan ja työnantajan välillä.

Jos henkilöstöryhmän edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen yhteistoimintaneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

57 § Salassapitovelvollisuus

Työntekijän, henkilöstöryhmän edustajan ja 55 §:ssä tarkoitetun asiantuntijan sekä 2 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden ja heidän edustajiensa on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut:

- 1) liikesalaisuutta koskevat tiedot; (10.8.2018/611)
- 2) työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania;
- 3) yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania; sekä
- 4) yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei estä työntekijää tai henkilöstöryhmän edustajaa ilmoittamaan tietojen salassapitovelvollisuudesta ilmaisemasta momentin 1–3 kohdassa tarkoitettuja tietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista näiden työntekijöiden aseman kannalta yhteistoiminnan tarkoituksen toteuttamiseksi.

Salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että:

- 1) työnantaja on osoittanut työntekijälle ja henkilöstöryhmän edustajalle sekä 55 §:ssä tarkoitettulle asiantuntijalle, mitkä tiedot kuuluvat liikesalaisuuden piiriin; (10.8.2018/611)
- 2) työnantaja on ilmoittanut työntekijälle ja henkilöstöryhmän edustajalle sekä 55 §:ssä tarkoitettulle asiantuntijalle, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitettut tiedot ovat salassa pidettäviä; ja
- 3) työntekijä ja henkilöstöryhmän edustaja on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai heidän edustajilleen.

Salassapitovelvollisuus jatkuu 1 momentissa tarkoitettujen henkilöiden koko työsuhteen voimassaoloajan.

58 § Yhteistoimintaneuvottelujen suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Jos tässä laissa tarkoitetuissa yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, ei yhteistoimintaneuvottelua aloiteta tai ne on keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

59 § Poikkeukset työnantajan tietojenantovelvollisuudesta

Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle.

60 § Poikkeukset yhteistoimintamenettelystä

Työnantaja saa tehdä 32 ja 33 §:ssä sekä 44 §:n 1 momentissa tarkoitettussa asiassa päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluita, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä.

Kun 1 momentissa tarkoitettuja perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole, on työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

61 § Sopimisoikeus

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä säädetään 3–6 ja 8 luvussa. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä säädetään 47 ja 48 §:ssä, siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Tässä pykälässä tarkoitettun sopimuksen saavat tehdä Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitettut osapuolet.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetuilla sopimuksilla on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain mukaan. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

62 § Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle enintään 30 000 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaika.

Jos määräysvallassa oleva yritys on työnantajana irtisanonut vähintään kymmenen työntekijää, hyvityksen suuruutta alentavana seikkana ei ole pidettävä sitä, että työnantaja ei ole saanut yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä yhteistoimintamenettelyssä tarvittavia riittäviä tietoja.

Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

63 § Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 62 §:ssä säädetyn hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

64 § (30.3.2010/218) Henkilöstöryhmän edustajan oikeus vaatia pakkokeinoja

Jos työnantaja laiminlyö, mitä 10–13 §:ssä säädetään henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista, ja siten vaarantaa tietojen saannin, tuomioistuimien voi henkilöstöryhmän edustajan vaatimuksesta ja varattuaan työnantajalle tilaisuuden tulla kuulluksi velvoittaa tämän täyttämään velvollisuutensa määräjässä ja asettaa velvoitteen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

65 § Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

66 § (30.3.2010/218)

Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (216/2010). Lisäksi tämän lain noudattamista valvovat ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisen velvollisuudesta ilmoittaa yhteistoiminta-asiamiehelle työsuojelutarkastuksen yhteydessä ilmenneestä epäilystä lain noudattamatta jättämisestä säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetun lain 49 §:ssä. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten tehtävistä säädetään elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun lain (897/2009) 3 §:ssä.

67 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 17, 20 tai 22 §:ssä, 28 §:n 1 tai 2 momentissa, 30, 31, 34, 36, 41, 43 tai 55 §:ssä, 56 §:n 1 momentissa tai 65 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 55 tai 56 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Määrättäessä rangaistusta 34, 36 ja 41 §:ssä tarkoitettujen velvollisuuksien laiminlyönnistä, huomioon ei oteta rangaistusta alentavana seikkana, että määräysvaltaa käyttävä yritys ei ole antanut määräysvallassa olevalle yritykselle yhteistoimintamenettelyn täyttämiseksi tarvittavia tietoja.

Rangaistus 8 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkauksesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Rangaistus 57 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

10 luku: Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

68 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2007.

Tällä lailla kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annettu laki (725/1978) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Jos muualla lainsäädännössä viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muihin kuin kansallista tai kansainvälistä konserniyhteistyötä koskeviin säännöksiin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

69 §

Siirtymäsäännökset

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 14 §:ssä tarkoitettua sopimusta saadaan soveltaa tämän lain 61 §:n säännösten estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka.

Tämän lain säännöksiä sovelletaan yritykseen, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, kuuden kuukauden kuluttua lain voimaantulosta, jollei yritys harkitse vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Tämän lain 16 §:ssä säädetty työnantajan velvollisuudet on täytettävä kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

HE 254/2006, TyVM 15/2006, EV 286/2006, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY ; EYVL N:o L 80, 23.3.2002 s. 29, Neuvoston direktiivi 98/59/EY ; EYVL N:o L 225,

12.8.1998 s. 16, Neuvoston direktiivi 2001/23/EY ; EYVL N:o L 82, 22.3.2001 s. 16, Neuvoston direktiivi 97/81/EY ; EYVL N:o L 14, 20.1.1998 s. 9, Neuvoston direktiivi 1999/70/EY ; EYVL N:o L 175, 10.7.1999 s. 43

Muutossäädösten voimaantulo ja soveltaminen:

31.3.2020/169:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2020.

Tämä laki on voimassa kesäkuun 2020 loppuun.

Jos työntekijän lomauttamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut ovat käynnissä tämän lain voimaan tullessa, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty viiden päivän ajanjakson aikana, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Jos työntekijän lomauttamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut ovat alkaneet tämän lain voimassa ollessa, mutta neuvottelut jatkuvat tämän lain voimassaolon päätyttyä, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty viiden päivän ajanjakson aikana, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

HE 26/2020, TyVM 2/2020, EV 15/2020

Työsopimuslaki

26.1.2001/55

1 luku: Yleiset säännökset

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta:

- 1) julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen;
- 2) tavanomaiseen harrastustoimintaan;
- 3) sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla.

3 § (21.12.2010/1224)

Työsopimuksen muoto ja kesto

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta 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.

3 a § (29.12.2016/1448)

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 3 §:n 3 momentissa tarkoitettulla tavalla pysyvää.

Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 3 §:ssä säädetään.

Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusien vuodien kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

4 § (31.3.2020/167)

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhe-

vapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispiituedesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

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 syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

Muun kuin valtion, kunnan, kuntayhtymän, Kansaneläkelaitoksen, Ahvenanmaan maakunnan hallituksen, evankelis-luterilaisen kirkon tai ortodoksisen kirkon palveluksessa olevan työsopimus saadaan purkaa koeaikana myös 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

4 § on L:lla 167/2020 väliaikaisesti muutetussa muodossaan voimassa 1.4.2020–30.6.2020. Aiempi sanamuoto kuuluu:

4 § (29.12.2016/1448) Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispiituedesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

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 syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

5 § Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhte-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.

Eräntynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksesta.

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 sivutoimisenä harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Ennen luovutusta eräänyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta eräänyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu. (15.11.2002/943)

Konkurssipesän luovuttaessa liikkeen luovutuksensaaja ei vastaa ennen luovutusta eräänyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhteesta johtuvista saatavista, paitsi jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.

11 § (18.5.2018/377)

Vaihtelevaa työaika koskeva ehto

Vaihtelevaa työaika koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaika koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaika ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Neuvottelut on käytävä kohtuullisissa

ajassa ja työntekijällä on oikeus käyttää neuvottelussa avustajaa. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.

2 luku: Työnantajan velvollisuudet

1 §

Yleisvelvoite

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

2 § (30.12.2014/1331)

Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

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.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välistä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

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 erityisiäitysvapaaseen säädetään 4 luvun 1 §:ssä.

4 § (29.12.2016/1448)

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 ulkomaantöyssä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

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 päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
- 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) noudatettava työaika; työnantajan aloitteesta sovitun vaihtelevan työajan osalta on annettava lisäksi selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta; (18.5.2018/377)
- 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 päätyttyä, 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 sovitut tyotehtäviä vastaavista työtehtävistä.

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 tarkoitettun 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 vakituksilla tai koko-aikaisilla 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 säädetyistä 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 vuokrattujen työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos vuokrattujen työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokrattujen 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 kohtelu 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 § (18.5.2018/377) **Sairausajan palkka**

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhte 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 (1224/2004) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Vaihtelevaa työaika noudatettaessa 1 momentin mukainen oikeus sairausajan palkkaan syntyy, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Sairausajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on sairausajan alkua viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

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 työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

11 a § (8.6.2006/460) **Osa-aikainen sairauspoissaolo**

Työntekijän oikeudesta osasairauspäivärahaan ja sen perusteena olevasta määräaikaisesta osa-aikatyöstä 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 johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.

Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava tämän luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista.

13 §

Palkan maksuaika ja -kausi

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja muussa tapauksessa kerran kuukaudessa. Suorituspalkkaustyössä palkanmaksukausi saa olla enintään kahden viikon pituinen, ellei suorituspalkkaa makseta kuukausittain tulevan palkan yhteydessä. Jos suorituspalkkaustyö kestää yhtä palkanmaksukautta pitempään, on kultakin palkanmaksukaudelta maksettava työhön käytetyn ajan mukaan määräytyvä osa palkasta.

Jos osa palkasta määräytyy voitto-osuutena, provisiona tai muulla vastaavalla perusteella, saa tämän osan maksukausi olla edellä säädettyä pitempi, enintään kuitenkin 12 kuukautta.

14 §

Palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada korkolain (633/1982) 4 §:ssä tarkoitetun viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä.

Jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen 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 liittyy kirjanpitoon maksua koskeva työntekijän allekirjoittama kuitti tai muu maksun todentava selvitys säädetään mainituissa laissa.

**17 § (29.12.2016/1448)
Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko**

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren (705/2007) tai sen nojalla annetun asetuksen mukaan jätettävä ulosmittaamatta. (18.5.2018/377)

Sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

**18 § (10.4.2015/418)
Työntekijän oikeus saada vapaata työstään
kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten**

Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain (410/2015) 80 ja 81 §:ssä säädetään.

3 luku: Työntekijän velvollisuudet

**1 §
Yleiset velvollisuudet**

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

**2 §
Työturvallisuus**

Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

**3 §
Kilpaileva toiminta**

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen 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 § (10.8.2018/597) Liikesalaisuudet

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on hankkinut tiedot oikeudettomasti, kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Liikesalaisuuksien suojasta säädetään lisäksi liikesalaisuuslaissa (595/2018).

Liikesalaisuuden ilmaiseen 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 liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. (10.8.2018/597)

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 § (29.12.2016/1448)**Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana**

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 synnytyisaikaa 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 ehtoista sairausvakuutuslain 9 luvun 10 §:ssä säädetyn vanhempainrahakauden aikana. Työntekijän oikeudesta osittaiseen vanhempainrahaan säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:ssä.

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.

3 § (29.6.2006/533)**Hoitovapaa**

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaa 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. Hoitovapaa saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaa.

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 aiotua 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 ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

4 §**Osittainen hoitovapaa**

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaa siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaa voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaa siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

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 työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

5 §

Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

6 §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti. (29.6.2006/533)

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

7 §

Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

7 a § (4.3.2011/197)

Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

Työhön paluusta kesken sovittuun 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 synnytyistä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

9 § Työhönpaluu

Tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

5 luku: Lomauttaminen

1 § Lomauttamisen määritelmä

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työntöön ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työntöön kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaan siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvien rajoituksin ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään 13 luvun 5 §:ssä.

2 § (31.3.2020/167) 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.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös määräaikaisiin työsopimuksiin. Työnantaja saa lomauttaa valtioon, kuntaan, kuntayhtymään, Kansaneläkelaitokseen, Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen, evankelis-luterilaiseen kirkkoon tai ortodoksisen kirkkoon määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän kuitenkin vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädettyillä perusteilla.

2 § on L:lla 167/2020 väliaikaisesti muutetussa muodossaan voimassa 1.4.2020–30.6.2020. Aiempi sanamuoto kuuluu:

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 säädettyillä perusteilla.

3 §

Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa.

4 § (31.3.2020/167)

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään viisi päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos työnantaja on valtio, kunta, kuntayhtymä, Kansaneläkelaitos, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, evankelis-luterilainen kirkko tai ortodoksinen kirkko, ilmoitus on kuitenkin tehtävä 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.

4 § on L:lla 167/2020 väliaikaisesti muutetussa muodossaan voimassa 1.4.2020–30.6.2020. Aiempi sanamuoto kuuluu:

4 § (7.4.2017/204)

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.

4 a § (18.5.2018/377)**Irtisanomisajan palkka noudatettaessa vaihtelevaa työaikaa**

Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetyks. Korvausvelvollisuutta ei ole, jos työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden. Irtisanomisajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätöiden määrä on irtisanomista viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

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 päättymisen**

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

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

Jos työntekijä irtisanoa työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään.

6 luku: Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä**1 §****Määräaikaiset sopimukset**

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

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

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

1 a § (26.11.2004/1030)**Eroamisikä**

Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää eroamisiän, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta. Eroamisikä on vuonna 1957 ja sitä ennen syntyneillä 68 vuotta,

vuosina 1958–1961 syntyneillä 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta. (29.1.2016/102)

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta 1 luvun 3 §:n 2 momentin estämättä.

2 §

Yleiset säännökset irtisanomisajoista

Toistaiseksi tehty tai muutoin toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus päätetään toisen sopija-puolen 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 työ sopimus saadaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, työ suhde päättyy sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana irtisanomis ilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle.

3 §

Yleiset irtisanomisajat

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työ suhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- 2) yksi kuukausi, jos työ suhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kaksi kuukautta, jos työ suhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljä kuukautta, jos työ suhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;
- 5) kuusi kuukautta, jos työ suhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työ suhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yksi kuukausi, jos työ suhde on jatkunut yli viisi vuotta.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanoanut työ sopimuksen 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 jatkettua toistaiseksi.

6 § (31.3.2020/167)

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työnantaja on valtio, kunta, kuntayhtymä, Kansaneläkelaitos, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, evankelis-luterilainen kirkko tai ortodoksinen kirkko, takaisinottoaika on neljä kuukautta, tai, jos työ suhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, kuusi kuukautta.

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 työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

6 § on L:lla 167/2020 väliaikaisesti muutetussa muodossaan voimassa 1.4.2020–30.6.2020. Aiempi sanamuoto kuuluu:

6 § (29.12.2016/1448) Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

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 työsopimuksen 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 johtuvana 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 työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. (18.1.2019/127)

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 velvolluuksiensa 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 työ sopimuksen, 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 työ sopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

5 §

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työ sopimusta 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 työ sopimuksen 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 työ sopimuksensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

6 §

Luovutuksensaajan vastuu

Jos työ sopimus 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 uudelleensijoitusvalmennukseen. (28.12.2012/920)

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

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

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

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

13 § (29.12.2016/1467) **Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus**

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 7 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

- 1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
- 2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

14 § (29.12.2016/1467) **Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti**

Työnantaja, joka ei ole noudattanut 13 §:ssä säädettyä velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

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 velvoitteita 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 § (7.4.2017/204)

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot. Jos työsopimus

irtisanotaan 7 luvun 8 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista.

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 edustajansa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

3 a § (27.3.2020/163)

Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle, jos 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat.

3 b § (27.3.2020/163)

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

4 §

Työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittaminen

Työsopimuksen päättämisilmoitus 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 työsuhteen päättämisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan 1 luvun 4 §:n mukaiseen perusteeseen ja 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin työsuhteen päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädettyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

5 §

Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

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

10 luku:

Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot

1 §

Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys

Jos työsuhteet eivät sido työntekijää oikeustoimilain 3 luvussa säädetyn pätemättömyysperusteen vuoksi, työntekijällä on pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsuhteet päätymään 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 mitätön, työsopimus on muilta osin voimassa.

4 §**Vajaavaltaisuuteen perustuva pätemättömyys**

Työnantaja ei saa vedota työntekijän vajaavaltaisuudesta johtuvaan sopimuksen pätemättömyyteen niin kauan kuin vajaavaltainen täyttää sopimusvelvoitteensa.

11 luku (17.6.2016/448):**Kansainvälisluonteiset työsopimukset ja sovellettava laki****1 § (17.6.2016/448)****Työsopimukseen sovellettava laki**

Suomessa tehtävään työhön sovelletaan Suomen työlainsäädäntöä, jos työsopimuksella ei ole liittymiä muihin valtioihin.

Jos työsopimuksella on liittymä kahteen tai useampaan valtioon, työsopimukseen sovellettava laki määräytyy sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I) annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 593/2008 mukaisesti.

2 § (17.6.2016/448)**Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla työtä tekevät työntekijät**

Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla Suomessa työtä tekevien Euroopan unionin ja Euroopan talousalueen kansalaisten työehtojen on oltava yhdenvertaiset suomalaisiin työntekijöihin sovellettavien ehtojen kanssa siten kuin asiasta säädetään työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) N:o 492/2011. Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla Suomessa työtä tekevien Sveitsin kansalaisten työehtojen on oltava yhdenvertaiset suomalaisiin työntekijöihin sovellettavien ehtojen kanssa siten kuin siitä on sovittu Euroopan yhteisön ja sen jäsenvaltioiden sekä Sveitsin valaliiton välillä Luxemburgissa 21 päivänä kesäkuuta 1999 henkilöiden vapaasta liikkuvuudesta tehdystä sopimuksessa (SopS 38/2002).

Kansalaisuuteen perustuva syrjintä työehdoissa on kielletty siten kuin siitä säädetään yhdenvertaisuuslaissa sekä Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.

3 § (17.6.2016/448)**Lähetetyt työntekijät**

Suomeen valtioiden rajat ylittävän palvelujen tarjonnan perusteella lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdoista ja työoloista säädetään työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa (447/2016).

4 § (14.12.2017/918)**Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetussa laissa tarkoitetut työntekijät**

Työntekijöiden, joiden maahanpääsy perustuu kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettuun lakiin (908/2017), työsuhteen ehtojen määräytymisestä säädetään työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 1 a §:ssä.

11 a luku (20.7.2012/451): Työnantajien yhteisvastuu palkattaessa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä

1 § (20.7.2012/451) Sovellettamisala

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 tarkoitettujen palauttamiskustannukset päätöksessä määrättyssä ajassa. Jos päätöksessä seuraamusmaksu ja palauttamiskustannukset määrätään maksettavaksi myös 10 ja 11 §:ssä tarkoitetulle toimeksi-

antajalle 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 epäiltyä samasta teosta tuomioistuimessa vireillä olevassa rikosasiassa tai myöhemmin tuomiin samasta teosta rangaistukseen.

7 § (27.3.2020/163) Muutoksenhaku

Tässä luvussa tarkoitettuun päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen. Muutoksenhausta säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).

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 (872/2019) 20 §:ssä säädettyt lisä- ja ylityökorvaukset sekä sunnuntaityön korotettu palkka; (5.7.2019/874)
- 3) vuosilomalain (162/2005) 3 luvussa säädetty vuosilomapalkka ja 4 luvussa säädetty lomakorvaus.

Toimeksiantaja on 1 momentissa säädetyllä tavalla velvollinen maksamaan 8 §:n 1 momentissa tarkoitetut kustannukset. Toimeksiantaja voi myös osoittaa, että hänen vastuunsa 1 momentissa säädettyistä työntekijän saatavista koskee muuta kuin 8 §:n 2 momentissa tarkoitettua aikaa työsuhteen kestosta.

10 § (20.7.2012/451) Toimeksiantajan vastuu seuraamusmaksusta ja palauttamiskustannuksista

Jos 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän työnantaja on alihankkija, tämän välitön toimeksiantaja on velvollinen maksamaan yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa 3 §:ssä säädetyn seuraamusmaksun ja 5 §:ssä tarkoitetut palauttamiskustannukset.

Seuraamusmaksu voidaan määrätä toimeksiantajalle vain, jos se määrätään myös työnantajalle. Palauttamiskustannukset voidaan määrätä toimeksiantajalle, jos toimeksiantaja on vaikuttanut laittoman työntekijän maahantuloon tai maassaoloon.

11 § (20.7.2012/451)

Pääasiallisen toimeksiantajan vastuu

Pääasiallinen toimeksiantaja tai toimeksiantajana toimiva muu alihankkija on velvollinen yhteisvastuullisesti alihankkijana toimineen työnantajan kanssa maksamaan 3 §:ssä säädetyn seuraamusmaksun ja 9 §:ssä 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 maahan-tuloon 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 oleelta alihankkijalta takaisin, mitä he ovat 9–11 §:n mukaan suorittaneet seuraamusmaksuna, palauttamiskustannuksina, työntekijän saatavina tai kustannuksina työnantajan ohella tai tämän sijaan.

13 § (20.7.2012/451)

Vastuusta vapautuminen

Työnantaja, välitön toimeksiantaja, pääasiallinen toimeksiantaja ja toimeksiantajana toimiva muu alihankkija ei ole velvollinen maksamaan 3 §:ssä säädettyä seuraamusmaksua eikä 5 §:ssä säädettyjä palauttamiskustannuksia, jos voimassa oleva oleskelulupana tai muuna oleskeluoikeuden antavana asiakirjana esitetty työntekijää koskeva asiakirja oli väärennetty eikä hän tiennyt sitä.

Välitön toimeksiantaja, pääasiallinen toimeksiantaja ja toimeksiantajana toimiva muu alihankkija ei ole velvollinen maksamaan 9 §:ssä säädettyjä työntekijän saatavia ja kustannuksia, jos 1 momentissa tarkoitettu asiakirja oli väärennetty eikä hän tiennyt sitä.

Välitön toimeksiantaja ei myöskään ole velvollinen maksamaan 3 §:ssä säädettyä seuraamusmaksua, 5 §:ssä säädettyjä palauttamiskustannuksia eikä 9 §:ssä säädettyjä työntekijän saatavia ja kustannuksia, jos hän voi osoittaa hankkineensa työnantajana olevalta alihankkijalta tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) 5 §:ssä tarkoitetut selvitykset ja todistukset ja hän on huolehtinut alihankkijan kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin siitä, että työnantajan käyttämällä työntekijöillä on 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 työ sopimuksen päättämisestä määräytyy 2 §:n mukaan.

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työ sopimuksesta 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. Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja jäljempänä 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kestoaike, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Korvausta määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys. (30.12.2014/1331)

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 § (29.12.2016/1448)

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 (1290/2002) tarkoitetusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta;
- 2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitetusta peruspäivärahasta; sekä
- 3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työttömyysturvalain nojalla maksettu työmarkkinatuki.

Tuomioistuimien voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua asiaa käsiteltäessä tuomioistuimen on varattava työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuuluksi. 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 vastavasti 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 tämän pykälän 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.

13 luku: Erinäisiä säännöksiä

1 §

Yhdistymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa luovallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön.

2 §

Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhteasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

3 §

Luottamusvaltuutettu

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muulla työlaainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetykset. 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 säädetyt 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 § (29.12.2016/1448)

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 säädetyin 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 enintään määrän, joka vastaa yleisestä asumistuesta annetussa laissa (938/2014) säädettyä enimmäisasumismenojen määrää. 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 keskeyttyä 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 tarkoitettun työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

6 § (29.12.2016/1458) Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista muuta johdu.

Edellä 2 luvun 5 §:ssä, 5 luvun 2 §:ssä sekä 6 luvun 6 §:ssä säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden estämättä:

- 1) kunta saa palkata työsuhteeseen täyttääkseen julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 11 luvun 1 §:ssä säädetyn työllistämismääräyksen, ei kuitenkaan tehtävään, josta se on samaan aikaan lomauttanut työntekijänsä tai josta se on antanut työntekijälleen lomautusilmoituksen;
- 2) yhdistys tai säätiö saa ottaa palvelukseensa muihin kuin elinkeinotoiminnaksi katsottaviin tehtäviin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun 8 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettun työttömän henkilön;
- 3) kunta, kuntayhtymä, yhdistys tai säätiö saa ottaa työpajaan tai vastaavaan valmennusyksikköön julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun palkkatuettuun työsuhteeseen henkilön sellaisiin tehtäviin, joita ei muutoin tehdä työ- tai virkasuhteessa.

Edellä 5 luvun 2 §:ssä säädetyn estämättä kunta, kuntayhtymä, yhdistys tai säätiö voi ottaa työpajaan tai vastaavaan valmennusyksikköön julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työkokeiluun henkilön sellaisiin tehtäviin, joita ei muutoin tehdä työ- tai virkasuhteessa.

Edellä 2 luvun 5 §:ssä ja 6 luvun 6 §:ssä säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden estämättä työnantaja voi tehdä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tai Ahvenanmaan maakuntalainsäädännössä tarkoitettun oppisopimuksen. (4.5.2018/296)

7 § Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

- 1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista;
 - 2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettua neuvotteluvollisuudesta;
 - 3) 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;
 - 4) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;
 - 5) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;
 - 6) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitettun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä;
 - 7) 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;
 - 8) 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;
 - 9) 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;
 - 10) 6 luvun 4 a §:ssä korvattavan ansionmenetyksen määräytymisperusteesta;
 - 11) 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;
 - 12) 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta;
 - 13) 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;
 - 14) 9 luvussa työsuhteen päättämismenettelystä.
- (18.5.2018/377)

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 voimaantulon 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 ortodoksisen 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 syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 1 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 7 luvun 10 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä säädetyn luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo

- 1) 2 luvun 4 §:n 1 tai 2 momentin säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista,
- 2) 2 luvun 17 §:n 1 momentin säännöksiä työnantajan 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 valvottava tehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.

14 luku: Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

1 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.

2 § Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annettu työsopimuslaki (320/1970) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työsopimuslakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

3 § Siirtymäsäännös

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentin nojalla ennen tämän lain voimaantuloa tehtyä työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momenttia sovelletaan siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa tarkoitettulla tavalla vahvistettu ja päätös on saanut lainvoiman.

Työnantajan 13 luvun 10 §:ssä säädetty velvollisuus pitää 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden nähtävänä alkaa siitä päivästä, kun yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös on toimitettu ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitettuun oikeusministeriön ylläpitämään määräyskoelmaan 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

27.3.2020/163:

Tämä laki tulee voimaan 9 päivänä huhtikuuta 2020.

HE 107/2019, TyVM 1/2020, EV 8/2020

31.3.2020/167:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2020.

Tämä laki on voimassa kesäkuun 2020 loppuun.

Lain 5 luvun 2 §:ää saadaan kuitenkin soveltaa lain voimassaolon päätymisen jälkeen jatkuvaan lomautukseen, kun lomautus on alkanut tämän lain voimassa ollessa.

Muu työnantaja kuin valtio, kunta, kuntayhtymä, Kansaneläkelaitos, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, evankelis-luterilainen kirkko tai ortodoksinen kirkko, joka on ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta ennen tämän lain voimaantuloa, saa tämän lain voimassa ollessa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut vähintään viisi päivää. Työnantajan on kuitenkin ilmoitettava työntekijälle lomautusilmoitusajan lyhentämisestä viimeistään lomautuksen alkamista edeltävänä päivänä. Työnantaja, joka ennen tämän lain voimassaolon päättymistä on ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta, saa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut vähintään viisi päivää.

Lain 6 luvun 6 §:n mukaista takaisinottoaika sovelletaan silloin, kun työsopimus on irtisanoitu tämän lain voimassa ollessa.

HE 26/2020, TyVM 2/2020, EV 15/2020

Työaikalaki

2019

1 luku: Soveltamisala

1 §

Yleinen soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei muualla laissa toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemästä työstä säädetään lisäksi nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993).

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan, jollei muualla laissa toisin säädetä. Mitä tässä laissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan myös virkaehtosopimukseen.

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei, lukuun ottamatta 15 §:n 3 ja 4 momenttia, sovelleta työntekijään, jonka työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan, kun kyse on:

- 1) työstä, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä;
- 2) työntekijästä, joka suorittaa uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä;
- 3) työnantajan perheenjäsenen työstä;
- 4) työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä;
- 5) valtion virkamiehen työstä tuomioistuimen jäsenenä tai esittelijänä, käräjäviskaalina, käräjänotaarina, julkisena oikeusavustajana, syyttäjänä, ulosottomiehenä, haastemiehenä tai ulkomaanedustuksessa;
- 6) Suomen Pankin virkamiehen työstä, jonka pankkivaltuusto on määrännyt tämän lain ulkopuolelle.

Tämän lain 24 §:n 1 ja 2 momentin ja 25–28 §:n säännöksiä ei sovelleta moottoriajoneuvon kuljettajan työhön, jota koskee tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta ja neuvoston asetusten (ETY) N:o 3821/85 ja (EY) N:o 2135/98 muuttamisesta sekä neuvoston asetuksen (ETY) N:o 3820/85 kumoamisesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) N:o 561/2006 (ajo- ja lepoaika-asetus).

Tätä lakia ei sovelleta työhön, jossa noudatettavasta työajasta säädetään erikseen. Tätä lakia ei sovelleta myöskään työntekijöihin, jolle on 34 §:ssä tarkoitettulla valtakunnallisella työehtosopimuksella kokonaisuutena arvioiden turvattu tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaika vastaa suoja, jos kyse on:

- 1) opetus- ja tutkimushenkilöstöstä, jolla on työn luonteen vuoksi oikeus päättää olennaisesta osasta työaikaansa;
- 2) metsä-, metsänparannus- tai uittotyöstä tai niihin liittyvästä työstä, lukuun ottamatta maastossa tehtävää koneellista metsä- tai metsäparannustyötä ja puutavaran lähikuljetustyötä;
- 3) Rajavartiolaitoksen henkilöstöstä tai luotsauslaissa (940/2003) tarkoitetuista tehtävistä.

Tätä lakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan, josta on sovittu selkäläisellä 34 §:ssä tarkoitettulla valtakunnallisella työehtosopimuksella, joka turvaa työntekijälle tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaika vastaavan suojan.

2 luku: Työajaksi luettava aika ja varallaolo

3 § Työaika

Työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopai-
kalla työnantajan käytettävissä.

Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuori-
tuksena. Työnantajan velvollisuuteen ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen
liittyvää liiallista rasitusta sovelletaan, mitä työturvallisuuslain (738/2002) 10, 13 ja 25 §:ssä sää-
detään.

4 § Varallaolo

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varalla-
olon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työ-
hön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välit-
tömässä läheisyydessä. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on
oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon
varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.

Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, virkamies
ja viranhaltija eivät saa kieltäytyä siitä.

3 luku: Lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt

5 § Yleistyöaika

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Viikoittainen työaika voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon
ajanjakson aikana ylittämättä kahdeksan tunnin säännöllistä päivittäistä työaikaa.

6 § Vuorotyö

Säännöllinen työaika saadaan järjestää vuorotyöksi.

Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajan-
jaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin
yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin
aika.

7 § Jaksotyöaika

Säännöllinen työaika saadaan 5 §:ssä säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kolmen vii-
kon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään
80 tuntia:

- 1) turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä
sekä vankeinhoidossa;
- 2) lehdistötyössä, toimituksellisessa radio-, televisiotyössä ja näihin rinnastuvan
verkkosisällön tuottamisessa ja lähettämässä, elokuvatuotannossa sekä postipalveluissa
ja yötyötä edellyttävissä tietoliikennepalveluissa;
- 3) varhaiskasvatuslaissa (540/2018) tarkoitetussa perhepäivähoidossa, yötyötä edellyttävissä
muissa varhaiskasvatuspalveluissa sekä pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali-,
terveys- ja eläinlääkäripalveluissa;

- 4) henkilö- ja tavarankuljetuksessa sekä aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustehtävissä;
- 5) maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä;
- 6) meijeritoiminnassa;
- 7) majoitus-, ravitsemis- ja kulttuuripalveluissa sekä leiritoiminnassa;
- 8) 1–7 kohdassa tarkoitettujen tehtävien ja toimintojen käynnissä pitämiseksi välttämättömissä tukitoiminnoissa.

Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi saadaan säännöllinen työaika kuitenkin järjestää niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjaksona tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjaksona enintään 240 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa kumpanakaan kolmen viikon ajanjaksona ylittää 128:aa tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88:aa tuntia.

8 § Yötyö

Työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä.

Yötyötä saa teettää säännöllisesti:

- 1) työssä, joka saadaan järjestää 7 §:n mukaiseksi jaksotyöksi;
- 2) vuorotyössä;
- 3) huolto- ja korjaustyössä, joka on työnantajan säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi välttämätöntä;
- 4) työssä, jota ei voi tehdä samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa;
- 5) yleisten teiden, katujen, muiden liikenneväylien ja lentokenttien sekä liikennevälineiden kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä;
- 6) apteekissa;
- 7) turvetyömailla turpeen nostokautena sekä sahalaitosten kuivaamoissa;
- 8) työntekijän suostumuksella leipomossa; kello viiden ja kuuden välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita;
- 9) työntekijän suostumuksella kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä, välittömästi kotieläinten poikimiseen ja sairauden hoitoon liittyvässä työssä sekä muussa sellaisessa maataloustyössä, jonka tekemistä ei sen luonteen vuoksi voida siirtää myöhemmäksi.

Säännöllisesti vähintään neljä tuntia kello 24:n ja 07:n välisenä aikana työskentelevän 2 §:n 2 momentissa tarkoitettun moottoriajoneuvon kuljettajan työaika on kuitenkin enintään kymmenen tuntia 24 tunnin aikana.

Työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä annettava tieto säännöllisesti teettämäänsä yötyöstä.

Jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaisesti teettää peräkkäin enintään viisi sellaista vuoroa, jossa vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan, minkä jälkeen hänelle on annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Edellä tarkoitettuja vuoroja saa teettää peräkkäin vielä kaksi, jos työntekijä antaa suostumuksensa molempiin erikseen.

Erityisen vaarallisessa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavassa työssä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin aikana, jona työntekijä tekee yötyötä. Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkemmat säännökset tai työehtosopimuksella tarkemmat määräykset siitä, milloin työtä on pidettävä erityisen vaarallisena tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavana.

9 § Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saa olla enintään 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana.

Jos moottoriajoneuvon kuljettajan työtä ei voida muulla tavoin järjestää tarkoituksenmukaisesti, saadaan vuorokautista työaikaa pidentää enintään 13 tuntiin, kunhan työaika ei ylitä 22:ta tuntia pidennetyn työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.

4 luku: Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

10 §

Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Oikeudesta sopia työehtosopimuksella säännöllisestä työajasta säädetään 34 §:ssä.

11 §

Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla, jollei työssä sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta sopimista koskevista määräyksistä muuta johdu. Viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua enintään 40 tunniksi enintään neljän kuukauden ajanjakson aikana. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.

Sopimus saadaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaisena. Toistaiseksi voimassa oleva ja vähintään kahden viikon pituinen määräaikainen sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Toistaiseksi tehty säännöllistä työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

12 §

Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä saavat 5 §:n 1 momentista sekä työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituiissa rajoissa määrätä päivittaisen työaikansa sijoittamisesta. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin:

- 1) yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta;
- 2) työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta;
- 3) lepoaikojen sijoittamisesta;
- 4) säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaikaa lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka saa olla enintään neljä tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana, joka voidaan ylittää tai alittaa liukumarajojen puitteissa. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla palkallisella vapaa-ajalla. Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina työpäivinä.

Toistaiseksi tehty liukuvaa työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan seurantajakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

13 §

Joustotyöaika

Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyöaikaa koskevassa sopimuksessa on sovittava ainakin:

- 1) päivistä, jolle työntekijä saa sijoittaa työaikaa;
- 2) viikkolevon sijoittamisesta;
- 3) mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle;
- 4) sovellettavasta työajasta joustotyöaikaa koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen.

Viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana.

Joustotyöaika koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti. Joustotyöaika koskeva sopimus-ehto voidaan irtisanoa päätymään kuluva tasoittumisjakso seuraavan jakson lopussa.

14 § Työaikapankki

Työaikapankilla tarkoitetaan tässä laissa työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Työnantaja ja luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saavat sopia kirjallisesti työaikapankin käyttöön otosta. Edustajan tekemä työaikapankkia koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan.

Sopimuksessa on sovittava ainakin:

- 1) siitä, mitä 3 momentissa säädettyjä eriä työaikapankkiin voidaan siirtää;
- 2) säästämisrajoista;
- 3) työaikapankin lakkaamisesta ja lakkaamishetkellä työaikapankissa olevien erien korvaamisesta;
- 4) vapaan käyttämisen periaatteista ja menettelytavoista, joilla työaikapankkiin säästettyä aikaa pidetään vapaana.

Työntekijän kutakin kertaa varten tai määrätyksi lyhyehköksi määräajaksi antamalla suostumuksella työaikapankkiin voidaan siirtää:

- 1) lisä- ja ylityöntunteja;
- 2) liukuvaan työaikajärjestelmään kertyneitä työtunteja enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana;
- 3) lakiin tai sopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuuksia sen jälkeen, kun ne on ensin muutettu aikamääräisiksi.

Työaikapankkiin ei kuitenkaan saa siirtää säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa, kulkorvauksia tai korvausluonteisia saatavia eikä rahamääräistä etuutta sen jälkeen, kun se on eräännytynyt maksettavaksi. Työaikapankkiin säästetty työaikalakertymä ei saa myöskään kalenterivuoden aikana kasvaa yli 180 tuntia eikä työaikapankin kokonaiskertymä ylitä kuuden kuukauden työaika vastavaa määrää.

Siirrettäessä 3 momentissa tarkoitettuja eriä työaikapankkiin niiden lakiin tai sopimukseen perustuvat vapaan antamista tai edun eräännyttäminen koskevat ehdot korvautuvat työaikapankki-järjestelmän ehdoilla.

Työntekijällä on oikeus saada työaikapankkiin säästettyä vapaata vähintään kaksi viikkoa kalenterivuodessa. Jos työaikapankkiin on säästetty vapaata yli kymmenen viikkoa, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada vuodessa vapaata vähintään viidesosa työaikapankin kertymästä. Työnantajan on työntekijän vaatimuksesta annettava vapaa seuraavan kuuden kuukauden aikana. Jos työnantaja määrää vapaan ajankohdan, työntekijällä on niin vaatiessaan oikeus saada vapaan sijasta korvaus rahana.

15 § Lyhennetty työaika

Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä kuin työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä tarkoitetun osittaisen hoitovapaan vuoksi tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitetusta osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Työnantajan on kieltäytyessään 1 tai 3 momentin mukaisen osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä.

5 luku: Säännöllisen työajan ylittäminen sekä sunnuntaityö

16 § Lisä- ja ylityö

Lisä- ja ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta. Jos käytössä on liukuva työaika tai joustotyöaika, lisä- ja ylityön tekemisestä on nimenomaisesti sovittava.

Yleistyöaikaa noudatettaessa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä. Jos on sovittu 40 tuntia lyhyemmästä viikkotyöajasta, lisätyötä on työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Keskimääräistä säännöllistä työaikaa käytettäessä vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi. Viikoittaista ylityötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole vuorokautista ylityötä. Jos keskimääräisen työajan on sovittu tasoittuvan alle 40 tuntiin viikossa, säännöllisen työajan lisäksi tehty työ on kuitenkin lisätyötä 40 viikkotuntiin saakka.

Jaksotyössä ylityötä on työ, joka ylittää 7 §:n mukaisen säännöllisen enimmäistyöajan. Jos on sovittu 7 §:ssä säädettyä lyhyemmästä säännöllisestä jaksokohtaisesta työajasta, lisätyötä on työ, joka ylittää sovittun säännöllisen työajan ylittämättä 7 §:n mukaista jaksokohtaista enimmäismäärää.

Käytettäessä liukuvaa työaikaa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään työvuoroluetteloon mukaisena vapaapäivänä ja joka ylittää 40 tuntia olematta vuorokautista ylityötä. Ylityötä on myös kiinteän työajan lisäksi työnantajan määräyksestä tehty työ, jonka vuoksi 12 §:n 2 momentin mukainen enimmäiskertymä ylittyy seurantajakson päättyessä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Käytettäessä joustotyöaikaa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään joustotyösopimuksessa sovittun viikoittaisen vapaan aikana työn olematta vuorokautista ylityötä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

17 § Työntekijän suostumus

Ylityön teettäminen edellyttää, että työntekijä antaa kutakin kertaa varten erikseen siihen suostumuksensa. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa ylityöhön määrättyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyötä saa teettää vain, jos työntekijä antaa siihen suostumuksensa, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

Jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä tarkoitetulla tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain, jos työntekijä antaa siihen kutakin kertaa varten suostumuksensa. Suostumuksen saa antaa myös lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Sopiessaan 4 §:ssä tarkoitetusta varallaolosta työntekijän katsotaan antaneen samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työnantaja voi ilman työntekijän erikseen antamaa suostumusta teettää työtä, joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa tai joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa (aloittamis- ja lopettamistyö). Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa.

Jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, virkamies ja viranhaltija eivät kuitenkaan saa kieltäytyä siitä

Sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä saa teettää työtä (sunnuntaityö) vain, jos siitä on sovittu työsopimuksessa tai työntekijä on antanut siihen suostumuksensa. Suostumusta ei kuitenkaan tarvita, jos työtä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä.

18 § Työajan enimmäismäärä

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia tasoittumisjakson pituudesta säädetään 34 §:ssä.

Sen lisäksi, mitä 1 momentissa säädetään, 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun moottoriajoneuvon kuljettajan työaika ei saa kalenteriviikon aikana ylittää 60:tä tuntia. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia moottoriajoneuvon kuljettajan viikoittaisesta enimmäistyöajasta säädetään 34 §:ssä.

19 § Hätätyö

Työnantaja saa teettää hätätyötä, jos ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen. Hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä ja enintään kahden viikon ajan. Hätätyössä saa poiketa siitä, mitä 8, 17 ja 24–27 §:ssä säädetään. Hätätyön päätyttyä työaika on kuitenkin tasoitettava enintään 18 §:ssä säädettyyn enimmäismäärään ja työntekijälle on annettava korvaava lepoaika 25 §:n 4 momentissa ja 28 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla.

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Työnantajan on varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tai luottamusvaltuutetulle taikka muulle työntekijöiden edustajalle tilaisuus liittää ilmoituksen lausuntonsa. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

20 § Lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettava korvaus

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

Vuorokautisesta ylityöstä on maksettava kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla ja niitä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.

Työn jatkuttua jaksotyössä koko kahden viikon ajanjakson on 12 ensimmäiseltä ylityötunnilta ja työn jatkuttua koko kolmen viikon ajanjakson 18 ensimmäiseltä ylityötunnilta maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on päätynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Jos säännöllinen työaika perustuu poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta 34 §:n 5 momentin nojalla tehtyyn työehtosopimukseen tai 39 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun poikkeuslupaan, on sopimuksessa tai luvassa mainittava perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan.

Sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos tehty työ on samalla ylityötä, on siitä suoritettava myös 2 ja 3 momentin mukaan määräytyvä ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

21 § Lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityön korotusosan antaminen vapaa-aikana

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka sekä sunnuntaityön korotusosa voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen, mitä 20 §:ssä säädetään ylityön korvaamisesta.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä-, yli- tai sunnuntaityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Jos työnantaja ja työntekijä eivät sovi vapaan ajankohdasta, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että vapaa-aika siirretään 14 §:ssä tarkoitettuun työaikapankkiin tai yhdistetään vuosilomalain (162/2005) 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen.

22 §

Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson

Jos työaika on tämän lain nojalla järjestetty tai sovitettu keskimääräiseksi tai jos on sovitettu liukuvasta työajasta taikka joustotyöajasta ja työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, on laskettava, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40:tä tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta on maksettava säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

Jos keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40:tä tuntia tai tätä lyhyempää sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaikaa lyhyempi, on työnantajalla oikeus vähentää vastaava määrä työntekijän palkasta.

23 §

Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen

Jos työntekijän palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, lasketaan tunnilta suoritettava palkka jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä.

Palkkaukseen sisältyvät luontoisedut on otettava huomioon säännöllisen työajan palkassa. Säännöllisen työajan ansioon ei lueta työntekijän työsuorituksesta riippumatonta enintään kaksi kertaa vuodessa suoritettavaa voitto- tai muuta vastaavaa palkkiota.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen voidaan sopia tunnilta suoritettavan palkan laskemisesta siten, että säännöllisen työajan ansio jaetaan vuotuisesta säännöllisestä työajasta lasketulla keskimääräisellä jakajalla tai muulla jakajalla, joka keskimäärin vastaa 1 momentissa säädettyjä perusteita.

6 luku: Lepoajat

24 §

Päivittäiset tauot

Jos työntekijän vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika on kuutta tuntia pidempi, eikä työntekijän työpaikallaolo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä tauko, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Taukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun. Työehtosopimuksen estämättä työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta tauosta. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on lisäksi oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä tauko kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Jos työaika vuorotyössä tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä tauko tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituisia työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.

25 §

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Sovelletaessa liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa vuorokausilepo saadaan työntekijän aloitteesta lyhentää seitsemään tuntiin.

Työnantaja ja työntekijöiden luottamusmies tai, jos sellaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutettu tai luottamusvaltuutettu taikka muu työntekijöiden edustaja saavat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän siihen suostuessa seitsemään tuntiin, jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää.

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä työntekijän lepoaika saadaan lyhentää viiteen tuntiin enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan:

- 1) jos kyse on 6 §:n mukaisesta vuorotyöstä ja työntekijä vaihtaa työvuoroa;
- 2) jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa;
- 3) jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan;
- 4) kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi;
- 5) tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä;
- 6) turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi;
- 7) työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Työntekijälle on annettava 1 momentin nojalla yhdeksään tuntiin lyhennetyn vuorokausilevon ja 2 tai 3 momentissa tarkoitettua lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

26 §

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo

Muulle kuin 2 §:n 2 momentissa tarkoitettulle moottoriajoneuvon kuljettajalle on 25 §:ssä säädetystä poiketen annettava vähintään 10 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona.

Kuljetustehtävän niin vaatiessa 1 momentissa tarkoitettu vuorokautinen lepoaika saadaan enintään kahdesti lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksona.

27 §

Viikkolepo

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Lepoaika on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä. Viikkolepo voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana.

Keskeytymättömässä vuorotyössä lepoaika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi enintään 12 viikon aikana. Lepoajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia seitsemän päivän jakson aikana. Työn järjestelyjen niin edellyttäessä saadaan lepoaika järjestää edellä tarkoitettulla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Jos työntekijän vuorokautinen työaika on enintään kolme tuntia, työntekijälle saadaan antaa 35 tunnin sijasta vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa kerran seitsemän päivän aikana.

28 §

Viikkolevosta poikkeaminen

Jos työnantaja tarvitsee toimintansa jatkuvuuden ylläpitämiseksi työntekijää tilapäisesti työhön tämän lepoaikana tai jos työn tekninen laatu tai työn järjestelyyn liittyvät syyt eivät mahdollista joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, saadaan poiketa siitä, mitä 27 §:ssä säädetään.

Viikkolevon aikana työhön käytetty aika on korvattava työntekijälle mahdollisimman pian, kuitenkin kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaikaa vastaavalla ajalla. Tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla mahdollisten yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen 23 §:ssä tarkoitettua ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus, jos työntekijä siihen suostuu.

7 luku: Työaika-asiakirjat

29 §

Työajan tasoittumissuunnitelma

Työnantajan on ennakolta laadittava suunnitelma työajan tasoittumisesta, jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi eikä käytössä ole liukuva työaika tai joustotyöaika. Suunnitelmasta on ilmentävä vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika. Tasoittumissuunnitelma on laadittava ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn tai sovitтуun keskimäärään.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumissuunnitelmaa työnantajan on varattava luottamusmiehelle, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetulle tai muulle työntekijöiden edustajalle taikka työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

Työajan tasoittumissuunnitelman muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

30 §

Työvuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ja 24 §:ssä tarkoitettujen taukojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Työvuoroluettelo laadittaessa työnantajan on työntekijän tai tämän 29 §:ssä tarkoitetun edustajan vaatimuksesta varattava tälle tilaisuus esittää mielipiteensä. Työnantajan on säilytettävä työvuoroluettelot vähintään 40 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti, elleivät tiedot käy ilmi työaikakirjanpidosta.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettujen ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain, jos työntekijä siihen suostuu, tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Työssä, jossa säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele, tai jossa sovelletaan liukuvaa tai joustotyöaikaa, työvuoroluettelo saadaan kuitenkin antaa toistaiseksi voimassa olevana. Liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa koskeva sopimus korvaa työvuoroluettelon silloin, kun siitä ilmevät työajan sijoitteluun sovellettavat periaatteet.

Jos työnantaja haluaa antaa vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa määräajassa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Määräaika ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista.

31 §

Henkilökohtainen ajopäiväkirja

Työnantajan on annettava palveluksessaan olevalle moottoriajoneuvon kuljettajalle vuorokautisen työajan seuraamista varten henkilökohtainen ajopäiväkirja. Kuljettajan on pidettävä ajopäiväkirjaa siten, että siitä ilmenevät työ- ja lepoaikojen sekä taukojen alkamis- ja päättymisajankohdat. Kutakin jaksoa koskeva merkintä on tehtävä ajopäiväkirjaan heti jakson päätyttyä ennen seuraavan jakson alkamista. Ajopäiväkirjan sijasta saadaan käyttää ajopiirturia.

Moottoriajoneuvon kuljettajan on pidettävä ajon aikana mukanaan kuluvan viikon ajopäiväkirja ja edellisen viikon viimeisen ajopäivän ajopäiväkirja. Työnantajan on säilytettävä ajopäiväkirjoja yhden vuoden ajan.

32 §

Työaikakirjanpito

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit sekä erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit

ja niistä suoritettavat korotusosat. Jos työntekijän kanssa on tehty 38 §:ssä tarkoitettu sopimus, on työaikalirjanpitoon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikalirjanpito 40 ja 41 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

Noudatettaessa joustotyöaikaa työntekijän on palkanmaksukausittain toimitettava työnantajalle luettelo säännöllisen työaikana tekemistään tunteista siten, että siitä ilmenevät viikoittainen työaika ja viikkolepo. Työnantaja on 1 momentissa säädetystä poiketen velvollinen kirjaamaan vain nämä työntekijän ilmoittamat tiedot työaikalirjanpitoon.

Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet 14 §:ssä tarkoitettun työaikapankin käytöstä, työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän työaikapankkiin säästämistä eristä sekä työaikapankkiin siirrettyjen erien pitämisestä vapaana.

Työntekijällä on pyynnöstään oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikalirjanpidon häntä koskevista merkinnöistä. Työnantajan on pyydettyessä toimitettava työsuojeluviranomaiselle ja työntekijää edustavalle luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle tai muulle edustajalle jäljennös työaikalirjanpidosta, 11, 13 ja 36 §:n nojalla tehdyistä sopimuksista, 29 §:ssä tarkoitettua työajan tasoittumissuunnitelmasta ja 30 §:ssä tarkoitettua työvuoroluettelosta.

8 luku: Säännösten pakottavuus

33 §

Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla heikennetään työntekijälle tässä laissa säädettyjä etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu.

34 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys saavat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 5 §:n, 6 §:n 1 momentin sekä 7 ja 9 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Edellä tarkoitettua työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia, että 13 §:ssä tarkoitettussa joustotyöajassa säännöllinen työaika saa keskimäärin olla enintään 40 tuntia viikossa enintään 26 viikon ajanjakson aikana.

Valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset saavat työehtosopimuksessa (valtakunnallinen työehtosopimus) sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

- 1) 4 §:ssä varallaolosta;
- 2) 8 §:ssä tehtävistä, joissa yötyötä saadaan teettää, yötyöntekijän enimmäistyöajasta 24 tunnin aikana, yötyöajan tasoittumisesta ja sen sijoittumisesta kuitenkin siten, että se käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakson, johon sisältyy kello 24:n ja 05:n välinen aika;
- 3) 12 §:n 2 momentissa liukuvan työajan rajoista, enimmäiskertymästä ja seurantajakson pituudesta;
- 4) 15 §:n 2 momentissa lyhennettyä työaikaa koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta;
- 5) 17 §:ssä sunnuntaityötä koskevasta suostumuksesta;
- 6) 18 §:ssä enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen; teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä tasoittumisjakson pituus voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen;
- 7) 20 §:ssä lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta;
- 8) 21 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityöstä maksetun korvauksen antamisesta vapaa-aikana;
- 9) 22 §:ssä työehtosopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson;
- 10) 23 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta;
- 11) 24 §:ssä päivittäisistä tauoista;
- 12) 25 §:ssä vuorokausilevosta, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitettua korvaavasta lepoajasta;

- 13) 26 §:ssä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta;
- 14) 27 §:ssä viikkolevosta;
- 15) 28 §:n 1 momentissa viikkolevosta poikkeamisesta;
- 16) 29 §:ssä työajan tasoittamissuunnitelmasta;
- 17) 30 §:ssä työvuoroluettelosta.

Kun kyse on 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun moottoriajoneuvon kuljettajan työstä, edellä 2 momentin 2 ja 6 kohdista poiketen valtakunnallisessa työehtosopimuksessa voidaan sopia teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä:

- 1) 8 §:ssä säädetystä vuorokautisesta enimmäistyöajasta ja yötyöajan tasoittumisesta;
- 2) 18 §:n 1 momentissa säädetyn tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen;
- 3) 18 §:n 2 momentissa säädetystä viikoittaisen 60 tunnin enimmäistyöajan ylittämisestä.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 13 §:ssä tarkoitettua joustotyöaikaa vastaavasta työajasta sekä 14 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia vastaavasta järjestelystä tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan laissa tarkoitettua työaikapankin sijasta ottaa käyttöön. Työehtosopimuksella ei saa kuitenkaan kieltää laissa tarkoitettua joustotyöajan eikä työaikapankin käyttämistä.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 5 §:ssä säädettyjen vuorokautisen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällöin työntekijälle on turvattava 25 §:ää vastaava korvaava lepoaika välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämisestä sairaalassa tai eläinsairaalassa päivystävien lääkärin osalta silloin, kun mainitun pykälän mukainen enimmäistyöaika ylittyy työpaikalla tapahtuvan työajaksi luettavan päivystyksen vuoksi. Enimmäistyöajan ylittävän työajan käytöstä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken työehtosopimuksessa määrättyjen edellytysten täytyessä ja sopimuksessa määrättyissä rajoissa.

Edellä 1–5 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Määräyksiä saadaan noudattaa vielä työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, jossa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on kuitenkin oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevien määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä. Ilmoitus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta ja valtakunnallisesta työnantajajhdistyksestä, sovelletaan myös asianomaiseen valtioon neuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, seurakuntaan, seurakuntaliittoon ja muuhun seurakuntien yhtymään, kirkon työmarkkinalaitokseen, ortodoksiseen kirkkoon sekä Ahvenanmaan maakunnan hallituksen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. Tässä pykälässä tarkoitettua työ- ja virkaehtosopimuksen saavat tehdä eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa, Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa ja Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitettua osapuolia.

35 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös tämän lain 34 §:n nojalla solmittujen työehtosopimusten määräyksiä, ei kuitenkaan niitä 34 §:n 2 momentin nojalla sovittuja määräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista. Määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

36 §**Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta**

Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on sovittu mahdollisuudesta paikallisesti poiketa 5 §:n, 6 §:n 1 momentin taikka 7 tai 9 §:n säännöksistä tai keskimääräisen säännöllisen työajan tasoittumisjakson pidentämisestä, paikallinen sopimus on tehtävissä työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen sallimissa rajoissa ja noudattaen työehtosopimuksessa määrättyjä menettelytapamääräyksiä lukuun ottamatta työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä.

Paikallisen sopimuksen saavat tehdä työehtosopimuksessa määrätty osapuolet. Jos työehtosopimuksessa on paikallisen sopimuksen osapuoleksi määrätty luottamusmies, mutta tällaista ei ole valittu, sopimuksen saa henkilöstön puolesta tehdä työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä.

Jos työntekijät eivät ole valinneet 2 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä tai muuta edustajaa, työnantajan on varattava heille tilaisuus valita keskuudestaan edustaja ennen neuvottelujen aloittamista.

37 §**Paikallisen sopimuksen tekeminen ja irtisanominen**

Edellä 36 §:ssä tarkoitettu sopimus säännöllisestä työajasta on tehtävä kirjallisesti, jolleivät sopijapuolet pidä sitä tarpeettomana tai työehtosopimuksesta muuta johdu. Jos sopimus on tarkoitettu olemaan voimassa yli kaksi viikkoa, se on kuitenkin aina tehtävä kirjallisesti.

Työntekijöiden valitseman edustajan tekemä säännöllistä työaikaa koskeva sopimus on annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

Jos työehtosopimuksesta ei muuta johdu eikä paikallisessa sopimuksessa ole muusta sovitto, toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen. Toistaiseksi tehty säännöllistä työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

38 §**Korvausten maksaminen erillisenä korvauksena**

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 20 §:ssä tarkoitettujen lisä- ja ylityökorvausten sekä sunnuntaityöstä maksettavan korvauksen maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena, jos kyse on työntekijästä:

- 1) jonka pääasiallisena tehtävänä on johtaa ja valvoa muiden työntekijöiden työtä; tai
- 2) joka on tehnyt 13 §:n mukaisen sopimuksen joustotyöstä.

Kuukausikorvausta koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti. Ellei muusta ole sovittu, sopimus voidaan irtisanoa päättymään seuraavan palkanmaksukauden päättyessä. Jos sopimus liittyy työsuhteessa noudatettavaan joustotyöaikaan, erillistä korvausta koskevan sopimuksen voimassaolo päättyy viimeistään joustotyöaikaa koskevan sopimuksen päättyessä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että säännöllisen työajan ulkopuolella tehdystä aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettava korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena. Korvauksen tulee määrältään vastata 20 §:n mukaan määräytyvää ylityökorvausta.

9 luku: Erinäiset säännökset

39 §

Poikkeuslupa

Aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan:

- 1) poiketa 5 §:n mukaista säännöllistä työaikaa ja 25 §:n mukaista vuorokausilepoa koskevista säännöksistä työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön siten, että työntekijälle 25 §:n mukaisten korvaavien lepoaikojen toteutuminen välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen turvataan;
- 2) käyttää jaksotyöaikaa myös muussa kuin 7 §:ssä tarkoitetussa tehtävässä silloin, kun se on työajan järjestelyiden kannalta välttämätöntä;
- 3) tehdä yötyötä työssä, joka on toiminnan luonteen vuoksi välttämätöntä tehdä yöllä ja jota ei voida vaikeuksista tehdä pelkästään päiväsaikaan;
- 4) poiketa 30 §:ssä säädetystä velvollisuudesta laatia työvuoroluettelo, jos sen laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa.

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun luvan määräaikaisena eivätkä olosuhteet ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja 36 §:n 3 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

40 §

Kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen raukeaa, jos kannetta työsuhteen jatkuessa ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt.

Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästövapaa-seen, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava 1 momentissa säädetystä poiketen vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa, tai oikeus korvaukseen raukeaa.

Työaikapankkiin talletettua vapaata koskeva kanne on työsuhteen jatkuessa pantava vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana pankkiin säästetty vapaa olisi lain tai sopimuksen mukaan tullut antaa. Kanneaika määräytyy tämän mukaisesti, vaikka työaikapankkia koskeva sopimus ei täyttäisi 14 §:ssä säädettyjä edellytyksiä.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt, tai saatava raukeaa.

41 §

Valtion virkamiesten työaikaosaataviin sovellettava kanneaika

Valtion virkamieslain (750/1994) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten tähän lakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuvien saatavien kanneaika määräytyy 40 §:ssä säädetystä poiketen valtion virkamieslain mukaan.

42 §

Vuorokauden ja viikon vaihtuminen

Jollei toisin sovita, vuorokausi vaihtuu kello 24 ja viikko alkaa maanantaista.

43 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki, sen nojalla annetut säännökset, määräykset ja poikkeusluvut, tämän lain nojalla tehdyt työpaikalla yleisesti sovellettavat sopimukset sekä käytössä oleva työajan tasoittumissuunnitelma ja työvuoroluettelo työntekijöiden saatavilla.

44 § Työaikarikkomus

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 18 §:ssä säädettyä enimmäistyöaikaa, 25–27 §:ssä säädettyjä vähimmäislepoaikoja taikka 30 §:ssä säädettyä työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevia säännöksiä, on tuomittava työaikarikkomuksesta sakkoon.

Työaikarikkomuksesta tuomitaan myös moottoriajoneuvon kuljettaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää tekemättä 31 §:ssä säädettyt merkinnät ajopäiväkirjaan tai ei pidä ajopäiväkirjaa mukanaan ajon aikana.

Vastuun kohdentumisesta työnantajan ja tämän edustajien kesken säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä.

45 § Viittaukset eräisiin rangaistussäännöksiin

Rangaistus 32 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua työaikakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta työaikarikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

Rangaistus ajo- ja lepoaika-asetuksen rikkomisesta säädetään liikenteen palveluista annetun lain (320/2017) 267 §:ssä.

46 § Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten kuin työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

47 § Valvonta

Tämän lain noudattamista sekä 11, 13, 14 ja 36 §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia valvoo työsuojeluviranomainen.

10 luku: Voimaantulo

48 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2020.

Tällä lailla kumotaan työaikalaki (605/1996).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työaikalakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

49 § Siirtymäsäännös

Työnantaja saa teettää ylityötä tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työaikalain 19 §:ssä säädetyn enimmäismäärään tämän lain 18 §:ssä säädetyn asemesta, kunnes on kulunut vuosi tämän lain voimaantulosta.

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaista yleissitovaa työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Tämän lain 38 §:ää sovelletaan vain tämän lain voimaantulon jälkeen tehtyihin työsopimuksiin.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työaikalain 14 §:n 1 ja 3 momentin, 26 §:n 1 momentin 14 kohdan, 27 §:n 1 momentin tai 36 §:n perusteella myönnetty toistaiseksi voimassa

olevat poikkeusluvut lakkaavat olemasta voimassa 12 kuukauden kuluttua tämän lain voimaantulosta. Määräajan voimassa olevat poikkeusluvut ovat voimassa määräajan päättymiseen saakka.

Oikeus ennen tämän lain voimaantuloa syntyneisiin saataviin raukeaa siten kuin tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työaikalain 38 §:ssä säädetään.

HE 158/2018
TyVM 17/2018
EV 306/2018

Avaintyöntajat AVAINTA ry

ISBN 978-952-293-739-1 painettu julkaisu

ISBN 978-952-293-740-7 verkkojulkaisu

