



AVAINTESS 2022–2025

Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimus

AVAINTEs

2022–2025

Avaintyöntajat AVAINTA ry:n työehtosopimus

1. painos
Painetun julkaisun ISBN 978-952-7231-12-8
Verkkajulkaisun ISBN 978-952-7231-13-5
Grano Oy



Painotuote
4041 0955

Avaintyöntajat AVAINTA ry
Toinen linja 14
00530 HELSINKI
puh. 09 771 3000
www.avainta.fi

Sisällys

Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimus 2022–2025

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	10
1 § Sopimuksen voimassaoloaika ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen	10
2 § Yleiskorotukset	10
3 § Paikalliset järjestelyerät ja keskitetyt kehittämiserät	11
4 § Matkakustannusten korvaukset	13
5 § Tuntipalkkaisten palkantarkistukset sopimuskaudella	13
6 § Työehtosopimusmuutokset	13
7 § Jatkuva neuvottelumenettely	14
8 § Työryhmät	14
9 § Tarkistettujen palkkojen maksaminen	14
Allekirjoituspöytäkirjan liite, 1.8.2022 lähtien	15
LUKU 1 YLEINEN OSA.....	26
1 § AVAINTES:n soveltamisala	26
2 § Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevat rajoitukset	26
3 § Paikallinen sopiminen	26
4 § Työnantajan yleiset oikeudet	27
5 § Työsuhde	27
6 § Työntekijän tehtävät ja velvollisuudet	28
7 § Viittausmääräys	28
8 § Työehtosopimuksen voimassaolo	28
9 § Työrauha	29
LUKU 2 PALKKAUS	30
10 § Palkkauksen osat	30
11 § Palkkaryhmittely, työllistymistyö ja vähimmäispalkka	30
12 § Päiväpalkka ja tuntipalkka	30
A Työntekijän peruspalkka	31
13 § Peruspalkka	31
14 § Pätevyyden puuttuminen	38
15 § Osa-aikatyöntekijän palkka	38
16 § Siirto muuhun työhön	39
17 § Työkyvyn alentumisen vaikutus palkkaukseen	40
B Kokemuslisä ja muut palkanlisät	40
18 § Kokemuslisät	40
19 § Määrävuosilisä	43

20 §	Määräaikainen palkanlisä	43
21 §	Syrjäseutulisiä	43
C	Tulospalkkio	44
22 §	Tulospalkkio	44
D	Erinäiset määräykset	44
23 §	Poistettu	44
24 §	Palkanmaksu	44
25 §	Palkan maksuaika	45
26 §	Kuittausoikeus, työnantajan saatava	46
LUKU 3	TYÖAIKA	47
A	Kaikissa työaikamuodoissa sovellettavat yhteiset määräykset	47
27 §	Työaikalain soveltaminen	47
A1	Työaika ja sen sijoittaminen	48
28 §	Työaika	48
29 §	Työajan sijoittaminen	51
A2	Lepoajat	51
30 §	Viikoittainen ja vuorokautinen lepoaika	51
31 §	Päivittäinen lepoaika	53
A3	Työaika-asiakirjat	54
32 §	Työajan tasoittuminen työaikajaksossa	54
33 §	Työvuoroluettelo	55
A4	Epämukavan työajan korvaukset	56
34 §	Sunnuntaityö-, lauantaityo- ja aattokorvaus	56
35 §	Ilta- ja yötyön korvaaminen	58
36 §	Vuorotyö	58
A5	Hätätyö, hälytysluonteinen työ ja varallaolo	59
37 §	Hätätyö	59
38 §	Hälytysluonteinen työ	59
39 §	Varallaolo	60
A6	Työaikakorvausten suorittaminen	61
40 §	Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset	61
41 §	Raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja suorittaminen	62
42 §	Työaikakorvausten suorittaminen ja työaikapankki	63
A7	Säännöllisestä työajasta sopiminen	64
43 §	Poikkeavat työaikajärjestelyt	64
A8	Säännölliset työajat	65
44 §	Työajan määräytyminen	65
45 §	Työaikamuodot	65
46 §	Säännöllinen työaika	66
47 §	Arkipyhät	66
B	Työaikamuotojen yksityiskohtaiset määräykset	68
B1	Yleistyöaika	68
48 §	Yleistyöajan soveltaminen	68
49 §	Yleistyöaika	68

50 §	Yleistyöaika, lisätyön määritelmä ja korvaaminen	72
51 §	Yleistyöaika, lisä- ja ylityö, ei poissaoloa	72
52 §	Yleistyöaika, lisä- ja ylityö, ennalta tiedossa oleva poissaolo	74
53 §	Yleistyöaika, lisä- ja ylityö, yllättävä poissaolo	77
54 §	Yleistyöaika, ylityön korvaaminen	79
B2	Toimistotyöaika	80
55 §	Toimistotyöajan soveltaminen	80
56 §	Toimistotyöaika	80
57 §	Toimistotyöaika, lisätyön määritelmä ja korvaaminen	82
58 §	Toimistotyöaika, lisä- ja ylityö, ei poissaoloa	82
59 §	Toimistotyöaika, lisä- ja ylityö, ennalta tiedossa oleva poissaolo	84
60 §	Toimistotyöaika, lisä- ja ylityö, yllättävä poissaolo	86
61 §	Toimistotyöaika, ylityön korvaaminen	88
B3	Jaksotyöaika	89
62 §	Jaksotyöajan soveltaminen	89
63 §	Jaksotyö, täysi työaikajakso, täysi työaika	89
64 §	Jaksotyöaika, keskeytynyt jakso	90
65 §	Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys	91
66 §	Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys arkipyhäjaksolla	92
67 §	Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys	92
68 §	Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys arkipyhäjaksolla	93
69 §	Jaksotyöaika, lisätyökorvaus	94
70 §	Jaksotyöaika, ylityökorvaus	94
71 §	Jaksotyöaika, lyhyet työsuhteet	95
LUKU 4	VUOSILOMA	96
A	Yleiset määräykset	96
72 §	Vuosilomaluvun soveltamisala ja oikeus vuosilomaan	96
73 §	Vuosiloman peruskäsitteet	98
74 §	Täysi lomanmääräytymiskausi	98
75 §	Työssäoloajan veroinen aika	98
B	Vuosiloman pituus	100
76 §	Vuosiloman pituuden määräytyminen	100
C	Vuosilomapäivien kuluminen	107
77 §	Vuosilomapäivien kuluminen	107
D	Vuosiloman ajankohta ja jakaminen	109
78 §	Vuosiloman ajankohta	109
79 §	Vuosiloman ajankohdan ilmoittaminen	112
E	Vuosiloman säästäminen ja siirtäminen	112
80 §	Vuosiloman säästäminen	112
81 §	Vuosiloman siirto työkyvyttömyyden johdosta	113
F	Vuosilomapalkka työsuhteen jatkuessa	114
82 §	Vuosilomapalkka	114

G Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa.....	117
83 § Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa	117
H Lomakorvaus työsuhteen päättyessä.....	119
84 § Lomakorvaus työsuhteen päättyessä.....	119
I Oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen.....	121
85 § Vapaan ansainta	121
J Lomaraha	122
86 § Lomaraha	122
K Maksamisajankohdat.....	124
87 § Vuosilomapalkan, lomarahän ja lomakorvauksen maksaminen	124
LUKU 5 TYÖLOMA	126
A Sairaus- ja tapaturmapoissaolot	126
88 § Työ-/sairauspoissaolo	126
89 § Sairauspoissaoloajan palkka.....	127
90 § Rikoksella aiheutettu henkilövahinko	129
91 § Työtapaturma ja ammattitauti.....	130
92 § Poistettu	131
B Perhevapaat.....	131
93 § Äitiysvapaa.....	131
94 § Äitiys- ja isyysraha sekä sairauspäiväraha	132
95 § Erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa.....	132
96 § Hoitovapaa	133
97 § Osittainen hoitovapaa	134
98 § Tilapäinen hoitovapaa	134
99 § Poissaolo perhesyistä	137
C Muut työlomat	137
100 § Opintovapaalaissa tarkoitettu työloma	137
101 § Täydennyskoulutus	138
102 § Palkalliset työlomat	138
103 § Palkattomat työlomat.....	139
LUKU 6 HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT	141
104 § Henkilöstön edustajat, yleistä.....	141
105 § Luottamusmies.....	141
106 § Luottamusmies, oikeus valita	142
107 § Luottamusmiehen valitseminen.....	142
108 § Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.....	142
109 § Luottamusmies ja pääluottamusmies, tehtävät.....	143
110 § Luottamusmiehen tietojensaantioikeus ja -antovelvollisuus.....	143

111 §	Luottamusmiehen asema.....	144
112 §	Luottamusmiehen ajankäyttö	144
113 §	Luottamusmiehen toimitilat, työvälineet	145
114 §	Luottamusmiehen ansionmenetykskorvaus	146
115 §	Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus	146
116 §	Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutus.....	147
117 §	Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutuksen hyväksyminen	148

LUKU 7 LOMAUTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN 149

118 §	Työntekijän lomauttaminen	149
119 §	Työsopimuksen päättyminen.....	149

LUKU 8 NEUVOTTELUMENETTELY 151

A Työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevien

erimielisyyksien ratkaisu	151	
120 §	Välitön neuvonpito.....	151
121 §	Paikallisneuvottelut	151
122 §	Keskusneuvottelut.....	152
123 §	Neuvottelujen päättäminen ja pöytäkirja	152
124 §	Kanneoikeuden vanhentuminen.....	153
125 §	Kanteen vireillepano työtuomioistuimessa	153

B Paikallinen sopiminen 153

126 §	Paikallinen sopiminen	153
-------	-----------------------------	-----

LIITE 1 Kuukausipalkkaisten työntekijöiden palkkaryhmittely 155

1 §	Palkkaryhmittelyn soveltaminen	155
2 §	Vähimmäispalkka.....	156
3 §	Työllistymistyö.....	157
	Johto-, esimies- ja asiantuntijatehtävät	158
	Toimisto- ja asiakaspalveluhenkilökunta.....	159
	Hoitohenkilöstö	160
	Sosiaali- ja terveysyksiköiden ja päivähoidon johtotehtävät.....	161
	Sosiaalityöntekijät.....	162
	Päivähoidon erityistyöntekijät	162
	Sosiaalipalvelujen ja päivähoidon vaativat ammattitehtävät	162
	Sosiaalipalvelujen muut ammattitehtävät	163
	Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan sekä päivähoidon peruspalvelutehtävät	163
	Ravitsemispalveluhenkilökunta	164
	Siivoustoimi	165
	Teknisen alan tehtävät.....	166
	Tekstiilihuolto	167

LIITE 2 Matkakustannusten korvaukset 1.1.2022	168
A Yleiset määräykset.....	168
1 § Yleistä	168
2 § Työmatka	168
3 § Kokonaiskustannukset.....	168
B Matkustamiskustannusten korvaus	169
4 § Varsinaiset matkustamiskustannukset.....	169
5 § Matkustamiskustannusten korvauserusteet.....	169
6 § Matkustamiskustannusten korvaukset.....	170
C Päiväraha	171
7 § Päivärahan maksamisedellytykset.....	171
8 § Matkavuorokausi.....	171
9 § Osa- ja kokopäivärahan tuntirajat	171
10 § Päivärahan suuruus	172
11 § Alennettu päiväraha	172
D Muut korvaukset	172
12 § Ateriakorvaus	172
13 § Majoittumiskorvauksen edellytykset	173
14 § Poistettu	173
15 § Yömatkaraha	173
16 § Oppikurssilaisille maksettavat korvaukset	174
E Ulkomaille tehtyjen työmatkojen kustannusten korvaukset.....	176
17 § Yleistä	176
18 § Ulkomaan päivärahan ja hotellikorvauksen määrä	176
19 § Päiväraha.....	176
20 § Alennettu päiväraha ja hotellikorvaus	177
21 § Erinäisten kulujen korvaaminen.....	177
F Erinäisiä määräyksiä.....	178
22 § Matkaennakko	178
23 § Matkalasku.....	178
24 § Matkalaskun esittäminen ja korvausten maksaminen	178
LIITE 3 Keskeytymätön kolmivuorotyö.....	179
1 § Soveltamisala ja säännöllinen työaika	179
2 § Vuosityöaika.....	179
3 § Työvuorokauden ja työviikon alkaminen	179
4 § 5-vuorojärjestelmä	180
5 § Työajan veroiset poissaolot	181
6 § Muussa työaikamuodossa työskentelyn vaikutus vuosityöaikaan	181
7 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt	182

8 §	Aattokorvaus	182
9 §	Yli- ja lisätyön määritelmä ja korvaaminen	182
10 §	Työvuoroluettelo	184
11 §	Tuntipalkan sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja niiden suorittamisajankohta	184
12 §	Vuosiloma	185
13 §	AVAINTES:n työaikaluvun määräysten soveltaminen.....	185

Liite 4 Osaamisen kehittämisen edistämiseksi sekä tuottavuuden parantamiseksi tehtävä lisätyö 186

Liite 5 Työaikapankki AVAINTES:n soveltamisalalla..... 187

1 §	Työaikakorvausten säästäminen työaikapankkiin.....	187
2 §	Työaikapankin periaatteet ja työaikapankkisopimuksen tekeminen	188
3 §	Työaikapankin osatekijät.....	188
4 §	Kertyneen vapaan pitäminen	189
5 §	Vapaan ajalta maksettava palkka	189
6 §	Sairastuminen vapaan aikana	190
7 §	Työaikakirjanpito	190
8 §	Sopimuksen irtisanominen.....	190
9 §	Verotus ja työttömyysturva.....	190

LAKILIITE

Yhteistoimintalaki 13.12.2021/1333.....	191
Työsopimuslaki 26.1.2001/55	205
Työaikalaki 5.7.2019/872.....	237

Avaintyönantajat Avainta ry:n työehtosopimuksen 2022–2025 allekirjoituspöytäkirja

1 § Sopimuksen voimassaoloaika ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.5.2022–30.4.2025.

Osapuolet neuvottelevat kolmannen vuoden palkantarkistuksista 15.3.2024 mennessä. Mikäli palkantarkistuksista ei päästä yksimielisyyteen, sopimus voidaan irtisanoa päättymään 1.5.2024 lukien. Irtisanomisilmoitus on toimitettava kirjallisesti 31.3.2024 mennessä.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu 1.5.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanoa 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 1.5.2022

Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan yleiskorotuksella 1.5.2022 alkaen. Korotuksen suuruus on 46 euroa, kuitenkin vähintään 2 %.

2 mom. Yleiskorotus 1.6.2023

Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan yleiskorotuksella 1.6.2023 alkaen. Korotuksen suuruus on 1,5 %.

3 mom. Palkkaryhmittelyn vähimmäisperuspalkat

Palkkaryhmittelyliitteen vähimmäisperuspalkkoja korotetaan 1.5.2022 ja 1.6.2023 yleiskorotuksia vastaavasti.

4 mom. Vähimmäisperuspalkka

AVAINTE:n liitteen 1 2 § 1 momentin mukainen vähimmäisperuspalkka on 1.5.2022 alkaen 1691,22 € ja 1.6.2023 alkaen 1716,59 €.

3 § Paikalliset järjestelyerät ja keskitetyt kehittämiserät

1 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.11.2022 alkaen

Paikallinen järjestelyerä on 0,5 % jäsenyhteisön tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta.

Tätä järjestelyerää koskevat neuvottelut tulee käydä jäljempänä kuvatulla tavalla 14.10.22 mennessä.

2 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 alkaen

Paikallinen järjestelyerä on 0,4 % jäsenyhteisön tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta.

Tätä järjestelyerää koskevat neuvottelut tulee käydä jäljempänä kuvatulla tavalla 31.3.2023 mennessä.

3 mom. Kehittämiserä 1.6.2023

Osapuolet ovat sopineet, että käytössä on 1,2 % keskitetysti jaettava kehittämiserä.

Tästä kehittämiserästä varataan 0,5 % seuraaviin kustannusvaikutteisiin tekstimuutoksiin:

B-riviä ei enää sovelleta vuosilomamääräyksissä 1.4.2023 alkaen.

Kokemuslisämääräysten 18 § 5 ja 6 momentin poisto

Tästä kehittämiserästä 0,7 % neuvotellaan liittotasolla 31.3.2023 mennessä. Kohdentamistavoitteena ovat työvoiman saatavuuden parantamiseen liittyvät toimenpiteet mm. palkkaryhmien alarajakorotukset.

4 mom. Kehittämiserä 1.2.2024

Osapuolet ovat sopineet, että käytössä on 0,4 % keskitetysti jaettava kehittämiserä. Osapuolet varaavat palkkausjärjestelmä uudistuksen toteuttamiseksi 0,3 % erän erityisesti palkkahinnoitteluliitteen kehittämistyöhön tai muutoin palkkausjärjestelmän kehittämiseksi. Ensisijaisia kohdentamistavoitteita ovat työvoiman saatavuuden parantamiseen liittyvät toimenpiteet.

Erästä varataan pakollisen ryhmähenkivakuutuksen kattamiseen 0,1 %.

Tätä kehittämiserää koskevat keskitetyt neuvottelut käydään liittotasolla 31.12.2023 mennessä.

5 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.

6 mom. Paikallisen järjestelyerän laskeminen

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

7 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.

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 § 5 momentissa.

Ennen järjestelyerän jakamista työnantaja ja henkilöstön edustajat neuvottelevat erän kohdentamisen perusteista ja menettelytavoista sekä niiden vaikutuksesta palkkaukseen. Neuvotteluissa pyritään yksimielisyyteen. Työnantaja antaa henkilöstön edustajille neuvottelua varten tarvittavat tiedot. Tarvittavina ennakkotietoina neuvotteluiden alkaessa tarkoitetaan palkkasumman suuruutta ja henkilöstön lukumäärää.

Neuvotteluista pidetään pöytäkirjaa osapuolten sopimalla tavalla. Pöytäkirjaan kirjataan osapuolten näkemykset perusteluineen ja yksimielinen tai erimielinen neuvottelutulos.

Luottamusmies edustaa henkilöstöä niissä jäsenyhteisössä, 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 päättämensä 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 viimeistään 3 § 1 momentissa (14.10.2022) ja 2 momentissa (31.3.2023) mainittuihin neuvotteluaikoihin 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. AVAINTEs perhevapaa uudistusta koskevat sopimusmuutokset ovat liitteenä. Muutokset liittyvät lainsäädännössä toteutettuun laajaan perhevapaa uudistukseen.

Lakimuutokset astuvat voimaan 1.8.2022. Perhevapaa uudistuksen yhteydessä perhevapaita koskeva lainsäädäntö ja terminologia muuttuvat.

Perhevapaa uudistuksen vaikutuksesta AVAINTEs määräykseen on allekirjoituspöytäkirjan liitteessä.

2. Vuosilomia koskevaa lukua on päivitetty 1.4.2023 alkaen. AVAINTEs 78 § 3 mom.vuosilomataulukosta poistuu B-rivi.
3. Henkilöstön edustajien korvauksia korotetaan 3,5 prosentilla 1.5.2022.
4. Kokemuslisämääräysten 18 § 5 ja 6 momenttien poisto 1.6.2023

7 § Jatkuva neuvottelumenettely

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

8 § Työryhmät

Asetetaan seuraavat työryhmät:

1. Palkkausjärjestelmätyöryhmä

Osapuolet selvittävät palkkahinnoitteluliitteen toimivuutta ja erityisesti ns. alarajojen sekä tehtävänimikkeiden ajantasaisuutta. Edellä kuvatulla tavalla osapuolet varaavat palkkausjärjestelmä kehittämiseen 3 § 3 ja 4 momentissa mainittua keskitettyä kehittämiserää.

2. Työaikatyöryhmä erityisesti jaksotyötä koskien

Sopijaosapuolet selvittävät ja tarvittaessa jatkuvan neuvotteluperiaatteen mukaisesti sopivat jaksotyöhön liittyvistä asiakokonaisuuksista.

9 § Tarkistettujen palkkojen maksaminen

Tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään neljän kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään viiden kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta.

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

Helsingissä päivänä kesäkuuta 2022

AVAINTYÖNANTAJAT AVAINTA RY

AMMATTILIITTO JYTY RY

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ RY

TEKNIikka JA TERVEYS KTN RY

Perhevapaaudistuksen johdosta mm. sairausvakuutuslakia, työsopimuslakia ja vuosilomalakia on muutettu. Lainsäädännön soveltamiseen liittyy siirtymämääräyksiä, joissa viitataan sairausvakuutuslakiin tehtyjen muutosten soveltamisajankohtaan.

Tämän liitteen määräyksiä noudatetaan, jos lapsen laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen tai, jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen.

Jos lapsen laskettu synnytysaika on ennen 4.9.2022 tai, jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on ennen 31.7.2022, sovelletaan AVAINTESin lukujen 2–8 ja liitteen 3 mainittuja määräyksiä. Lapsen lasketusta synnytysajasta huolimatta sovelletaan AVAINTESin lukujen 2-8 ja liitteen 3 mainittuja määräyksiä, jos lapsi syntyy ja oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa ennen 1.8.2022.

Tämän liitteen määräysten soveltamisen ajankohta on yhdenmukainen sairausvakuutuslakiin sisältyvän siirtymämääräyksen kanssa.

Työntekijä on velvollinen pyynnöstä antamaan työnantajalle selvityksen/todistuksen siitä sovelletaanko häneen vanhaa vai uutta lainsäädäntöä.

LUKU 2 PALKKAUS

18 § Kokemuslisät

....

6 mom. Kokemuslisä, palvelusaikaa eivät vähennä, POISTETAAN 1.6.2023

Palvelusaikaa eivät kuitenkaan vähennä

- 1) vuosiloma-aika
- 2) palkallinen äitiysvapaa-aika
- 3) erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa-aika, jos vapaan ajalta on oikeus *erityisraskaus*-, raskaus- tai vanhempainrahaan.

Jos työnantaja ei saa työntekijän laiminlyönnin vuoksi palkallisen raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta päivärahaa, johon työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu, kokemuslisään oikeuttavasta palvelusajasta tehdään vastaava vähennys.

- 4) yhteensä enintään 30 kalenteripäivän sairauspoissaoloaika 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 (sairauspoissaoloaika) tarkoitetun ajan ylittävä poissaoloaika.

LUKU 4 VUOSILOMA

75 § Työssäoloajan veroinen aika

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

- 1) vuosilomalla tai tämän työehtosopimuksen 85 §:n 1 momentin tai vuosilomalain 8 §:n 2 momentin mukaisella vapaalla
- 2) sairauspoissaoloaika, 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 erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaalla, 6 §:ssä säädetyllä tilapäisellä hoitovapaalla taikka 7 §:ssä säädetyn, pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi taikka 7 b §:ssä säädetyn omaishoitovapaasta johtuvan poissaolon vuoksi. Omaishoitovapaaseen on oikeus 1.8.2022 alkaen.
- 4) lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 5) opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitetulla opintovapaalla, yhteensä 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana
- 6) työn edellyttämää koulutusta varten myönnetyllä 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 lomanmääräytymisvuoden aikana edellyttäen, että työntekijä lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut asianomaisessa jäsenyhteisössä työssä vähintään 22 työpäivää.

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

Soveltamisohje

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

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

.....

76 § Vuosiloman pituuden määräytyminen

2 mom. Vuosilomataulukoiden käyttö, B-RIVI POISTETAAN 1.4.23

Loman pituus määräytyy 3 momentin taulukoiden 1, 2 tai 3 mukaisesti. Käytettävä taulukko valitaan työntekijän kokemuslisiin oikeutettavan 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 raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajanjakso tarkasteltaessa sitä, onko työntekijä ollut työssä lomavuoden lomakautena vähintään 6 työpäivää.

78 § Vuosiloman ajankohta

....

5 mom. Raskaus- ja vanhempainvapaan ja muun työvapaan vaikutus vuosiloman antamiseen

Vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi eikä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän ajaksi. Jos vuosilomaa ei voida raskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi antaa tämän pykälän 1–4 momentissa tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa 6 kuukauden kuluessa siitä, kun työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitettua raskaus- tai vanhempainvapaapäivää. Muun työvapaan ajaksi vuosiloma voidaan vahvistaa.

Soveltamisohje

Raskaus- ja vanhempainvapaapäivillä tässä momentissa tarkoitetaan arkipäiviä (ma-la poisluettuna arkipyhät).

Vuosiloma voidaan antaa raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän jälkeisenä aikana ja muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän jälkeisenä aikana vanhempainvapaan ja hoitovapaan aikana. Tällöin vuosiloma-aika ei pidennä jäljellä olevaa vanhempain- tai hoitovapaata.

Kuuden kuukauden ajanjakso lasketaan siitä, kun työntekijä on käyttänyt ensimmäiset 105 raskaus- ja vanhempainvapaapäivää tai ensimmäiset 105 vanhempainvapaapäivää.

Jos työntekijä on työssä vanhempainvapaajaksojen välillä, työssäoloajaksi voidaan määrätä vuosilomaa 1–4 momentissa tarkoitetulla tavalla riippumatta siitä, kuinka monta raskaus- tai vanhempainvapaapäivää työntekijä on käyttänyt.

Siltä osin kuin kyse on työntekijälle myönnetystä muusta pitkäaikaisesta työvapaasta kuin raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:stä ensimmäisestä raskaus- ja vanhempainvapaapäivästä tai muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:stä ensimmäisestä vanhempainvapaapäivästä,

Vuosiloma on annettava viimeistään lomavuotta seuraavana kalenterivuonna 30.4. mennessä, vaikka työntekijä olisikin esimerkiksi em. 105 vanhempainvapaapäivää ylittävällä vanhempainvapaalla, hoitovapaalla, opintovapaalla tai harkinnanvaraisella työlomalla. Tällöin edellä mainittu työloma keskeytetään vuosiloman ajaksi.

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

Esimerkki

Työntekijän raskausvapaa alkaa 3.10.2022 ja päättyy 18.11.2022 (40 raskausvapaapäivää, ma-la pois lukien arkipyhät). Tämän jälkeen työntekijä pitää vanhempainvapaata, joka alkaa 19.11.2022 ja päättyy 1.6.2023 (160 vanhempainvapaapäivää, ma-la pois lukien arkipyhät). Työntekijän vuosilomaa ei saa määrätä ajalle 3.10.2022–6.2.2023 (105 ensimmäistä raskaus- ja vanhempainvapaapäivää). Laskennassa on huomioitu, että raskaus- ja vanhempainvapaan 105 ensimmäistä arkipäivää sisältävään ajanjaksoon sisältyy 4 arkipyhää (pyhäinpäivä, itsenäisyyspäivä, tapaninpäivä ja loppiainen).

83 § Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa

2 mom. Vuosilomapalkan laskennalliset korjaukset

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

- 1) Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaan, työsopimuslain 4 luvun 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan tai lain 4 luvun 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä tai 7 b §:ssä säädetyn omaishoitovapaasta johtuvan poissaolon vuoksi 1.8.2022 alkaen.
- 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 lomanmääräytymiskausien ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka.

85 § Vapaan ansainta

3 mom. Lomakorvauksen laskeminen vapaaseen oikeutetulle

Työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia, jos työsuhte on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden ja 11,5 prosenttia, jos työsuhte on jatkunut vähintään vuoden, hänelle edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on ollut estyneenä tekemästä työtä raskaus-, erityisraskaus- 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.

LUKU 5 TYÖLOMA

93 § Raskausvapaa

1 mom. Oikeus saada raskausvapaata

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

2 mom. Raskausvapaan palkallisuus

Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkansa ajanjaksolta, joka sisältää raskausvapaan 40 arkipäivää edellyttäen, että

- 1) työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa välittömästi ennen raskausvapaan alkamista vähintään 6 kuukautta ja
- 2) raskausvapaata 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 ja
- 4) työnantaja saa raskausrahan, johon työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.

Soveltamisohje

Työsuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus raskausvapaan palkkaetuihin.

3 mom. Raskausvapaan palkan korotus

Raskausvapaan palkkaan sovelletaan sairauspoissaoloajan palkkaa koskevaa 89 §:n 4 momenttia (sunnuntaityökorotus).

4 mom. Kokonaissuunnitelman tekeminen, raskaus- ja vanhempainvapaa

Työnantajalle on pyrittävä ilmoittamaan raskausvapaata ja vanhempainvapaata haettaessa, milloin ja millä tavoin jaksottaen perheen on tarkoitus käyttää raskausvapaata ja vanhempainvapaata.

94 § Raskaus- ja vanhempainraha sekä sairauspäiväraha

1 mom. Päiväraha, työnantajan oikeus

Työnantajalla on oikeus saada sairauspoissaolon, raskaus- ja vanhempainvapaan ja edellä 89 § 7 momentissa tarkoitetun tartuntatautilain (1227/2016) mukaisen poissaolon ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain mukaisesta päivärahasta, raskaus- ja vanhempainrahasta sekä tartuntatautilain mukaisista korvauksista.

Soveltamisohje

Jos päivä-, raskaus- tai vanhempainrahaa on jostakin syystä suoritettu työntekijälle samalta ajalta, jolloin hänelle on suoritettu palkkaetuja, vähennetään palkkausta sairaus-, raskaus- tai vanhempainpäiväraha määrällä.

Jos työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain päivärahaa vastaavaa etuutta taikka raskaus- tai vanhempainrahaa muun valtion sosiaaliturvasta, vähennetään sairausajan palkkaa sekä raskaus- ja

vanhempainvapaa-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 sairauspoissaolon sekä raskaus ja vanhempainvapaan ajalta palkkaetuja työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan sekä raskaus- ja vanhempainvapaan 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 § Erityisraskaus- ja vanhempainvapaa ja omaishoitovapaa

1 mom. Oikeus vapaaseen

Työntekijällä on oikeus saada erityisraskaus- ja vanhempainvapaata ja omaishoitovapaata siten, kuin työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa on säädetty.

Soveltamisohje

Erityisraskausvapaa ja omaishoitovapaa ovat palkattomia vapaita. Myös vanhempainvapaa palkaton vapaa lukuun ottamatta vanhempainvapaan 32 ensimmäisen arkipäivän ajanjaksoa, jonka ajalta työntekijällä on 95 §:n 2 momentin edellytysten täytyessä oikeus varsinaiseen palkkaansa.

2 mom. Vanhempainvapaan palkallisuus

Työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa vanhempainvapaan ajanjaksolta, johon sisältyy vanhempainvapaan 32 ensimmäistä arkipäivää seuraavin edellytyksin:

- 1) työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa välittömästi ennen vanhempainvapaan alkamista vähintään 6 kuukautta, ja
- 2) vanhempainvapaata on haettu viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun vanhempainvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle vanhempainvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa ja
- 3) työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä tai adoption pätevydestä ja

- 4) vapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa vanhempainrahan, johon työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.

Soveltamisohje

Kaikkien neljän edellytyksen on täytyttävä, jotta vapaa on palkallista.

Jos työnantaja on maksanut vapaan ajalta palkkaa, mutta kohdan 4 ehto ei toteudu, työnantaja perii maksamansa palkan takaisin.

Työsuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus vanhempainvapaan palkkaetuihin.

3 mom. Vanhempainvapaan palkan korotus

Vanhempainvapaan palkkaan sovelletaan sairauspoissaoloajan palkkaa koskevaa 89 §:n 4 momenttia (sunnuntaityökorotus).

4 mom. Vanhempainvapaan palkallisuuden edellytykset

Vanhempainvapaa on palkallinen vain siltä osin, kuin työntekijä pitää palkallisen vanhempainvapaan yhdenjaksoisesti.

Työntekijällä, joka pitää 93 § 2 momentin mukaisen palkallisen raskausvapaan, on oikeus 95 § 2 momentin mukaiseen palkalliseen vanhempainvapaaseen vain, jos hän pitää vapaan yhdenjaksoisena välittömästi raskausvapaan jälkeen.

Muulla kuin synnyttävällä vanhemmalla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen syntymän yhteydessä ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti.

Adoptiovanhemmilla on kuitenkin mahdollisuus pitää samanaikaisesti yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen adoption yhteydessä. Loput palkallisesta vanhempainvapaasta on mahdollista pitää myöhemmin yhdenjaksoisesti.

Soveltamisohje

Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan yksi lapsi, vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata samanaikaisesti yhteensä enintään 18 arkipäivää. Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan samalla kerralla useampi lapsi, vanhemmat voivat olla yhtä aikaa vanhempainvapaalla sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §:n 3 momentissa määrätyn ajan (viittaussmääräys), josta palkallisen vanhempainvapaan osuus määräytyy tämän luvun 8 § 1 momentin mukaisesti.

Osittaisella vanhempainvapaalla (työsopimuslaki 4 luku 2 a §, viittaussmääräys) olevan työsuhteen ehdot ja työaika määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevällä.

Osittaisella vanhempainvapaalla tehty osa-aikatyö katkaisee 95 §:n 2 momentin mukaisen palkallisen vanhempainvapaan yhdenjaksoisuuden.

96 § Hoitovapaa

- 2 mom. Hoitovapaan keskeyttäminen uuden raskausvapaan johdosta**
Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus keskeyttää hänelle myönnetty hoitovapaa sen ajalle sattuvan uuden, työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen raskausvapaan vuoksi. Vapaa myönnetään palkallisena 93 §:n ja 95 §:n mukaisilta ajanjaksoilta, mikäli siinä määrätty ehdot raskausvapaan ja välittömästi raskausvapaan jälkeen yhdenjaksoisena pidettävälle vanhempainvapaan palkallisuudelle täyttyvät ja niillä 94 §:ssä määrätyillä ehdoilla, jotka koskevat raskaus- ja vanhempainrahan maksamista ja hakemista.

Soveltamisohje

Raskaana olevan työntekijän keskeyttäessä hoitovapaan raskauden vuoksi, hänelle aiemmin myönnetty hoitovapaa keskeytyy kokonaan. Työntekijä ei palaa enää takaisin keskeyttämälleen hoitovapaalle.

Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuuteen uuden raskauden takia. Uutta raskaus- ja vanhempainvapaata on haettava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.

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.
- 3 mom. Omaishoitovapaa**
Työntekijällä on oikeus työsopimuslain 4 luvun 7 b §:n mukaiseen palkattomaan omaishoitovapaaseen 1.8.2022 alkaen.

100 § Opintovapaalaissa tarkoitettu työloma

Opintovapaalakea 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).

LUKU 8 NEUVOTTELUMENETTELY

126 § Paikallinen sopiminen

.....

2 mom. Ehdottomat sopimusmääräykset

Paikallisella sopimuksella ei voida kuitenkaan poiketa työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta, vuosiloman pituutta eikä sairauspoissaolo-, raskaus- tai vanhempainvapaatuuksia koskevista määräyksistä. Paikallisella sopimuksella ei myöskään saa sopia, harjoittelijoita lukuun ottamatta, työntekijän palkkaa työehtosopimuksen palkkaryhmittelyn palkka-asteikon alinta peruspalkkaa pienemmäksi.

.....

Liite 3 Keskeytymätön kolmivuorotyö

7 § Arkipyhäviikkojen työaika

Soveltamisohje

palkallisen raskaus- ja vanhempainvapaan

Yleinen osa

1 § AVAINTEs:n soveltamisala

1 mom. Työehtosopimuksen soveltamisala

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

2 mom. Liitteiden soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen liitteiden soveltamisala käy ilmi ao. liitteistä.

2 § Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevat rajoitukset

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta

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

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

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

3 § Paikallinen sopiminen

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

Soveltamisohje

Tämän työehtosopimuksen 8 luvun 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 työnantajan 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 (YTTL), 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 sairauspoissaoloajan päiväpalkan lisäys sekä työaika-korvaukset 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 sovitaan 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 läpiviemi. Tarkkuus ja huolellisuus ovat tekijöitä, jotka voivat olla tärkeitä monissa töissä kuten esimerkiksi sekä kirjanpidossa että potilaan hoidossa, vaikka ne esiintyvät niissä eri tavoin.

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

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

Arvio tehdään työehtosopimuksen mukaan kokonaisarviona. Kokonaisarviolla tarkoitetaan, että eri tekijöille ei määritellä erillisiä palkanosia. Työtehtävien, ammattitaidon ja suorituksen perusteella tehty kokonaisarvio määrittelee työntekijän sijoittumisen palkkar ryhmässä. 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 organisaatiotasoilla 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 arviotaessa 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 kuuluvissa työtehtävissä.

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

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

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

Arviointijärjestelmän laatiminen

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

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

Menettelyt

Neuvotteluvaihe

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

Työnantajan tulee selvittää työntekijöille palkkausjärjestelmän periaatteet, rakenne ja erityisesti se, miten työntekijän palkkaus määräytyy.

Työntekijällä on oikeus saada tiedot siitä, miten hänen peruspalkkansa on määritelty. Työnantajan tulee antaa tiedoksi työntekijälle, miten työtehtävän vaativuus, ammattitaito ja työssä suoriutuminen ovat vaikuttaneet peruspalkan määräytymiseen. Työntekijän tulee siten tietää, miten hänen palkkauksensa määräytyy ja miten hän itse voi vaikuttaa palkkauksen määräytymiseen.

Työntekijällä on oikeus saada jäljennös häntä koskevasta kirjallisesta arviosta.

Henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeus

Työnantaja neuvottelee luottamusmiehen/työntekijöiden valitseman edustajan/henkilöstön kanssa vähintään kerran vuodessa palkkausjärjestelmään liittyvistä kehittämis- ja muutostarpeista. Työnantajan on annettava ajantasainen tieto palkkausjärjestelmästä ja palkkauksen määräytymiseen liittyvistä tekijöistä.

Vuosittain annettavat tiedot

Työnantaja antaa vuosittain selvityksen luottamusmiehelle/työntekijöiden valitsemaalle edustajalle/henkilöstölle palkkaryhmittäin palkansaajien lukumäärästä ja keskimääräisestä peruspalkasta. 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.

Arviointeihin perustuvat palkankorotustiedot

Työnantaja antaa vuosittain selvityksen 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 valitsemaalle edustajalle työntekijän kutakin kertaa varten antaman yksilöidyn suostumuksen perusteella.

Työnantaja ja luottamusmies/henkilöstön edustaja on velvollinen pitämään salassa asiat, jotka hän saa tietoonsa työntekijästä arviointien yhteydessä (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 kerkemulisät.

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 palkkaryhmässä suoritettavat tehtävät huomioon arvioitaessa 13 §:n 2 momentin mukaisesti työntekijän tehtävien vaativuustasoa.

14 § Pätevyyden puuttuminen

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

Soveltamisohje

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

15 § Osa-aikatyöntekijän palkka

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

Soveltamisohje

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

Esimerkki 2

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

16 § Siirto muuhun työhön

1 mom. Siirto korkeammin palkattuihin tehtäviin

Mikäli työnantaja siirtää työntekijän tämän työehtosopimuksen 6 §:n 1 momentin perusteella tilapäisesti, vähintään 6 työpäivän ja enintään 8 viikon ajaksi kerrallaan toiseen palkkaryhmään kuuluvaan työhön, joka on korkeammin palkattua, työntekijälle maksetaan siirron alusta lukien sen palkkaryhmän mukainen peruspalkka tarvittaessa edellä 14 §:ssä tarkoitetuin 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 kestävä siirron ajalta palkka maksetaan entisen työn mukaisena.

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

Kun työnantaja ja työntekijä sopivat työ sopimuksen ehtojen olennaisesta muuttamisesta määräajaksi tai pysyvästi, sovitaa työ sopimuksessa 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 työ sopimuksella 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 työ sopimusta tehtäessä työntekijän toimittavan todistuksen muun työnantajan palvelusta sovittuun kohtuulliseen määräaikaan mennessä eikä työntekijä tätä noudata, maksetaan kokemus-

lisä vasta siitä lukien, kun selvitys on esitetty. Jos määräaikaa 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.

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

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

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

Kuukausipalkkainen osa-aikatyö kerryttää kokemuslisää samoin kuin kokoaikatyö.

Kutsuttaessa työhön tulevalla tai ns. keikkatyötä tekevällä kokemuslisää kerryttävät tosiasialliset työpäivät tai yhdenjaksoiset työrupeamat.

5 mom. Kokemuslisä, palvelusajasta tehtävät vähennykset POISTETAAN 1.6.2023

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

Soveltamisohje

Työssäolo voi keskeytyä esimerkiksi sairauspoissaolon, muun työlo-
man tai opintovapaan vuoksi. Ajat, jotka eivät vähennä palvelusai-
kaa, 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 Kokemuslisään oikeuttavaan palvelusaikaan tehtävät vähennykset poistuvat 1.6.2023

- Työntekijän kokemuslisään oikeuttava palvelusaika oli 8 vuotta 11 kuukautta ja 10 päivää palvelussuhteen alkaessa 1.8.2017. Hänelle maksettiin palvelussuhteen alkaessa ensimmäinen koke-
muslisä 5 kokemuslisään oikeuttavan palvelusvuoden perusteel-
la.
- Toiseen kokemuslisään oikeuttava 10 vuoden palvelusaika olisi
täytynyt 20.8.2018. Työntekijä oli kuitenkin saman kalenterivuo-
den aikana ensin palkattomalla työlomalla 1.6.–30.6.2018 yhteen-
sä 30 kalenteripäivää ja sairauspoissaolo 25.11.–1.3.2018 yh-
teensä 36 kalenteripäivää.
- Kokemuslisäaika ei vähentänyt 18 §:n 6 momentin 5 kohdan mu-
kaan enintään 30 kalenteripäivän palkaton työloma eikä 18 §:n 6
momentin 4 kohdan mukaan 30 kalenteripäivän sairauspoissaolo.
Sen sijaan kokemuslisään oikeuttavan sairauspoissaolon enim-
mäismäärän (30) ylittävät 6 sairauspoissaolopäivää vähensivät ko-
kemuslisään oikeuttavaa aikaa, koska 5 kohdassa mainittu 30 ka-
lenteripäivän enimmäismäärä työlomaa kalenterivuoden aikana oli
jo täytynyt palkattoman työloman yhteydessä. Toiseen kokemusli-
sään oikeuttava 10 vuoden palvelu täyttyi 6 päivää myöhemmin eli
26.8.2018 ja sen maksaminen aloitettiin täyttymistä seuraavan ka-
lenterikuukauden alusta 1.9.2018 lukien.

6 mom. Kokemuslisä, palvelusaikaa eivät vähennä POISTETAAN 1.6.2023 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 sairauspoissaoloaika kalenterivuodessa
- 5) enintään 30 kalenteripäivän pituinen muu työloma tai luvallinen poissaolo kalenterivuodessa.

Tämän kohdan mukaiseksi muuksi työlomaksi tai luvalliseksi poissaoloaksi katsotaan myös edellä kohdassa 4 (sairauspoissaoloaika) tarkoitettun 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 työsuhde 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. AVAINTESSA 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 seurantaa, 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 annetussa 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 päättymisen 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.

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. Samoin tulkitaan, jos työnantaja määrää työntekijän kesken sovitun etätyöpäivän saapumaan työnantajan toimitiloihin.

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. **Terveystieteiden tutkimuksiin ja tarkastuksiin kuluneen ajan lukeminen työaikaan, työnantajan määräämät**

Työnantajan määräämiin terveystieteiden 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 työaika tästä syystä teetetä takaisin.

Soveltamisohje

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

7 mom. **Terveystieteellisiin tutkimuksiin osallistuminen 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 vajaaksi eikä työaikaa tästä syystä teetetä takaisin.

Soveltamisohje

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

1 mom. Viikkolepo

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävästä 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 yhden viikon 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 tarkoitettussa hätätyössä
- 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 käytetyiltä 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 tuleekin 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 poissaoloa työstä kestää enintään 15–20 minuuttia.

4 mom. Tauko (kahvitauko)

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

A3 Työaika-asiakirjat

32 § Työajan tasoittuminen työaikajaksossa

1 mom. Työajan tasoittuminen

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

Soveltamisohje

Työajan 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 edustava 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 työvuoroluettelo. 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 vajeusta, jollaista usein muodostuu mm. työntekijöiden sairastumisten ja muiden ennalta arvaamattomien poissaolojen vuoksi.

Jos työvuoroja joudutaan työntekijän sairastumisen vuoksi muuttamaan, saattaa olla joissain tilanteissa poikkeuksellisesti perusteltua, että myös työvuorojen uudelleenjärjestelyn aiheuttaneen työntekijän työvuoroluetteloa sairauspoissaolon tai muun poissaolon jälkeen muutetaan. Edellä mainitun muutoksen perusteena ei saa olla työaikakorvausten syntymisen välttäminen. Työvuoroluettelo on tällöin muutettava mahdollisimman pian sen jälkeen, kun sairauspoissaolosta on saatu tieto.

Jo alkanutta työvuoroa saa muuttaa ainoastaan työntekijän kanssa sopimalla.

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, loppiaisenä, pitkäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, vapunpäivänä, helatorstaina, juhannuspäivänä, pyhäinpäivänä, itsenäisyyspäivänä, joulupäivänä ja tapainpäivänä 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 ylityökorvaus, 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

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

Esimerkki 10

Työvuoroluetteloon 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 tehdyiltä työtunneilta maksetaan aattokorvauksena varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa säännöllisenä työaikana.

35 § Ilta- ja yötyön korvaaminen

1 mom. Illatyökorvaus

Illatyöllä tarkoitetaan kello 18.00–22.00 tehtyä työtä. Illatyöstä 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 kolmi-vuorotyötä.

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 kehtään 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 kelloaikoihin, kuten ilta- ja yötyökorvaukset, vaan lisä maksetaan kaikilta 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 määräajan (enintään 5 tuntia) kuluessa tapahtuvaa työhön saapumista. Mikäli työhön kutsu tapahtuu enintään tuntia aikaisemmin kuin työvuoroluettelo edellyttää, ei kyseessä ole hälytysluonteinen työ.

Soveltamisohje

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

2 mom. Hälytysraha ja matkakustannusten korvaus

Hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan varsinaiseen palkkaan kuulumatonta 19,00 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.

Hälytysrahan määrästä voidaan sopia paikallisesti toisin. (AVAINTES 43 § tai 126 §)

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

Kultakin varallaolotunnilta, jona työntekijä on velvoitettu olemaan varalla, maksetaan rahakorvauksena 20-50 prosenttia korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa-aika. Korvausta määrättäessä otetaan huomioon varallaolon aiheuttamat rajoitukset työntekijälle, kuten esimerkiksi liikkumisalueen laajuus ja työnteon aloittamisen enimmäisaika. Jos työntekijän on oltava varalla varsinaisessa asunnossaan tai aivan sen välittömässä läheisyydessä, varallaolokorvaus on 50 %.

3 mom. Poistettu

4 mom. Varallaolokorvauksen edellytykset ja maksaminen

Varallaolokorvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ollut varalla työnantajan määräajaksi 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 määräyksen perusteella paitsi silloin, kun kysymyksessä on säännöllinen vuorotyö tai jaksotyö.

Soveltamisohje

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu ylityötä, ei erillistä ylityömääräystä tarvita.

Ylityön korvaaminen edellyttää työnantajan edustajan antaman ylityömääräyksen, myös etätyössä.

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 työ sopimuksessa tai siitä sovitaan työsuhteen aikana erikseen jonkin tilanteen osalta.

Soveltamisohje

Ks. TAL 2 §:n 1 momentti 1 kohta ja AVAIN TES 2 §:n 1 kohta.

3 mom. **Vapaa-aikakorvauksen siirtyminen**

Jos työntekijän vahvistettuun työvuoroluetteloon on merkitty työaika korvauksia annettavaksi vapaana ja työntekijä on sairaana vapaan aikana, siirtyy sairauspoissaolon 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 määrättyllä 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 tuntipalkkakajajalla 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 työntöön keskeytyksen vuoksi antaa edellä määrättyinä 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 vapaita (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.

3 mom. Työajan enimmäismäärän tasoittumisjakson pidentäminen

Teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä (esim. kausiluonteinen työ) työajan enimmäismäärän tasoittumisjakson pituus voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen.

Paikallisella tasolla voidaan tehdä esisopimus työajan enimmäismäärän tasoittumisjakson pidentämisestä 126 §:n mukaisesti. Sopimuksen voimaan tulo edellyttää, että se vahvistetaan liitto-tasolla.

A8 Säännölliset työajat

44 § Työajan määräytyminen

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

45 § Työaikamuodot**1 mom. Yleistyöaika, toimistotyöaika, jaksotyöaika, keskeytymätön kolmivuorotyö**

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

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Liukuva työaika

Yleistyöajassa ja toimistotyöajassa työaika voidaan järjestää liuku-
vaksi siten kuin työaikalaisissa on säädetty.

46 § Säännöllinen työaika

1 mom. Säännöllinen täysi työaika

Säännöllisellä täydellä työajalla tarkoitetaan tässä työehtosopimuk-
sessa ko. työhön sovellettavaa, tämän sopimuksen mukaisen työ-
aikamuodon täyttä työaika.

Soveltamisohje

Keskeyttämättömästä kolmivuorotyöstä ovat määräykset liitteessä 3.

Työvuoroluetteloa suunniteltaessa säännöllistä työaika 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 työaika lyhyempi työaika, joka
määritellään viikoittaisena tai keskimääräisenä viikoittaisena työ-
aikana.

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 lisätörajan
(suunnitteluraja). Lisätörajan ylittävä aika on lisätyötä täyden työajan
ylityörajaan saakka.

47 § Arkipyhät

1 mom. Arkipyhämääritelmä

Arkipyhiä ovat

- pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto
- muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi osuva uuden-
vuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, joulu-
aatto, 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 kuitenkin 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. Arkipyhälyhennystä annetaan arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, johon lyhennys kohdistuu, vähintään yhtenä kokonaisuena vapaapäivänä.

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 työaikaa riippumatta siitä, sattuuko se työ- vai vapaaviikolle.

Osa-aikatyön arkipyhälyhennys on samassa suhteessa lyhyempi kuin säännöllinen osa-aikatyö on täyttä säännöllistä työaikaa 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 opetushenkilöstöä koskevat erityismääräykset

Päiväkodin johtajana, varhaiskasvatuksen opettajana tai varhaiskasvatuksen erityisopettajana toimivan, kelpoisuusehdot täyttävän työntekijän, työaika määräytyy tämän pykälän mukaisesti ja lisäksi noudatetaan seuraavia erityismääräyksiä:

- 1) Työntekijän työajan käyttöä suunniteltaessa varataan säännöllisestä työajasta (38 tuntia 15 minuuttia) työvuoroluettelossa kulloinkin riittävä aika lapsiryhmän ulkopuoliseen varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen opetus- ja kasvatustyön suunnitteluun, arviointi- ja kehittämistehtäviin sekä esiopetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmien laatimiseen. Edellä mainittuihin lapsiryhmän ulkopuolisiin

tehtäviin on yleisesti katsottu kuuluvan noin 13 % työajasta. Osa työajasta voidaan käyttää esimiehen tarkempien ohjeiden mukaan työpaikan ulkopuolella. Tämän lisäksi kulloinkin on varattava riittävä aika lasten vanhempien tapaamisiin sekä moniammatilliseen ja asiantuntijayhteistyöhön. Lapsiryhmien opetukseen ja kasvatukseen osallistuvalla päiväkodin johtajalla tulee työajan käytön suunnittelussa huomioida päiväkodin johtamiseen ja esimiestyöhön tarvittava aika. Ylityöksi luettava työ on tehtävä pääsääntöisesti työpaikalla, siihen käytetty aika tai tehdyn työn määrä on luotettavasti selvitettävä ja ylityöhön on oltava työnantajan antama kirjallinen määräys.

- 2) Työntekijälle annetaan vuosittain 5 ylimääräistä vapaapäivää, ns. tes-päivää.

Ylimääräisten vapaapäivien vuoden ansaintajakson alkamisajankohdan määrittelee työnantaja. Ansaintajaksona voidaan pitää joko toimintavuotta 1.8.–31.7., lomanmääräytymisvuotta 1.4.–31.3. tai kalenterivuotta. Tärkeää on, että samaa ansaintajaksoa noudatetaan kaikkiin työntekijöihin. Työntekijälle, joka ansaintajakson loppuun mennessä on ollut asianomaisessa tehtävässä vähintään vuoden, annetaan viisi ylimääräistä vapaapäivää. Muut työstä poissaolot kuin vuosiloma eivät ole työssäolopäivien veroisia päiviä em. vapaapäiväoikeutta laskettaessa. Ylimääräiset vapaapäivät kertyvät osa-aikatyötä tekeväälle työntekijälle samassa suhteessa kuin hänen työaikansa on säännöllisestä täydestä työajasta. Vapaapäivien ansaintaa laskettaessa käytetään seuraavaa laskentakaavaa:

$$\text{osa-aikaprosentti} \times \frac{\text{lomanmääräytymiskausien lukumäärä}}{2}$$

Ylimääräisten vapaapäivien antamisajankohdasta päättää työnantaja työntekijän esityksen perusteella. Työnantajan tulee kuitenkin huolehtia siitä, että vapaat tulevat annetuksi. Toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa vapaa annetaan yleensä ansaintajakson jälkeen.

Mikäli vapaapäiviä annetaan ennen jakson päättymistä, niitä voidaan antaa enintään siihen saakka ansaittu määrä. Vapaapäivät voidaan työnantajan harkinnan mukaan antaa yhdessä tai useammassa erässä. Saamatta jääneistä vapaapäivistä ei makseta rahakorvausta. Jos vapaapäivät jäävät esimerkiksi työsuhteen päättymisen johdosta antamatta, työntekijällä ei ole oikeutta rahakorvaukseen.

Jos viikkoon tai tasoittumisjaksoon sisältyy vapaapäiviä, lyhenee sen säännöllinen työaika jokaista vapaapäivää kohden 7 tuntia 39 minuuttia. Kyseessä on tällöin ennalta suunniteltu poissaolo.

Ennalta suunniteltujen poissaolojen osalta myös osa-aikatyötä tekevän säännöllinen työaika lyhenee jokaista vapaapäivää kohden 7 tuntia 39 minuuttia. Tämä johtuu siitä, että osa-aikaisuus on otettu huomioon jo vapaapäivien ansainnassa.

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 työvuoroluettelon. 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 30 h 35 min (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 pyöristettynä 4 h 10 min yhtä arkipyhää kohden (21 h : 5 = 4,2 h = 4 h 12 min).
 - Lisätyöraja on 16 h 50 min (21 h – 4 h 10min = 16 h 50 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 työvuoroluettelon 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 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 työaika seuraavasti:

Poissaolopäiviä viikossa	Viikolle / työaikajaksolle työaika 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 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 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 § Yleistyöaika, 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 tekeväälle voi lisätyötä yleistyöajassa muodostua vain arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla. Lisätyötä voi muodostua täyttä työaika tekeväälle 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 tuntipalkka 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 työvuoroluettelo 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 viikkoilyörajan, ylimenevä työaika korvataan viikoittaisena ylityötä.

Jos työvuoroluettelo on 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 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 työvuoroluettelo on 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 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.

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 lisätyörajan.
- 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 työvuoroluetteloon merkitty viikkotyöaika (lisätyöraja) lisätynä annetun arkipyhälyhennyksen määrällä.

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

Soveltamisohje

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

52 § Yleistyöaika, 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 yli-

työraja on kullekin viikolle työvuoroluetteloon merkitty säännöllinen viikkotyöaika.

Jos työvuoroluettelo on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, viikoittainen ylityöraja on 49 § 3 momentin taulukon mukainen tuntimäärä. Jos käytössä on työaikajakso, viikoittainen ylityöraja on työvuoroluetteloon kullekin viikolle merkitty työaika lisätynä 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 ylityöajan.

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. Työvuoroluettelo on 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 lisätyöajan. Ylityöraja on 49 § 3 momentin mukainen täyden työajan tuntimäärä.

Jos työvuoroluettelo 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 yli-työrajaan 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 työvuoroluettelon 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 työvuoroluettelon kullekin viikolle merkitty työaika lisättynä ko. viikolle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä ja arkipyhälyhennyksen määrällä.

Osa-aikatyössä arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, jolla on työvuoroluettelon suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta ja jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, lisätyöraja on työvuoroluettelon merkitty työaika lisättynä suunnitellun vapaa-aikakorvauksen 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 $30 \text{ h } 36 \text{ min} - 7 \text{ h } 40 \text{ min} = 22 \text{ h } 56 \text{ min}$, 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 suunniteltavaksi 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 sattumissa 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 $(38 \text{ h } 15 \text{ min} - 16 \text{ h} = 22 \text{ h } 15 \text{ min})$. 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 työaikaa 30 h 36 min.
 - Viikolle tulee lisäksi yllättävä poissaolo kahden päivän ajalle. Poissaolon ajalle jää 15 h suunniteltua työaikaa.
 - 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 lisätynä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä.

Esimerkki 25

- Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika on keskimäärin 30 tuntia viikossa. Käytössä on 4 viikon työaikajakso.
 - Lisä- ja ylityötä tarkastellaan työaikajaksokohtaisesti.
 - Työvuoroluetteloon on suunniteltu säännöllistä työaikaa 4 x 30 h = 120 h. Tämä osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja on täyden työajan ylityöraja 4 x 38 h 15 min = 153 h.
 - Työaikajaksolle tulee yllättävä poissaolo kahden päivän ajalle. Poissaoloajan ajalle jää yhteensä 14 tuntia säännöllistä työaikaa.
 - Lisätyöraja on poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika (120 h – 14 h = 106 h).
 - Ylityöraja on 153 h – 14 h = 139 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 arkipyhälyhennyistä 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 lisättyä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä. Tällaisen viikon ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättyä 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 lisättyä 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 työaikaa 7 h 40 min. Työaikajaksolle suunnitellaan työaikaa 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 lisättyä arkipyhälyhennyksen määrällä.
- Viikolla 3 poissaolon ulkopuolelle jää tunteja 24 h. Ylityöraja on siten 24 h + 7 h 40 min = 31 h 40 min. Mikäli työtunteja tehdään yli 24 h, se on lisätyötä enintään arkipyhälyhennyksen verran, siltä osin kuin ei ole kyse vuorokautisesta ylityöstä.

54 § Yleistyoaika, 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 h 15 min : 5 = 7,25 ≈ 7 h 15 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 ($18 \text{ h} : 5 = 3,6 \text{ h} \approx 3 \text{ h } 35 \text{ min}$).
- Lisätyöraja 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 työaika-jaksolla on annettu 47 §:ssä tarkoitettua arkipyhälyhennystä, 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 lisätyötä.

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 työaikajaksolle sisältyy poissaolo, lisätyöraja 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 työvuoroluetteloon 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 lisätyöajan. Viikoittainen ylityöraja on lisätyöraja lisättynä 24 minuutilla kutakin työpäivää kohden. Jos käytössä on työaikajakso, kullekin viikolle työvuoroluetteloon merkitty säännöllinen viikkotyöaika osoittaa lisätyöajan. 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 lisätyöajan. 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 työaika. Ylityörajaa laskettaessa työpäiväksi katsotaan myös arkipyhä, vapaa-aikakorvauspäivä ja työajantasauspäivä riippumatta siitä, sisältävätkö ne säännöllistä työaika.

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 $30 \text{ h } 36 \text{ min}$, 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 lisättynä 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
 - lisättynä jakson muille viikoille suunnitellulla säännöllisellä työajalla.
- työaikajakson **ylityöraja** lasketaan seuraavasti:
 - poissaolon sisältävän viikon täyden työajan mukainen työaika 56 § 3 momentin taulukosta
 - lisättynä 24 minuutilla kutakin poissaolon sisältävän viikon työpäivää kohden
 - lisättynä 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 tunnista = 24 h.
 - Lisätyöraja on työaikajaksolle suunniteltu työaika, eli 30 h + 24 h + 30 h + 30 h = 114 h.
 - Jokaiselta työaikajakson 2. viikon työpäivältä (4 kpl) huomioidaan ylityörajan laskennassa 24 minuuttia, eli 4 x 24 min = 1 h 36 min.
 - Ylityöraja on 29 h + 1 h 36 min + 3 x 38 h 15 min = 145 h 21 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 lisättyinä 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 jaksosellaista 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 satuessaan viikolle tai työaikajaksoille vahvistettua työvuoroluetteloa siten, että kullakin viikolla poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan. Viikoittainen ylityöraja on lisätyöraja lisättynä 24 minuutilla kutakin viikon työpäivää kohden.

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, lisätyöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättynä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen 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 x 24 min = 1 h 12 min
 - Viikon ylityöräjäksi muodostuu 20 h 15 min + 1 h 12 min = 21 h 27 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

Jaksotyöaikaa 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

Soveltamisohje

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

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

63 § Jaksotyö, täysi työaikajakso, täysi työaika

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

Työaikajakson pituus, viikkoa	Säännöllinen täysi työaika työaikajaksossa
2	76 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 työaikaa 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 työaikaa 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 työaikaa lyhentävää arkipyhää (jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenpäivä), säännöllistä täyttä työaikaa 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 työaikaa lyhentävää arkipyhää (jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenpäivä), säännöllistä osa-aikatyöaikaa 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 ylityörajaan 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 työvuoroluettelo 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 työaikajakson 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 työaika työaikajaksolle seuraavasti:

Keskeytyspäiviä viikossa	Jaksolle työaika 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 työaika 24 h.
- Kahdelta muulta viikolta työaika 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-aika-työ-aika 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 arkipyhäajaksolla

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 sattua 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

lisättyä 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 lisättyä 8 tunnilla.
- Työntekijä tekeekin työaikajakson aikana yhden ylimääräisen 10 tunnin työpäivän. Tästä työajasta on 2 tuntia ylityötä (ylittää lasketun ylityörajan), mikä korvataan 50 prosentilla korotettuna. Vapaa-aikahyvitys (8 h) jää saamatta ja vastaava vapaa annetaan seuraavalla 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 a

- 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 minuuttia (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 työvuoroluettelo muulle kuin keskeytysajalle suunniteltu työaika lisättyä 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 kalenterivuosittain 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 työaika tekeväille 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 ylityöraajat 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 39 b

- 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.

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 työ sopimusten 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 työnteki-

jäksi, 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 määräytyvät 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. Vuosilomaetuksien siirtyminen seuraavaan työsuhteeseen

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

Soveltamisohje

Sopimus voi koskea myös lomaetuksien 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 vuosilomaetut eräänntyvät 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 vuosiloma-oikeus, noudatetaan Avaintyönantajat 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 kestoa. 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 *) allekirjoituspöytäkirjan liite

Työssäolon veroista aikaa ovat edellä 74 §:ssä tarkoitettuja vuosilomaan oikeuttavia kalenterikuukausia laskettaessa ne ajat, jona työntekijä on estynyt tekevästä työtään ollessaan

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

Soveltamisohje

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

- 3) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyllä erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, 6 §:ssä säädetyllä tilapäisellä hoitovapaalla taikka 7 §:ssä säädetyin, pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi tai 7 b §:ssä säädetyin omaishoitovapaasta johtuvan poissaolon vuoksi 1.8.2022 lukien.
- 4) lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 5) opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitetulla opintovapaalla, yhteensä 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden 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 lomanmääräytymisvuoden aikana edellyttäen, että työntekijä lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut asianomaisessa jäsenyhteisössä työssä vähintään 22 työpäivää.

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

Soveltamisohje

Muuta luvallista poissaoloa on mm. hoitovapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa ja työnantajan myöntämä palkaton työlooma. 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

*) allekirjoituspöytäkirjan liite

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

Soveltamisohje

Vuosiloma määrätään ja lomakorvaus sekä lomaraha maksetaan kultakin lomanmääräytymisvuodelta erikseen.

- 2 mom.** Vuosilomataulukoiden käyttö, KOHTA 2 ja soveltamisohje
POISTUU 1.4.2023

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

- 1) rivin **A** mukaan, jos vuosiloma pidetään kokonaan lomana ja työntekijä on lomavuoden lomakautena (2.5.–30.9) ollut työssä (työnteossa) vähintään 6 päivänä
- 2) rivin **B** mukaan, jos loma maksetaan osaksikin lomakorvauksena tai jos työntekijä ei ole lainkaan työssä lomavuoden lomakautena tai työssäolopäiviä on lomavuoden lomakautena (2.5.–30.9.) vähemmän kuin 6. **Ei sovelleta 1.4.2023**

Soveltamisohje Ei sovelleta 1.4.2023

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

Esimerkki 41 Ei sovelleta 1.4.2023**Taulukot 1, 2 tai 3, rivin B käyttö**

- Työntekijä on sairauspoissaolo 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 B rivin osalta ei sovelleta 1.4.2023**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, B-rivi poistuu 1.4.23												
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, B-rivi poistuu 1.4.23												
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, B-rivi poistuu 1.4.23												
Täysią lomanmääräytymis- kuukausia →	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. Poistettu

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 lomanmääräytymisvuotta, työntekijällä on oikeus työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaoloa 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 lomanmääräytymiskauuteen, 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, Ei sovelleta 1.4.2023

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 työsuhde 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 työsuhde jatkuu ja vuosiloma pidetään lomana.
- Lomanmääräytymisvuonna 2013–2014 ja sitä seuraavina vuosina palvelussuhteen jatkuessa keskeytymättä, työntekijä ansaitsee vuosilomaa taulukon 1 mukaisesti.

Esimerkki 46, B rivin osalta ei sovelleta 1.4.2023

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

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

Esimerkki 47, B rivin osalta ei sovelleta 1.4.2023

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

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

Esimerkki 48, B rivin osalta ei sovelleta 1.4.2023

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

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

C Vuosilomapäivien kuluminen

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

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 kuluu 4 päivää. Koska viikolla on 4 keskeytyspäivää, keskeytyneen jakson taulukon mukaan viikolta tulisi työvuoroluetteloon työaikaa 8 tuntia. Viikolla on kuitenkin yksi työaikaa lyhentävä arkipyhä (pitkäperjantai), joka lyhentää työaikaa 7 tunnilla 40 minuutilla. Työaikaa jää viikolta jaksolle siten 20 minuuttia. Koska päivät

perjantaista sunnuntaihin eivät ole lomapäiviä, voidaan ne merkitä työpäiviksi.

2 mom. Tavanomaisesta poikkeavat työaikajärjestelyt

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

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

Soveltamisohje

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

Poikkeavia työaikajärjestelyjä esiintyy useimmin osa-aikatyön työaikajärjestelyissä. Jos työntekijä tekee työtä esimerkiksi joka toinen viikko 2 päivää ja joka toinen viikko 3 päivää, on työpäiviä keskimäärin 2,5 viikossa. Jos työ on järjestetty niin, että työntekijä on työssä joka toinen viikko 5 päivää, joka toisen viikon ollessa vapaa- viikko, 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 tasoittumiskaksossa, 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 *) allekirjoituspöytäkirjan liite

1 mom. Vuosiloman ajankohdan määrääminen

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Kesäloman antaminen kausiluontoisessa työssä

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

3 mom. Vuosiloman osien yhdenjaksoisuus

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

4 mom. Vuosiloman jakamisesta sopiminen

Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen aikana sopia, että

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

Soveltamisohje

Mikäli työsuhde päättyy ennen kuin edellä 3 kohdan mukaisesti sovittu loman osa on pidetty, maksetaan pitämättömästä lomanosasta lomakorvaus käyttäen loman pituuden määrittelyssä lomataulukoiden B-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 nnetään 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 työkyvytön ja sairauspoissaolon 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 säästövapaa-päivät 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, sairaanhoitajan tai työfysioterapeutin antama todistus).

Soveltamisohje

2 momentissa tarkoitettun selvityksen 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 sairauspoissaololle 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 työaikaprocentti 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.

Jos työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa kutsuttaessa työhön tulevana työntekijänä tämän momentin mukaan ja osan vuotta kuukausipalkkaisena työntekijänä, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kultakin jaksolta erikseen.

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 työaikakorvausten osuutena samana aikana maksetusta varsinaisesta palkasta.

5 mom. Vuosilomapalkan lisäys lomakorvaukseen

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

Soveltamisohje

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

lomalle 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 lisäksi oikeuttavaa työtä muulloin kuin lomalle lähtiessään. Korotusprosenttia laskettaessa ei oteta huomioon vuosiloman, työloman ja muulta työsuhteen keskeytyksen ajalta mahdollisesti maksettuja tässä tarkoitettuja palkanlisäjä.

Lomanmääräytymisvuoden ajalta maksettuaan 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

*) allekirjoituspöytäkirjan liite

1 mom. Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka, harvoin työssä olevat

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

Soveltamisohje

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

Jos työntekijän työsuhde 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. Lomaraha 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 työ sopimuksessa 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 laskemisajan kohdan 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, B-RIVI POISTUU 1.4.23

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

Lomakorvaukseen maksetaan 86 §:n mukainen lomarahaa ansaituilta täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta. Lomakorvaukseen maksetaan myös mahdollinen vuosilomapalkan lisäys. Ks. työaikakorvauksien vaikutuksesta lomakorvaukseen edellä 82 §:n 5 momentti.

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

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

Esimerkki 57, B rivin osalta ei sovelleta 1.4.2023

- 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.
- Kulussa olevalla 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 perä takaisin tai kuitata seuraavan lomanmääräytymisvuoden lomasta, vaan korvattavaksi jäisi edelleen ”uuden” vuosiloman 13 päivää.

2 mom. Yhdistämismääräys lomakorvausta maksettaessa

Jos työntekijä niinä kalenterikuukausina, joina työsuhde alkoi ja päättyi, on ollut työsuhteessa yhtäjaksoisesti yhteensä vähintään 16 kalenteripäivää ja näihin päiviin on sisältynyt 35 työtuntia tai

14 työpäivää eikä hän tämän työsuhteen ajalta ole saanut lomaa tai korvausta siitä, luetaan tämä aika lomakorvausta määrättäessä yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi, jolta maksetaan myös lomaraha. Luvaton poissaolo ja lakko vähennetään 16:ta kalenteripäivää laskettaessa.

Esimerkki 58

- Työntekijän määräaikainen työsuhde on alkanut 25.7. ja päätynyt 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 *) allekirjoituspöytäkirjan liite

1 mom. Oikeus vapaaseen

Työntekijällä, jolle ei työsuhteen 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 työsuhteessa.

Soveltamisohje

Oikeus vapaan saamiseen perustuu vuosilomalain 8 §:ään.

2 mom. Vapaan antaminen

Työntekijän on ennen lomakauden alkua ilmoitettava työnantajalle halustaan käyttää vapaata. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin mitä edellä 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 jatkunut vähintään vuoden, hänelle edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on ollut estyneenä tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt varsinainen palkka edellä 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. Laskentaperusteena 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 lomanmääräytymiskuukausia 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 osapalkkainen sairauspoissaolo, 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 epääminen, laskukaava muuttuu 1.4.23

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 lomarahahan epäämiselle.

Vähennettävän lomarahahan määrä lasketaan seuraavasta kaavasta:

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

4 mom. Lomараha tuntipalkkaisesta kuukausipalkkaiseksi siirryttäessä

Mikäli tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen piiristä tämän sopimuksen piiriin siirtyneellä työntekijällä on vielä lomaa jäljellä, maksetaan hänelle pitämättä olevan loman osan lomараha 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 lomarahahan.
 - Työntekijälle on maksettava syyskuun palkanmaksun yhteydessä jäljellä olevan vuosiloman (13 työpäivää) lomarahahan osuus.
 - Laskutoimitus: $13 : 38 \times \text{koko lomараha}$ (koko lomараha = 12 kuukautta \times 6 prosenttia \times heinäkuun varsinainen kuukausipalkka).
-

K Maksamisajankohdat

87 § Vuosilomapalkan, lomarahahan ja lomakorvauksen maksaminen

1 mom. Vuosilomapalkan maksaminen

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

2 mom. Lomarahan maksaminen

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

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

3 mom. Lomarahaa ja lomakorvaus kuolemantapauksessa

Työsuhteen päättyessä kuoleman vuoksi lomarahaa ja lomakorvaus maksetaan kuolinpesälle.

Työloma

A Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

88 § Työ-/sairauspoissaolo

1 mom. Työ-/sairauspoissaolo, oikeus saada

Työntekijällä on oikeus saada työlomaa (sairauspoissaolo), 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 sairauspoissaolon myöntäjä katso lääkärintodistuksen esittämistä näissäkin tapauksissa erityisestä syystä tarpeelliseksi. Mikäli edellytettyä lääkärintodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä, sairauspoissaolon ensimmäinen päivä on palkaton.

Soveltamisohje

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

3 mom. Sairauspoissaolon myöntäminen

Sairauspoissaolo 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 työsopimuksensa mukaista työtä eikä sairausajan palkanmaksulle ole muita jäljempänä tässä luvussa määrättyjä esteitä.

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

Pääsääntöisesti sairauspoissaolo 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 työkyvytön, esimerkiksi hän on ollut samankaltaisessa työssä ko. aikana, hänellä ei ole oikeutta palkalliseen sairauspoissaoloon.

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

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

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

89 § Sairauspoissaoloajan palkka

1 mom. Palkallinen sairauspoissaolo

Työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairauspoissaolon 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 sairauspoissaoloajan palkan saamiselle on, että työsuhde on välittömästi ennen sairauspoissaoloa jatkunut keskeytymättä **vähintään** 60 kalenteripäivää. Jos työntekijän työsuhde ei ole jatkunut 60 kalenteripäivää ennen sairauspoissaolon alkamista, hänellä on oikeus saman kalenterivuoden aikana saada sairauspoissaolon ajalta varsinainen palkkansa 14 kalenteripäivän ajalta, jonka jälkeen ei suoriteta mitään palkkaetuja.

Soveltamisohje

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

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

3 mom. **Palkanmaksun päättymisen, sairauspoissaolo**

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

Soveltamisohje

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

4 mom. **Sairausajan päivämäärän korotus**

Jos työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntaityötä, korotetaan sairausajan päivämäärää 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, sairauspoissaolo

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 sairauspoissaolon 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 sairausajan palkasta.

8 mom. Palkallisen sairauspoissaolon päättyminen

Mikäli työkyvyttömyyseläke tai määräaikainen kuntoutustuki on myönnetty työntekijälle siten, että se alkaa ennen, kuin työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon on 1 momentin mukaan päättynyt, päättyy työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon 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 asianomistaja-

rikoksen 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 Kelalta että valtiokonttorilta (molemmat hakemukset voidaan jättää Kelalle).

91 § Työtapaturma ja ammattitauti

1 mom. Työtapaturma ja ammattitauti, palkallinen sairauspoissaolo

Jos työkyvyttömyys johtuu työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslainsäädännössä tarkoitetusta 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 sairauspoissaolo ei vähennä työntekijän oikeutta saada muun sairauden, vian tai vamman johdosta sairauspoissaolon 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 työtaturman tai ammattitaudin osalta erikseen. Kalenterivuoden vaihtuminen ei vaikuta tässä pykälässä tarkoitettuun sairausajan palkkaan.

Työtaturman ja ammattitaudin käsite on määritelty tapaturmavakuutuslaissa ja ammattitautilaissa.

92 § Poistettu

B Perhevapaat

93 § Äitiysvapaan *) allekirjoituspöytäkirja liite

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 synnytyssajasta.

Soveltamisohje

Työsuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus äitiysvapaan palkkaetuihin.

3 mom. Äitiysvapaan palkan korotus

Äitiysvapaan palkkaan sovelletaan sairauspoissaoloajan 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 sairauspoissaolon, 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 sosiaaliturvaetudet, joilla voi olla vaikutusta työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen.

2 mom. Päivärahan hakemisen laiminlyönti

Saadakseen sairauspoissaolon 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 mukaista isyysrahaa. Isyysrahaa maksetaan yhteensä enintään 54 arkipäivältä. Oikeus isyysrahaan jatkuu, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta (sairausvakuutuslaki 9 luku 7 §).

Isyysvapaa on palkallinen enintään vapaan 9 ensimmäisen arkipäivän osalta.

Työsuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus isyysvapaan palkkaetuihin.

3 mom. Isyysvapaan palkan korotus

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

96 § Hoitovapaa**1 mom. Hoitovapaoikeus**

Työntekijällä on oikeus saada palkatonta hoitovapaa 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 määrättyillä 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 selvitettävä, voidaanko lapsi hoitaa tavanomaisessa hoitopaikassa tai voivatko muut samassa taloudessa asuvat hoitaa lasta. Ratkaisevaa ovat tosiasialliset hoitomahdollisuudet.

Vammaisella lapsella tarkoitetaan iästä riippumatta henkilöä, jonka hoidontarve on verrattavissa alle 10-vuotiaaseen lapseen ja joka sairastuessaan äkillisesti tulee vamman vuoksi niin avuttomaksi, ettei hän kykene hoitamaan itseään. Vammaisia lapsia ovat ennen kaikkea kehitysvammaiset lapset, mutta myös vamman vaikeudesta riippuen muut aivo-, raaja-, näkö- tai kuulovammaiset lapset. Vammaisella lapsella ei tarkoiteta kroonisesti sairasta lasta (diabetes, 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.

Työloiman enimmäismäärä on 4 työpäivää, joista palkallisia on enintään 3 peräkkäistä kalenteripäivää. Sitä lyhyempiä työloimia 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 työloimaa.

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 sairaalahoido, asevelvollisuuden suorittaminen, reservin kertausharjoitukseen 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 puolisollla 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 puolisollla 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.

3 mom. Omaishoitovapaa

Työntekijällä on oikeus työsopimuslain 4 luvun 7 b §:n mukaiseen palkattomaan omaishoitovapaaseen 1.8.2022 alkaen.

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 määrätulle 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 urnanlaskupäivä 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:

- Ammattiliitto Jyty ry / liittovaltuusto, liittohallitus
- Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry / liittokokous, hallitus
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry / valtuusto, hallitus
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry / edustajisto, hallitus
- Tekniikka ja terveys KTN ry / edustajakokous, hallitus
- sekä:
- Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö Sote ry / edustajisto, 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 työvuoroluetteloön 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

Yhteistoimintalaissa (1333/2021) 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 tehtäväjaoista ja ajankäytöstä sovitaan edellä 106 §:ssä mainittujen neuvottelujen yhteydessä tämän luvun 126 §:ssä tarkoitettulla 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 ja 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.

Oikeudesta saada palkkausta ja palkkausjärjestelmää koskevia tietoja säädetään tämän työehtosopimuksen palkkausluvussa.

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 § Henkilöstön edustajan ajankäyttö

1 mom. 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.

Soveltamisohje

Luottamusmiehen kiinteä vapautus työtehtävistä on ensisijaisesti tarkoitettu tavanomaisten tai toistuvien luottamusmiestehtävien hoitamiseen. Luottamusmiehelle voidaan myöntää määräajaksi lisää vapautusaikaa, jos tilapäisesti jokin tehtäväkokonaisuus vaatii merkittävästi luottamusmiehen ajankäyttöä ja, jos sitä ei ole jo voitu ottaa huomioon kiinteässä vapautuksessa. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi yt-lain mukaisten muutosneuvotteluiden tai allekirjoituspöytäkirjan mukaisten järjestelyeräneuvotteluiden yhteydessä.

Palkallisena työlomana myönnetty luottamusmieskoulutus ei kuluta kiinteää vapautusaikaa.

2 mom. Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö on vähintään lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006/44) mukainen.

Soveltamisohje

Työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä voidaan sopia paikallisesti työpaikalla. Lain 2006/44 mukaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö on kuitenkin vähintään 4 tuntia 4 peräkkäisen kalenteriviikon ajanjaksolla. Hyvin suurissa työpaikoissa työsuojeluvaltuutettu on päätoiminen, jos työsuojeluvaltuutetulla on vähintään 600 edustettavaa, ellei paikallisesti muuta sovita.

Töiden järjestelyssä on huomioitava, että työsuojeluvaltuutetulla on oltava tosiasiallinen mahdollisuus hoitaa työsuojeluvaltuutetun tehtävät.

Määräaikaisen erityistarpeen vuoksi voidaan sopia kiinteän vapautusajan lisäksi tilapäisesti lisävapautusajasta.

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. Luottamus-

miehelle osoitetaan lisäksi paikka, missä hän voi käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Työnantaja antaa luottamusmiehel- le 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 sovituissa tehtävissä.

115 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

1 mom. Korvauksen määrä

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

Edustettavien lukumäärä	Korvaus (€/kk)
1–79	80
80–159	100
160–249	119
250–339	157
340–449	207
450–	242

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

Edustettavien lukumäärä	Korvaus (€/kk)
10–19	43
20–39	60
40–69	66
70–	81

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 esimiehelle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa luottamusmiestehtävää vähintään kahden viikon ajan.

Soveltamisohje

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

3 mom. Luottamusmieskorvaus, paikallinen sopimus

Luottamusmieskorvaus voidaan paikallisen sopimuksen nojalla maksaa pääluottamusmiehen sijasta muulle luottamusmiehelle.

116 § Luottamusmiehen ja työsuojelunvaltuutetun koulutus**1 mom. Koulutuksen tarkoitus**

Allekirjoittajajärjestö voi antaa luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle koulutusta, joka lisää hänen pätevyytään henkilöstön edustajan tehtävän hoitamisessa.

2 mom. Ammattiyhdistyskoulutus

Hyväksyttyyn 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 kulloinenkin 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.

Suosittelaa myös, että työnantaja, joka myöntää palkallista työlomaa pääluottamusmiehelle tai vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle sekä työsuojeluvaltuutetulle hyväksytyyn ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumista varten, maksaisi kurssipäiviltä myös 26,21 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 työläinsäädäntö-, yhteistoimintamenettely-, neuvottelutaito-, työsuojelu- sekä työehtosopimus- ja luottamusmiesjärjestelmäkoulutus.

Edellä mainitun 2 kohdan mukaisen muun koulutuksen määräksi voidaan hyväksyä enintään puolet yhden allekirjoittajajärjestön kunkin 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 päättyminen

118 § Työntekijän lomauttaminen

Työntekijän lomauttaminen määräytyy työsopimuslain 5 luvun säännösten mukaisesti.

119 § Työsopimuksen päättyminen

1 mom. Työsopimuksen päättyminen ja päättämismenettely

Työsopimuksen päättyminen ja päättämismenettely määräytyvät työsopimuslain säännösten mukaisesti.

2 mom. Työkyvyttömyyseläkepääätös

Työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun asianomainen eläkelaitos on päätöksellään myöntänyt työntekijälle toistaiseksi voimassa olevan, täyden työkyvyttömyyseläkkeen, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijän ehdoton oikeus sairausajan palkan saamiseen työlomaa koskevan luvun 89, 91 tai 92 §:ssä olevien määräysten mukaan on päättänyt tai jos työnantaja on saanut mainitusta päätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksi-saantikuukauden päättyessä.

Soveltamisohje

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

3 mom. Eroamisiän täyttyminen

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

Soveltamisohje

Mikäli työntekijä haluaa päättää työsuhteensa ennen eroamisiän täyttymistä, edellyttää se työsopimuksen irtisanomista, normaalia irtisanomismenettelyä ja irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisaika määräytyy työsuhteen keskeytymättömän keston mukaan. Irtisanomisajat ovat työsopimuslain 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 jatkokäsittely

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 *) allekirjoituspöytäkirja

Paikallisella sopimuksella ei voida kuitenkaan poiketa työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta, vuosiloman pituutta eikä sairaus-, äitiysvapaatuuksia 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 tarkoitetussa 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 1.5.2022 alkaen 1691,22 euroa ja 1.6.2023 alkaen 1 716,59 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		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	3062,58	3123,83	3170,69

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		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2558,42	2609,59	2648,73

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		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2167,87	2213,87	2247,08

TEHTÄVÄT Tietohallinta- ja informaatioalan erityistehtävät.

NIMIKKEITÄ informaattikko, kiinteistösihteeri, kirjastonhoitaja, projektisihteeri, projektityöntekijä, it-tukihenkilö, järjestelmäasiantuntija

Toimisto- ja asiakaspalveluhenkilökunta

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

TOA	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2047,28	2093,28	2124,68
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		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1919,53	1965,53	1995,01
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		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1872,68	1918,68	1947,46
TEHTÄVÄT	Asiakas- ja toimistopalvelutehtävät.		
NIMIKKEITÄ	kassanhoitaja, myyjä, toimistoapulainen, puhelinvaihteenhoitaja		
<p><i>Mikäli 55 §:n mukaista toimistotyötä tekevän säännöllinen työaika on poikkeuksellisesti yleistyoaikajärjestelmän mukainen (keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa ja työaikaan kuulumaton ruokailutauko), peruspalkka on 5 % edellä olevaa korkeampi.</i></p>			

Hoitohenkilöstö

HOA	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2367,40	2414,75	2450,97
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 1.4.2021 lukien 2402,22 €/kk 1.5.2022 alkaen 2450,26 €/kk ja 1.6.2023 alkaen 2487,01 €/kk.		

HOB	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2249,60	2295,60	2330,03
TEHTÄVÄT	Vaativat hoitoalan ammattitehtävät.		
NIMIKKEITÄ	erikoissairaanhoitaja, fysioterapeutti, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja, toimintaterapeutti		
PÄTEVYYS	Edellytetään soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.		

HOC	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2060,19	2106,19	2137,78
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 terveystyöyksiköiden ja päivähoiton johtotehtävät

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

SOA	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2487,33	2537,08	2575,14
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		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2387,76	2435,52	2472,05
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		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2396,59	2444,52	2481,19
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		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2527,83	2578,39	2617,07
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		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2527,83	2578,39	2617,07
NIMIKKEITÄ	sosiaalityöntekijä		
PÄTEVYYYS	Kelpoisuuslain mukainen kelpoisuus.		

Päivähoidon erityistyöntekijät

Työntekijä työskentelee jollakin sosiaalialan erityisalalla erityiskoulutusta vaativissa tehtävissä.

SOF	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2383,57	2431,24	2467,71
NIMIKE	varhaiskasvatuksen erityisopettaja		
PÄTEVYYYS	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		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2292,50	2338,50	2373,58
NIMIKKEITÄ	ohjaaja, johtava ohjaaja, sosiaaliohjaaja, varhaiskasvatuksen opettaja		
PÄTEVYYYS	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		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2064,89	2110,89	2142,55
NIMIKKEITÄ	ohjaaja, työvalmentaja, työnohjaaja		
PÄTEVYYS	Soveltuva ammattikorkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto.		

SOI	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2060,19	2106,19	2137,78
NIMIKKEITÄ	lähihoitaja, hoitaja, kodinhoitaja, lastenhoitaja, päivähoitaja		
PÄTEVYYS	Soveltuva ammatillinen perustutkinto tai vastaava aikaisempi kouluasteinen tutkinto.		

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan sekä päivähoidon peruspalvelutehtävät

SOJ	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1846,22	1892,22	1920,60
NIMIKKEITÄ	hoitoapulainen, kotipalvelutyöntekijä, laitosapulainen, laitoshuoltaja, osastoapulainen, sairaala-apulainen, sairaalahuoltaja, päiväkotiapulainen, välinehuoltaja		

Ravitsemispalveluhenkilökunta

RU1	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2152,95	2198,95	2231,93
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		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2152,95	2198,95	2231,93
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		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1978,47	2024,47	2054,84
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		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1879,79	1925,79	1954,68
NIMIKKEITÄ	keittäjä, keittäjä-emäntä, ruokapalveluvastaava, suurtaloukokki, kokki, kylmäkkö, ravitsemistyöntekijä		
PÄTEVYYYS	Tehtävät edellyttävät yleensä keittäjän, suurtaloukokin, ravintolakokin, laitoskeittäjän tai dieetikeittäjän koulutusta.		

RUD	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1818,28	1864,28	1892,24
NIMIKKEITÄ	keittiöapulainen, keittiötyöntekijä, ravintopalvelutyöntekijä, ravitsemistyöntekijä, ruokapalvelutyöntekijä		

Siivoustoimi

SIA	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2125,68	2171,68	2204,26
TEHTÄVÄT	Vastaa koko laitoksen siivoustoimen johtamisesta ja kehittamisestä.		
NIMIKE	siivouspäällikkö		

SIB	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1924,22	1970,22	1999,77
TEHTÄVÄT	Toimii siivoustoimen ja siivoustyön ohjaajana ja työnjohtajana.		
NIMIKE	siivoustyönjohtaja, palveluesimies		

SIC	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1818,28	1864,28	1892,24
TEHTÄVÄT	Siivousmitoitusjärjestelmän mukaisesti määritelty siivoustyö.		
NIMIKKEITÄ	siivooja, toimitilahuoltaja, laitoshuoltaja, laitossiivooja		

SID	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1753,76	1799,76	1826,76
NIMIKKEITÄ	siivooja, toimitilahuoltaja, laitoshuoltaja, laitossiivooja		

Teknisen alan tehtävät

TE1	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	3058,61	3119,78	3166,58
TEHTÄVÄT	Laajan vastuualueen päällikkö tai vaativia suunnittelu- tai rakennuttamistehtäviä suorittavat.		

TE2	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2507,46	2557,61	2595,97
TEHTÄVÄT	Teknisen alan tehtäviä tekevät, joiden työ muodostuu laajahkosta tehtäväkokonaisuudesta tai teknisen alan erikoistuneesta osatoiminnasta. Työntekijä johtaa alalaitensa työtä tai toimii suunnittelu- tai valvontatehtävissä.		
NIMIKKEITÄ	isännöitsijä, jätahuoltomestari, projektisuunnittelija, suunnittelija, teknikko, tekninen isännöitsijä, rakennusmestari		

TEB	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2389,01	2436,79	2473,34
TEHTÄVÄT	Vastuullisissa teknisen alan työnjohto- ja vastuullisissa erityistehtävissä työskentelevät.		
NIMIKKEITÄ	huoltomestari, käyttömestari, liikuntapaikkamestari, työnjohtaja, teknikko, palveluesimies		

TEC	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2054,11	2100,11	2131,61
TEHTÄVÄT	Teknisen alan vaativat ammattitehtävät.		
NIMIKKEITÄ	ammattimies, asentajat, apulaistyönjohtaja, esimies, kirvesmies, laitosmies, vanhempi ammattimies, jäteasemanhoitaja		

TED	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1963,50	2009,50	2039,64
TEHTÄVÄT	Ammattitehtävät.		
NIMIKKEITÄ	asemanhoitaja, huoltomies, kiinteistöhuoltaja, kiinteistöhoitaja, laitosmies, vastaava vahtimestari, ylivahtimestari, linja-autonkuljettaja, autonkuljettaja		

TEE	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1815,31	1861,31	1889,23
TEHTÄVÄT	Perus- ja ammattitehtävät.		
NIMIKKEITÄ	apumies, huoltomies, liikuntapaikkahoitaja, uinninvalvoja, talonmies, talonmies-vahtimestari, vahtimestari, vartija, turvallisuusvalvoja, varastoapulainen, varastomies, kouluisäntä		

Tekstiilihuolto

PEA	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1997,84	2043,84	2074,50
TEHTÄVÄT	Tekstiilihuollon työnohjohtotehtävät. Välittömästi alaistensa työtä johtava työntekijä, joka osallistuu myös tuotannolliseen toimintaan.		

PEB	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1797,43	1843,43	1871,08
TEHTÄVÄT	Vaativat tekstiilihuoltotehtävät. Tekstiilihuollon tuotantotehtävät, joihin sisältyy toiminnallista vastuuta ja jotka edellyttävät erityisosaamista.		

PEC	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1763,25	1809,25	1836,39
TEHTÄVÄT	Tekstiilihuoltotehtävät. Tekstiilihuollon ammatilliset perustehtävät.		

PED	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	1682,18	1728,18	1754,10
Oppisopimusoppilaat ja muut tekstiilihuoltotyön ammatillisiin perustehtäviin työpaikalla koulutettavat työntekijät työsuhteen jatkuttua vähintään 3 kuukautta.			

Matkakustannusten korvaukset 1.1.2022

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	46 snt/km
– seuraavilta kilometreiltä	40 snt/km
Kilometrikorvaus maksetaan korotettuna, jos	
– työtehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä	8 snt/km
– työtehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä	12 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	10 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	35 snt/km
– seuraavilta kilometreiltä	32 snt/km
Moottorivene yli 50 hv, korvaus	116 snt/km
Moottorivene ≤ 50 hv, korvaus	80 snt/km
Moottorikelkka , korvaus	110 snt/km
Mopo , korvaus	19 snt/km
Mönkijä , korvaus	104 snt/km
Muu kulkuneuvo , korvaus	11 snt/km

Soveltamisohje

Korotetut korvaukset perävaunusta ja raskaiden koneiden jne. kuljettamisesta voivat tulla kysymykseen yhtä aikaakin.

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 **45,00** 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 sisältynyt lounas **ja** päivällinen, maksetaan päiväraha tältä matkavuorokaudelta 50 prosentilla alennettuna. Osapäivärahan alentamiseen riittää yksikin ateria.

Soveltamisohje

Päiväraha ei alene, jos hotellihuoneen hintaan tai muuhun 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 **11,25** 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. 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 **13,00** 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 suuruisen.
- 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 ulkomaille päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, jos ylittävä aika on yli 2 tuntia
 - 2) 65 prosenttia viimeisen ulkomaille 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 työvuoroluetteloon työvuoron sijaan vapaata seuraavasti:

$1752 - 1664 = 88$ tuntia = 11 vapaapäivää eli vuotuinen työvelvoite on yhteensä $219 - 11 = 208$ työvuoroa.

Vastaavasti, jos vuosityöaika on 1678,4 tuntia tai 1606,4 tuntia, vapaapäiviä merkitään seuraavasti:

$1752 - 1678,4 = 73,6$ tuntia. 72 tuntia = 9 vapaapäivää, joten vuotuinen työvelvoite on yhteensä $219 - 9 = 210$ työvuoroa. Jäljelle jäävä 1,6 tunnin vapaavelka tasoitetaan viiden vuoden kuluessa.

$1752 - 1606,4 = 145,6$ tuntia. 18 vapaavuoroa = 144 tuntia, joten vuotuinen työvelvoite on yhteensä $219 - 18 = 201$ työvuoroa. Jäljelle jäävä 1,6 tunnin vapaavelka tasoitetaan 5 vuoden kuluessa.

Työvuoroluettelo laaditaan käyttäen 20 vuorokauden jaksoja. Kussakin jaksossa on 12 työvuoroa sekä 8 vapaapäivää. Näin laaditussa työvuoroluettelossa tulee kunkin työntekijän viikoittaiseksi keskimääräiseksi työajaksi 33,6 tuntia, joka saadaan, kun viikon käyntitunnit jaetaan työntekijöiden lukumäärällä eli $168 : 5 = 33,6$ tuntia. Koska viikon keskimääräisen säännöllisen työajan tulee olla 36 tuntia, jää keskimääräiseksi työntekijäkohtaiseksi ”työvelaksi” 2,4 tuntia viikossa. Edellä mainitun vuoksi vuosilomat sijoitetaan työvuoroluetteloon sekä työvuorojen että vapaapäivien päälle siten, että vuotuiset työajat toteutuvat. Vuotuisen työajan tasoittumiseksi saattaa olla tarpeen teettää täytevuoroja.

Keskeytymättömän kolmivuorotyön yleiset edellytykset täyttävät muunkinlaiset työvuoroluettelot ovat mahdollisia.

Mikäli henkilö siirtyy pysyvästi kesken tasoittumisjakson muuhun työaikamuotoon tai 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, palkallisen raskaus- ja vanhempainvapaan 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 lisätöiden määrittely 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 täytevuroiksi 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 kalenterivuositain 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 (AVAINTEs 34 § 1 momentti)
- Lauanantaiyökorvaus (AVAINTEs 34 § 2 momentti)
- Aattokorvaus (AVAINTEs 34 § 3 momentti)
- Ilta- ja yötyökorvaus (AVAINTEs 35 § 1 ja 2 momentti)
- Lisä- tai ylityö ja ylityön korotusosa
- Varallaolokorvaus (AVAINTEs 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 AVAINTEs 42 §:n 2 momentin määräys ei koske vuosiloman säästämistä tai lomarahen vaihtamista vapaaksi.

Työaikapankin pankkivapaa on työssäolon veroista aikaa vuosilomia laskettaessa (AVAINTEs 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 AVAINTES 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.

Yhteistoimintalaki

31.12.2021/1333

1 luku: Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lisäksi lain tarkoituksena on, että yrityksen toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan.

Lain tarkoituksena on myös turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä, sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa silloin kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi toimintamuutosten yhteydessä.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20. Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) 2 §:ssä, luotto-laitostoiminnasta 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.

Tämän lain 5 lukua sovelletaan kuitenkin vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

3 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 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 tai yhteisö on aatteellinen, taiteellinen, tieteellinen taikka uskonnollinen tai muuten tunnustuksellinen tai jos sen tarkoitus on pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, työmarkkinapoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärisen, tämän lain säännöksiä ei sovelleta yrityksen tai yhteisön tarkoitusta eikä aatteellisia tai vastaavia tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluun.

Lain 2 lukua ei sovelleta konkurssipesään.

4 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta yritysryhmissä säädetään yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007).

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa säädetään henkilöstö-

edustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa (758/2004).

Työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelu-yhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevista asioista säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Tilaaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille sopimuksestaan käyttää vuokra-tai alihankintatyötä säädetään tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006).

Työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan julkisten ostotarjousten yhteydessä säädetään arvopaperimarkkina-laissa (746/2012).

5 § Henkilöstön edustaminen

Henkilöstön edustajalla tarkoitetaan joko työehtosopimuksen perusteella valittua luottamus-miestä tai työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua. Jos kä-siteltävä asia koskee myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukai-sesti, henkilöstön edustajalla tarkoitetaan myös työsuojeluvaultuutettua.

Jos yrityksen jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitettun luottamusmiehen valintaan, tähän enemmistöön kuuluvat työntekijät voivat valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustajan, jos heidän enemmistönsä näin päättää. Vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät edellä tarkoitettuun enemmistöön kuuluvat työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla tulee olla ti-laisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Henkilöstöryhmän työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja 2 momentissa tarkoitetuksi toimikaudeksi myös, jos he eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoi-tettua luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, vaikka heillä olisi siihen 1 momentin perusteel-la 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 vuoropuhe-lua ja neuvotteluita koskevat veloitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työn-tekijöiden kanssa yhdessä.

Henkilöstön hallintoedustajasta säädetään 5 luvussa.

2 luku: Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Työnantajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yrityk-sen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa.

Vuoropuhelulla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Vuoropuhelu toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välisessä kokouksessa, jonka järjestelystä vastaa työnantaja. Kokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännes-

vuotta kohden tai, jos työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 työntekijää, kaksi kertaa vuodessa, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sovi. Jos vuoropuhelun kohteena oleva asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, se tulee käsitellä kokouksessa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Siltä osin kuin henkilöstöllä ei ole edustajaa, työnantaja voi toteuttaa vuoropuheluvelvoitteen käsittelemällä 8 ja 9 §:ssä tarkoitetut asiat vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Vuoropuhelun on oltava luonteeltaan rakentavaa ja osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema.

8 §

Vuoropuhelun kohde

Työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua:

- 1) yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta;
- 2) työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista;
- 3) työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta;
- 4) henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä;
- 5) työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla;
- 6) 12 §:ssä säädettyistä muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista.

9 §

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Työnantajan on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelma laaditaan ja sitä ylläpidetään osana 8 §:n 3–5 kohdassa tarkoitettua vuoropuhelua. Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, kehittämissuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava:

- 1) nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin;
- 2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia;
- 3) toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu;
- 4) seurantamenettelyt.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota:

- 1) teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä;
- 2) eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 3) työyhteisön johtamiseen.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 2 momentissa tarkoitetut suunnitelmat voidaan toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana.

10 §

Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Työnantajan on kirjallisesti annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot, jotka ovat kohtuudella annettavissa ja jotka työnantajalla on oikeus antaa. Tiedot on annettava viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelun

toteuttamista, jollei toisin sovita. Tiedot saatuaan henkilöstön edustajalla on oikeus pyynnöstä saada tarkentavia tietoja vuoropuhelun kannalta merkityksellisestä seikasta.

11 §

Säännöllisesti annettavat tiedot

Työnantajan on kahdesti vuodessa annettava henkilöstön edustajalle:

- 1) tiedot henkilöstömääristä liiketoimintayksiköittäin tai muulla vastaavalla tavalla jaoteltuna;
- 2) tiedot määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden määräistä;
- 3) yhtenäinen selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Jollei toisin sovita, työnantajan on vuosittain annettava henkilöstön edustajalle:

- 1) tiedot henkilöstön edustajan edustamille työntekijöille maksetuista palkoista sellaisella tavalla, ettei niistä ilmene yksittäisen työntekijän palkkatietoja; pyydettyessä tiedot on annettava ammattiryhmittäin jaoteltuna;
- 2) ulkopuolisen työvoiman käytön osalta tiedot työkohteista ja työtehtävistä sekä ajanjaksoista, jolloin ulkopuolista työvoimaa on käytetty, jos se on kuulunut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain piiriin;
- 3) tilinpäätös ja toimintakertomus, jos työnantajan on sellainen laadittava.

Jos 1 momentissa tarkoitetuissa tiedoissa tapahtuu olennaisia muutoksia, työnantajan on ilmoitettava siitä henkilöstön edustajalle.

Jos henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle ei ole valittu edustajaa, työnantaja voi täyttää tässä pykälässä tarkoitetun veloitteen esittämällä ainoastaan 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetut tiedot koko henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

12 §

Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Muusta lainsäädännöstä johtuvia 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:

- 1) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 4 §:n 3 momentissa tarkoitettu henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana;
- 2) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentin mukaisesti;
- 3) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n 1 momentissa säädetty työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely;
- 4) sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014) 148 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetut, mainitun lain 146–156 §:ssä tarkoitettussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt;
- 5) henkilöstörahasolain (934/2010) 9 §:ssä tarkoitettu henkilöstörahasolun perustaminen ja henkilöstörahasolun kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä ja sen määräytymisperusteet sekä 55 §:ssä tarkoitettu mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahasolun purkaminen;
- 6) työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n 4 momentissa, julkisten alojen eläkelain (81/2016) 85 §:n 4 momentissa, merimieseläkelain (1290/2006) 78 §:n 4 momentissa, sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 3 §:n 4 momentissa, työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 81 §:n 4 momentissa ja työttömyyselätyksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 §:n 3 momentissa tarkoitetut asiat.

13 §**Aloite vuoropuhelun käymiseksi**

Aloitteen vuoropuhelun käymiseksi 8 §:ssä tarkoitetusta asiasta voi tehdä työnantaja tai henkilöstön edustaja.

Työnantajan on otettava henkilöstön edustajan tekemä aloite käsiteltäväksi seuraavassa kokouksessa, jollei toisin sovita tai aloitteiden suuresta määrästä muuta johdu. Jos henkilöstön edustajan aloite on tehty myöhemmin kuin kahta viikkoa ennen kokousta, työnantajalla on oikeus siirtää asian käsittely seuraavaan kokoukseen. Asian käsittelyn siirtämisestä on ilmoitettava aloitteen tehneelle henkilöstön edustajalle.

14 §**Vuoropuhelun kirjaaminen**

Työnantajan on henkilöstön edustajan pyynnöstä huolehdittava, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin kokouksen käymisen ajankohta, siihen osallistuneet henkilöt, vuoropuhelun pääasiallinen sisältö sekä asiassa mahdollisesti saavutettu lopputulos tai osapuolten eriävät näkemykset. Pyyntö vuoropuhelun kirjaamisesta on esitettävä viimeistään kokouksen alkaessa. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita.

15 §**Tiedottaminen**

Työnantajan on tarpeellisessa laajuudessa tiedotettava henkilöstölle vuoropuhelussa käsitellyistä asioista sekä toimenpiteistä, joihin vuoropuhelun perusteella on todettu olevan aihetta. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on pyrittävä sopimaan tiedottamisen periaatteista. Tiedottamisessa on otettava huomioon vuoropuhelun kohteena olleen asian laatu ja laajuus sekä asian merkitys henkilöstön kannalta.

3 luku: Muutosneuvottelut**16 §****Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat**

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu myös työnantajan harkitsemat, työnjohtovallan piiriin kuuluvat yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat:

- 1) yrityksen tai yhteisön tai niiden jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
- 2) kone- tai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta;
- 3) työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista;
- 4) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
- 5) ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista;
- 6) muista 1–5 kohdassa tarkoitettuihin rinnastuvista muutoksista.

Velvollisuus käydä muutosneuvottelut 1 momentissa tarkoitetuista asioista ei koske työnantajaa, joka on asetettu konkurssiin tai määrätty selvitystilaan, tai luonnollisena henkilönä työnantajana toimineen kuolinpesän osakkaita silloin, kun he harkitsevat työsopimuksen irtisanomista työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentin mukaisesti.

17 §

Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Edellä 16 §:n 1 momentissa säädettyllä perusteella käytävät muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Edellä 16 §:n 2 momentissa säädettyllä perusteella käytävät muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja säännöllisen työajan järjestelyissä, johon 16 §:n 2 momentin 1–6 kohdassa tarkoitettu muutos antaa aihetta.

Työnantaja saa ratkaista asian ilman edeltäviä muutosneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat muutosneuvottelujen esteenä. Työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä muutosneuvottelut, kun perusteita poiketa neuvotteluvaihtoehdoista ei enää ole. Työnantajan on selvittävä tuolloin poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

18 §

Muutosneuvotteluiden osapuolet

Muutosneuvottelut käydään työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä. Jos työntekijöillä ei ole edustajaa, muutosneuvottelut käydään neuvotteluiden kohteena olevien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Jos työnantajan harkitsema toimenpide koskee yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä, neuvottelut voidaan käydä työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai työntekijöiden välillä. Tällöin työntekijällä tai työntekijöillä on kuitenkin oikeus vaatia, että asiasta on neuvoteltava henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken.

Liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voi olla osallisena muutosneuvotteluissa.

19 §

Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta on käytävä ilmi ainakin muutosneuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Jos muutosneuvottelut koskevat 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluesitys on annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluesityksestä on käytävä 1 momentissa tarkoitettujen tietojen lisäksi ilmi:

- 1) suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet;
- 2) alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määristä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin;
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät;
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen.

Jos jokin 2 momentissa tarkoitettu tieto ei ole vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Jos puuttuva tieto on olennainen ensimmäisessä kokouksessa neuvoteltavan asian kannalta, asian käsitteilyä on työntekijän tai henkilöstön edustajan vaatimuksesta siirrettävä siten, että heillä on mahdollisuus valmistautua asian käsittelyyn.

Edellä 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskeva neuvotteluesitys on toimitettava myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.

Jos muutosneuvottelut koskevat 16 §:n 2 momentissa tarkoitettua työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta, työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstön edustajille.

20 §**Muutosneuvotteluiden sisältö**

Muutosneuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.

Jos neuvottelut koskevat 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluissa on lisäksi käsiteltävä:

- 1) vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiiriin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi;
- 2) 22 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä.

21 §**Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet**

Annettuaan neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työnantajan on muutosneuvotteluiden alussa annettava esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Toimintasuunnitelmaa on käsiteltävä osana muutosneuvotteluita.

Toimintasuunnitelmasta, jota täydennetään tarvittaessa neuvottelujen kuluessa, tulee käydä ilmi:

- 1) neuvotteluiden suunniteltu aikataulu;
- 2) neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat;
- 3) suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta.

Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa selvítettävä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettuja julkiset työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tuetaan.

Jos työnantaja harkitsee irtisanovansa alle kymmenen työntekijää, työnantajan on muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumiseen.

22 §**Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut**

Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu on tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän.

Jos työnantaja ei pidä ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, sen on neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä.

23 §**Neuvotteluelvoitteen täytyminen**

Työnantajan on katsottava täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun muutosneuvottelut on käyty 16 §:ssä tarkoitetuista asioista tässä luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen.

Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, 16 §:n 1 momentissa säädettyistä asioista neuvoteltaessa neuvotteluelvoitteen ei kuitenkaan voida katsoa täyttyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut kuusi viikkoa. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvottelu-aika on kuitenkin 14 päivää, jos:

- 1) neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;
- 2) neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi;
- 3) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30;
- 4) työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena

24 § Neuvotteluiden kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava, että muutosneuvotteluissa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin neuvotteluiden käymisen ajankohta, niihin osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset erivät mielipiteet. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita.

25 § Työnantajan selvitys

Työnantajan on 16 §:n 1 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevien muutosneuvottelujen jälkeen esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolena olleille arvio seuraavista asioista:

- 1) työnantajan harkitseman päätöksen sisältö;
- 2) irtisanomisen, lomauttamisen, osa-aikaistamisen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin tai toimintoittain;
- 3) mahdollisten lomautusten kestoajat;
- 4) minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä.

Henkilöstön edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentin 1–4 kohdassa tarkoitettut asiat yhteisesti kaikille henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille heitä koskevilta osiltaan.

Työnantajan on 16 §:n 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskeneiden muutosneuvottelujen jälkeen annettava kohtuullisen ajan kuluessa selvitys päätöksestä ja muutoksen arvioidusta ajankohdasta neuvotteluosapuolelle tai asian laajakantoisuudesta riippuen kaikille niille työntekijöille, joita muutos koskee.

4 luku: Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

26 § Tiedottaminen henkilöstön edustajille

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden työntekijöiden henkilöstön 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 henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat hoitaa tiedottamisvelvollisuutensa myös yhdessä.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu 16 §:ssä säädetyn neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvia asioita, niistä käydään muutosneuvottelut 3 luvun mukaisesti.

27 §**Luovutuksensaajan velvollisuus vastata tarkentaviin kysymyksiin**

Annettuaan 26 §:n 1 momentissa tarkoitettua tietoa henkilöstön edustajille, luovutuksensaajan on varattava heille tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä ja sekä annettava vastaukset esitettyihin kysymyksiin.

Henkilöstön edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitettua tietoa koko henkilöstölle.

28 §**Sulautuminen ja jakautuminen**

Mitä tässä luvussa säädetään liikkeen luovutuksesta, koskee myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

5 luku: Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa**29 §****Henkilöstön hallintoedustus**

Työnantajan toiminnan kehittämiseksi, työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan tehostamiseksi sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi henkilöstöllä on oikeus osallistua työnantajan liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn työnantajan päättävissä, toimeenpaneissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimityksissä (henkilöstön hallintoedustus) tämän luvun mukaisesti.

Henkilöstön hallintoeduksesta on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja henkilöstön välillä. Jos sopimukseen ei päästä, henkilöstön hallintoedustus toteutetaan henkilöstön vaatimuksesta 31 §:n mukaisesti. Yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa säädetään henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa.

30 §**Sopimukseen perustuva henkilöstön hallintoedustus**

Henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa siten kuin työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä kokouksessa sovitaan työnantajan ja vähintään kahden henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua sopimuksella ei kuitenkaan voida poiketa 32, 37, 40 ja 46 §:n säännöksistä eikä siitä, mitä asianomaisen toimielimen jäsenen vastuusta erikseen säädetään. Lisäksi henkilöstön hallintoedustus tulee toteuttaa toimielimessä, joka käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Sopimus henkilöstön hallintoeduksesta on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voi olla voimassa määräajan tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen voi irtisanoa työnantaja ja edellä mainitut henkilöstöryhmät.

Jos kysymys on konsernista ja kunkin yrityksen 1 momentissa tarkoitettua osapuolia niin sopivat, henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa konsernikohtaisena. Mitä tässä luvussa säädetään työnantajasta ja yrityksestä, koskee myös konsernia.

31 §**Lakiin perustuva henkilöstön hallintoedustus**

Jos vähintään kaksi henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavaa henkilöstöryhmää sitä vaatii, henkilöstöllä on oikeus nimetä edustajansa ja heille henkilökohtaiset varaedustajat työnantajan valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt. Henkilöstön hallintoedus-

tus tulee toteuttaa toimielimessä, jossa käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Henkilöstön hallintoedustajat nimetään työnantajan valitsemien asianomaisen toimielimen jäsenten lisäksi. Henkilöstön hallintoedustajia voi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin niin, että edustajia on aina vähintään yksi ja enintään neljä. Henkilöstön hallintoedustajilla on sama toimikausi kuin asianomaisen toimielimen muilla jäsenillä. Jos toimikauden enimmäispituutta ei ole määrätty, se kestää kolme vuotta.

Jollei toisin sovita, henkilöstön hallintoedustus on toteutettava vuoden kuluessa siitä, kun 2 §:n 2 momentin mukaiset edellytykset ovat täyttyneet ja vaatimus edustuksesta esitetty. Jos hallinnon rakennetta muutetaan, edustusta on samalla muutettava vastaamaan uutta rakennetta. Jos muutos johtuu liikkeen luovutuksesta taikka yritysten sulautumisesta tai jakautumisesta, muutos saadaan henkilöstön hallintoedustuksessa toteuttaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstön hallintoedustuksen muuttamista koskeva vaatimus on esitetty.

Sen estämättä, mitä tässä pykälässä säädetään, henkilöstön hallintoedustus voidaan sopia muutettavaksi sopimukseen perustuvaksi 30 §:ssä säädettyin edellytyksin.

32 §

Henkilöstön hallintoedustajan kelpoisuus ja eroaminen

Henkilöstön hallintoedustajan tulee olla yritykseen työsuhteessa oleva täysivaltainen henkilö, joka ei ole konkurssissa tai liiketoimintakiellossa. Jos asianomaisen toimielimen jäsenen kelpoisuudesta on erikseen säädetty, kyseiset kelpoisuusvaatimukset koskevat myös henkilöstön hallintoedustajaa.

Jos henkilöstön hallintoedustaja menettää 1 momentissa tarkoitetun kelpoisuuden, eroaa tehtävästä tai on estynyt hoitamaan tehtävänsä, hänen tilalleen tulee henkilökohtainen varaedustaja siihen saakka, kunnes uusi varsinainen jäsen on valittu tai henkilöstön hallintoedustajan este hoitaa tehtävänsä lakkaa.

33 §

Henkilöstön hallintoedustajien vaalit

Jollei henkilöstön hallintoedustajien valinnasta voida sopia henkilöstöryhmien kesken, edustajat valitaan noudattaen soveltuvin osin, mitä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 30 §:ssä säädetään menettelystä työsuojeluvaltuutetun vaalissa.

Henkilöstöryhmät asettavat ehdokkaat 1 momentissa tarkoitetussa vaalissa.

34 §

Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Henkilöstön hallintoedustajilla ja yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen jäsenillä on samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuut. Henkilöstön hallintoedustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön hallintoedustajan äänioikeutta voidaan rajoittaa 30 §:ssä tarkoitetulla sopimuksella. Henkilöstön hallintoedustajalla on oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön hallintoedustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä.

Henkilöstön hallintoedustajilla sekä heidän varaedustajillaan on oikeus tutustua käsiteltävänä olevaa asiaa koskevaan aineistoon samassa laajuudessa kuin toimielimen muilla jäsenillä.

Jos yrityksen hallitukseen nimetään vain yksi henkilöstön hallintoedustaja, myös varaedustajalla on oikeus osallistua kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa.

6 luku: Erinäiset säännökset

35 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada riittävästi vapautusta työstään tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten. Henkilöstön edustajalla on oikeus saada vapautusta työstään myös tehtävään välittömästi liittyvään henkilöstön edustajien keskinäiseen valmistautumiseen. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on sovittava koulutuksen ajankohdista. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansionmenetyks. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Jos henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen vuoropuheluun, muutosneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös henkilöstön hallintoedustajaan. Yhteistoimintakoulutuksen sijasta oikeus saada vapautusta koskee kuitenkin 34 §:ssä tarkoitettua koulutusta. Jos henkilöstön hallintoedustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella yrityksen toimielimen kokoukseen, yritys on velvollinen suorittamaan hänelle kokoukseen osallistumisesta aiheutuvat asianmukaiset kulut ja kokouspalkkiot.

36 §

Oikeus käyttää asiantuntijoita

Henkilöstön edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittämistä koskevaan vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin sekä itse neuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä 35 §:n mukaisesti.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta 5 luvun mukaiseen henkilöstön hallintoedustukseen yrityksen toimituksessa.

37 §

Irtisanomissuoja

Lain 5 §:n 1–3 momentissa tarkoitettujen henkilöstön edustajana toimivan luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojaan sovelletaan, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta. Sama koskee tämän lain 5 luvussa tarkoitettua henkilöstön hallintoedustajaa ja varaedustajaa työnantajan hallinnossa.

38 §

Sopimisoikeus

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 ja 3 luvussa säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 19 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään neuvotteluesitykseen sisältyvistä tiedoista tai ilmoitusvelvollisuudesta työ- ja elinkeinotoimistolle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Tässä pykälässä tarkoitettujen sopimuksen saavat tehdä Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitettujen osapuolten.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetuilla sopimuksilla on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain (436/1946) mukaan. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

39 §

Suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Jos tässä laissa tarkoitettussa vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, vuoropuhelua tai muutosneuvotteluja ei aloiteta tai ne on keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

40 §

Salassapito

Työntekijän, henkilöstön edustajan ja 36 §:ssä tarkoitetun asiantuntijan sekä tämän pykälän 2 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden ja heidän edustajiensa on pidettävä salassa vuoropuhelun tai muutosneuvottelujen yhteydessä saadut:

- 1) liikesalaisuutta koskevat tiedot;
- 2) työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania;
- 3) yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania; sekä
- 4) yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei estä työntekijää tai henkilöstön edustajaa ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta ilmaisemasta mainitun 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 henkilöstön edustajalle sekä 36 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, mitkä tiedot kuuluvat liikesalaisuuden piiriin;
- 2) työnantaja on ilmoittanut työntekijälle ja henkilöstön edustajalle sekä 36 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitettut tiedot ovat salassa pidettäviä; ja
- 3) työntekijä ja henkilöstön edustaja on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai heidän edustajilleen.

Salassapitovelvollisuus jatkuu 1 momentissa tarkoitettujen henkilöiden koko työsuhteen voimassaoloajan.

Mitä tämän pykälän 1 ja 3 momentissa säädetään henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuudesta, sovelletaan myös 5 luvun mukaiseen henkilöstön hallintoedustajan tehtävään yrityksen toimielimessä, jollei asianomaisen toimielimen jäsenten tai varajäsenten salassapitovelvollisuudesta ole erikseen toisin säädetty.

41 §

Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstön edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta 5 luvun mukaiseen henkilöstön hallintoedustukseen yrityksen toimielimessä.

42 §

Työneuvoston lausunto

Työneuvoston lausunnosta tämän lain soveltamisesta yritykseen tai yhteisöön säädetään työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004).

43 § Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa lais-
sa (216/2010). Lisäksi tämän lain noudattamista valvovat ne työnantajien ja työntekijöiden yh-
distykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteis-
sa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava.

44 § Hyvitys työntekijälle

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti
muuttanut työntekijän työsuhteen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuus-
desta noudattamatta, mitä 17–23 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lo-
mautetulle, osa-aikaistetulle tai työsuhteen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle
työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon velvoitteen rikkomisen laatu ja
laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään koh-
distetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää
vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Jos määräysvallassa oleva yritys on työnantajana irtisanonut vähintään kymmenen työntee-
kijää, hyvityksen suuruutta alentavana seikkana ei ole pidettävä sitä, että työnantaja ei ole saa-
nut yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä yhteistoimintamenettelyssä tarvittavia
riittäviä tietoja.

Työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kah-
den vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on
syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nos-
teta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

45 § Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 44 §:n 1 momentissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahanarvon
muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

46 § Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka yhteistoiminta-asiamieheltä saadusta kehotuksesta huoli-
matta, tahallaan tai huolimattomuudesta

- 1) laiminlyö järjestää 7 §:n 1 momentissa säädetyn vähimmäismäärän vuoropuhelukokouksia,
- 2) laiminlyö käydä vuoropuhelua 8 §:ssä tarkoitetuista asioista,
- 3) jättää laatimatta tai laiminlyö ylläpitää 9 §:ssä tarkoitetun työyhteisön
kehittämissuunnitelman,
- 4) jättää antamatta 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten,
- 5) laiminlyö 11 §:n 1–3 momentissa tarkoitetut tiedonantovelvollisuutensa tai
- 6) jättää ottamatta 13 §:n 2 momentissa tarkoitetun aloitteen käsiteltäväksi,
on tuomittava, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä, yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta
sakkoon.

Yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta tuomitaan myös työnantaja tai tämän edustaja, joka
tahallaan tai huolimattomuudesta

- 1) jättää noudattamatta tai rikkoo 26 tai 28 §:ssä säädettyä tiedottamisvelvollisuutta tai 35 tai
36 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan, lukuun ottamatta, mitä 35 tai 36 §:ssä säädetään
työnantajan maksuvelvollisuudesta tai
- 2) muulla kuin 44 §:ssä tarkoitetulla tavalla rikkoo 17–20, 22 tai 23 §:ssä säädettyjä
velvollisuuksiaan.

Rangaistus 5 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan ja 5 luvussa tarkoitetun henkilöstön
hallintoedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §:ssä.

Vastuun kohdentumiseen työnantajan ja tämän edustajan kesken sovelletaan rikoslain 47 luvun 7 §:ää.

Rangaistus 40 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin mainitun luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

7 luku: Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

47 § Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2022.

Tällä lailla kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (334/2007) ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettu laki (725/1990).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin tai henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 1–9 §:ään, sen sijasta on sovellettava tätä lakia. Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 9 a–9 f §:ään, sen sijasta on sovellettava henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettua lakia.

48 § Siirtymäsäännös

Tämän lain voimaan tullessa yrityksessä tai yhteisössä käsiteltäviä tai käytössä olevaa 12 §:n mukaista asiaa ei tarvitse käsitellä vuoropuhelussa siltä osin kuin se on käsitelty tai laadittu ennen lain voimaantuloa, ellei asiasta tehdä 13 §:ssä tarkoitettua aloitetta tai muussa laissa toisin säädetä.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa on tehty yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 21 §:ssä tarkoitettu aloite, 27 §:ssä tarkoitettu neuvottelualoite, 35 §:ssä tarkoitettu työnantajan aloite taikka 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, asianomaisiin menettelyihin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 27 §:n 1 momentissa tarkoitettusta asiasta tehdyn toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomis-aika on kuusi kuukautta, jollei muusta irtisanomisajasta ole sovittu.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 16 §:ssä tarkoitettut henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan tämän lain 9 §:n vaatimuksia 12 kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetun lain 1–9 §:ssä tarkoitettut henkilöstöedustusjärjestelyt on saatettava vastaamaan tämän lain 5 luvun vaatimuksia 18 kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 61 §:ssä tarkoitettua sopimusta saadaan soveltaa tämän lain estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, jollei sopimusta muuteta sitä ennen.

Työsopimuslaki

26.1.2001/55

1 luku Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työ-
kuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja val-
vonnan 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 valit-
semassaan 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 määräaikai-
seksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pi-
dettävä 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 perustel-
tua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtä-
jaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen pal-
velussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä
määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 3 §:n 3 momentissa tarkoitetulla
tavalla pysyvää.

Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yritys-
palvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 3 §:ssä säädetään.

Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden
kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopi-
musten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

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 enimmäispituudesta 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 työsuhde-etuudet

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

6 §

Vajaavaltaisen työsopimus

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

Vajaavaltaiseksi julistettu ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on holhoustoimesta annettu 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.

Eräänytynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksetta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen (*käyttäjäyritys*) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädettyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi. (14.11.2008/707)

8 §

Työntekijän avustaja

Jos työntekijä on työnantajan suostumuksella ottanut avustajan työsopimuksesta johtuvien velvoitteidensa täyttämiseksi, on myös avustajaksi otettu henkilö työsuhteessa suostumuksen antaneeseen työnantajaan.

9 §

Työnantajan sijainen

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtävänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta.

10 § Liikkeen luovutus

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhteet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksen saaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu. (15.11.2002/943)

Konkurssipesän luovuttaessa liikkeen luovutuksensaaja ei vastaa ennen luovutusta erääntyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhteesta johtuvista saatavista, paitsi jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.

11 § (8.7.2022/744) Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyä 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 työvoiman tarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Työnantajan on vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan on kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta siten, että se vastaa tarkastelun tulosta. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja työntekijän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista.

Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

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 tyourallaan etenemiseksi.

2 § (30.12.2014/1331) Tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto

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 erityisraskausvapaaseen säädetään 4 luvun 1 §:ssä. (14.1.2022/32)

4 § (8.7.2022/744) Selvitys työntöön keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työntöön keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työ sopimuksesta. Sopimussuhteiden toistuesssa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 5 momentista muuta johdu.

Selvitystä ei tarvitse antaa, jos työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana. Työaikaa laskettaessa huomioidaan työntekijän työntöko toiselle työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvalla työntantajalle.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantaja, työntekijä sekä näiden koti- tai liikepaikka;
- 2) työntöön alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työ sopimuksen 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) työntökopaikka tai, jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntökopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntökopaikkansa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) palkan ja muun vastikkeen määrätymisen perusteet sekä palkanmaksu-aika;
- 8) noudatettava työaika;
- 9) vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän osalta:
 - a) missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta;
 - b) viikonpäivät ja kellonajat, joi-na työnantaja voi työaikalain (872/2019) 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta;
- 10) vuokratyössä:
 - a) käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka, kun ne ovat tiedossa;
 - b) tieto määräaikaisen työ sopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta;
 - c) arvio määräaikaisen vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työ sopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä;
- 11) mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;
- 12) vuosiloman määrättyminen;
- 13) irtisanomisaika tai sen määrätymisen peruste;
- 14) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 15) vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitautien varalta;
- 16) vähintään kuukauden kestävällä ulkomaantyössä:

- a) maa tai maat, missä työtä tehdään, työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot;
- b) palkka, johon palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 96/71/EY tarkoitetulla lähetetyllä työntekijällä on oikeus vastaanottavassa jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön tai yleisesti sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti, tarvittaessa kaikki lähetettynä olemisesta maksettavat lisät sekä matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamista koskevat järjestelyt sekä linkki vastaanottavan jäsenvaltion palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/67/EU 5 artiklan 2 kohdassa tarkoitetulle viralliselle kansalliselle verkkosivustolle.

Edellä 3 momentin 1–8 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 9–15 kohdassa tarkoitetut tiedot kuukauden kuluessa työnteon aloittamisesta. Mainitun momentin 16 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ennen työntekijän lähtöä ulkomaille. Mainitun momentin 4, 7 ja 8 sekä 11–15 kohdassa tarkoitetut tiedot voidaan antaa viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

5 §

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 6 luvun 6 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitetun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltavuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

6 § (8.7.2022/744)

Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsuhteen kestoaikaa

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai koko-aikaisilla työntekijöillä. Käyttäjäyrityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsuhteen kestoaikaa sovitun säännöllistä työaikaa tai työsuhteen kestoaikaa. Vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, vastaus voidaan kuitenkin antaa kolmen kuukauden kuluessa pyynnöstä, ja pyynnön toistuksessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet edellisen vastauksen jälkeen. Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei ole, jos työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai työntekijän edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

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 vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitettun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaikaa 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 erillainen 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 työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Vaihtelevaa työaikaa 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-aikatyötä koskevasta sopimuksesta säädetään sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 11 §:ssä. Osa-aikaisen sairauspoissaolon tarkoituksena on tukea työntekijän työssä pysymistä ja oma-aloitteista paluuta kokoaikaiseen työhön. Sopimus osa-aikatyöstä tehdään työntekijän terveydentilaa koskevan selvityksen perusteella. (26.6.2009/534)

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen muuttamisesta kesken sopimuskauden on sovittava. Määräaikainen sopimus päättyy kuitenkin kesken sopimuskauden, jos työntekijä ei sairautensa vuoksi kykene enää suoriutumaan osa-aikatyöstään.

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen päättyessä työntekijällä on oikeus palata noudattamaan osa-aikatyösopimusta edeltävän kokoaikaisen työsopimuksensa ehtoja.

12 §

Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.

Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava tämän luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista.

13 §

Palkan maksuaika ja -kausi

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja muussa tapauksessa kerran kuukaudessa. Suorituspalkkaustyössä palkanmaksukausi saa olla enintään kahden viikon pituinen, ellei suorituspalkkaa makseta kuukausittain tulevan palkan yhteydessä. Jos suorituspalkkaustyö kestää yhtä palkanmaksukautta pitempään, on kultakin palkanmaksukaudelta maksettava työhön käytetyn ajan mukaan määräytyvä osa palkasta.

Jos osa palkasta määräytyy voitto-osuutena, provisiona tai muulla vastaavalla perusteella, saa tämän osan maksukausi olla edellä säädettyä pitempi, enintään kuitenkin 12 kuukautta.

14 §

Palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada korkolain (633/1982) 4 §:ssä tarkoitettua viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä.

Jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästymisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa tällöin työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.

15 §

Palkan poikkeuksellinen erääntyminen

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, 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 käytävissä 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) tarkoitettua kirjanpitovelvollisen työnantajan velvollisuudesta liittää kirjanpitoon maksua koskeva työntekijän allekirjoittama kuitti tai muu maksun todentava selvitys säädetään mainitussa 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.

19 § (8.7.2022/744)

Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen

Jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, koulutuksen on oltava

maksutonta työntekijälle. Lisäksi koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana.

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, kiello 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 menettelleen oikeudettomasti.

5 § (19.11.2021/1018) 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 huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät sekä muut vastaavat seikat.

Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsuhteen päättämisen jälkeen toisin sovita. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka pituuden on oltava vähintään kolmasosa rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsuhteen.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä 3 momentissa 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 tässä pykälässä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyteen ja sovitteeluun sovelletaan, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.

4 luku Perhevapaat

1 § (14.1.2022/32)

Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus raskauden tai synnytyksen vuoksi taikka lapsen hoitamista varten saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut:

- 1) raskausrahoapäivät (*raskausvapaa*);
- 2) erityisraskausrahoapäivät (*erityisraskausvapaa*);
- 3) vanhempainrahoapäivät (*vanhempainvapaa*).

Raskausvapaa alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua synnytyisaikaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytyisaikaa.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Vaikka työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan myös toisen tai useamman lapsen perusteella, työntekijä voi saman kalenterivuoden aikana pitää kuitenkin enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata. Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.

2 § (14.1.2022/32)

Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojeleminen

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä 14 viikon aikana raskausvapaan alkamisesta lukien vain työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää tänä aikana tehtävä työ. Työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytyisaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen.

2 a § (14.1.2022/32)

Osittainen vanhempainvapaa

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti sekä osa-aikatyon ehdoista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun 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 kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

Jos työnantaja kieltäytyy tekemästä 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen, tämä on perusteltava kirjallisesti.

3 § (14.1.2022/32) **Hoitovapaa**

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Adoptiovanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, kuitenkin enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Raskaus- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

3 a § (14.1.2022/32) **Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen**

Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Adoptiolapsen 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, jollei 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 aikaistaa raskausvapaan sekä muuttaa sellaisen synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun vapaan ajankohdan, joka on oikeus pitää yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Adoptiovanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

4 § **Osittainen hoitovapaa**

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu oppivelvollisuuslain (1214/2020) 2 §:n 3 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. (30.12.2020/1237)

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 kieläytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on hänelle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyn työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

5 §

Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

6 §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla 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 sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

7 b § (14.1.2022/32)

Omaishoitovapaa

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaaseen myös

edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poisolon perusteesta.

8 §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta.

Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytyestä 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 täytyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työntöön kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaika siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvin rajoituksin ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään 13 luvun 5 §:ssä.

2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

- 1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai
- 2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun 4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituiseen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädetyillä perusteilla.

3 § Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa.

4 § (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.

5 § Todistus lomauttamisesta

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

6 § Työhönpaluu lomautuksen jälkeen

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

7 § Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työnsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

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

Jos työntekijä irtisanoo työnsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään.

6 luku

Yleiset säännökset 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 eroamisikänsä, 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 työsopimus päätetään toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella.

Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pidemmästä ajasta, tämän sijasta on noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Jos työsopimus saadaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, työsuhde päättyy sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana irtisanomisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle.

3 §

Yleiset irtisanomisajat

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

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

4 a § (18.5.2018/377)

Irtisanomisajan palkka noudatettaessa vaihtelevaa työaikaa

Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjotun työn määrä alittaa viimeistä työvuorota viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetys. Korvausvelvollisuutta ei ole, jos työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden. Irtisanomisajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on irtisanomista viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

5 §

Sopimussuhteen hiljainen pidennys

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatkettuna toistaiseksi.

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 velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

- 1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai
- 2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

4 §

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, 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 selvítettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

5 §

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksen perusteella.

Työnantajan luovuttaessa liikkeensä 1 luvun 10 §:ssä säädetyllä tavalla työntekijä saa työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

6 §

Luovutuksensaajan vastuu

Jos työsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä.

7 §

Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä

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

- 1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettely 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 raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädettyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. (14.1.2022/32)

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 säädettyillä 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 osallistua 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 pyydettyessä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

12 a § (8.7.2022/672)

55 vuotta täyttäneen erityinen oikeus työllistymisvapaaseen

Jos työntekijä on irtisanomishetkellä täyttänyt 55 vuotta ja työsuhte on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, työllistymisvapaan pituus määräytyy 12 §:ssä säädetystä poiketen seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä 5 työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 15 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 25 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Sen lisäksi, mitä 12 §:n 1 momentissa säädetään, työllistymisvapaata saa käyttää myös julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen sekä osaamis- ja työkykykartoituksen tekemiseen.

L:lla 672/2022 lisätty 12 a § tulee voimaan 1.1.2023.

13 § (30.12.2021/1339)

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 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 määritymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoimintalain (1333/2021) 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 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 työsuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsuhteen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsuhteen 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 työsuhteen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsuhteen tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan

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 irtisanoetaan 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 edustajiensa 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 tarkoitettu ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat.

3 b § (8.7.2022/672)

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus eräistä työvoimapalveluista

Työnantajalla on velvollisuus tiedottaa työntekijälle, joka irtisanomista toimitettaessa on täyttänyt 55 vuotta ja jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti tai enintään yhteensä 30 päivää jatkuvien keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen sekä työttömyys-turvavain 9 luvussa tarkoitettuun muutosturvarahaan.

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymis-suunnitelmaan.

L:lla 672/2022 muutettu 3 b § tulee voimaan 1.1.2023. Aiempi sanamuoto kuuluu:

3 b § (27.3.2020/163)

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymis-suunnitelmasta

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymis-suunnitelmaan.

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 päättämispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsuhde on päätetty.

10 luku

Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot

1 §

Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys

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

2 §

Kohtuuttomat ehdot

Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

3 §

Mitättömän ehdon vaikutukset

Vaikka työsopimuksen ehto on työntekijän suojaksi annetun säännöksen vastaisena 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 liittyviä 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 tehdyssä 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)

Soveltamisala

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan työnantajaan, joka on ottanut työhön ulkomaalaislain (301/2004) 3 §:n 2 a kohdassa tarkoitetun kolmannen maan kansalaisen, joka oleskelee maassa laittomasti. Säännöksiä sovelletaan myös työnantajan sopimuspuoleen ja muuhun sopimuspuoleen siten kuin jäljempänä tässä luvussa säädetään.

2 § (20.7.2012/451)

Alihankkija ja toimeksiantaja

Tässä luvussa tarkoitetaan:

- 1) *alihankkijalla* työnantajana toimivaa sopimuspuolta, joka on tehnyt tilaajan kanssa sopimuksen tietyn työtuloksen aikaansaamiseksi vastiketta vastaan;
- 2) *toimeksiantajalla* oikeushenkilöä tai luonnollista henkilöä, jonka Suomessa olevissa tiloissa tai Suomessa olevassa työkohteessa työskentelee työntekijä, joka on alihankkijan palveluksessa;
- 3) *pääasiallisella toimeksiantajalla* oikeushenkilöä tai luonnollista henkilöä, jonka Suomessa olevissa tiloissa tai Suomessa olevassa työkohteessa toimii useampia 1 kohdassa tarkoitettuja alihankkijoita 2 kohdassa tarkoitettuina toimeksiantajina.

3 § (20.7.2012/451)

Seuraamusmaksu

Työnantaja, joka on ottanut työhön 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän tai työntekijöitä, on velvollinen maksamaan seuraamusmaksun, joka on vähintään 1 000 euroa ja enintään 30 000 euroa.

Seuraamusmaksun enimmäis- ja vähimmäismäärä tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

4 § (20.7.2012/451)

Seuraamusmaksun määrään vaikuttavat tekijät

Seuraamusmaksun suuruutta määrätessä otetaan huomioon työnantajan menettelyn tahallisuus ja toistuvuus, muut työsuhteen syntyolosuhteet ja sen ehdot sekä 1 §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden lukumäärä.

Seuraamusmaksua alentavana tekijänä otetaan huomioon, jos luonnollinen henkilö on palkannut työntekijän yksityisiä tarpeitaan varten ja jos työntekijän työolot eivät osoita erityistä hyväksikäyttöä.

5 § (20.7.2012/451) **Palauttamiskustannukset**

Työnantaja, joka määrätään maksamaan 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu, on velvollinen korvaamaan 1 §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden palauttamisesta aiheutuneet kustannukset tapauksissa, joissa palautusmenettelyt on toteutettu edellyttäen, että työnantaja on omalla toiminnallaan vaikuttanut työntekijöiden maahantuloon tai maassaoloon.

6 § (20.7.2012/451) **Seuraamusmaksun määrääminen ja palauttamiskustannusten korvaaminen**

Maahanmuuttovirasto määrää päätöksellään työnantajan sekä 10 ja 11 §:ssä tarkoitettujen toimeksiantajan maksamaan 3 §:ssä tarkoitettujen seuraamusmaksun ja 5 §:ssä tarkoitettujen palauttamiskustannukset päätöksessä määrättyssä ajassa. Jos päätöksessä seuraamusmaksu ja palauttamiskustannukset määrätään maksettavaksi myös 10 ja 11 §:ssä tarkoitettulle toimeksiantajalle tai toimeksiantajana toimivalle muulle alihankkijalle, niin työnantaja, toimeksiantaja tai toimeksiantajana toimiva muu alihankkija vastaavat niistä yhteisvastuullisesti.

Seuraamusmaksua ei voida määrätä, jos seuraamusmaksun määräämistä koskevaa asiaa ei ole saatettu vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työntekijän työsuhde on päättynyt. Seuraamusmaksu ja palauttamiskustannukset vanhenevat viiden vuoden kuluttua sitä seuranneen vuoden alusta, jona ne on määrätty.

Seuraamusmaksu ja palauttamiskustannukset määrätään maksettavaksi valtiolle. Seuraamusmaksun täytäntöönpanosta säädetään sakon täytäntöönpanosta annetussa laissa (672/2002).

Seuraamusmaksua ei voida määrätä sille, jota epäillään samasta teosta esitutkinnassa, syyteharkinnassa tai tuomioistuimessa vireillä olevassa rikosasiassa. Maksua ei voida määrätä myöskään sille, joka samasta teosta on lainvoimaisesti tuomittu rangaistukseen. Maahanmuuttoviraston on hakemuksesta poistettava maksu, jos se, jolle on määrätty seuraamusmaksu, on epäiltyä samasta teosta tuomioistuimessa vireillä olevassa rikosasiassa tai myöhemmin tuomitaan 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 tarkoitettujen työntekijän palkkaosuuksien lähettämisestä valtiolle, 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 tarkoitettujen työntekijän työnantaja on alihankkija, tämän välitön toimeksiantaja on velvollinen yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa maksamaan alihankkijan palveluksessa olleiden työntekijän seuraavat saatavat:

- 1) eräänntyneet palkkaosaukset;
- 2) työaikain (872/2019) 20 §:ssä säädetty 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 tarkoitettujen kustannukset. Toimeksiantaja voi myös osoittaa, että hänen vastuunsa 1 momentissa

säädetyistä työntekijän saatavista koskee muuta kuin 8 §:n 2 momentissa tarkoitettua aikaa työsuhteen kestosta.

10 § (20.7.2012/451)

Toimeksiantajan vastuu seuraamusmaksusta ja palauttamiskustannuksista

Jos 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän työnantaja on alihankkija, tämän välitön toimeksiantaja on velvollinen maksamaan yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa 3 §:ssä 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 maahantuloon tai maassaoloon.

12 § (20.7.2012/451)

Toimeksiantajien takautumisoikeus

Välittömällä toimeksiantajalla, pääasiallisella toimeksiantajalla ja toimeksiantajana toimivalla muulla alihankkijalla on oikeus vaatia 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän työnantajana olevalta tai olleelta alihankkijalta takaisin, mitä he ovat 9–11 §:n mukaan suorittaneet seuraamusmaksuna, palauttamiskustannuksina, työntekijän saatavina tai kustannuksina työnantajan ohella tai tämän sijaan.

13 § (20.7.2012/451)

Vastuusta vapautuminen

Työnantaja, välitön toimeksiantaja, pääasiallinen toimeksiantaja ja toimeksiantajana toimiva muu alihankkija ei ole velvollinen maksamaan 3 §:ssä säädettyä seuraamusmaksua eikä 5 §:ssä säädettyjä palauttamiskustannuksia, jos voimassa oleva oleskelulupana tai muuna oleskeluoikeuden antavana asiakirjana esitetty työntekijää koskeva asiakirja oli väärennetty eikä hän tiennyt sitä.

Välitön toimeksiantaja, pääasiallinen toimeksiantaja ja toimeksiantajana toimiva muu alihankkija ei ole velvollinen maksamaan 9 §:ssä säädettyjä työntekijän saatavia ja kustannuksia, jos 1 momentissa tarkoitettu asiakirja oli väärennetty eikä hän tiennyt sitä.

Välitön toimeksiantaja ei myöskään ole velvollinen maksamaan 3 §:ssä säädettyä seuraamusmaksua, 5 §:ssä säädettyjä palauttamiskustannuksia eikä 9 §:ssä säädettyjä työntekijän saatavia ja kustannuksia, jos hän voi osoittaa hankkineensa työnantajana olevalta alihankkijalta tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) 5 §:ssä tarkoitetut selvitykset ja todistukset ja hän on huolehtinut alihankkijan kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin siitä, että työnantajan käyttämillä työntekijöillä on ulkomaalaislaissa tarkoitettu työntekijän oleskelulupa tai muu oleskeluoikeuden antava asiakirja.

Maahanmuuttoviraston on pyydettävä ennen päätöksen tekoa työsuojeluviranomaiselta lausunto siitä, onko 3 momentissa tarkoitettu toimeksiantaja noudattanut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 5 §:ää. Päätöksen tekijän on noudatettava lausuntoa.

12 luku

Vahingonkorvausvelvollisuus

1 §

Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen korvausvelvollisuus 1 luvun 4 §:ssä taikka 7 tai 8 luvussa säädettyjen perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä määräytyy 2 §:n mukaan.

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä määräytyy 6 luvun 4 §:n mukaan. Vähintään 200 päivää lomaautettuna 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. Yksinomisena 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 kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammittiaan 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 sovitun 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 luvallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön.

2 §

Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhteasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

3 §

Luottamusvaltuutettu

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työläinsäädännössä 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 menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.

Luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään 7 luvun 10 §:ssä.

4 §**Luottamusvaltuutettu ja liikkeen luovutus**

Luottamusvaltuutettu säilyttää 3 §:ssä säädetyn asemansa, jos liike tai sen osa sitä luovutettaessa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luottamusvaltuutetun toimikausi päättyy liikkeen luovutuksen johdosta, hänellä on 7 luvun 10 §:ssä säädetty irtisanomissuoja kuusi kuukautta toimikautensa päättymisestä.

5 § (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 säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päätyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitetusta 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 keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitetun työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

6 § (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 tarkoitetun 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 tarkoitetun 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 tarkoitettusta tarkasteluvelvollisuudesta ja uutta työaikaehto koskevasta tarjoamisvelvollisuudesta taikka mainitun pykälän 4 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuudesta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset; (8.7.2022/744)
- 3) 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;
 - 3 a) 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset; (8.7.2022/744)
- 4) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;
- 5) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;
 - 5 a) 2 luvun 19 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun työaikalaista ei muuta johdu; sopimisen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset; (8.7.2022/744)
- 6) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitettua lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua 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 työsopimuksen 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 työsopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja 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 päätynyt. 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 § (8.7.2022/744) 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 3 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 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

12 § Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten on valvonta-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 tarkoitetulla tavalla vahvistettu ja päätös on saanut lainvoiman.

Työnantajan 13 luvun 10 §:ssä säädetty velvollisuus pitää 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden nähtävänä alkaa siitä päivästä, kun yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös on toimitettu ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitettuun oikeusministeriön ylläpitämään määräyskokoelmaan ja yleissitova työehtosopimus on julkaistu työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 14 §:ssä säädetyllä tavalla.

HE 157/2000, TyVM 13/2000, EV 215/2000, Neuvoston direktiivi 98/59/EY (31998L0059); EYVL N:o L 225, 12.8.1998, s. 16, Neuvoston direktiivi 77/187/ETY (31977L0187); EYVL N:o L 061, 5.3.1977, s. 26, Neuvoston direktiivi 98/50/EY (31998L0050); EYVL N:o L 201, 17.7.1998, s. 88, Neuvoston direktiivi 91/533/ETY (31991L0533); EYVL N:o L 288, 18.10.1991, s. 32, Neuvoston direktiivi 92/85/ETY (31992L0085); EYVL N:o L 348, 28.11.1992, s. 1, Neuvoston direktiivi 96/34/EY (31996L0034); EYVL N:o L 145, 19.6.1996, s. 4, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY (31996L0071); EYVL N:o L 018, 21.1.1997, s. 1, Neuvoston direktiivi 97/81/EY (31997L0081); EYVL N:o L 014, 20.1.1998, s. 9, Neuvoston direktiivi 1999/70/EY (31999L0070); EYVL N:o L 175, 10.7.1999, s. 43

Työaikalaki

5.7.2019/872

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, kärjäviskaalina, kärjänotaarina, 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 asetusta (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, joille on 34 §:ssä tarkoitulla valtakunnallisella työehtosopimuksella kokonaisuutena arvioiden turvattu tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaika vastava 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 sellaisella 34 §:ssä tarkoitetulla valtakunnallisella työehtosopimuksella, joka turvaa työntekijälle tämän lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaavan suojan.

2 luku

Työajaksi luettava aika ja varallaolo

3 § Työaika

Työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.

Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Työnantajan velvollisuuteen ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta sovelletaan, mitä työturvallisuuslain (738/2002) 10, 13 ja 25 §:ssä säädetään.

4 § Varallaolo

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä 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 ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

7 § Jaksotyöaika

Säännöllinen työaika saadaan 5 §:ssä säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon 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-, televisiutyössä ja näihin rinnastuvan verkkosisällön tuottamisessa ja lähettämisessä, 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 tarkoitetun moottoriajoneuvon kuljettajan työaika on kuitenkin enintään kymmenen tuntia 24 tunnin aikana.

Työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä annettava tieto säännöllisesti teettämässään 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 tar-

kemmat määräykset siitä, milloin työtä on pidettävä erityisen vaarallisena tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavana.

8 a § (19.12.2019/1405)

Yötyötä tekevän työntekijän oikeus työmatkakuljetukseen

Työnantajan on järjestettävä yötyötä tekevän työntekijän työmatkakuljetus, jos:

- 1) työmatka edellyttää kuljetusta ja on paikkakunnalla tavanomainen;
- 2) työvuoron alkamis- tai päättymisaikana ei ole reitiltään tai aikataulultaan tyydyttävää julkista liikennettä; ja
- 3) työntekijällä ei ole käytettävissään autoa tai siihen verrattavaa kulkuneuvoa.

Oikeutta työmatkakuljetukseen ei kuitenkaan ole, jos työntekijä ei voi käyttää autoa hänelle rikoksen tai rikkomuksen johdosta määrätyn ajokiellon vuoksi.

Työnantaja voi periä työntekijältä työmatkakuljetuksesta julkisen liikennevälineen käytöstä suoritettavaa maksua vastaavan korvauksen.

Työnantajan on ennen työmatkakuljetuksen järjestämistä koskevan päätöksen tekemistä neuvoteltava asiasta henkilöstön kanssa.

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 työaika 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 työaika 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 sovituisissa rajoissa määrätä päivittäisen työaikansa sijoittamisesta. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin:

- 1) yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta;
- 2) työajan vuorokautisesta liukumaraajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta;
- 3) lepoaikojen sijoittamisesta;
- 4) säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika 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 liukumaraajojen 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 työaika 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 joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyöaika koskevassa sopimuksessa on sovittava ainakin:

- 1) päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaika;
- 2) viikkolevon sijoittamisesta;
- 3) mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle;
- 4) sovellettavasta työajasta joustotyöaika 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 sopimusehto voidaan irtisanoa päättymään kuluvaan tasoittumisjaksoa 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 käyttöönotosta. 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 määrätyn lyhyehköksi määräajaksi antamalla suostumuksella työaikapankkiin voidaan siirtää:

- 1) lisä- ja ylityötunteja;
- 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 erääntynyt maksettavaksi. Työaikapankkiin säästetty työaikakertymä ei saa myöskään kalenterivuoden aikana kasvaa yli 180 tuntia eikä työaikapankin kokonaiskertymä ylitä kuuden kuukauden työaikaa vastaavaa määrää.

Siirrettäessä 3 momentissa tarkoitettuja eriä työaikapankkiin niiden lakiin tai sopimukseen perustuvat vapaan antamista tai edun erääntymistä koskevat ehdot korvautuvat työaikapankkijärjestelmän 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 § (8.7.2022/674)

Lyhennetty työaika

Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä kuin työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä tarkoitettua osittaisen hoitovapaan vuoksi tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitettu osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Työntekijän pyynnöstä työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi lyhentää säännöllistä työaikaansa siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle taikka tehdäkseen osittaisen sairauspoissaolon aikana osa-aikatyötä. Vastaavasti työnantajan on järjestettävä työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla silloin, kun 55 vuotta täyttänyt, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta ollut työntekijä haluaa lyhentää säännöllistä työaikaansa. 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.

L:lla 674/2022 muutettu 15 § tulee voimaan 1.1.2023. Aiempi sanamuoto kuuluu:

15 §

Lyhennetty työaika

Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä kuin työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä tarkoitettua osittaisen hoitovapaan vuoksi tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitettu osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaikaa 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 sovitun 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 työvuoroluettelon 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 sovitun 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 määräytyksi lyhyehköksi ajanjaksoiksi 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 laatuun 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 ilmoitukseen 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 poikkeuslupaun, 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 sovittu keskimääräiseksi tai jos on sovittu 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 laskeamisesta 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 pituista 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.

Sovellettaessa 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 tarkoitetun 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 tarkoitetulle 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 tarkoitetulla 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 tarkoitetun yli-työkorvauksen 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 sovittuun 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 tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain, jos työntekijä siihen suostuu, tai töiden järjestylihin 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.

4 momentti on kumottu L:lla [8.7.2022/746](#).

30 a § (8.7.2022/746)

Vaihtelevan työajan sopimuksia koskevat vaatimukset työvuorosuunnittelussa

Vaihtelevan työajan sopimusten osalta työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttää työntekijän suostumusta, jos työaika:

- 1) sijoittuisi työsopimuslain 2 luvun 4 §:n 3 momentin 9 kohdassa tarkoitettujen viikonpäivien tai kellonaikojen ulkopuolelle;
 - 2) ylittäisi vaihtelevan työajan sopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan määrän.
- Suostumus voidaan antaa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaisesti peruuttaa työvuoroluetteloön merkityn tai muutoin sovitun työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista, eikä työntekijällä katsota olevan oikeutta palkkaan tai korvaukseen työsopimuslain 2 luvun 12 §:n, työehtosopimuksen tai sovitun työvuoron sitovuuden perusteella, on työntekijälle maksettava kohdullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta.

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. Kuttakin 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 työaikakirjanpitoon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito 40 ja 41 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

Noudatettaessa joustotyöaikaa työntekijän on palkanmaksukausittain toimitettava työnantajalle luettelo säännöllisen työaikana tekemistään tunneista siten, että siitä ilmenevät viikoittainen työaika ja viikkolepo. Työnantaja on 1 momentissa säädetystä poiketen velvollinen kirjaamaan vain nämä työntekijän ilmoittamat tiedot työaikakirjanpitoon.

Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet 14 §:ssä tarkoitettua 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 työaikakirjanpidon häntä koskevista merkinnöistä. Työnantajan on pyydettyessä toimitettava työsuojeluviranomaiselle ja työntekijää edustavalle luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle tai muulle edustajalle jäljennös työaikakirjanpidosta, 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 tarkoitettulla 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; 2a)8a§:ssä yötyötä tekevän työntekijän oikeudesta työmatkakuljetukseen; (19.12.2019/1405)
- 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 työsopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson;
- 10) 23 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta;
- 11) 24 §:ssä päivittäisistä tauoista;
- 12) 25 §:ssä vuorokausilevosta, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitetusta korvaavasta lepoajasta;
- 13) 26 §:ssä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta;
- 14) 27 §:ssä viikkolevosta;
- 15) 28 §:n 1 momentissa viikkolevosta poikkeamisesta;
- 16) 29 §:ssä työajan tasoittumissuunnitelmasta;
- 17) 30 §:ssä työvuoroluettelosta; (8.7.2022/746)
- 18) 30 a §:ssä työntekijän suostumuksesta sekä työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavasta korvauksesta ja peruutusajasta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset. (8.7.2022/746)

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 joustotyö-aikaa vastaavasta työajasta sekä 14 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia vastaavasta järjestelystä tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan laissa tarkoitetun työaikapankin sijasta ottaa käyttöön. Työehtosopimuksella ei saa kuitenkaan kieltää laissa tarkoitetun joustotyöajan eikä työaikapankin käyttämistä.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 5 §:ssä säädettyjen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevien säännösten 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 §:ssä säädettyjä lepo-aikoja vastaava korvaava lepoaika välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen. (3.12.2021/1067)

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämisestä sairaalassa tai eläinsairaalassa päivystävien lääkärien 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 työ-

ehtosopimuksen 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 työnantajajyhdistyksestä, sovelletaan myös asianomaiseen valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, seurakuntaan, seurakuntaliittoon ja muuhun seurakuntien yhtymään, kirkon työmarkkinalaitokseen, ortodoksiseen kirkkoon sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. Tässä pykälässä tarkoitetun 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 tarkoitetut osapuolet.

35 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 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 sovittu, 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 tarkoitettussa 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 vaikeuksitta tehdä pelkästään päiväsaikaan;
- 4) poiketa 30 §:ssä säädetyistä velvollisuudesta laatia työvuoroluettelo, jos sen laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa.

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitettun luvan määräaikaisena eivätkä olosuhteet ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja 36 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta. (3.12.2021/1067)

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 säästövapaaseen, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava 1 momentissa säädetyistä 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 työaikasaataviin 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 §

Työaika-rikkomus

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 18 §:n enimmäistyöaikaa, 19 §:n hätätyötä, 25–27 §:n vähimmäislepoaikoja tai 30 §:n työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevia säännöksiä, on tuomittava *työaika-rikkomuksesta* sakkoon. (3.12.2021/1067)

Työaika-rikkomuksesta tuomitaan myös moottoriajoneuvon kuljettaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää tekemättä 31 §:ssä säädetyt 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 työaika-rikonpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta työaika-rikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

Rangaistus 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 myönnetyt 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

Muutossäädösten voimaantulo ja soveltaminen:

19.12.2019/1405:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2020.

HE 86/2019, TyVM 4/2019, EV 56/2019

3.12.2021/1067:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2022.

HE 161/2021, TyVM 15/2021, EV 158/2021

8.7.2022/674:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2023.

HE 62/2022, StVM 13/2022, EV 97/2022

8.7.2022/746:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2022.

HE 60/2022, TyVM 7/2022, EV 90/2022, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2019/1152/EU (32019L1152) ; EUVL L 186, 11.7.2019, s. 105

Avaintyöntajat AVAINTA ry

ISBN 978-952-7231-12-8 painettu julkaisu

ISBN 978-952-7231-13-5 verkkojulkaisu