

Rautatiealan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

11.3.2022 – 29.2.2024

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	1
I YLEISET MÄÄRÄYKSET	4
1 § Työehtosopimuksen soveltamisala	4
2 § Työsuhteen alkaminen.....	4
3 § Toimihenkilön yleiset velvollisuudet	4
4 § Työsuhteen päättyminen ja lomauttaminen	5
II TYÖAIKA.....	6
5 § Säännöllinen työaika.....	6
6 § Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevien TAL 6 §:n alaisten toimihenkilöiden työaikajärjestelyt	11
7 § Keskeytyvää kolmivuorotyötä tekevien TAL 6 §:n alaisten toimihenkilöiden työaikajärjestelyt	12
8 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt.....	12
9 § Työajaksi laskettava aika	13
10 § Työtuntijärjestelmä.....	13
11 § Työvuorot.....	13
12 § Lepoajat	13
13 § Toinen viikoittainen vapaapäivä.....	15
14 § Ylityö.....	15
15 § Ylityökorvaukset arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyissä.....	16
16 § Lisätyökorvaus.....	16
17 § Sunnuntaityö.....	17
18 § Aattopäivänlisä	17
19 § Lauanataityökorvaus.....	17
20 § Häätätyö	17
21 § Hälytysluonteinen työ.....	17
22 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö.....	18
23 § Varallaolo.....	18
24 § Muut työaika koskevat määräykset.....	18
24 a § Säännöllisen työajan lisääminen	19
25 § Osa-aikatyön määräykset	19
III PALKKAUS	21
26 § Palkkaperusteet	21
27 § Palkanmaksu	22
IV ERINÄISET KORVAUKSET	22
28 § Matkakustannusten korvaus	22
29 § Muut korvaukset	22
V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET.....	24
30 § Vuosiloma	24
31 § Vuosiloma 1.7.1995 jälkeen alkaneissa työsuhteissa	30
32 § Terveystenhoito ja sairausajan palkka.....	31
33 § Henkilöstöliput	31
34 § Työsuojelu	31

VI ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	32
35 § Muuttokustannusten korvaaminen	32
36 § Koulutus- ja kehittämistilaisuudet.....	33
37 § Jäsenmaksujen periminen	33
38 § Paikallinen sopiminen	33
38a § Paikallinen sopiminen poikkeustilanteissa	34
VII TYÖRAUHA JA SEN TURVAAMINEN	34
39 § Luottamusmiehet	34
40 § Asiamiehet.....	35
41 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	35
42 § Työnseisausten estäminen	36
VIII SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN	36
43 § Voimassaolo ja irtisanominen	36
44 § Allekirjoitusmerkinnät.....	36
PALKKAUSJÄRJESTELMÄ	37
IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	41
MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	53
TERVEYDENHUOLTOA JA SAIRAUSAJAN PALKKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	62
Työntekijäin ryhmähenkivakuutus	67
SOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA VR-YHTYMÄSSÄ	68
YLEISSOPIMUS	78

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

RAUTATIEALAN TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

Aika	17.3.2022
Paikka	Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Läsnä	Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Raideliikenteen teknisten ja toimihenkilöiden liitto RTTL ry:n ja VR Akava ry:n edustajat

Allekirjoittaneet rautatiealan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen osapuolet ovat tänään 17.3.2022 allekirjoittaneet seuraavat muutokset työehtosopimukseen:

1 Sopimuskausi

Sopimuskausi alkaa 11.3.2022 ja päättyy 29.2.2024. Sopimus voidaan irtisanoa päättymään 28.2.2023, ellei vuoden 2023 palkantarkistuksen suuruudesta sovita 31.12.2022 mennessä.

2 Palkankorotus

2.1. Vuosi 2022

Palkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,9 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

2.2. Vuosi 2023

Osapuolet tarkastelevat loka-marraskuun aikana arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 31.12.2022 mennessä 1.6.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavasta palkankorotuksesta ja sen rakenteesta. Samassa yhteydessä voidaan tarkastella edellytyksiä sopimuskauden jatkamiseen 29.2.2024 jälkeiselle ajalle.

Mikäli 1.6.2023 toteutettavan palkantarkistuksen suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen 31.12.2022 mennessä, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 28.2.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2022 toiselle sopijaosapuolelle.

2.3. Taulukkopalkat

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotusta vastaavasti.

2.4. Euromääräiset lisät

Euromääräisiä lisiä korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,9 prosentilla.

Korotettavia lisiä ovat: luottamusmiespalkkio, pääluottamusmiespalkkio, työsuojeluvaltuutetun palkkio, työsuojelun erityisvaltuutetun ja varavaltuutetun palkkio.

3. Työryhmäkirjaukset

3.1. Työehtosopimuksen selkeyttämistyöryhmän työn jatkaminen

Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa 30.5.2012 sovittu työryhmä 2) jatkaa työtään 1.6.2021 saakka tai niin kauan, kun se katsotaan tarpeelliseksi.

Työehtosopimuksen osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana laatia selkeyttävät muutokset työehtosopimuksen teksteihin siten, että työehtosopimus on paremmin rautatiealalla yleisesti sovellettavissa, työehtosopimukseen mahdollisimman vähän kirjataan muuta kuin lainsäädännöstä poikkeavia tai sitä täydentäviä määräyksiä, määräykset jäsenellään vakiintuneiden työoikeudellisten asia-aiheiden perusteella, määräysten tekstiasua selkeytetään ja että mahdollisuuksien mukaan otetaan huomioon alan muiden työehtosopimusten sisältö.

Osana työryhmän työtä päivitetään työehtosopimuksen liite matkakustannusten korvaamista koskevat määräykset.

Työryhmän yksimielinen esitys hyväksytään uudeksi työehtosopimustekstiksi. Työryhmän asiana ei ole muuttaa työehtosopimusten asiallista sisältöä. Työryhmä voi kuitenkin yksimielisesti esittää työehtosopimuksen osapuolten hyväksyttäväksi muutoksia työehtosopimukseen.

3.2. Perhevapaaudistusta koskeva työryhmä

Työryhmä toteuttaa 1.8.2022 mennessä työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaaudistusta. Toteutus tehdään kustannusneutraalisti siten, että palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla.

Jos työryhmän työ ei ole valmistunut lain voimaan tuloon mennessä, äitiysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan siten, että raskausvapaaseen ja -rahan oikeutettu työntekijä olisi oikeutettu saamaan raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa yhteensä vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu äitiysvapaan palkkaa. Isyysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan puolestaan siten, että vanhempainvapaaseen ja -rahan oikeutettu isä olisi oikeutettu

saamaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu isyysvapaan palkkaa.

Helsingissä, maaliskuun 17. päivänä 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

RAIDELIIKENTEEN TEKNISTEN JA TOIMIHENKILÖIDEN LIITTO RTTL RY

VR AKAVA RY

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Työehtosopimuksen soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan rautatie- ja raidealan työnantajien toimihenkilötehtäviin, jotka tyypillisesti edellyttävät teknisen alan, ammattikorkea- tai korkeakoulututkinnon. Ammattitaito tehtävien hoitamiseen voidaan hankkia myös käytännön kokemuksen kautta.
2. Tätä työehtosopimusta sovelletaan palkkaliitteiden mukaan maksettavaa palkkaa koskevia määräyksiä lukuun ottamatta soveltuvin osin myös edellä tarkoitettuja tehtäviä suorittaviin harjoittelijoihin.

2 § Työsuhteen alkaminen

1. Työnantajalla on työsopimuslain mukaan oikeus johtaa ja valvoa työtä.
2. Työsopimus on tehtävä kirjallisesti ennen työsuhteen alkua. Työhön ottamisesta on välittömästi ilmoitettava asianomaiselle luottamusmiehelle, jolla on oikeus tarkistaa kirjalliset työsopimukset.
3. Sopimuksesta tulee ilmetä, onko se tarkoitettu olemaan voimassa määräajan tai muutoin katsottava määräaikaiseksi taikka on pidettävä määräajaksi tehtynä myös silloin, kun on sovittu määrätystä työstä tai työsuhteen kestämisajasta muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta. Milloin työsopimus on tarkoitettu olemaan voimassa määräajan tai muutoin katsottava määräaikaiseksi, on siinä samalla ilmoitettava työkauden pituus joko kalenteriajan mukaan ilmaistuna tai jollakin muulla olosuhteisiin soveltuvalla tavalla. Niin ikään sopimuksesta tulee ilmetä, minä päivänä toimihenkilön on aloitettava työnsä. Sopimuksesta tulee lisäksi ilmetä toimihenkilön tehtävän, työajan, työpaikan, työpaikkakunnan ja mahdollisen työpiirin ohella hänen henkilökohtaisen palkkansa suuruus sekä palkkauksen perustana oleva tehtävän vaatavuustaso.
4. Työhön ottamisessa ja työsuhteessa noudatetaan ehdotonta puolueettomuutta niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiinsa nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, sukupuolen, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi.
5. Toimihenkilön työsuhteen katsotaan alkavan sinä päivänä, jolloin työnantaja toimihenkilön työhön ottaessaan ilmoittaa työn alkavaksi ja toimihenkilö sopimuksen mukaisesti ryhtyy työhön.

3 § Toimihenkilön yleiset velvollisuudet

1. Toimihenkilön tulee suorittaa työnsä ahkerasti ja huolellisesti sekä välttää työssä kaikkea, mikä voi saattaa hänen tai hänen työtoverinsa turvallisuuden vaaranalaiseksi tai turmella työnantajan omaisuutta.

2. Toimihenkilö sitoutuu olemaan sivullisille ilmaisematta, mitä hän työnantajaltaan tai työssään muutoin on salassa pidettävänä saanut tietoonsa.
3. Toimihenkilö ei saa ilman työnantajan suostumusta pitää sellaista sivutointa tai harjoittaa sellaista ammattia, elinkeinoa tai liikettä, josta on haittaa työsuhteen ehtojen täyttämiseksi.
4. Toimihenkilö ei saa ryhtyä sellaisiin liikeyrityksiin, jotka ovat hankkijoina, urakoitsijoina tai muutoin liikesuhteissa työnantajayritykseen siten, että toimihenkilö työsuhteensa perusteella voi hankkia itselleen välittömästi tai välillisesti taloudellista hyötyä.

4 § Työsuhteen päättymisen ja lomauttaminen

1. Lomauttamisen sekä toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisen osalta noudatetaan tämän työehtosopimuksen liitteenä olevia määräyksiä irtisanomissuojasta ja lomautuksesta.
2. Irtisanomisaikaa ei noudateta silloin, kun toimihenkilö on otettu työhön määräajaksi tai suorittamaan määrätty työ. Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.
3. Sen estämättä, mitä edellä 1 ja 2 momenteissa on määrätty, osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan määrätä erityiseksi enintään kuusi kuukautta kestäväksi koeajaksi, jonka kuluessa sopimus voidaan ilman irtisanomisaikaa molemmin puolin purkaa. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.
4. Sovitusta työkaudesta ja irtisanomisajasta huolimatta voidaan työsopimus purkaa heti työsopimuslain 8 luvussa mainituista syistä. Jos toimihenkilö on ollut työstä poissa vähintään viikon eikä sinä aikana ole ilmoittanut pätevää estettä, on työnantajalla oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena. Jos ilmoittamista on kohdannut pätevä este, peruuntuu purkaminen.
5. Työnantajan puolesta tapahtuvan irtisanomisen, lomauttamisen tai työsuhteen purkamisen suorittaa työhönottaja ilmoittaen samalla irtisanomisen, lomauttamisen tai työsuhteen purkamisen syyn. Irtisanominen on toimitettava kirjallisesti ja on siitä ilmoitettava asianomaiselle luottamusmiehelle.
6. Työsopimuslain 7 luvun 13 §:n mukaisen irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava irtisanotun työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanomiseen johtaneen yhteistoimintaneuvottelun tämän työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvan henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä

riippuen, kumpi on suurempi. Valmennuksen tai koulutuksen arvosta voidaan sopia paikallisesti toisin.

II TYÖAIKA

5 § Säännöllinen työaika

a) Työaikalain 5 §:n alaiset työt (muu kuin toimistotyö)

1. Säännöllinen työaika vuorokaudessa on neljänä päivänä viikossa 8 tuntia ja yhtenä päivänä 6 tuntia 20 minuuttia. Säännöllinen työaika viikossa on 38 tuntia 20 minuuttia.
2. Säännöllinen työaika sijoittuu, ellei paikallisesti toisin sovita:
 - päivätyössä kello 7-16
 - kaksivuorotyössä päivävuorossa kello 7-15 ja iltavuorossa kello 15-23
 - kolmivuorotyössä yövuorossa kello 23-7, päivävuorossa 7-15 ja iltavuorossa 15-23 välille.
3. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se keskimäärin on 38 tuntia 20 minuuttia viikossa (keskimääräinen viikkotyöaika):
 - päivätyössä, kaksivuorotyössä ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä enintään 26 viikon pituisena ajanjaksona, sekä
 - keskeytymättömässä kaksivuorotyössä enintään vuoden pituisena ajanjaksona

edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Ennen kuin keskimääräinen työaika saadaan ottaa käyttöön, siitä on ilmoitettava toimihenkilölle ja työtuntijärjestelmä asetettava hänen nähtäväkseen vähintään 7 päivää aikaisemmin.

4. Vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan, jos siitä etukäteen sovitaan, tilapäisesti pidentää 10 tuntiin edellyttäen, että viikoittainen säännöllinen työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin 20 minuuttiin viikossa. Tällaisesta työaikajärjestelystä on sovittava paikallisesti viimeistään 10 päivää ennen sitä työpäivää, jona keskimääräistä työaikaa ensi kerran sovelletaan
5. Milloin viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty tai viikoittaisesta ja vuorokautisesta säännöllisestä työajasta on sovittu edellä 3 - 4 momentissa tarkoitetulla tavalla, säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaikojen tulee käydä ilmi laaditusta työtuntijärjestelmästä tai, milloin sellaisen laatiminen ei ole tarpeen, tehdystä sopimuksesta.

Viikonlopputyövuorot

6. Työaikalain 5 §:n mukaisessa työaikamuodossa voidaan paikallisesti sopien ottaa käyttöön viikonlopputyövuorot niillä edellytyksillä kuin jäljempänä on todettu. Tällaisessa työaikamuodossa säännöllinen vuorokautinen työvuoro voi olla enintään 12 tuntia.

Viikonlopputyövuorossa tehdään kaksi enintään 12 tunnin työvuoroa, jonka jälkeen seuraava viikko (ma-pe) on palkallista vapaata.

Jos toimihenkilö viikonlopputyövuoron lisäksi kutsutaan seuraavalla viikolla työhön, maksetaan hänelle viikolla tehdystä työstä 8 ensimmäiseltä työtunnilta yksinkertainen tuntipalkka, 8 seuraavalta tunnilta 50 %:lla korotettu ja sen jälkeen 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

Viikonlopputyövuorot tulee sijoittaa perjantain klo 18.00 ja sunnuntain klo 24.00 väliselle ajalle, ellei paikallisesti sovita viikonlopputyövuoron päättymisestä viimeistään klo 07.00 maanantaina.

Samat toimihenkilöt voivat olla viikonlopputyövuorossa kolmena peräkkäisenä viikonloppuna, ellei paikallisesti toisin sovita. Työtuntijärjestelmästä on käytävä ilmi työajan alkamis- ja päättymisajat. Ennen viikonlopputyövuorojen alkamista on toimihenkilölle annettava vähintään 8 tunnin yhtämittäinen lepoaika.

Tässä sopimuksessa tarkoitetussa viikonlopputyössä lauantaina klo 0.00 - 18.00 välisenä aikana tehdyt tunnit muutetaan yksinkertaisiksi työtunneiksi puolitoistakertaisina sekä maksetaan lauantaiyökorvaus klo 06.00 - 18.00 väliseltä ajalta 25 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Sunnuntaina tehdyt työtunnit muutetaan yksinkertaisiksi työtunneiksi kaksinkertaisina myös lauantaina klo 18.00 jälkeen suoritetun työn osalta.

Ilta- ja yötyölisät sekä muut ns. olosuhteelliset maksetaan tämän työehtosopimuksen mukaisesti. Koska kyseessä ei ole varsinainen vuorotyö, maksetaan em. ilta- ja yötyölisät 22 §:n 2 kohdan mukaan.

Lauantaista maksetut korotetut työtunnit eivät ole lain mukaisia ylityötunteja.

Sairausajan palkka maksetaan tämän työehtosopimuksen mukaan. Jos sairastuu vapaan viikon aikana, ei työpalkkaa ja sairausajan palkkaa makseta päällekkäin. Mikäli toimihenkilö sairastuu viikonlopputyövuoron aikana, hän on oikeutettu vapaaseen kuten työssä olleet.

Mikäli toimihenkilö ei voi sairausloman johdosta olla ko. työssä a) lauantaina tai b) sunnuntaina, maksetaan a)-tapauksessa kahdelle päivälle ja b)-tapauksessa kolmelle päivälle sairauslomalisä.

Laskettaessa työajan tasausvapaapäivien määrää rinnastetaan viikonlopputyövuorot 40 tunnin työviikkoon.

Laskettaessa työssäolopäivien määrää lomanmääräytymiskaukautta kohden viikonlopputyövuoro vastaa viittä työssäolopäivää.

Viikonlopputyövuoroissa annetaan tilaisuus ruokailuun työaikana kaksi kertaa sekä mahdollisuus työnlomassa nauttia kolme kertaa kahvia tai virvokkeita.

7. Työviikko alkaa maanantaina klo 7.00, ellei paikallisesti sovita sen alkamisesta aikaisintaan sunnuntaina klo 21.00. Työvuorokausi alkaa kello 7.00, ellei paikallisesti muuta sovita.
8. Liukuvan työajan soveltamisessa noudatetaan erikseen sovittavia periaatteita.

Muuta

9. Näistä 5 § a:n työaikamääräyksistä on mahdollista pääluottamusmiehen kanssa sopia toisin.

b) Työt, joissa työaika määräytyy toimistotyöajan mukaan

1. Säännöllinen vuorokautinen työaika on 7 tuntia 30 minuuttia ja viikoittainen työaika 37 tuntia 30 minuuttia.
2. Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokausi alkaa kello 7.00, ellei paikallisesti muuta sovita.
3. Liukuvasta työajasta voidaan sopia paikallisesti työnantajan edustajan ja pääluottamusmiehen välillä.

c) Työaikapankki

Määritelmä ja soveltamisala

Työaikapankin tarkoituksena on tukea yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä toimihenkilöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista. Työaikapankki perustuu Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n väliseen 11.11.2011 allekirjoitettuun työaikapankkisuositukseen.

Työaikapankkijärjestelmä ei muuta voimassa olevia työaika- ja tasoittumisjärjestelmiä, kuten liukuvaa työaika. Näitä järjestelmiä käytetään itsenäisesti työaikapankkijärjestelmän ohella.

Työaikapankki koskee Rautatiealan toimihenkilötyöehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvia toimihenkilöitä. Yrityskohtaisesti voidaan erikseen sopia työaikapankkiin perustuvia poikkeusjärjestelyjä, työehtosopimusosapuolten hyväksymällä erillisellä sopimuksella.

Työaikapankkiin liittyminen

Toimihenkilö liittyy työaikapankkiin ilmoittamalla siitä kirjallisesti esimiehelleen. Työnantaja ylläpitää työaikapankkikirjanpitoa pankkiin liittyneistä henkilöistä ja heidän työaikapankkisaldoistaan.

Toimihenkilön irtautuminen työaikapankkijärjestelmästä tai sen muuttaminen hänen osaltaan

Toimihenkilö voi irtautua järjestelmän soveltamispiiristä 1kk ilmoitusaikaa noudattaen. Tällöin on myös sovittava siitä, että säästetyt tai lainatut tunnit nollataan työaikajärjestelyin 4 kk kuluessa, tai mikäli tämä ei ole mahdollista, säästetyt tai lainatut tunnit korvataan vastaavana rahasuorituksena.

Työaikapankin saldo voidaan nollata myös rahana työsuhteen päättymisen yhteydessä, ellei saldoa ole voitu nollata vapaana tai työnä työsuhteen päättymiseen mennessä.

Jos yksittäisen toimihenkilön työtehtävissä tai palkkausperusteissa tapahtuu olennainen ja pysyvä muutos, työaikapankkijärjestely voidaan hänen osaltaan purkaa.

Työaikapankin osatekijät

Työnantaja hyväksyy osatekijän siirron työaikapankkiin. Siirrosta on sovittava aina etukäteen.

Yhtenä työaikapankin merkittävänä osatekijänä on säännöllinen työaika:

- Työaika, joka on tehty työehtosopimuksen tavanomaista säännöllistä työaikaa pidentäen. Neuvotteluosapuolet ovat sopineet siitä, että säännöllisen työajan enimmäismääriä voidaan muuttaa työehtosopimusten määräysten sitä rajoittamatta.

Työaikapankin osatekijöinä voidaan käyttää myös seuraavia eriä:

- Ylityö tai lisätyö. Työaikapankkiin voidaan siirtää työajalta suoritettava perusosa ja korotusosuus tai vain jompikumpi näistä.
- Korotusosuus siirretään pankkiin ylityökorotusprosentin mukaisena.

Työaikapankin enimmäismäärät

Työaikapankin säästösaldon enimmäismäärä on 180 tuntia ja lainasaldon enimmäismäärä on 40 tuntia

Vapaiden ajalta maksettavien ansioiden määräytyminen

Työaikapankkiin perustuvia vapaita pidettäessä määräytyy vapaan ajalta suoritettava palkka vapaan pitämisajankohtana voimassa olevan ylityökorvauksen perusteena olevan rahapalkan mukaisesti.

Palkan maksuajankohta pankkivapaan ajalta

Pankkivapaa-ajan palkka maksetaan palkkakauden tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Työaikapankin saldo erääntyy kokonaisuudessaan maksettavaksi viimeistään työsuhteen päättyessä lopputilin yhteydessä tai työaikapankkia koskevan sopimuksen päättyessä, jollei maksuajankohdasta tai tavasta ole toisin sovittu.

Luontoisedut ja henkilökuntaedut pankkivapaan ajalta

Luontoisedut ovat osa toimihenkilön palkkaa ja ne ovat pankkivapaan aikana työntekijän käytettävissä.

Henkilökuntaedut ovat toimihenkilön käytettävissä pankkivapaata pidettäessä.

Vapaiden pitäminen

Työaikapankkikertymät annetaan pääsääntöisesti vapaana. Pankkivapaiden pitämisen ajankohdasta sovitaan työnantajan ja toimihenkilön kesken. Mikäli ajankohdasta ei päästä sopimukseen työnantajan ja toimihenkilön kesken, sovelletaan edellä mainittuja menettelytapoja, joita noudattaen järjestelmän soveltaminen yksilötasolla lakkaa henkilön työsuhteen jatkuessa.

Pääsääntöisesti vapaana annettavat työaikapankkikertymät voidaan poikkeuksellisesti nollata tai korvata myös rahana, mikäli työtehtävät tai palkkaperusteet olennaisesti muuttuvat.

Vapaiden luonne ja yhteensovittaminen muiden poissaoloperusteiden kanssa

Pankkivapaa-ajaksi luetaan toimihenkilön työvuoroluettelon mukaiset työtunnit tai -päivät. Tuntitiliä käytettäessä pankin saldoa vähentäviksi tunneiksi luetaan ne tunnit, jotka muutoin olisivat olleet säännölliseen työaikaan laskettavia tunteja.

Jos henkilö on työaikapankkijärjestelmään perustuvan vapaan aikana työkyvytön tai muusta syystä estynyt työnteosta noudatetaan ns. aika-prioriteettiperiaatetta.

Työaikapankkivapaat ovat työssäolon veroista aikaa vuosilomaoikeutta laskettaessa samoin kuin määriteltäessä oikeutta lisä- ja ylityökorvauksiin.

Laskelma työaikapankin saldosta

Toimihenkilölle annetaan määräajoin tarkoituksenmukaisella tavalla laskelma työaikapankin saldosta sekä aina toimihenkilön sitä pyytäessä.

6 § Keskeytymättömät kolmivuorotyötä tekevien TAL 6 §:n alaisten toimihenkilöiden työaikajärjestelyt

1. Säännöllinen työaika on keskimäärin 36 tuntia viikossa.
2. Työajan tasoittuminen em. tuntimäärään tulee tapahtua enintään vuoden pituisena ajanjaksona.
3. Työajan tasoittuminen toteutetaan siten, että tasausvapaat merkitään suoraan työtuntijärjestelmään. Ajantasausvapaat tulisi sijoittaa muiden vapaapäivien yhteyteen.
4. Ajantasausvapaat on selvästi erotettava muista työehtosopimuksessa määrätyistä vapaapäivistä. Ajantasausvapaapäiville maksetaan vuosilomalisän suuruinen korvaus.
5. Myös arkipyhät lyhentävät työaika (tasaavat vuosityöaika) edellyttäen, että niinä päivinä ei työskennellä ja ne sattuvat muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi. Työaika tasaavia päiviä ovat siten ajantasausvapaapäivät ja arkipyhät.
6. Mikäli toimihenkilö työtuntijärjestelmän mukaisesti joutuu työskentelemään 8 §:n tarkoittamina arkipyhäviikkoina maksetaan näinä viikkoina lisätyökorvaus 16 §:n mukaisesti. Arkipyhänä työskenneltäessä maksetaan myös sunnuntai-työkorvaus 17 §:n mukaisesti (tässä tarkoitettuja arkipyhiä ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto, muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvat jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja loppiainen).
7. Mikäli toimihenkilö työtuntijärjestelmän mukaisesti joutuu työskentelemään 8 §:n tarkoittamina arkipyhäviikkoina, maksetaan näinä viikkoina ylityökorvaus 15 §:n mukaisesti. (Tässä tarkoitettuja päiviä ovat muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvat uudenvuodenpäivä, vapunpäivä ja itsenäisyyspäivä).
8. Henkilön siirtyessä keskeytymättömään kolmivuorotyöhön on hän oikeutettu tästä aiheutuvaan ajantasausvapaaseen, kun työskentely on kestänyt kolme viikkoa. Mikäli työskentely kestää lyhyemmän ajan eikä kokonaista ajantasausvapaapäivää kerry, niin korvauksena kertyneille ajantasaustunneille maksetaan yksinkertainen tuntipalkka. Korvauksen laskentaperusteena käytetään 28 minuuttia (8 h:n) työvuoroa kohti.
9. Mikäli toimihenkilö joutuu työskentelemään ajantasausvapaapäivinä, hänelle annetaan vastaava vapaa-aika myöhemmin. Ellei vapaata voida antaa, maksetaan tehdyiltä työtunneilta yksinkertainen tuntipalkka.
10. Tässä tarkoitettut ajantasausvapaapäivät ovat 14 §:n mukaisesti työssäolon veroista aikaa ylityökorvauksia laskettaessa.
11. Sairauslomaan sisältyvät työtuntijärjestelmään merkityt ajantasausvapaapäivät kuluvat sairausloman aikana.

7 § Keskeytyvää kolmivuorotyötä tekevien TAL 6 §:n alaisten toimihenkilöiden työaikajärjestelyt

1. Keskeytyvää kolmivuorotyötä tekevän työsuhteisen työaika on keskimäärin 38 tuntia viikossa.
2. Työajan tasoittaminen tapahtuu antamalla vapaata siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin 30 minuuttiin viikossa.
3. Työajan tasoittaminen toteutetaan siten, että toimihenkilölle järjestetään vapaaksi ensisijaisesti kokonaisia vapaapäiviä tai yhdenjaksoisia työvuoroja.
4. Vapaata annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana viimeistään seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä. Ajantasausvapaat merkitään työtuntijärjestelmään, jonka nähtävänä pitämisessä noudatetaan ao. työehtosopimuksessa sovittua menettelyä. Mikäli vapaata ei voida järjestää tai mikäli toimihenkilön kanssa niin sovitaan, maksetaan vastaavilta tunneilta 25 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
5. Säännölliseksi työajaksi lasketaan myös ne työtuntijärjestelmän mukaiset tunnit, joilta maksetaan sairausajan palkkaa.
6. Lähtökohta työajan tasoittamiselle on, että ansiotasoa ei alenneta. Tämän vuoksi ansion menetyks korvataan seuraavasti: Kuukausipalkkaiselle toimihenkilölle maksetaan ajantasausvapaapäiviltä vuosilomalisän suuruinen korvaus.
7. Ensimmäisen kolmen kuukauden aikana ei anneta ajantasausvapaita. Sama koskee toimihenkilöitä, jotka siirtyvät muusta työaikamuodosta keskeytyvään kolmivuorotyöhön. Ajantasausvapaita kuitenkin annetaan myös ensimmäisen kolmen kuukauden aikaisilta työvuoroilta, mikäli työsuhde jatkuu yli 3 kuukautta.
8. Siirryttäessä keskeytyvästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikamuotoon sekä toimihenkilön työsuhteen päättyessä sovitaan ansaitun, mutta pitämättä jääneen vapaa-ajan korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla 25 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
9. Jos toimihenkilö joutuu työhön ajantasausvapaapäivinä, annetaan hänelle vastaava vapaa-aika myöhemmin tai ellei sitä voida antaa tai mikäli toimihenkilön kanssa niin sovitaan, maksetaan tehdyiltä työtunneilta yksinkertainen tuntipalkka.
10. Lisä- ja ylityökorvauksiin oikeuttavilta tunneilta ei anneta vapaa-aikahyvitystä.

8 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt

1. Seuraavat arkipyhät eivät lyhennä asianomaisen viikon työaika: juhannuspäivä ja pyhäinpäivä sekä lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvat uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, joulupäivä ja tapaninpäivä.

2. Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä ovat vapaapäiviä, milloin se tehtävien luonne ja töiden järjestely huomioon ottaen on mahdollista. Jollei edellä mainittuja päiviä ole mahdollista antaa vapaapäiviksi, on vastaava kokonainen vapaapäivä tai vastaava vapaa-aika pyrittävä antamaan jonakin muuna päivänä saman viikon kuluessa.
3. Ellei vapaata ole voitu antaa, maksetaan muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävällä viikolla ylityökorvausta siten kuin 15 §:ssä määrätään ja muun edellisessä momentissa mainitun päivän sisältävällä viikolla lisätyökorvausta siten kuin 16 §:ssä määrätään.

9 § Työajaksi laskettava aika

1. Työajaksi lasketaan työntekoon käytetyn ajan lisäksi aika, joka kuluu kulkemiseen ja kuljetukseen työnantajan määräämstä lähtöpaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palaamiseen.
2. Kunnallisiin luottamustehtäviin osallistumiseen on toimihenkilölle mahdollisuuksien mukaan varattava tilaisuus.

10 § Työtuntijärjestelmä

1. Luottamusmiehelle on ennen työtuntijärjestelmän suunniteltua voimaantuloa varattava tilaisuus tutustua työtuntijärjestelmäehdotukseen vähintään 10 päivän aikana ja antaa siitä lausuntonsa välittömästi sen jälkeen.

11 § Työvuorot

1. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin muuttua.
2. Työvuoroa ei saa tarpeettomasti jakaa useampaan osaan, vaan se on työn vaatimukset ja muut paikalliset olosuhteet huomioon ottaen koetettava saada mahdollisimman yhdenjaksoiseksi.

12 § Lepoajat

Viikkolepo

1. Sunnuntain ajaksi, tai jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana, toimihenkilölle on annettava vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika. Vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden aikana.

Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

2. Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 3 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.
3. Viikkolevon antamista koskevista määräyksistä voidaan poiketa
 - 1) milloin säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia;
 - 2) työaikalain 19 §:ssä mainitussa hätätyössä,
 - 3) milloin työn teknillinen laatu ei salli joidenkin toimihenkilöiden täydellistä työstä vapauttamista, sekä
 - 4) milloin toimihenkilö tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikkoleponsa aikana laitoksessa suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.
4. Edellä 3 momentin 4) kohdan perusteella saamatta jäänyt viikkolepo korvataan toimihenkilön suostumuksella peruspalkan suuruisena rahakorvauksena tai annetaan vastaava vapaa-aika viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana.

Korvaustavasta on ennen työn teettämistä sovittava työnantajan ja toimihenkilön kesken. Rahakorvaus on maksettava, mikäli mahdollista, seuraavan tilinmaksun yhteydessä.

Päivittäinen lepoaika

5. Päivätoissa pidetään 1 tunnin pituinen ruokailuaika työajan puolivälissä. Paikallisesti sopien ruokailuaika voidaan kuitenkin lyhentää puoleksi tunniksi siten, että toimihenkilö saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.
6. Kaksivuorotyössä pidetään joko puolen tunnin pituinen ruokailuaika tai annetaan tilaisuus ruokailuun työaikana.
7. Kolmivuorotyössä annetaan toimihenkilölle tilaisuus ruokailuun työaikana.

Vuorokausilepo

8. Toimihenkilölle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole työaikalain 39 §:ssä tai 34 § 5 momentissa tarkoitettu tai varaloloaikana tehty työ.
9. Edellä mainitusta poiketen vuorokausilepo voi vuorotyössä olla vähintään 8 tuntia toimihenkilön työvuoron muuttuessa ko. työssä.
10. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, työnantajan edustaja ja luottamusmies voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä toimihenkilön suostumuksella. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

13 § Toinen viikoittainen vapaapäivä

1. Pääsääntönä pidetään sitä, että edellä 12 §:ssä määrätyn viikkolevon lisäksi toimihenkilölle annetaan kalenteriviikkoa kohden yksi vapaapäivä ja että toimihenkilöllä tällöin on viikon aikana kaksi perättäistä vapaapäivää ja vapaapäivät ovat mahdollisimman tasaisesti jokaista viikkoa kohden. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, sen tulee, mikäli mahdollista, olla lauantai.

14 § Ylityö

1. Toimihenkilön työaika ei saa ylityö mukaan lukien ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa 6 kuukauden ajanjakson aikana.
2. Työstä, joka päivittäin tehdään säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi, maksetaan säännöllisen vuorokautisen työajan ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
3. Työstä, joka viikoittain tehdään säännöllisen viikoittaisen työajan lisäksi, maksetaan säännöllisen viikoittaisen työajan ylittäviltä kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka siitä riippumatta ovatko ne viikoittaisia vai vuorokautisia ylityöitä.
4. Ylityöhön jäämisestä sovitaan toimihenkilön kanssa, mikäli mahdollista jo edellisenä päivänä.
5. Ylityötä teetettäessä annetaan toimihenkilölle heti säännöllisen työajan päätyttyä 15 minuutin pituinen kahvitauko, joka luetaan työaikaan, sekä sopivin, vähintään 4 tunnin väliajoin, tilaisuus ruokailuun. Jos toimihenkilöllä ei ole oikeutta poistua työpaikalta, ruokailuaika luetaan työaikaan.
6. Jos toimihenkilö on ollut poissa työstä vuosiloman, sairauden, raskauden tai synnytyksen vuoksi, pidetään poissaoloaika työssäolon veroisena viikoittaista tai työjakson säännöllistä työaika laskettaessa. Työssäolon veroisena aikana pidetään tällöin vahvistetun työtuntijärjestelmän mukaista työaika.
7. Edellä mainituissa 2 - 3 kohdissa todetuista ylityöistä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan toimihenkilön säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan samalla tavalla kuin ylityöstä maksettava rahakorvaus.

Vapaa-aika on annettava viimeistään kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä, ellei toisin sovita. Työnantajan ja toimihenkilön on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos vapaan ajankohdasta ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jollei toimihenkilö tässä vaiheessa vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

8. Kun toimihenkilölle ilmoitetaan hänen työaikanaan, että hän joutuu tulemaan aikaisintaan 2 tunnin kuluttua työn päättymisestä työhön, joka ei liity

seuraavaan työvuoroon, maksetaan tästä toimihenkilölle yhden tunnin palkkaa vastaava korvaus.

15 § Ylityökorvaukset arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyissä

1. Viikolla, johon sisältyy muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä tai itsenäisyyspäivä maksetaan ylityökorvauksena
 - 1) toimistotyössä viikoittaisen säännöllisen työajan 30 tuntia ylittäviltä 15,5 ensimmäiseltä ja
 - 2) muussa työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä viikoittaisen säännöllisen työajan 30 tuntia 20 minuuttia ylittäviltä 16 ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla korotettu perustuntipalkka. Viikon seuraavilta työtunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu perustuntipalkka riippumatta siitä, ylittävätkö ne säännöllisen vuorokautisen työajan vai eivät.

16 § Lisätyökorvaus

1. 1. Lisätyöllä tarkoitetaan viikoittaisen säännönmukaisen työajan tai arkipyhäviikkojen viikoittaisten työaikojen lisäksi tehtyä työtä, joka ei ole ylityötä.
2. Arkipyhäviikolla, johon sisältyy yksi 8 §:ssä tarkoitettu päivä, maksetaan lisätyökorvauksena perustuntipalkka jokaiselta tunnilta, joka ylittää toimistotyössä 30 tuntia viikossa ja muussa työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä 30 tuntia 20 minuuttia viikossa.
3. Milloin viikko sisältää useampia 2. kohdassa mainittuja päiviä, lisätyökorvauksen perusteena olevaa tuntimäärää alennetaan toimistotyössä 7 tuntia 30 minuuttia ja muussa työaikalain 5 §:n mukaisissa töissä 8 tuntia kutakin tällaista päivää kohti.
4. Lisätyökorvausta ei makseta niiltä työtunneilta, joilta maksetaan ylityökorvausta.
5. Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviä työtunteja ei oteta mukaan laskettaessa lisätyökorvausta.
6. Tässä pykälässä tarkoitetuilla korvausjärjestelyillä ei muuteta ylityökorvauksen laskentaperusteita.
7. Lisätyöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan toimihenkilön säännöllisenä työaikana samoja periaatteita noudattaen, kuin edellä ylityökorvauksen osalta on todettu. Lisätyötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan samalla tavalla kuin lisätyöstä maksettava rahakorvaus.

17 § Sunnuntaityö

1. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan kuukausipalkkauksen lisäksi perustuntipalkkaa vastaava korvaus. Vastaavasti korvataan lauantaina ja aattopäivänä kello 18 - 24 välisenä aikana tehty työ kuten sunnuntaityö.

18 § Aattopäivänlisä

1. Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä suoritetaan kello 00.00 - 18.00 väliseltä ajalta aattopäivänlisänä perustuntipalkkaa vastaava lisä tehdyltä työtunnilta. Jos aattopäivänlisään oikeuttava työ on samalla ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus aattopäivänlisällä korottamattomasta palkasta.

19 § Lauantaityökorvaus

1. Muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina klo 06.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä säännöllisen työajan työvuoron työstä maksetaan lauantaityökorvauksena tunnilta 25 prosenttia perustuntipalkasta.

20 § Häätätyö

1. Häätätyötä voidaan teettää työaikalain 19 §:ssä edellytetyin perustein ja siitä maksetaan lain mukaan korotettu palkka.
2. Milloin työnantajan on tehtävä työaikalain 19 §:ssä määrätty ilmoitus asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle, on vastaava ilmoitus annettava myös asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle ja pääluottamusmiehelle.

21 § Hälytysluonteinen työ

1. Jos toimihenkilö on kutsuttu työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, hänelle maksetaan tällaiseen hälytysluonteiseen työhön valmistautumiseen kuulvalta ajalta yhden tunnin palkkaa vastaava korvaus ilman korotuksia ja lisiä. Sama korvaus suoritetaan toimihenkilölle hälytysluonteisen työn päätyttyä peseytymiseen yms. kuulvalta ajalta, ellei toimihenkilö välittömästi jatka varsinaista työtään.
2. Hälytysluonteisesta työstä maksetaan toimihenkilölle työajalta, kuitenkin vähintään yhdeltä tunnilta, palkka mahdollisine ylityökorvauksineen, paitsi milloin toimihenkilö on saapunut työhön työpaikalta poistumisen ja aamulla klo 6 välisenä aikana, jolloin heti, kuitenkin enintään aamulla kello 7 saakka, maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

22 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

1. Kaksi- tai kolmivuorotyöstä maksetaan toimihenkilölle vuorotyölisää jokaiselta ilta- ja yövuorossa tehdyiltä työtunnilta.
2. Työstä, joka ei ole vuoro-, yli-, hätä- tai hälytysluonteista työtä, mutta jota tehdään
 - kello 18.00 - 21.00 välisenä aikana, maksetaan iltatyölisää ja työstä, jota tehdään
 - kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana, yötyölisää.
3. Vuorotyö- sekä ilta- ja yötyölisät ovat prosentteina asianomaisen yksinkertaisesta tuntipalkasta:

iltatyö	yötyö
15 %	30 %
4. Jos kuitenkin viimeistään kello 04.00 aloitettu työ jatkuu yli kello 06.00, pidetään tällaisena jatkoaikana suoritettua työtä yötyölisää laskettaessa yötyön veroisena ensimmäiseen vähintään 2 tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka.
5. Jos vuorotyö tai ilta- ja yötyö tehdään sunnuntai-, yli- tai hätätyönä, niistä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuna kuin muukin palkka.

23 § Varallaolo

1. Mahdollisesta kotivarallaolosta maksetaan työaikalain mukainen korvaus.

24 § Muut työaikaa koskevat määräykset

1. Toimihenkilön on työajan alkaessa oltava työnjohdon määräämässä työopimuksella sovituissa paikassa valmiina työskentelyyn.
2. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun käyttämällä kontrollikelloa tai muita sitä vastaavia laitteita. Järjestelyn tulee kuitenkin olla sellainen, ettei siitä aiheudu toimihenkilölle turhaa ajanhukkaa.
3. Tässä luvussa sovituista aikamääristä voidaan työaikojen pituuksia muuttamatta paikallisesti sopien poiketa.
4. [Muiden kuin toimistotyöaikaa noudattavien] Toimihenkilöiden säännönmukaisia työajan alkamis- ja päättymisaikoja saadaan työajan pituutta muuttamatta esimiehen määräyksen perusteella saman vuorokauden puitteissa tilapäisesti siirtää, jos liikenteen ylläpito tai muut erityiset syyt sitä vaativat. Tällaisista siirroista ilmoitetaan toimihenkilöille mikäli mahdollista edellisenä päivänä.

5. Edellytyksenä tämän sopimuksen mukaisesta lisä-, yli-, sunnuntai-, aattopäivän- ja hätätyöstä, hälytysluonteisesta työstä sekä ilta- ja yötyöstä maksettavaan korvaukseen samoin kuin varallaoloajalta maksettavaan palkkaan on, että asianomainen esimies on antanut toimihenkilölle määräyksen tällaisen työn suorittamisesta tai varallaolosta. Mikäli esimies ei ennen hälytysluonteisen työn suorittamista ole voinut tällaista määräystä antaa, käy määräyksestä esimiehen jälkepäin antama työn suorituksen hyväksyminen.
6. Tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 160.
7. Mikäli työajasta ei tässä luvussa ole toisin määrätty tahi lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa toisin sovittu tahi määrätty, työajan suhteen noudatetaan, mitä työaikalaisissa on säädetty.

24 a § Säännöllisen työajan lisääminen

1. Työnantaja voi työehtosopimuksen ja työsopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa kullekin toimihenkilölle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaika enintään 16 tuntia. Työaika ei voi osoittaa arkipyhäpäiville. Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi yksinkertainen tuntipalkka. Työnantaja käy luottamusmiehen kanssa läpi tämän määräyksen toteuttamisen menettelytavat.

25 § Osa-aikatyön määräykset

Yleistä

1. Osa-aikatyöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä niitä tilanteita, joissa kokoaika-työssä oleva siirtyy osa-aikatyöhön (osa-aikaeläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osa-aikalisälle siirtyminen).

On siis huomattava, etteivät nämä ohjeet sovellu esim. vuosilomien osalta muusta kuin em. syystä normaalia lyhyempää keskimääräistä työaika noudattaviin (osittaisen hoitovapaan vuoksi lyhyempää työaika tekevät sekä ne, joiden kanssa jo alun perin on tehty sopimus lyhyemmästä työajasta).

2. Palvelussuhteen ehdot määräytyvät yleisen työlainsäädännön, sovellettavan työehtosopimuksen ja tehdyn työsopimuksen mukaisesti. Poikkeuksena on lomarahen, vuosilomalisän ja palvelusvuosilisän maksamisesta osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirryttäessä, joiden osalta todetaan:

"Toimihenkilön jäädessä osa-aikaeläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle, maksetaan lomaraha ja vuosilomalisä eläkkeen alkamisaikaan saakka ansaitujen perusteiden mukaan.

Lomaraha, vuosilomalisä ja palvelusvuosilisä maksetaan ennen ko. eläkkeelle siirtymistä viimeisen palkanmaksun yhteydessä kuten palvelussuhteen päättyessä."

Vuosilomalisän maksaminen tässä kohdassa tarkoitetulla tavalla liittyy ainoastaan tilanteisiin, joissa työaika ja vastaavasti palkkaus muuttuvat vasta lomamääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista 30 §:n 6. kohdan 7. momentin mukaisesti.

Palkkaus

3. Palkkaus määräytyy osa-aikatyön suhteellisesta osuudesta kokoaikatyöstä (%-osuus).

Loman ansainta

4. Riippumatta siitä, mikä on tässä tarkoitetun osa-aikatyön peruste, on loman ansaintaa koskevia määräyksiä tarkasteltava siitä lähtökohdasta, että osa-aikatyötä tekevällä on palvelussuhde voimassa jatkuvasti. Osa-aikatyöntekijä ansaitsee lomaa myös niiltä kuukausilta, joiden aikana hänelle tulee työssä-olopäiviä tai työssäolon veroisia päiviä kuukauden aikana osa-aikatyöstä johdettua alle 14 päivää (tarkoittaa sitä, että henkilö voi olla vaikkapa täyden kuukauden "eläkkeellä" olematta päiväkään työssä, mutta ansaitsee lomaa myös tällaiselta kuukaudelta, mikä johtaa siihen, että hän ansaitsee lomaa yhtä paljon kuin kokoaikaisenakin ansaitsisi) edellyttäen, että lomasäännösten mukaiset edellytykset muuten täyttyvät.

Vuosiloman pitäminen

5. Osa-aikaisen vuosiloma määrätään pääsääntöisesti täysinä kalenteriviikkoina kuten täyttä työaika tekevillekin. Jos osa-aikatyötä tehdään työaikajärjestelyjen mukaisesti säännöllisesti viitenä päivänä viikossa (työskennellään esim. 4 tuntia ma-pe), kuluu lomapäiviä kyseisen kalenteriviikon arkipäivien lukumäärän mukaisesti. Tällöin voidaan myös niin sanottua irtopäivien laskentasääntöä noudattaa normaalisti.

Mikäli osa-aikatyö on järjestetty muulla tavoin kuin säännöllisenä päivittäisenä työnä viitenä päivänä viikossa, ei edellä mainittua vuosilomapäivien laskentasääntöä voi soveltaa. Mikäli henkilö tällöin on lomalla kaikki tasoitusjaksoon sisältyvät työpäivät, lasketaan lomapäivien lukumäärä tasoitusjakson arkipäivien mukaisesti, koska lomaa on ansaittakin koko palvelussuhteen kestoajalta työaikajärjestelyistä riippumatta.

Tasoitusjaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, joka sisältää työssäoloajan ja sitä seuraavan "eläkkeellä olo" ajan. Eli jos on sovittu tehtäväksi työtä esim. 2 viikkoa ja sitä seuraavat 2 viikkoa eläkkeellä on tasoitusjakso näiden yhteenlaskettu aika 4 viikkoa. Jos on sovittu työskenneltäväksi 3 päivää viikossa ja oltavaksi 2 päivää eläkkeellä (ma-ke työssä ja to-pe eläkkeellä) on tasoitusjakso yksi viikko.

Toteuttamismalli vuosilomien pitämisessä

6. Kun osa-aikatyö ei aina ole järjestetty siten, että töissä ja "eläkkeellä" oltaisiin yhtä pitkät ajanjaksot eli 50%/50% tai siten, että tasoitusjakso olisi 1 kalenteriviikko, jolla työskenneltäisiin kolmena päivänä ja kahtena oltaisiin eläkkeellä

(työ 60% ja eläke 40%), on yhtenä vaihtoehtona muuttaa pidettävien lomapäivien määrä valmiiksi samassa suhteessa kuin työaika ja eläkeikä suhtautuvat. Eli, jos työ ja eläke suhtautuvat 50/50 % puolitettaisiin lomaoikeus 36 + 9 päivää, jolloin lomaa olisi pidettävissä 18 + 5 päivää (vastaavasti 60/40 % laskettaisiin lomaoikeus 60 %:n mukaan täydestä lomaoikeudesta eli se olisi 22 + 5) ja ne kuluttaisivat lomaa vain tasoitusjakson työssäolopäivien osalta normaaliin vuosilomasääntöjen mukaisesti. Eli otettaessa lomaksi koko työssäoloviikko (5 arkipäivää) kuluttaa lomaa myös ko. viikon lauantai. Tällöin myös vajaina kalenteriviikkoina tai yksittäisinä päivinä otetut lomat olisivat "irtopäivälaskennan" piirissä, jolloin aivan normaalisti viittä irtopäivää kohden laskettaisiin yksi lauantai lomapäiväksi.

Näissä tapauksissa voidaan koko perusloman osuus pitää lomakautena ilman, että oikeus pidennyspäiviin menisi.

Sovitun työajan ylittäminen

7. Osa-aikatyössä tulee välttää sovitun työajan ylittämistä. Jos kuitenkin joudutaan työskentelemään yli sovitun työajan, tulee menetellä siten, että annetaan vapaa jonain sopivana ajankohtana työssäoloaikana.

III PALKKAUS

26 § Palkkaperusteet

1. Toimihenkilöiden palkat määräytyvät tähän työehtosopimukseen kuvatun palkkausjärjestelmän mukaisesti.
2. Milloin toimihenkilö tilapäisesti on estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai milloin tarve vaatii, hän on velvollinen suorittamaan muutakin tässä työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä. Mikäli tilapäinen työ on alemmin palkattua, ei toimihenkilön palkkaa alenneta ennen kuin hänen työsopimuksensa on henkilökohtaista irtisanomisaikaa noudattaen uusittu. Mikäli tilapäinen työ on korkeammin palkattua ja toimihenkilöllä on siihen vaadittava ammattitaito, hänelle maksetaan työn kestoajasta ja sen luonteesta riippuen tilapäistä työtä vastaava korkeampi palkka siltä ajalta, jona hän työtä suorittaa. Kuitenkin edellytetään, että sijaisuus tai työ on kestänyt vähintään viikon.
3. Palkkausjärjestelmässä toimihenkilön palkka muodostuu kahdesta osasta eli:
 - 1) tehtävän vaativuuden mukaisesta osasta ja
 - 2) henkilökohtaisesta osasta,

joiden lisäksi yhtenä palkkauksen osana tulee olemaan ns. järjestelmällisä, jolla taataan, että kenenkään henkilökohtainen palkka ei alene järjestelmän käyttöönottoaiheessa.

Tietyissä vaativissa tehtävissä toimihenkilön palkka määräytyy henkilökohtaisena palkkana siten kuin palkkausjärjestelmässä lähemmin todetaan.

Sellaisista tehtävistä, joita ei ole voitu sisällyttää tehtävänkuvaukseen, voidaan maksaa erikoislisää palkkausjärjestelmässä mainitulla tavalla.

4. Tuntipalkka lasketaan siten kuin siitä on edellä 24 §:n 6 momentissa määrätty.

27 § Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan kerran kuukaudessa jälkikäteen toimihenkilön ilmoittamaan rahalaitokseen. Työsuhteen jatkuessa palkka on maksettava kunkin kuukauden viimeisenä päivänä. Mikäli palkanmaksupäivä sattuu päiväksi, jolloin ei työskennellä tai milloin rahalaitokset eivät ole avoinna, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä.
2. Työsuhteen päättyessä varsinainen palkka on maksettava mikäli mahdollista viimeisenä työpäivänä sekä muut korvaukset ilman aiheutonta viivytystä.
3. Toimihenkilön palkanmaksun yhteydessä annettavan palkkaerittelyn tulee olla riittävän yksityiskohtainen siten, että siitä käy ilmi, miten palkka on muodostunut.

IV ERINÄISET KORVAUKSET

28 § Matkakustannusten korvaus

1. Toimihenkilön matkakustannusten korvaamisen suhteen noudatetaan liitteenä olevia sopimusmääräyksiä matkakustannusten korvaamisesta.

29 § Muut korvaukset

1. Työnantaja korvaa jäljempänä tässä kohdassa edellytetyin tavoin kunnallisvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalle toimihenkilölle sen työansion menetyksen, mikä hänelle aiheutuu siitä, että valtuuston tai hallituksen kokous pidetään hänen työaikanaan. Niin ikään työnantaja korvaa toimihenkilölle, joka toimii valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä, sen työansion menetyksen, mikä hänelle aiheutuu siitä, että lautakunnan tai toimikunnan kokous tai vaalitoimitus pidetään hänen työaikanaan. Työansion menetys korvataan työnantajan toimesta edellä tässä kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa kuitenkin vain siltä osin, kuin kunnan maksama ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa toimihenkilön ansionmenetyksen määrän. Erotus suoritetaan toimihenkilölle, sen jälkeen kun hän on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

2. Toimihenkilölle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi, toimihenkilön osallistuessa allekirjoittajajärjestöjen tai niitä edustavien ylempien järjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan edustajakokous, liittokokous, valtuusto ja hallitus tai niitä vastaavat elimet.
- 3a. Työnantaja maksaa asevelvollisuuslaissa tarkoitettuun varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla toimihenkilölle kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän säännöllisen työajan palkkaa vastaavan määrän. Mikäli toimihenkilö kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.
- 3b. Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan siltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä, säännöllisen työajan palkkaa vastaava määrä.
4. Toimihenkilölle voidaan myöntää hänen 50- ja 60-vuotispäivä palkalliseksi vapaapäiväksi, milloin merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
5. Alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan toimihenkilölle sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi ja hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta työstä, kuitenkin enintään kolmelta päivältä. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin toimihenkilön omasta sairaudesta vaaditaan. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin. Yksinhuoltajaksi katsotaan tällöin myös henkilö, joka ilman erillistä asunomuso- tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.
6. Toimihenkilölle voidaan myöntää muun perheen jäsenen kuin alle 10-vuotiaan lapsen sairastumispäiväksi palkallinen vapautus työstä.
7. Toimihenkilölle voidaan niin ikään myöntää vastaava vapautus työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä, perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta sekä omana hääpäivänään. Läheisellä omaisella tarkoitetaan toimihenkilön aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia, toimihenkilön vanhempia ja hänen aviopuolisonsa vanhempia sekä toimihenkilön veljiä ja sisaria sekä rekisteröidyn parisuhteen toista osapuolta ja samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, jonka kanssa henkilöllä on yhteisesti huollettavia lapsia.
8. Vapautuksen myöntämisen edellytyksenä on 5 - 7 kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa, että se asianomaisen toimihenkilön tehtävän luonne huomioon ottaen kussakin tapauksessa on mahdollista.
9. Edellä tarkoitettut korvaukset suoritetaan toimihenkilölle hänen palkkaansa vähentämättä. Toimihenkilö on tarvittaessa velvollinen esittämään selvityksen

korvattavaa vapaa-aikaa koskevan pyyntönsä perusteista. Vapaa-ajan järjestämistä koskeva pyyntö on esitettävä työnantajalle mahdollisimman ajoissa silloin, kun toimihenkilöllä on riittävä tieto pyynnön perusteesta.

10. Jos toimihenkilö tilapäisesti työnantajan toimeksiannosta joutuu matkustamaan vähintään 5 km:n päähän varsinaisen työpaikkansa ulkopuolelle ja viipty tällä matkalla vähintään 2 tuntia ja on tämän takia estynyt ruokailemasta vakinaisessa ruokapaikassaan tai työnantajan tukemassa sopimus-ruokapaikassa varsinaisella ruokailuajalla, maksetaan hänelle, ellei hän ole oikeutettu päivärahaan tai ateriakorvaukseen ruokarahaa 8,55 euroa. Jos toimihenkilö edellä tässä kohdassa edellytetyissä olosuhteissa joutuu työskentelemään vähintään 3 tuntia yli normaalin työajan, maksetaan hänelle tästä aiheutuvien kustannusten korvauksena 8,55 euroa päivältä, ellei hän ole oikeutettu päivärahaan tai ateriakorvaukseen.
11. Sen lisäksi, mitä muualla tässä sopimuksessa on määrätty, toimihenkilölle maksetaan tämän sopimuksen palkkaliitteissä määritellyt korvaukset, milloin hän täyttää niiden saamisen ehtona olevat edellytykset.

V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

30 § Vuosiloma

1. Soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen alaisiin työntekijöihin sovelletaan vuosilomalakia (162/2005), jollei jäljempänä tässä sopimuksessa ole toisin sovittu.

2. Määritelmät

Sen lisäksi, mitä vuosilomalain 4 §:ssä säädetään,

- 1) lomavuosi on kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy;
- 2) lomakausi on 1.6. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso;
- 3) talvilomanpidennys on tämän pykälän 12 kohdan mukaan määräytyvä, lomakauden ulkopuolella pidettävän loman pidennysosa;
- 4) varsinainen vuosiloma on vuosilomalain 5 §:ssä tarkoitettu loman osa ilman talvilomapidennystä;
- 5) säästövapaa on lomavuoden varsinaisesta vuosilomasta myöhemmin pidettäväksi siirretty loman osa.

3. Vuosiloman pituus

Työntekijä saa vuosilomaa vuosilomalain 5 § 1 momentin mukaisesti kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos hän on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä ollut välittömästi saman työnantajan palveluksessa vähintään yhden vuoden tai mikäli hänellä on päättyvältä lomanmääräytymisvuodelta kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta. Jos työsuhde on

jatkunut tätä lyhyemmän ajan, työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Mikäli työntekijän työsuhde on alkanut ennen 1.7.1995, on hänellä oikeus saada vuosilomaa kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos hänellä ennen lomakauden alkamista on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään viisitoista vuotta.

Jos työntekijä ennen lomavuoden päättymistä saavuttaa edellä 2 momentissa mainitun pidempään lomaan oikeuttavan palvelusajan, saa hän aikaisemmin pitämässään lomasta huolimatta saman lomavuoden aikana tästä johtuvan loman pidentymisen. Pitämättä jäänyttä loman pidennystä tai sen osaa ei voida siirtää seuraavaan lomavuoteen eikä asianomaisella myöskään ole oikeutta saada siitä korvausta.

4. Työssäolon veroinen aika

Sen lisäksi, mitä vuosilomalain 7 §:ssä säädetään, työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä

- 1) sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn palkallisen työstä vapautuksen johdosta. Mikäli palkallisten sairauslomapäivien määrä ei täytä vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 kohdassa säädettyä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, pidetään lomanmääräytymisvuoden alusta lukien myös palkattomia sairauslomapäiviä työssäolon veroisina päivinä siihen määrään asti, että vuosilomalain määräys toteutuu;
- 2) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen takia tai määrättynä maanpuolustuskursseille, väestönsuojelukoulutukseen tai -palvelukseen tai vapautettuna työstä palvelua varten suomalaisessa valvontajoukossa tai koulutettavana edellä mainittua tai valmiusjoukkoa varten Suomessa tai Punaisen Ristin palveluksessa komennettuna katastrofiaputehtäviin;
- 3) työnantajan järjestämiin tai sen muutoin osoittamiin oppikursseihin osallistumisen takia, mikäli kyseiseltä ajalta on maksettu palkkaa;
- 4) palkalliseen ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn työstä vapautuksen takia, kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti;
- 5) kuntoutuksen takia siltä osin kuin sen ajalta on maksettu kuntoutusrahaa tai toimeentuloturvaa.

5. Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika

Vuosilomaan oikeuttavaksi palvelusajaksi luetaan VR-yhtiöissä palveltu aika sekä niille toimihenkilöille, joiden palvelusaika on alkanut ennen 1.7.1995, myös muu päätoiminen valtion tai siihen rinnastettava palvelus sekä työssäolopäivien veroisina pidettävät työstä poissaolopäivät (4. kohta).

Vuosilomaan oikeuttavaa aikaa ovat myös muut kuin 4. kohdassa mainitut työn keskeytysajat, jos kyseessä olevalta ajalta on maksettu palkkaa.

6. Työntekijän vuosilomapalkka ja vuosilomalisä

Työntekijällä on oikeus saada säännönmukainen palkkansa myös vuosiloman ajalta. Palkka maksetaan tavanomaisina palkanmaksupäivinä, eikä työntekijällä ole oikeutta saada vuosilomapalkkaustaan ennen loman tai sen osan alkamista.

Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukautta, lomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25.

Vuosilomapalkan suuruus määräytyy loman alkamishetken palkkauksen mukaisesti. Vuosiloman ajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi työntekijälle vuosilomalisä, joka on kutakin vuosilomapäivää ja 12 kohdan mukaista talvilomapidennyspäivää kohden 1/300 edellisenä lomanmääräytymisvuotena maksettujen palkanlisien ja lisäpalkkioiden yhteismäärästä.

Vuosilomalisä maksetaan lomavuonna kesä-heinäkuun aikana sekä mahdollisten talvilomapidennyspäivien osalta loka-marraskuun aikana. Työsuhteen päättyessä vuosilomalisä maksetaan ”lopputilin” maksamisen yhteydessä.

Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana, vuosilomapalkka on tämän kohdan 1. ja 2. momentista poiketen 9 prosenttia, taikka työsuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia työntekijälle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Erillistä tässä työehtosopimuksessa tarkoitettua vuosilomalisää ei tällöin makseta.

Jos työntekijällä on 5 momentin tilanteessa oikeus työehtosopimuksen perusteella yli 30 päivän vuosilomaan tai talviloman pidennyspäiviin, vuosilomapalkka määräytyy lomapäivien lukumäärän mukaan prosenttiosuutena seuraavasti:

lomapäivien lukumäärä	prosentti
30	11,5
31	11,8
32	12,1
33	12,4
34	12,7
35	13
36	13,3
37	13,6
38	13,9
39	14,2
40	14,5
41	14,8
42	15,1
43	15,4
44	15,7
45	16

Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, vuosilomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän kuukausipalkan mukaan.

7. Lomakorvaus

Lomakorvaus määräytyy vuosilomalain 17 §:n mukaisesti. Lomakorvauksena maksetaan lisäksi vuosilomalisä. Prosenttiperusteisena laskettavan lomakorvauksen lisäksi ei makseta erillistä vuosilomalisää.

8. Vuosiloman antaminen ja jakaminen

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 20 ja 21 §:ssä on säädetty, noudatetaan vuosiloman antamisessa, mitä tässä kohdassa on sovittu.

Varsinainen vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä aikana, joka on kesäkuun 1. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika.

Vuosilomat tulisi mahdollisuuksien mukaan suunnitella ja työt järjestellä siten, että puolet varsinaisesta vuosilomasta voitaisiin pitää kaikkien osalta lomakauden aikana.

Milloin kuitenkin työtehtävien laatu tai muut syyt niin vaativat, voidaan varsinainen vuosiloma antaa muunakin kuin 2 momentissa mainittuna aikana saman lomavuoden kuluessa tai siirtää se työntekijän suostumuksella annettavaksi seuraavana vuonna ennen toukokuun 1. päivää.

Loma voidaan sijoittaa myös lomavuoden tammikuun 1. päivän ja huhtikuun 1. päivän väliselle ajalle. Tällöin ei työntekijälle kuitenkaan anneta pitempää lomaa, kuin mitä hän on loman alkamishetkeen mennessä ansainnut.

Vahvistetun työvuoroluettelon perusteella tulevia, jo ansaittuja vapaapäiviä ei vuosilomaan sisällytetä.

Työntekijälle, joka säännöllisesti noudattaa viisipäiväistä työviikkoa siten, että lauantai- ja sunnuntaipäivät ovat vapaat, lasketaan täysinä kalenteriviikkoina myönneissä lomissa lomapäivien lukumäärä kyseisten viikkojen arkipäivien mukaisesti. Vajaitten kalenteriviikkojen ja yksittäisten lomapäivien osalta määrätään kutakin tällaisista päivistä koostuvaa viittä päivää kohden lisäksi yksi vapaa arkilauantai lomapäiväksi.

9. Työntekijöiden kuuleminen ja vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

Vuosilomat vahvistetaan etukäteen laadittavan suunnitelman mukaan. Ennen suunnitelman vahvistamista on työntekijälle tai tämän edustajalle varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Asianomaisen pyynnöstä tai työnantajan päätöksellä, milloin siihen on olemassa painavat syyt, voidaan vahvistetusta suunnitelmasta poiketa.

Loman ajankohta on saatettava asianomaisen tietoon vähintään kaksi viikkoa ennen vuosiloman alkamista.

10. Vuosiloman ja talvilomanpidennyspäivien siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan.

Loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä 1. momentin mukaisesti myös, jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi työstä vapautettuna.

Työntekijällä on pyynnöstään oikeus vuosiloman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että hän joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että hän tulee saamaan työstä vapautusta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata varten.

Työntekijällä ei pääsääntöisesti ole oikeutta siirtää talvilomanpidennyspäiviä. Jos työntekijän työkyvyttömyys kuitenkin alkaa vähintään kahta viikkoa ennen talvilomapidennystä tai sen yhdenjaksoisen lomajakson alkua, johon talvilomapidennyspäivät sisältyvät, ja jatkuu talvilomapidennyspäivien aikana, talvilomapidennyspäivät on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan.

Työntekijällä on lisäksi pyynnöstä oikeus talvilomapidennyspäivien siirtämiseen, jos tiedetään, että hän on talvilomapidennyspäivien aikana sairauden tai tapaturman vaatiman leikkaus- tai muun vastaavan hoidon takia työkyvytön ja jos hän ilmoittaa työkyvyttömyydestä kirjallisella luotettavalla selvityksellä vähintään kahta viikkoa ennen talvilomapidennyspäivien tai sen yhdenjaksoisen lomajakson alkua, johon talvilomapidennyspäivät kuuluvat.

Työntekijä on velvollinen esittämään lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään pyytäessään siirtoa.

11. Vuosiloman säästäminen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä säästää osan vuosittaisista varsinaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana.

Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan varsinaisesta vuosilomasta 18 päivää ylittävä osa.

Työntekijällä, jonka työsuhde on alkanut ennen 1.7.1995, voi sopia säästettäväksi varsinaisesta vuosilomasta 24 päivää ylittävän osan.

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien pitoajankohdasta on tehtävä suunnitelma viimeistään silloin, kun työnantaja varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Säästövapaa annetaan työnantajan ja työntekijän tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka varsinaisesta vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.

Oikeudesta säästövapaan siirtämiseen ja vuosilomapalkasta on vastaavasti voimassa, mitä 10 ja 6 kohdassa todetaan. Työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä säästövapaasta on maksettava korvaus sen mukaan kuin 7 kohdassa on sovittu.

Työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta. Korvaus määräytyy samoin kuin vuosilomakorvaus.

12. Talvilomanpidennys

Milloin muuhun kuin säästövapaaseen kuuluvasta vuosilomasta osa pidetään muuna kuin lomakautena, myönnetään loma tältä osin pidennettynä puolella, kuitenkin enintään asianomaisen koko loman puolesta määrästä ja siten, että pidennys voi olla enintään kolme arkipäivää. Työntekijällä, jonka työsuhde on alkanut 1.7.1995 jälkeen, mutta ennen 1.1.1998, voi pidennys olla enintään kuusi arkipäivää.

Mikäli edellä olevan 3. kohdan 2 momentin mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 34 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma yhdeksällä arkipäivällä pidennettynä sellaiselle työntekijälle, jolla on oikeus lomaan kahdeltatoista lomanmääräytymiskuukaudelta. Työntekijälle, jolla mainitun kohdan mukaan ei ole oikeutta vuosilomaan kahdeltatoista lomanmääräytymiskuukaudelta, mutta kuitenkin vähintään seitsemältä lomanmääräytymiskuukaudelta, myönnetään loma viidellä arkipäivällä pidennettynä, jos vuosilomasta pidetään enintään kolme neljäsosaa lomakautena.

Milloin on kysymys 3. kohdan 3 momentin mukaan myönnetystä lomasta, samoin kuin jos työsuhde katkeaa ennen lomakauden alkua tai alkaa lomakauden jälkeen, ei työntekijällä ole oikeutta loman pidennykseen.

Jos loman pidennystä laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, annetaan päivän osa täytenä lomapäivänä.

Saamatta jääneestä talviloman pidennyksestä ei ole oikeutta saada lomakorvausta.

13. Lomaraha ja sen määräytyminen

Työntekijälle, lukuun ottamatta jäljempänä 9 momentissa tarkoitettuja tapauksia, maksetaan lomaraha niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut edellisenä lomanmääräytymisvuonna. Lomapäiviksi ei kuitenkaan lasketa talvilomapidennyksestä johtuvia päiviä.

Lomaraha määräytyy sen tehtäväkohtaisen palkan mukaan, jossa asianomainen on kesäkuun viimeisenä päivänä. Jos asianomainen on työstä vapaana kesäkuussa, määräytyy lomaraha sen tehtävän palkan mukaan, joka hänelle olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä. Jäljempänä tämän kohdan 7 ja 8 momentissa

tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha määräytyy vastaavasti ero- tai siirtymähetken tehtävän palkan mukaan.

Työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 % päiväpalkasta, joka saadaan jakamalla kesäkuun kuukausipalkka luvulla 25 ja saatuun osamäärään lisätään vuosilomaan laskettavien lisäpalkkojen kolmasosa.

Lomaraha maksetaan heinäkuussa. Jäljempänä 7 ja 8 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha maksetaan siirtymisajankohdan palkanmaksun tai ”lopputiilin” maksamisen yhteydessä.

Jos työntekijä saavuttaa ennen lomavuoden loppua oikeuden edellä 3. kohdan 3 momentissa tarkoitettuun pidempään lomaan, hänellä on oikeus lomaraahan myös tältä osin.

Lomaraha voidaan erikseen sovittaessa vaihtaa vapaaksi.

Työsuhteen päättyessä maksetaan lomaraha kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jotka työntekijä on ansainnut työsuhteen päättymishetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

Työntekijälle, joka lähtee suorittamaan asevelvollisuuttaan tai siirtyy suomalaisen valvontajoukon tai pohjoismaisen instituutin palvelukseen taikka palvelukseen Yhdistyneissä Kansakunnissa, sen erityisjärjestöissä tai muussa sellaisessa hallitusten välisessä kansainvälisessä järjestössä tai yhteistyöelimessä, johon Suomi on virallisesti liittynyt tai sellaisessa kansainvälisessä kehitysyhteistyötehtävässä, jossa Suomi on mukana, maksetaan lomaraha kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jonka hän on ansainnut siirtymähetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

Lomarahaa ei makseta työntekijälle, jolle maksetaan lomakorvaus prosenttikorvauksena paitsi 30 §:n 6) kohdan 5. ja 6. momentin tilanteissa.

Lomarahaa ei makseta talvilomapidennysten osalta.

14. Paikallinen sopiminen

Vuosilomapäivien laskentasäännöstä (arkilauantai-laskenta) voidaan paikallisesti sopia toisin.

31 § Vuosiloma 1.7.1995 jälkeen alkaneissa työsuhteissa

1. Työsopimussuhteessa oleva toimihenkilö, jonka työsuhde on alkanut 1.7.1995 tai sen jälkeen saa 1.4.1998 alkavalta lomanmääräytymisvuodelta ja sen jälkeisiltä lomanmääräytymisvuosilta vuosilomaa 2,5 arkipäivää täydeltä lomanmääräytymiskaudelta ja enintään 6 arkipäivää talvilomapidennystä.
2. Työsuhteessa oleva toimihenkilö, jonka työsuhde on alkanut 1.1.1998 tai sen jälkeen saa 1.4.1998 alkavalta lomanmääräytymisvuodelta ja sen jälkeisiltä lomanmääräytymisvuosilta vuosilomaa 2.5 arkipäivää täydeltä

lomanmääräytymiskaudelta (edellytyksenä välitöntä palvelusta vähintään yksi vuosi) ja enintään 3 arkipäivää talvilomapidennystä.

32 § Terveydenhuolto ja sairausajan palkka

1. Toimihenkilön terveydenhuollon ja sairausajan palkan suhteen noudatetaan liitteenä olevia terveydenhuoltoa sekä sairausajan palkkaa koskevia määräyksiä.
2. Toimihenkilö on velvollinen osallistumaan terveydentilavaatimusten soveltamisohjeiden (TEVs) tarkoitamiin terveydentilan seurantatarkastuksiin ja korvataan hänelle tästä aiheutuneet ansionmenetys ja matkakustannukset.
3. Työnantaja korvaa toimihenkilölle ansionmenetyksen lakisääteiseen työterveydenhuoltoon liittyvissä hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa ja säteilylaissa tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä terveydenhoitolain edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat toimihenkilön siirtymisestä saman laitoksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.
4. Toimihenkilölle, joka lähetetään 3 kohdassa mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan. Matkakustannusten korvaus ja päiväraha maksetaan matkakustannusten korvaamisesta kulloinkin voimassa olevissa määräyksissä tarkoitettuun edellytykseen ja tavoin.
5. Lapsen vaikean sairauden ym. johdosta annettavaan kuntoutukseen ja hoitoon osallistuvalla lapsen vanhemmalle myönnettävästä palkattomasta vapaasta noudatetaan lapsen sairaanhoito- ja kuntoutusavustuksesta vanhemmille annettua valtioneuvoston päätöstä (47/88; muut. 88/89).

33 § Henkilöstöliput

1. VR-Yhtymässä henkilöstölippuihin nähden noudatetaan mitä VR-yhtiöiden henkilökunnan matkustamisesta junassa on säännelty.

34 § Työsuojelu

1. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työturvallisuuslakia ja muita työsuojeluun liittyviä lakeja, asetuksia ja viranomaisten päätöksiä tarkoin noudatetaan.

2. Toimihenkilöiden tulee noudattaa työnantajan tässä tarkoituksessa antamia ohjeita sekä käyttää mainittujen säännösten edellyttämiä työnantajan heidän käyttöönsä asettamia suojavälineitä.
3. Konepajojen ja korjauspajojen välittömässä työnjohdossa ja likaisissa tarkastustehtävissä toimiville annetaan suojatakki tai suojapuku työnantajan lähemmin määrättävissä tapauksissa.
4. Työturvallisuuslain edellyttämän suojavaatetuksen lisäksi varataan toimihenkilölle tarpeen mukaan työn suorituksen ajaksi käytettäväksi erittäin likaisissa töissä erityinen suojavaatetus sekä työnjohto- ja tarkastustyössä ulkona sadevaatetus.

VI ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

35 § Muuttokustannusten korvaaminen

1. Nämä määräykset koskevat kotimaassa tapahtuneista muutoista suoritettavaa korvausta.

Muuttokustannukset korvataan toimihenkilölle, joka yrityksen tai sen osan siirtämisen taikka uudelleen järjestelyn johdosta joutuu muuttamaan toiselle paikkakunnalle.

2. Muuttokustannuksina korvataan:
 - 1) toimihenkilön ja hänen perheenjäsentensä matkustamiskustannukset muuttomatkalta matkakustannusten korvaamisesta sovittujen määräysten mukaisesti,
 - 2) tavanomaisen koti-irtaimiston kuljetuksesta aiheutuneet välttämättömät, kohtuulliset ja kuljetukseen välittömästi liittyvät kustannukset,
 - 3) muuttoraha korvauksena muista tarpeellisista muutosta aiheutuneista kustannuksista,
 - 4) toimihenkilölle voidaan suorittaa myös muuta tarpeellista muuttoon liittyvää korvausta työnantajan harkinnan mukaan.
3. Muuttoraha suoritetaan korvauksena muutosta aiheutuneista tarpeellisista kustannuksista.

Muuttorahan suuruus määräytyy muuttavien henkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

Muuttavien henkilöiden lukumäärän ollessa yksi suoritetaan muuttorahaa 1513,69 euroa, sen ollessa kaksi 1850,07 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän 2186,44 euroa.

Jos siirto kohdistuu kumpaankin aviopuolisoon samanaikaisesti, suoritetaan muuttoraha vain toiselle. Jos siirtymisajankohtien välinen aika kuitenkin on

vähintään kuusi kuukautta, suoritetaan lisäksi toiselle aviopuolisolle 50 % muuttorahasta.

4. Jos työnantaja järjestää maksuttoman henkilöiden tai muuttotavaran kuljetuksen, on sitä käytettävä, mikäli se muuttotapaan, matkan pituuteen tai muuttoon käytettävään aikaan nähden täyttää yleiset kohtuulliset vaatimukset.
5. Lasku näissä määräyksissä tarkoitetusta korvauksesta on, jollei pätevää esitetä ole, annettava työnantajalle viimeistään kahden kuukauden kuluttua muutosta tai matkan suorittamisesta.

Laskuun on liitettävä kuitit ja muu luotettava selvitys aiheutuneista kustannuksista.

6. Muuttoon liittyvistä erityisistä asumiskustannuksista voidaan suorittaa korvausta siten kuin siitä yrityskohtaisesti erikseen sovitaan.

36 § Koulutus- ja kehittämistilaisuudet

1. Työnantaja voi osoittaa toimihenkilölle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista koulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään 8 tuntia kalenterivuodessa.
2. Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa ja työsopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan yksinkertainen tuntipalkka. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voi osoittaa arkipyhäpäiville.

37 § Jäsenmaksujen periminen

1. Työnantaja pidättää toimihenkilön palkasta allekirjoittajayhdistyksen alayhdistyksen jäsenmaksut palkanmaksukausittain, edellyttäen, että toimihenkilö on antanut siihen valtuutuksen, ja tilittää ne alayhdistyksen osoittamalle pankkitilille. Toimihenkilölle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

38 § Paikallinen sopiminen

1. Työehtosopimusmääräyksissä tai niihin liittyvissä soveltamisohjeissa valtuutettujen asioiden osalta paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti työnantajan edustajan ja pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen välillä. Edellä mainittujen luottamusmiesten kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita heidän on katsottava edustavan.

2. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.
3. Sopimus on solmittava kirjallisena ja tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.
4. Yhteistoiminnan osalta noudatetaan tämän työehtosopimuksen liitteenä olevaa yhteistoimintasopimusta.

38a § Paikallinen sopiminen poikkeustilanteissa

1. Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.
2. Sama mahdollisuus tehdä tilanteen vaatimia muutoksia sopimusratkaisun sisältöön on paikallisilla yritystason osapuolilla. Poikkeuksellisten taloudellisten olosuhteiden vallitessa voidaan myös paikallisesti sopia poikkeuksia työehtosopimuksen sisältöön.

VII TYÖRAUHA JA SEN TURVAAMINEN

39 § Luottamusmiehet

1. Raideliikenteen Teknisten ja Toimihenkilöiden Liitto RTTL ry:llä ja VR Akava ry:llä on oikeus asettaa ao. toimihenkilöistä luottamusmiehiä tämän työehtosopimuksen noudattamisen valvomista varten. Luottamusmiesten sekä heidän varamiestensä lukumäärän ja toimialueiden osalta noudatetaan mitä osapuolten välillä erikseen on sovittu.
2. Luottamusmiesten määrästä sovitaan RTTL:n, VR Akavan ja ao. työnantajan kesken. Tämän työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden joukosta saadaan valita vähintään yksi luottamusmies työnantajaa kohti. Luottamusmies voi pienen työnantajan kyseessä ollen olla RTTL:n ja VR Akavan yhdessä valitsema.
3. Edellä tarkoitetun luottamusmiehen tulee, sen lisäksi mitä 1 ja 2 momenteissa on määrätty, olla perehtynyt asianomaisissa töissä vallitseviin olosuhteisiin.

Luottamusmiespalkkiot

4. Erillisen luottamusmiespalkkion suuruus on 1.6.2022 alkaen luottamusmiespalkkio on 155 euroa ja pääluottamusmiehelle 343 euroa, mikäli pääluottamusmies ei ole päätoiminen.

5. Työsuojelun erityisvaltuutetun ja varavaltuutetun palkkio on 1.6.2022 alkaen palkkio on 114 euroa ja työsuojeluvaltuutetun palkkio 62 euroa. Työsuojeluvaltuutetun palkkiota ja luottamusmiespalkkiota ei makseta samalle henkilölle.
6. Milloin luottamusmiehen varamies hoitaa työnantajalle tehdyn ilmoituksen nojalla luottamusmiehen estyneenä ollessa hänen tehtäviään vähintään kahden viikon jakson, maksetaan korvaus ko. kuukauden ajalta luottamusmiehen sijasta hänen varamiehelleen.

Ansionmenetyksen korvaaminen

7. Milloin pääluottamusmies tai muu luottamusmies, jonka toimialue sitä edellyttää, työnantajan kanssa sovittuaan tai työnantajan määräyksestä luottamusmiestehtäviinsä kuuluvia neuvotteluja tai muita niihin liittyviä tehtäviä varten, matkustaa työ- ja asuinpaikkansa ulkopuolelle, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta ja päivärahaa samojen perusteiden mukaan kuin hänen varsinaisessa työssään.
8. Päätoimisen pääluottamusmiehen palkka määräytyy erikseen osapuolten sopimalla tavalla.

Luottamusmiehelle annettavat tiedot

9. Luottamusmiehelle tulee antaa käyttöön voimassa oleva työehtosopimus siihen liittyvine pöytäkirjoineen sekä muut yleisiä työehtoja koskevat sopimukset ja määräykset soveltamisohjeineen ja muut tarpeelliset erityismääräykset ja ohjeet.

40 § Asiamiehet

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneiden järjestöjen asiamiehillä on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskevissa asioissa käydä työajalla työpaikoilla ilmoitettuaan käynnistä asianomaisen työpaikan työnjohdolle. Asiamiesten nimet on kirjallisesti ilmoitettava asianomaiselle yritykselle.
2. Asiamiehillä on oikeus saada työpaikan työnjohdolta ne asiatiedot, jotka ovat heille tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.

41 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Jokaisen toimihenkilön tulee häntä itseään koskevassa työasiassa ensin käännyä esimiehensä puoleen.
2. Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta ehkä syntyvät erimielisyydet pyritään kaikkea viivytystä välttämään ensi sijassa asianomaisen esimiehen ja paikallisen luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla.

3. Jos yksimielisyyteen ei tällöin päästä, asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa lyhyesti mainitaan erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta. Tämän jälkeen asia voidaan saattaa työehtosopimusosapuolten kesken selvitettäväksi. Jommankumman sopimuspuolen esittäessä asiasta neuvotteluja, ne on aloitettava ensi ti-llassa ja viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.
4. Siinä tapauksessa, etteivät sopimusosapuolet ole voineet sopia syntyneistä erimielisyyksistä, asia voidaan saattaa työtuomioistuimen tai, ellei asia kuulu sen toimivaltaan, välimiesten ratkaistavaksi. Viimeksi mainitussa tapauksessa noudatetaan, mitä laki välimiesmenettelyssä määrää.

42 § Työnseisausten estäminen

1. Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä boikottiin tai muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

VIII SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN

43 § Voimassaolo ja irtisanominen

1. Tämän sopimuksen voimassaolo alkaa 11.3.2022 ja päättyy 29.2.2024. Sopimus voidaan irtisanoa päättymään 28.2.2023, ellei vuoden 2023 palkantarkistuksen suuruudesta sovita 31.12.2022 mennessä. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanoa vähintään kuutta viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

44 § Allekirjoitusmerkinnät

1. Tätä sopimusta on laadittu kolme samansanaista kappaletta, joista kukin sopimuspuoli saa yhden.

Helsingissä 17. päivänä maaliskuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

RAIDELIIKENTEEN TEKNISTEN JA TOIMIHENKILÖIDEN LIITTO RTTL RY

VR AKAVA RY

PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

PALKKAPERUSTEET

1. Tehtäväkohtainen palkanosuus

Tehtävän vaativuutta perusteena pitäen jaetaan työtehtävät palkkaryhmiin. Tehtävien vaativuuksien arviointi perustuu VR:n teknisten tehtävien vaativuusarviointijärjestelmään (VR-Columbus).

Tehtävien palkkaryhmiin sijoittelussa otetaan huomioon em. järjestelmän mukaisesti tehtävän

- a) vastuualue, jossa tarkastellaan vastuualueen laajuutta ja tehtävässä esiintyvien ongelmien ratkaisua,
- b) vaikutus, jossa tarkastellaan tehtävässä esiintyvää vuorovaikutusta ja vaikutusmahdollisuutta sekä
- c) pätevyys, jossa arvioidaan tehtävän asianmukaisen hoitamisen kannalta suositeltavaa koulutusta ja kokemusta.

Tehtävien vaativuuden arvioinnissa tulee kuulla ao. luottamusmiestä.

Tehtävien vaativuustasot tarkistetaan yleensä kerran vuodessa ja tuolloin tehdään tarvittavat korjaukset ja sen lisäksi tehtävät arvioidaan myös silloin, kun tehtävät muuttuvat siinä määrin, että tehtävän vaativuustaso saattaa muuttua.

Tehtävät sijoitetaan tehtyjen arviointien perusteella arviointijärjestelmän mukaisiin tasoihin, joille jokaiselle on jäljempänä määritelty tehtäväkohtainen ohjepalkka, joka on samalla palkkaryhmäkohtainen ohjepalkka.

Tehtäväkohtaiset ohjekuukausipalkat:

Palkkaryhmä		1.6.2022
	PR	lukien
Pr 15	015	2 380,46
Pr 16	016	2 448,25
Pr 17	017	2 532,57
Pr 18	018	2 587,16
Pr 19	019	2 695,39
Pr 20	020	2 807,53
Pr 21	021	2 923,28
Pr 22	022	3 044,66
Pr 23	023	3 216,47
Pr 24	024	3 431,95
Pr 25	025	3 709,49
Pr 26	026	3 986,99

Vaativuusryhmittelyn edellyttämät tasomuutokset ratkaistaan yhtiön toimitusjohtajan tai hänen valtuuttamansa toimesta.

2. Henkilökohtainen palkanosuus

Henkilökohtainen palkanosuus määritellään:

- a) toiminnan tuloksellisuuden ja laadun,
- b) hyödynnettävissä olevien tietojen ja taitojen sekä
- c) luontaisten ominaisuuksien perusteella, siten kuin siitä on erikseen sovittu.

Henkilökohtainen palkanosuus on korkeintaan 35 % tehtäväkohtaisesta palkan osuudesta ja se lisätään toimihenkilölle määritettyyn tehtäväkohtaiseen/palkkaryhmäkohtaiseen ohjekuukausipalkkaan.

Henkilökohtaisen palkanosuuden pohjana olevan arvioinnin tekee esimies ja tämä arviointi tehdään uudelleen vuosittain (voi tapahtua kehityskeskustelun yhteydessä) ja myös silloin, kun tehtävän vaatavuustaso muuttuu.

Henkilöarvioinnin tulokset osatekijöineen tulee henkilön pyytäessä kertoa tälle ja samoin perustelut.

3. Erikoislisä

Erikoislisän maksuperusteet:

Erikoislisän maksamisen pääperiaate on, että tehtäessä tilapäisesti omaa tehtävää vaativampaa tehtävää, maksetaan tehdyltä ajalta oman ja tehdyn tehtävän välinen työkohtaisten ohjepalkkojen erotus.

Mikäli henkilökohtainen palkka on jo suurempi kuin tilapäisen tehtävän mukainen tehtäväkohtainen ohjepalkka (henkilölle maksetaan järjestelmällisää), ei erillistä lisää makseta (pääsääntö).

Sijaisuudet:

Mikäli sijaisen henkilökohtainen % on korkeintaan yhtä suuri kuin tehtävän vakinaisella hoitajalla, maksetaan erikoislisä tehtäväkohtaisten ohjepalkkojen erotuksen suuruisena

Mikäli sijaisen palkka nousisi henkilökohtaisen %:n ansiosta korkeammaksi kuin tehtävän vakituisen hoitajan, maksetaan erikoislisä korkeintaan sen suuruisena, ettei sijaisen palkka ylitä vakituisen palkkaa.

Esimiessijaisuudet:

Mikäli sijaisen henkilökohtainen palkka olisi jo suurempi kuin tehtävän vakituisen hoitajan, maksetaan esimiessijaisuuksien hoitamisen osalta edellisestä kappaleesta poiketen aina kuitenkin vähintään yhden vaatavuustason erotus omasta tehtävästä laskettuna

Mikäli sijainen tekee palkkausjärjestelmän piiriin kuulumattoman esimiehen tehtävää, maksetaan hänelle vähintään yhden vaatavuustason erotus omasta tehtävästä laskettuna ja enintään hänen ja esimiehen maksettujen palkkojen erotus. Esimies määrittelee kulloinkin maksettavan sijaisuuslisän suuruuden.

Oto-lisä:

Toimihenkilön hoitaessa määräyksestä oman toimensa ohella toisen henkilön tehtäviä tosiasiallisesti ja vastuun ottaen, voidaan hänelle maksaa sijaisuuskorvausta työmäärän lisääntymisen suhteessa, enintään kuitenkin 10 % peruspalkasta silloin, kun sijaisuus kestää vähintään viikon.

Erikois- ja oto-lisiä ei makseta samanaikaisesti samasta perusteesta.

Paikallisesti voidaan sopia myös muusta erikoislisästä.

4. Sopimuspalkkaus

1. Toimihenkilön palkka määritellään henkilökohtaisena palkkana tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen mukaan huomioiden myös mahdollisten lisäopintojen suorittamisen vaikutus henkilökohtaiseen käytettävyyteen ja suoriutumiseen.
2. Tehtävien muuttuessa vaativammiksi tai vastuullisemmiksi selvitetään muutosten vaikutus palkkaan vertailemalla samantyyppisten tehtävien palkkoja.
3. Edellä mainitun selvityksen lisäksi tulee kuitenkin vähintään kerran vuodessa käydä läpi henkilökohtainen palkkaus esim. kehityskeskustelun yhteydessä. Tällöin voidaan huomioida myös mahdollisten lisäopintojen suorittamisen vaikutukset henkilökohtaiseen suoriutumiseen.
4. Mahdolliset palkankorotukset tehdään tehtävien muuttuessa muuttumisesta lähtien ja vuosittaisen tarkastelun pohjalta selvitystä seuraavan kuukauden alusta lukien.
5. Edellä mainittua sovelletaan vaativuudeltaan palkkaryhmän 26 ylittäviin tehtäviin sekä erikseen sovittuihin toimihenkilöihin.

5. Palkkausjärjestelmän soveltaminen ja ylläpito

Palkkausjärjestelmään siirtymisen osalta on sovittu, ettei kenenkään henkilökohtainen palkka alene uuteen järjestelmään siirryttäessä, mistä aiheutuu, että uudessa järjestelmässä henkilökohtainen kokonaispalkka muodostuu paitsi tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen osan lisäksi mahdollisesta henkilökohtaisesta järjestelmällisestä niin kauan, kuin siirtymähetken "vanha palkka" on korkeampi kuin puhtaasti uuden järjestelmän mukaan määräytyvä palkka.

Tehtävien vaativuustason muuttuessa vaativammaksi tai henkilökohtaisen osuuden noustessa, tarkistetaan toimihenkilön palkkausta viipymättä heti arvioinnin jälkeen ja korotettu palkka maksetaan viimeistään toteamasta seuraavan toisen palkan maksun yhteydessä.

Tehtävän vaativuustason noustessa ei kenenkään henkilökohtainen kokonaispalkka saa alentua.

Mikäli toimihenkilön hoitaman tehtävän vaativuusryhmä ryhmittelymuutosten takia laskee toimihenkilöstä riippumattomista syistä, pyritään työtehtävää kehittämään sisällöllisesti siten, että toimihenkilön entinen kokonaispalkka säilyy.

Henkilökohtaisen palkanosuuden vaihteluväli vuosittaisessa tarkastelussa voi olla prosenttiosuutta suurennettaessa enintään 10 %-yksikköä ja pienennettäessä enintään 5 %-yksikköä.

Mikäli henkilökohtainen työssä suoriutuminen on alentunut niin e/a-keskustelussa pyritään löytämään syy alentumaan.

Uuden, vasta taloon otetun henkilön henkilökohtainen palkanosuus määritellään niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään kuuden (6) kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

Ennen henkilökohtaisen palkanosuuden määrittämistä toimihenkilön palkka on arvioitun tehtävän mukainen ohjepalkka.

Mikäli tehtävien vaativuusryhmien perusteista tai tehtävien sijoittumisesta eri vaativuusryhmiin syntyy erimielisyyksiä, tulee asia alistaa yhtiön toimitusjohtajan/osaston johtajan tai hänen valtuuttamansa johdolla ratkaistavaksi normaalin neuvottelujärjestelmän mukaisesti.

IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan osapuolten välisen teknisen tutkinnon suorittaneita toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen osana.

Tässä sopimuksessa työntekijällä tarkoitetaan työsopimussuhteista työntekijää tai toimihenkilöä.

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske:

- 1) merimieslaissa (423/78),
- 2) ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

Sopimus ei 1 §:ssä nimenomaisesti mainittujen tapausten lisäksi koske myöskään:

- 1) Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
- 2) Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia.
- 3) Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.
- 4) Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella.
- 5) Työsopimuslain 7:5 ja 7:7 - 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

Edellä tarkoitettuja sopimuksen ulkopuolelle jääviä tapauksia koskevat riidat käsitellään työsopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

Työsopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työsopimuslain 9:1 – 2 §:n ja 9:4 – 5 §:n menettelytapasäännöksiä.

Sopimuksen I, III ja IV luvun menettelytapamääräyksiä noudatetaan kuitenkin myös irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

2 § Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Soveltamisohje

Määräys vastaa työsopimuslain 7:1 – 2 §:ää, joissa on määritelty työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.

Työsopimuslain 7:2.2 §:ssä on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Asiallinen ja painava syy-käsitteen sisältöä on edellä pyritty täsmentämään luettelomalla eräitä esimerkkejä sellaisista tapauksista, joissa työsuhteen päättäminen irtisanomalla voi sopimuksen mukaan olla sallittua.

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteiden asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteiden riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisuutena.

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista.

Työsopimuksen irtisanomisperusteiden sisältöä on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksen (HE 157/2000) perusteluissa.

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1. enintään vuoden	14 päivää
2. yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
3. yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
4. yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
5. yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1. enintään 5 vuotta	14 päivää
2. yli 5 vuotta	1 kuukausi

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (452/1950) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikojen laskemissäntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Irtisanomissuojasopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

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

Esimerkki 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.

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

Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

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

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. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

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

Soveltamisohje

Sopimuskohdan tarkoittamissa rikkomustapauksissa on kysymys toisen sopimuspuolen laiminlyönnistä. Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa alakohtaisen työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräysten mukaisesti.

Tässä yhteydessä ei ole puututtu sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä työsuhteen kestäessä joutuu olemaan vailla työtä. Tällöin noudatetaan alakohtaisia työehtosopimusmääräyksiä tai -käytäntöä.

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaukseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 § Soveltamisala

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuvassa irtisanomisessa tämän luvun määräyksiä.

8 § Irtisanomisen toimittaminen

Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

9 § Työntekijän kuuleminen

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Soveltamisohje

Sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetaan avustajalla esimerkiksi työntekijän omaa luottamusmiestä tai työtoveria.

10 § Tuomioistuinkäsittely

Jollei työ sopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai työntekijäliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

11 § Välimiesmenettely

Työsopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys voidaan työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

12 § Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työ sopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työ sopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työ sopimuslain 12:3 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työ sopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

Soveltamisohje

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaedusta. Vähennyksen määrä on pääsääntöisesti 75 prosenttia ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta, 80 prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaisuudessaan. Korvauksesta voidaan tehdä edellä mainittua pienempi vähennys tai jättää vähennys kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta työsopimuksen perusteetonta irtisanomista koskevassa asiassa tehdään sopimus, myös sovitusta korvauksesta on tehtävä vähennys siten kuin edellisessä kappaleessa on sovittu.

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräajkaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään työsopimuslain 13:5 §:ssä.

Soveltamisohje

Sopimus ei koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaisesti. Sopimuksella ei ole rajattu lomautuksen kestoaikaa.

15 § Ennakkoselvitys

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 luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun kuin työsopimuslain, muun sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai luottamusmiehen kanssa.

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 14 §:n 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

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

Edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

Työsopimuslain 2:12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy lain mukaisesti. Tällöin työnantaja ei ole velvollinen antamaan erillistä lomautusilmoitusta palkanmaksun lakatessa.

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

Sopimuksen mukaan lomautus voi tapahtua joko toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen säilyessä muutoin voimassa.

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

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

Jos työntekijä irtisanoa työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Tapauksissa, joissa työn vähyyden vuoksi irtisanottu työntekijä tällaisen syyn johdosta lomautetaan irtisanomisaikana, määräytyy työnantajan palkanmaksuvelvollisuus samojen periaatteiden mukaisesti.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4.2001 lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2001 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

Lomautus ja lyhennetty työaika

Lomauttamismenettelyyn liittyvät määräykset koskevat sekä varsinaista lomautusta (työnteon keskeyttäminen kokonaan) että ns. kollektiivista siirtymistä lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä ennakkoselvityksestä ja lomautusilmoitusajasta noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu.

Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä työtuntijärjestelmän muuttamisesta. Näissä tapauksissa on kysymyksessä yleensä työaikajärjestelyt alalla tai

yrityksessä noudatetun työajan puitteissa, eivätkä nämä tapaukset ole rinnastettavissa lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

Mikäli työehtosopimuksessa on määrätty lyhennettyyn työaikaan siirtymisessä noudatettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällainen sopimusmääräys keskusjärjestöjen välisen sopimuksen määräykset.

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Työvoiman vähentämisjärjestyksestä voidaan sopia yrityskohtaisesti samanaikaisesti yt-neuvottelujen kanssa.

Sovittaessa irtisanomisjärjestyksestä on kiinnitettävä huomiota mm. tässä momentissa todettuihin seikkoihin. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan

noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvyttään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Tässä tarkoitettu yrityskohtainen sopimus ei ole tämän työehtosopimuksen osa. Yrityskohtaisen sopimuksen tulkintaa ja noudattamista koskevissa riidoissa noudetaan 2 vuoden kanneaikaa työsuhteen päättymisestä lukien.

Soveltamisohje

Osapuolten välisessä yleissopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos työnantajalla on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

19 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saaneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistossa edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän 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.

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla.

Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina.

Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa.

Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönosoitukset.

20 § Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 16.2.2005 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä, tammikuun 18 päivänä 2005

LIIKENNE- JA ERITYISALOJEN TYÖNANTAJAT RY

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY / RAUTATIEALAN TEKNISTEN LIITTO
RTL RY

VR Akava ry liittyy tässä tarkoitettuja irtisanomissuojaa ja lomauttamista koskevien määräysten allekirjoittajiin toukokuun 30. päivänä 2012

MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan toimihenkilöiden kotimaassa ja ulkomailla tehtyjen matkojen matkakustannusten korvaamiseen, ellei yrityskohtaisesti ole toisin sovittu.

2 § Yleistä

Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita asianomaisella on ollut matkan johdosta.

Toimihenkilölle maksetaan matkasta näiden sopimusmääräysten mukaisesti matkakustannusten korvauksena matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, majoittumis- tai hotellikorvausta, yömatkarahtia ja auto- ja junavirtoimituksesta matkarahtia sekä oppikurssien ajalta kurssipäivärahaa. Lisäksi maksetaan eräitä erilliskorvauksia.

3 § Matkan käsite

Matkakustannusten korvaukseen oikeuttavaksi matkaksi katsotaan sellainen matka, jonka toimihenkilö esimiehen määräyksestä tekee työtehtävien hoitamista varten työpaikan ulkopuolelle.

Näissä sopimusmääräyksissä tarkoitettavana matkana ei pidetä matkaa asianomaisen asunnolta tai sitä vastaavalta paikalta (jäljempänä asunto) työpaikalle ja takaisin.

Työpaikalla tarkoitetaan asianomaisen kiinteää toimipaikkaa, jossa hän työskentelee, tai mikäli hänellä ei työn luonteen vuoksi ole kiinteää toimipaikkaa, sitä vastaavaa paikkaa.

4 § Matkavuorokausi sekä matkan alkaminen ja päättyminen

Matkavuorokausi on matkan alkamisesta tai edellisen matkavuorokauden päättymisestä alkava 24 tuntia kestävä ajanjakso. Se alkaa henkilön lähtemisestä työpaikastaan tai asunnostaan ja päättyy hänen palaamiseensa työpaikkaansa tai asuntoonsa.

Matkan ei kuitenkaan ole katsottava vielä päättyneen, kun asianomainen 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 matkaansa.

5 § Matkan tekotapa

Matka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin huomioon ottaen matkan ja asianomaisen hoidettavaksi määrättyjen tehtävien tarkoituksenmukaisen suorittamisen on mahdollista. Matkan kokonaiskustannuksia arvioitaessa on otettava huomioon paitsi matkustamiskustannusten korvaus, päiväraha ja majoittumis- tai hotellikorvaus sekä muut matkakustannusten korvaukset, myös kulkuneuvon käyttämisellä mahdollisesti saavutettu ajan säästö.

Matkasta ei suoriteta korvausta enempää kuin mitä olisi ollut maksettava, jos matka olisi tehty 1 momentissa tarkoitettulla edullisimmalla tavalla.

6 § Korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä

Toimihenkilön omalla tai hallitseamallaan kulkuneuvolla tekemästä matkasta suoritetaan matkustamiskustannusten korvausta seuraavasti:

Autolla

Kunkin 1.1. alkavan vuoden mittaisen ajokilometrien laskentakauden 5000 ensimmäiseltä kilometriltä 1.1.2022 alkaen 46 senttiä kilometriltä ja seuraavilta kilometreiltä 40 senttiä kilometriltä.

Edellä mainitut kilometrikorvaukset suoritetaan korotettuina seuraavissa tapauksissa:

- 1) 8 senttiä silloin kun tehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä ja 12 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä sekä 23 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää taukotuvan tai vastaavan kuljettamista autoon kiinnitettynä, ja
- 2) 3 senttiä silloin, kun
 - a) asianomainen joutuu kuljettamaan autossaan koneita tai laitteita, joiden paino ylittää 80 kiloa tai joiden koko on suuri,
 - b) asianomainen on tehtävien vuoksi joutunut autossaan kuljettamaan koira, tai
- 3) 10 senttiä silloin, kun tehtävien hoito edellyttää liikkumista autolla metsäautotiellä tai muulta liikenteeltä suljetulla tierakennustyömaalla, kyseisten kilometrien osalta, sekä
- 4) 3 senttiä henkilöltä silloin, kun asianomainen kuljettaa muita henkilöitä, joiden kuljetus on hänen työnantajansa asiana.

Moottoriveneellä,
alle 50 hv / 80 senttiä/km ja yli 50 hv / 116 senttiä/km

Moottorikelkalla
110 senttiä/km

Moottoripyörällä
35 senttiä/km/5000 ensimmäistä km ja 32 senttiä seuraavat km:t

Mopolla
19 senttiä/km

Muulla tavalla
11 senttiä/km

Milloin ulkomaanmatkalla oleva on matkan tarkoituksesta tai erityisistä syistä johdun oikeutettu käyttämään matkalla omaa autoa, suoritetaan korvaus tämän pykälän mukaisesti.

7 § Muut matkustamiskustannusten korvaukset

Asianomaiselle maksetaan korvaus matkalipusta sekä hänen suorittamistaan paikka- ja makuupaikkalipuista, välttämättömistä työvälineiden kuljettamisesta aiheutuneista rahtimaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista.

Lentokentällä, rautatieasemalla ja hotellimajoituksen yhteydessä perittävä auton seisontapaikkamaksu korvataan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin matkaa kohti.

Taksilla, tilauslentokoneella, vuokra-autolla tai muulla tavalla suoritetusta matkasta korvataan maksettu, kuitenkin enintään kohtuulliseksi katsottava maksu.

8 § Päivärahan edellytyksenä olevan matkan pituus

Päivärahaa voidaan suorittaa, kun matka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle toimihenkilön asunnosta tai työpaikasta, mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö asunnosta vai työpaikasta ja paluu vastaavasti asuntoon tai työpaikkaan.

9 § Osapäivärahan ja kokopäivärahan tuntirajat

O s a p ä i v ä r a h a suoritetaan, kun matka on kestänyt

- 1) yli 8 tuntia; tai
- 2) yli 6 tuntia, jos enemmän kuin 3 tuntia matkasta on tapahtunut kello 16.00 - 7.00 välisenä aikana.

K o k o p ä i v ä r a h a suoritetaan, kun matka on kestänyt yli 12 tuntia.

Kun matka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ajan ja matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäivärahaan, ja yli kahdellatoista tunnilla, se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

10 § Päivärahojen suuruus

9 §:n mukaisten osa- ja kokopäivärahojen suuruudet määräytyvät kulloinkin voimassa olevan verohallituksen niitä koskevan päätöksen mukaisesti.

11 § Päiväraha ulkomaanmatkoilla

Toimihenkilöllä on oikeus sitä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan tai alueen mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt, tahi Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu.

Jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, on asianomaisella oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 35 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, ja jos yli kahdellatoista tunnilla, hänellä on oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 65 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta. Edellä tarkoitetun (35 %:n tai 65 %:n mukaisesti korvatus) täyden matkavuorokauden päätyttyä kotimaassa määräytyvät sen jälkeen alkavilta matkavuorokausilta päivärahat kotimaan korvausten mukaisesti.

Mikäli matkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja markkamäärien mukaisesti. Jos matka on kuitenkin kestänyt yli 15 tuntia ja siitä ajasta on työtehtävien hoidon tai muun pätevän syyn vuoksi oleskeltu yli viisi tuntia ulkomaan alueella, on asianomaisella oikeus kyseistä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan.

Toimihenkilöllä, jonka työpaikka on ulkomailla, on 2 ja 3 momenteista poiketen oikeus saada sellaisesta matkasta, joka kestää kahdeksasta tunnista viiteentoista tuntiin tahi jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli kahdella ja enintään viidellatoista tunnilla, tältä osin ulkomaan päiväraha, joka on 50 % näiden sopimusmääräysten liitteessä sovitusta päivärahasta, jota maksetaan siinä maassa tai alueella, jossa matka on tehty tai jonne se päättyy. Jos matka kestää yli viisitoista tuntia tai jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli viidellatoista tunnilla, suoritetaan ulkomaan päiväraha kokonaan.

Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti.

12 § Maksuttomien aterioiden vaikutus päivärahoihin

Milloin toimihenkilö on jonakin matkavuorokautena saanut tai hänellä olisi ollut mahdollisuus saada maksuton tai matkalipun tahi hotellihuoneen hintaan sisällynyt muonitus, maksetaan päiväraha tai osapäiväraha kyseiseltä matkavuorokaudelta 50 %:lla alennettuna.

Kotimaan kokopäivärahan ja ulkomaan päivärahan alentamisen edellytyksenä on se, että asianomainen on syönyt tai hänellä olisi ollut mahdollisuus syödä kaksi ateriaa. Osapäivärahan alentamisen edellytyksenä on vastaavasti yhden aterian saaminen.

13 § Ateriakorvaus

Milloin kotimaassa tehdystä matkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, maksetaan toimihenkilölle ateriakorvausta yksi neljäsosa 10 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun kokopäivärahan määrästä edellyttäen, että toimihenkilö on jonkin työtehtävän suorittamista varten matkustanut vähintään 10 kilometrin etäisyydelle työpaikastaan tai asunnostaan ja matka on kestänyt yli 6 tuntia, eikä toimihenkilöllä ole ollut tosiasiallista mahdollisuutta ruokailla tavanomaisessa ruokailupaikassaan tai työnantajan tukemassa sopimusruokapaikassa, mistä syystä hän on aterioinut omalla kustannuksellaan muussa kuin yllä mainitussa ruokapaikassa.

14 § Majoittumis- ja hotellikorvaus

Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitettävän majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään 15 §:ssä vahvistettu enimmäismäärä. Milloin majoittumismaksuun sisältyy aterioita, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.

Ulkomaanmatkoilla hotellikorvaus käsittää huoneen perushinnan, mahdollisen veron ja kiinteän palvelusrahan.

Milloin työnantaja järjestää majoituksen, sitä on käytettävä, mikäli se täyttää kohtuulliset vaatimukset. Mikäli toimihenkilö ei käytä työnantajan tarjoamaa majoitusta, korvausta maksetaan vain se määrä, minkä työnantaja olisi perinyt majoituksesta järjestämässään majoituspaikassa.

Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että asianomainen on ollut majoittumispaikkakunnalla klo 21.00 - 07.00 välisenä aikana vähintään neljä tuntia tai on ollut matkalla tahi työtehtäviä hoitamassa muualla kuin kotipaikkakunnallaan sanottuna aikana tämän ajan ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

Milloin paikallisista olosuhteista johtuvat erityiset syyt sitä edellyttävät, voidaan ulkomailla edellä mainituista kellonajoista riippumatta maksaa korvaus hotellihuoneen käytöstä myös muuna aikana, kuitenkin enintään puolet hotellihuoneen vuorokausihinnasta.

15 § Majoittumis- ja hotellikorvausten enimmäismäärät

Majoittumiskorvausten enimmäismäärät kotimaassa matkavuorokautta kohti ovat seuraavat:

Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupungit	141 euroa
Muut kunnat	100 euroa

16 § Yömatkaraha

Yömatkarahaa maksetaan sellaiselta päivärahasta oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty yli kaksitoista tuntia ja josta ajasta vähintään neljä tuntia on ollut kello 21.00 - 7.00 välisenä aikana ja jonka aikana asianomaisella olisi ollut oikeus majoittua työnantajan kustannuksella, mutta hän ei ole tehnyt niin.

Yömatkarahan suuruus on 13 euroa vuorokaudelta.

Yömatkarahaa ei makseta, jos asianomaiselle suoritetaan majoittumis- tai hotellikorvausta tahi hän saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hyttipaikasta taikka matka tapahtuu työnantajan käytettävänä olevalla laivalla tai junassa, jossa matkustajalla on tilaisuus asua tahi milloin asianomaisella ei muutoin ole työnantajan järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia.

17 § Oppikurssilaisille suoritettavat korvaukset

Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan työpaikan ulkopuolella pidettäville työnantajan järjestämille tahi sen muutoin osoittamille oppikursseille määrättyä toimihenkilöä, suoritetaan matkakustannusten korvausta matkoista kursseille ja takaisin 6 - 12 sekä 14 ja 15 §:n mukaisesti.

Enintään 21 vuorokautta kestävältä oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) suoritetaan kurssiajalta päivärahaa tai ateriakorvausta sekä majoittumis- tai hotellikorvausta tai yömatkarahaa 8 - 16 §:n mukaisesti.

Yli 21 päivää kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) suoritetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 8 ja 9 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 13 §:ssä ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu

k u r s s i p ä i v ä r a h a seuraavasti:

- 1 - 21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suuruinen,
- 22 - 28 päiviltä suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 70 % koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä, ja
- sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajalta suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 55 % koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.

1.1. – 31.12.2022 välisenä aikana kokopäiväraahaperusteiset kurssipäivärahat kultakin matkavuorokaudelta ovat seuraavat:

- a) 1 – 21 päivien ajalta kokopäivärahan suuruinen (45,00 €)
- b) 22 – 28 päiviltä 31,50 euroa ja
- c) sitä seuraavilta päiviltä 24,75 euroa.

Osapäiväraahaperusteisten kurssipäivärahojen laskentaperusteena on kulloinkin voimassa oleva osapäiväraha ja ne ovat kultakin matkavuorokaudelta 1.1. – 31.12.2022 seuraavat:

- a) 1 – 21 päivien ajalta osapäivärahan suuruinen (20 €)
- b) 22 – 28 päiviltä 14 euroa ja
- c) sitä seuraavilta päiviltä 11 euroa.

Milloin oppikursseille osallistuvalla on järjestetty mahdollisuus maksuttomaan ruokailuun, vähennetään kurssipäivärahasta 50 %. Jos työnantaja on järjestänyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään kurssipäivärahasta lisäksi 25 %. Kasarmi-, leiri- tai muissa vastaavissa olosuhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 %:n vähennystä kuitenkaan suoriteta.

Niiltä päiviltä, joilta oppikurssilainen on oikeutettu kurssipäivärahaan, ei suoriteta majoittumiskorvausta eikä yömatkarahtaa.

Kun kurssit jakautuvat osiin ja niiden välinen aika ylittää 12 vuorokautta, pidetään osia eri kursseina.

Ulkomailla pidettävän oppikurssin ajalta maksettavia päivärahoja alennetaan edellä mainittuja periaatteita noudattaen, ellei asianomaisen suostumuksella ole määrätty maksettavaksi alempia päivärahoja.

18 § Matka-ajan palkka

Matka-aikaa ei lueta työaikaan.

Jos vieraalla paikkakunnalla tehty säännöllinen työaika, työaikaan kuulumaton 30 minuutin lepoaika sekä matkustamiseen käytetty aika yhteensä ylittävät 12 tuntia, maksetaan arkipäivänä kotimaassa suoritettujen matkojen osalta matka-ajan palkkaa edellä mainitun 12 tunnin ylittävältä osalta kuitenkin enintään 2 täydeltä matkaan käytetyltä tunnilta matkavuorokautta kohti. Ensimmäiseltä täydeltä tunnilta maksetaan 40 % tuntipalkasta ja toiselta täydeltä tunnilta 50 % tuntipalkasta.

Milloin työnantaja kustantaa toimihenkilölle makuupaikan tai muun vastaavan järjestelyn tai milloin matka suuntautuu ulkomaille, matkustamiseen käytetyltä ajalta ei makseta korvausta.

Matka-aikaan ei lueta työajan ja matkustamisen väliin jäävää odotusaikaa.

Sunnuntai- ja pyhäpäivänä sekä muuna toimihenkilön työtuntijärjestelmän edellyttämänä vapaapäivänä suoritetusta matkasta maksetaan matka-ajan palkka asianomaisen säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään kahdeksalta tunnilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Milloin toimihenkilö tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.

19 § Ulkomaanmatkojen erilliskorvaukset

Ulkomaan matkasta aiheutuvina kuluina korvataan edellä mainittujen lisäksi tositteiden mukaisesti seuraavat kulut:

- 1) lentokenttävero,
- 2) passi- ja viisumimaksut sekä välttämättömät 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 1500 euron vakuutusmäärästä,
- 5) välttämättömät matkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja telekopiokulut asiallisin perusteluin,
- 6) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra sekä
- 7) muut pakolliset edellisiin verrattavat maksut.

20 § Ennakko

Toimihenkilöllä on oikeus saada ennakkoa matkaa varten. Alle 24 tuntia kestävältä matkalta voidaan ennakko jättää päivärahan osalta suorittamatta.

21 § Matkalasku ja tositteet

Matkan kustannuksista on haettava korvausta kirjallisella matkalaskulla, joka on jätettävä työnantajalle kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä uhalla, että oikeus korvaukseen ja mahdollisesti maksettuun enakkoon muutoin menetetään.

Erityisestä syystä voi työnantaja määrätä, että korvausta on haettava edellä mainitua lyhyemmänkin ajan kuluessa.

Työnantaja voi hakemuksesta myöntää luvan korvauksen maksamiseen, vaikka korvausta ei ole haettu määräajassa.

Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tositteista on ollut saatavilla.

22 § Korvausten toissijaisuus

Toimihenkilölle, jolla on oikeus saada tehtävän suorittamisesta matkakustannusten korvauksia tehtävän suorittamista pyytäneeltä toimeksiantajalta, ei suoriteta matkakustannusten korvauksia matkamääräyksen antaneen työnantajan varoista.

23 § Matkaraha

Matkarahaan sovelletaan 31.10.1993 voimassa olleita määräyksiä sopimuskauden ajan.

24 § Paikallinen sopiminen matkakustannusten korvauksista

Yrityksen tekemällä työehtosopimuksella voidaan tämän liitteen määräyksistä sopia toisin.

TERVEYDENHUOLTOA JA SAIRAUSAJAN PALKKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

Yleisiä säännöksiä

1 §

Työntekijällä tarkoitetaan näissä määräyksissä työ- tai oppisopimussuhteessa VR:ään olevaa toimihenkilöä ja työntekijää.

2 §

Työntekijällä on, sen mukaan kuin jäljempänä määrätään, oikeus saada sinä aikana, jona työsuhde on voimassa:

- 1) sairauden perusteella sairaanhoitoa työnantajan osoittamalta lääkäriltä tai poikkeustapauksessa muulta lääkäriltä;
- 2) eräissä tapauksissa korvausta sairaanhoidosta johtuvista välttämättömistä matkakustannuksista; sekä
- 3) palkkaa sairaus-, raskaus- ja synnytysloman ajalta.

Työntekijällä ei kuitenkaan sen estämättä mitä edellä on määrätty, ole oikeutta 1 momentissa mainittuihin etuuksiin sinä aikana, jolta hänelle suoritetaan työkyvyttömyyseläkettä, eikä lomautuksen tai palkattoman loman aikana, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain (364/63) mukaista äitiysrahaa, isyysrahaa tai vanhempainrahaa.

3 §

Sairanhoidon kustannuksista suoritetaan korvausta vain siltä osin, minkä suoritettu tutkimus tai annettu hoito tarpeettomia kustannuksia välttäen, työntekijän terveydentilaa kuitenkaan vaarantamatta, olisi tullut hänelle maksamaan.

Lääkärinhoito

4 §

Työnantaja suorittaa lääkärin työntekijälle antamasta hoidosta aiheutuneet kustannukset. Näihin luetaan myös lääkärin suorittama mahdollisen sairauden toteamiseksi tai hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen tutkimus sekä lääkärin määräämä fysikaalinen liikuntahoito ja siihen liittyvä tarpeellinen esikäsitely sekä erikoislääkärin määräämä muu fysikaalinen hoito edellyttäen, että hoitoa vaativa sairaus on kuulunut hoidon määränneen lääkärin erikoisalaan. Fysikaalinen hoito korvataan kuitenkin vain, mikäli hoidon on antanut lääkintävoimistelijä tai hoito on annettu fysikaalista hoitoa antamaan hyväksytyssä lääketieteellisessä laboratoriossa.

Mitä edellä on määrätty, koskee myös äkillisen hammassairauden vaatimaa ensiavunluontoista hoitoa. Hoidolla tarkoitetaan särkevän hampaan poistoa taikka sen hammasytimen kuolettamista, märkivän hampaan tai märkäpesäkkeen avausta ja äsken katkenneen hampaan vaatimaa ensiapua.

Matkakustannukset

5 §

Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijälle vapaan matkan tai maksamaan hänelle korvauksen matkasta lääkärille tai sairaalaan ja takaisin tahi korvaamaan lääkärin matkakustannukset potilaan luokse seuraavissa tapauksissa:

- 1) vaikean taudinkohtauksen sattuessa, milloin työntekijän tila matkaa vaatii; ja
- 2) työnantajan antaman työmääräyksen perusteella työssä vieraalla paikkakunnalla varsinaisen työ- tai asuinpaikkakuntansa ulkopuolella olevalle työntekijälle.

Milloin työntekijä ollessaan työssä asuinpaikkakuntansa ulkopuolella kuolee, suoritetaan ruumiin kuljettaminen asuinpaikkakunnalle työnantajan kustannuksella.

Palkkaus sairausloman ajalta

6 §

Työntekijälle maksetaan todistetusta sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn yhdenjaksoisen sairausloman ajalta jäljempänä 12 §:ssä määritellyllä tavalla keskipäiväansion mukaan laskettua palkkaa työsuhteen kestoajasta riippuen seuraavasti:

- 1) kun työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään yhden kuukauden, 28 päivän ajanjaksolta (sairausajan palkkaa ei makseta ensimmäiseltä sairauspäivältä, jos työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti alle kuusi kuukautta);
- 2) kun työsuhde on kestänyt vähintään kolme vuotta, 35 päivän ajanjaksolta;
- 3) kun työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta, 42 päivän ajanjaksolta;
- 4) kun työsuhde on kestänyt vähintään kymmenen vuotta, 56 päivän ajanjaksolta.

Työsuhteen kestoaikaan luettavista palveluksista määrätään 10 §:ssä.

7 §

Jos työntekijä työtapaturman, ammattitaudin tai työtehtäviensä johdosta häntä kohdanneen väkivallan vuoksi on tullut kykenemättömäksi suorittamaan työtään, maksetaan hänelle työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn yhdenjaksoisen sairausloman ajalta jäljempänä 12 §:ssä määritetyllä tavalla keskipäiväansion mukaan laskettua palkkaa 90 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, yhteensä kuitenkin enintään yhden vuoden ajalta.

Mikäli tapaturmavakuutuslain (608/48) mukaista tapaturmakorvausta ei edellä 1 momentissa tarkoitettussa tapauksessa myönnetä täysimääräisenä, maksetaan työntekijälle sairausajan palkka 6 §:n 1 momentin 1 - 4 kohdan mukaisesti.

8 §

Näissä määräyksissä tarkoitetaan työtapaturmalla ja ammattitaudilla samaa kuin tapaturmavakuutuslaissa tarkoitetuilla työtapaturmilla ja ammattitaudilla

9 §

Sairauslomat katsotaan yhdenjaksoiseksi sairauslomaksi, jollei työntekijä niiden välillä ole ollut työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jollei sairauslomat ole johtuneet selvästi eri sairaustapauksista taikka eri tapaturma-, ammattitauti- tai väkivaltatapauksista.

10 §

Työsuhteen kestoajaksi lasketaan 6 §:ssä tarkoitettussa tapauksessa koko se aika, jonka työntekijä on ollut valtion palveluksessa tai sotatilan aikana sotapalveluksessa, taikka asevelvollisuuslain nojalla 18 vuotta täytettyään on suorittanut asevelvollisuuttaan tahi ollut palveluksessa Yhdistyneiden Kansakuntien käyttöön asetussa suomalaisessa valvontajoukossa. Aikaisemmin tapahtuneen palveluksen hyväksi lukemisen edellytyksenä tulee olla 6 §:n 1 momentin 2 - 4 kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa vähintään kuusi kuukautta jatkunut työsuhde välittömästi ennen sairastumista.

Sen estämättä, mitä edellä on säädetty, ei työsuhteen kestoajaksi kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työkyvyttömyyseläkettä tai ollut lomautettuna tahi palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista äitiysrahaa, isyysrahaa tai vanhempainrahaa.

11 §

Työntekijä on hakiessaan sairauslomaa todistettava sairautensa valtion työntekijöitä varten vahvistetun kaavan mukaisella lääkärintodistuksella tai sairausvakuutuslain (364/63) mukaisen päivärahan hakemista varten vahvistetun kaavan mukaisella lääkärintodistuksella, terveystieteiden keskuksen terveydenhoitajan antamalla todistuksella taikka viraston tai laitoksen osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella. Jos sairaus kestää enintään kolme vuorokautta, työntekijä voi todistaa sairautensa myös muulla sairausloman myöntävän viranomaisen hyväksymällä luotettavalla tavalla. Jos sairaus kuitenkin kestää yli viisi vuorokautta, on se todistettava edellä mainitun mukaisella lääkärintodistuksella.

12 §

Kuukausipalkalla työskentelevälle työntekijälle suoritetaan sairausajan palkkaa sairauslomaan sisältyviltä päiviltä ja muulle kuin kuukausipalkalla työskentelevälle työntekijälle sairauslomaan sisältyviltä työpäiviltä.

Kuukausipalkalla työskentelevän työntekijän keskipäiväansiona pidetään sairausajan palkkaa laskettaessa määrää, joka saadaan, kun kuukausiansio ylityökorvauksia lukuun ottamatta, jaetaan kolmellakymmenellä.

Muun kuin kuukausipalkalla työskentelevän työntekijän keskipäiväansiona pidetään sairausajan palkkaa laskettaessa määrää, joka saadaan, kun sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden alkamista lähinnä edeltäneeltä kalenterikuukaudelta tai, milloin palkanmaksukausi ei ole kalenterikuukausi, sairautta lähinnä edeltäneeltä kuukauden pituiselta palkanmaksukaudelta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi eräännytynyt palkka, ylityökorvauksia lukuun ottamatta, jaetaan niiden päivien lukumäärällä, jonka työntekijä sen kuukauden aikana on ollut työssä.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

13 §

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Lapsen äidille maksetaan edellä 12 §:ssä määritellyllä tavalla keskipäiväansion mukaan laskettua palkkaa äitiysloman alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Palkan saamisen edellytyksenä on, että hän on ollut valtion palveluksessa välittömästi ennen loman alkamista vähintään kuusi kuukautta.

14 §

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan lisäksi työntekijällä on oikeus hoitovapaaseen, tilapäiseen hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen siten kuin siitä säädetään työ sopimuslaissa.

15 §

Jos työntekijä edellä 13 §:ssä tarkoitetun loman jälkeen todistetusta sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi on estynyt ryhtymästä työhönsä, maksetaan hänelle sen vuoksi myönnetyn sairausloman ajalta palkkaa edellä mainitussa pykälässä tarkoitetun loman päättymistä seuraavasta päivästä lukien 6 §:n säännösten mukaisesti.

Erinäiset säännökset

16 §

Jos työntekijä on vilpillisesti tai törkeästi tuottamuksesta ilmoittanut väärin tai salannut jonkin seikan, joka voi vaikuttaa näiden määräysten mukaisen etuuden saamiseen tai suuruuteen, taikka jos hän itse tai toisen avulla on tarkoituksellisesti aiheuttanut sairauden, tahi hänen törkeä huolimattomuutensa on olennaisesti myötävaikuttanut sairauden syntymiseen, voidaan hänelle näiden määräysten mukaan kuuluva etuus evätä tai alentaa.

Mitä 1 momentissa on määrätty, sovelletaan vastaavasti, jos työntekijä on tahallaan estänyt parantumistaan tai ilman hyväksyttävää syytä ei ole suostunut lääkärin määräämään tutkimukseen tai hoitoon hengenvaaralliseksi katsottavaa tutkimus- tai hoitotoimenpidettä lukuun ottamatta taikka jos hän ei ole päästänyt luokseen työnantajan lähettämää lääkäriä tai sairaanhoitajaa tahi muuta tämän valtuuttamaa henkilöä.

17 §

Työntekijä, jolle suoritetaan näiden määräysten mukaisesti palkka sairaus- tai synnytysloman ajalta, on velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain 7 luvun 4 §:n mukaan työnantajalle suoritettavan päivä- ja äitiysrahan hakemista varten.

Jos työntekijä laiminlyö 1 momentissa tarkoitettujen määräysten ja ohjeiden noudattamisen, voidaan hänelle suorittaa sairaus- tai synnytysloman ajalta palkkaa vähennettynä sairausvakuutuslain mukaisen päivä- tai äitiysrahan määrällä.

18 §

Työntekijällä ei ole oikeutta saada sairaus- tai synnytysloman ajalta sairausvakuutuslain mukaista päivä- tai äitiyspäivärahaa enempää kuin sen määrän, millä päivä- tai äitiyspäiväraha ylittää hänen saamansa palkan tai muun korvauksen. Se osa päivä- tai äitiyspäivärahasta, mitä ei ole maksettava työntekijälle, suoritetaan työnantajalle.

19 §

Työnantajan on jokaisessa työpaikassa, jossa näitä määräyksiä sovelletaan, pidettävä määräykset sopivassa paikassa työntekijäin nähtävänä.

TYÖNTEKIJÄIN RYHMÄHENKIVAKUUTUS

Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksen osalta noudatetaan keskusjärjestöjen tekemää sopimusta. Voimassaolevat ryhmähenkivakuutusehdot ja korvaussummat ovat saatavilla Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspoolin internetosoitteessa <http://www.trhv.fi>.

SOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA VR-YHTYMÄSSÄ

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (30.3.2007/334) nojalla VR-Yhtymä Oy ja toisaalta VR Akava ry, Rautatieläisten Liitto ry, Rautatievirkamiesliitto ry, Veturi-
miesten liitto ry sekä Rautatiealan Teknisten Liitto RTL ry (ent. VR Teknilliset VRT
ry) ovat tehneet seuraavan sopimuksen.

Sopimuksen soveltamisala ja sisältö

1 §

Tämä sopimus on yhteistoimintaa yrityksissä koskevassa laissa (30.3.2007/334) tarkoitettu sopimus.

Sopimus sisältää määräyksiä yhteistoiminnasta, rationalisoinnissa ja kehittämissä noudatettavista menettelytavoista sekä sisäisen tiedotustoiminnan järjestämisestä.

2 §

VR-Yhtymä Oy:n ja VR Track Oy:n, jäljempänä VR:n, ja niiden henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa noudatetaan yritysten yhteistoimintalain, jäljempänä YTL, mukaisia menettelytapoja niiltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu.

Asioissa, joista neuvotellaan tai jotka sovitaan työehtosopimuslain mukaisessa menettelyssä, noudatetaan tämän sopimuksen mukaisten menettelytapojen sijasta sitä, mitä näiden asioiden käsittelystä on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.

Yhteistoiminnan tarkoitus ja tavoitteet

3 §

Yhteistoiminnan tarkoitus on antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuus sen työhön ja työoloihin vaikuttavaan, VR:n tai sen osan toimintaa koskevaan päätöksenteoon. VR:n tuloksellisuuden, taloudellisuuden ja palvelukyvyn parantamisen tärkeä edellytys on, että sen henkilöstö käyttää yhteistoiminnassa asiantuntemustaan osallistumalla päätöksenteon valmisteluun.

Yhteistoiminnan tavoitteena on myös edistää VR:n henkilöstöpolitiikan yleisten päämäärien toteutumista ja parantaa työyhteisön toimintaa ja työoloja. VR:n kehittämissä, johon henkilöstö yhteistoiminnassa osallistuu, parantaa VR:n edellytyksiä tarjota pysyviä palvelussuhteita sekä kehittyviä ja sisällöltään monipuolisia työtehtäviä.

Yhteistoiminnan edistäminen

4 §

VR:n tulee järjestäessään organisaatiotaan, henkilöstön työtehtäviä ja johtamista toimia siten, että järjestelyt edistävät myös henkilöstön ja esimiesten sekä henkilöstön keskinäistä yhteistoimintaa ja tuloksellista työskentelyä sekä antavat henkilöstön kuuluville mahdollisuuden vaikuttaa työnsä sisältöön ja työympäristöön sekä saada tietoja työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista.

Yhteistoiminnan osapuolet ja yhteistoimintaelimet

5 §

Yhteistoiminnan osapuolia ovat VR ja sen henkilöstö.

Henkilöstöedustajien tai henkilöstöryhmän kokous on yhteistoimintaelin, jonka tehtävänä on edistää eri henkilöstöryhmien keskinäistä yhteistoimintaa sekä valmistelevasti käsitellä yhteistoiminta-asioita.

Yhteistoiminta tulee toteuttaa siten, että se varmistaa YTL:n edellyttämien yhteistoiminta-asioiden sekä tässä sopimuksessa sovittujen asioiden asianmukaisen käsittelyn organisaation kaikilla tasoilla, jota varten on huomioitava, että

- yksittäistä henkilöä koskevat yhteistoiminta-asiat käsitellään ensisijaisesti esimiehen ja ao. henkilön kesken ja jommankumman sitä vaatiessa myös luottamusmiehen kanssa
- yhtä henkilöstöryhmää koskevat asiat käsitellään esimiehen ja ao. henkilöstöryhmää edustavan luottamusmiehen kesken
- useampia henkilöstöryhmiä koskevat asiat käsitellään esimiehen ja ao. henkilöstöryhmiä edustavien luottamusmiesten kesken

Ylimpänä yhteistoimintaelimenä VR-Yhtymässä toimii VR:n yhteistoimintakokous, jonka kokoonpano on seuraava:

Työnantajaa edustavat VR-Yhtymä Oy:n ja VR Track Oy:n toimitusjohtajat ja VR-Yhtymä Oy:n hallintojohtaja sekä ne johtajat, joiden osaston asioita yhteistoimintakokouksessa käsitellään.

Henkilöstöä edustavat kunkin allekirjoittajajärjestön puheenjohtaja tai muu henkilöstöjärjestön nimeämä edustaja sekä lisäksi yksi muu Rautatieläisten Liitto ry:n nimeämä edustaja.

VR-Yhtymä Oy:ssä ja VR Track Oy:ssä yhteistoiminta järjestetään siten, että yhteistoimintaa harjoitetaan kaikilla organisaatiotasolla, joita ovat:

- yhtiötaso
- yhtiöiden osasto- ja yksikkötaso
- yhtiöiden aluetaso
- yhtiöiden aluetasojen välinen yhteistyö
- yhtiöiden aluetasojen yksikkötaso
- työpaikkataso

Lisäksi voidaan perustaa tiettyä asiakokonaisuutta käsitteleviä tai pysyväisluonteisia neuvottelukuntia (liitteenä luettelo pysyväisluonteisista neuvottelukunnista).

Yhtiötason, yhtiöiden osastotason, pysyväisluonteisten neuvottelukuntien ja alueellisen yhteistyön yt-elimien kokoonpanon periaatteet määritellään VR:n yhteistoimintakokouksessa ja näistä periaatteista laaditaan tämän sopimuksen allekirjoittajaosapuolten hyväksymä pöytäkirja.

Yhteistoiminta-asioiden käsittelyä toteutetaan myös vakiintuneessa johtoryhmätyöskentelyssä (tarkoittaa myös vakiintuneita kuukausi-, viikko- ym. nimillä kulkevia kokouksia) organisaatiotasosta riippumatta.

Henkilöstön edustajina yhteistoimintaelimissä toimivat tämän sopimuksen allekirjoittajajärjestöjen nimeämät luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut tai muut henkilöstön edustajat.

VR:n yhteistoimintaelimissä henkilöstöä voi edustaa myös sellainen erikseen nimetty VR:n henkilöstöjärjestön palveluksessa oleva edustaja, joka ei ole VR:ään työsuhteessa.

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

6 §

Yritysten yhteistoimintalaissa mainittujen asioiden lisäksi yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat seuraavat asiat:

1. Ne yritysten yhteistoimintalain 6 §:n 1 - 4 kohtien tarkoittamat vaikutukset, joita on ulkopuolisten yritysten käyttämisellä VR:n tehtävien suorittamiseen.
2. Tehtävään nimeämisen yhteydessä annettavat luottamusmiesten lausunnot yhtiökohtaisesti erikseen sovittavien pelisääntöjen mukaisesti.
3. Henkilöstöjärjestöjen jäsenkunnalleen järjestämää yhteistyökoulutusta koskevat suunnitelmat siltä osin, kuin ne koskevat VR:n henkilöstön osallistumista mainittuun koulutukseen.
4. Toiminta- ja taloussuunnitelman lisäksi muut VR:n toimintaa, taloutta ja henkilöstöä koskevat lyhyen ja pitkän aikavälin suunnitelmat, esitykset ja lausunnot.

Yhteistoimintamenettely

7 §

Ennen kuin työnantaja ratkaisee YTL:ssä tai tämän sopimuksen 6 §:ssä tarkoitetun asian, asiasta on neuvoteltava siten kuin siitä YTL:ssä tai tässä sopimuksessa määritellään.

Neuvottelumenettely aloitetaan asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua.

Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään yhdessä valmisteilla olevan toimenpiteen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Menettelyn tarkoituksena on lisätä osapuolten tietoja sekä yhteneviä käsityksiä asiasta ja edistää yhteisymmärrykseen pääsyä.

Jollei yhteistoimintamenettelyssä toisin sovita, on lain 8 luvussa tarkoitetussa asiassa tehtävä kirjallinen neuvotteluesitys viimeistään viisi päivää ennen neuvottelun alkamista. Esityksessä on oltava tiedot siitä, mitä asioita neuvottelussa tulee käsiteltäväksi.

Henkilöstön edustajan pyytäessä neuvotteluja lain 4 ja 6 luvuissa tarkoitetussa asiassa, työnantajan on annettava neuvotteluesitys tai kirjallinen ilmoitus siitä, miksi yhteistoimintamenettelyä ei pidetä tarpeellisena.

Henkilöstön edustajilla on oikeus tehdä aloitteita ja esityksiä yhteistoimintamenettelyä varten yhteistoiminnan asiapiiriin kuuluvissa asioissa. Jos työnantaja katsoo, ettei asia kuulu yhteistoimintamenettelyn piiriin, siitä on ilmoitettava perusteluineen asianomaiselle henkilöstön edustajalle.

8 §

Mikäli yhteistoimintamenettelyn kohteena olevan asian laajuus tai vaikeaselkoisuus sitä edellyttävät, henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla VR:llä työskentelevää asiantuntijaa. Jos VR käyttää ulkopuolista asiantuntijaa sellaisessa tehtävässä, joka kuuluu YTL:n tai tämän sopimuksen mukaan yhteistoiminnan asiapiiriin, myös henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla kyseistä asiantuntijaa.

9 §

Mikäli yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluneessa asiassa tapahtuu olennainen muutos, on asiassa toteutettava uusi yhteistoimintamenettely.

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

10 §

Yhteistoimintamenettelyssä todetaan, milloin menettely on päättynyt.

Mikäli yhteistoimintalain 8 luvun mukaan neuvoteltava asia johtaa yhden tai useamman henkilön

- osa-aikaistamiseen
- lomauttamiseen tai
- irtisanomiseen

työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan ennen kuin asiasta on päästy yksimielisyyteen tai neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään 14 päivää.

Mikäli em. toimenpide ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen henkilön

- osa-aikaistamiseen
- irtisanomiseen tai
- lomauttamiseen yli 90 päiväksi

eikä asiasta päästä yksimielisyyteen, ei työnantajan katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan ennen kuin kuusi viikkoa on kulunut neuvottelujen alkamisesta.

Neuvotteluajan laskenta

10 a §

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (334/07) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia ja työehtosopimuksen yhteistoimintaa koskevia määräyksiä täydentäviä ja niillä korvataan lain ja työehtosopimuksen vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 45 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 51 §:n neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä sekä niitä vastaavista työehtosopimuksen määräyksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 51 §:n ja työehtosopimuksen mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Neuvottelutuloksen kirjaaminen

11 §

Järjestäytyneessä yhteistoimintakokouksessa työnantaja huolehtii siitä, että neuvottelun tulos tai osapuolten kannanotot kirjataan pöytäkirjaan tai neuvottelumuihistoon, joka tarkistetaan osapuolten kesken.

Työnantajan on lisäksi pyynnöstä huolehdittava siitä, että neuvotteluista laaditaan pöytäkirja yhteistoimintalain 54 §:n mukaisesti.

Ulkopuolisen työvoiman käyttö

12 §

VR:n tulee tiedottaa suunnitellusta, VR:n ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille henkilöstön edustajille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kesto-aika.

Mikäli henkilöstön edustaja saatuaan tällaisen ilmoituksen viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä sitä vaatii, on asia käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Tälle menettelylle on varattu viikon pituinen määräaika. Tänä aikana työnantaja ei saa tehdä käsittelyn kohteena olevaa sopimusta.

Edellä tarkoitettua käsittelyä ei henkilöstön edustaja kuitenkaan voi vaatia silloin, kun tarkoituksena on ulkopuolisella työvoimalla teettää työtä, jota VR:n henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita tai milloin kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen VR:n omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista.

Periaatteena on, ettei ulkopuolisen työvoiman käyttö saa johtaa oman henkilökunnan työtehtävien vähenemiseen tai loppumiseen.

Työryhmien asettaminen

13 §

Mikäli VR:lle asetetaan työryhmä tai vastaava tilapäinen taikka pysyvä toimielin, joka toimeksiantonsa mukaan käsittelee yhteistoimintalain tai tämän sopimuksen perusteella yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvaa asiaa, työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

Työryhmässä tulee olla henkilöstön edustus, mikäli se asetetaan toteuttamaan rationalisointi- tai kehittämishanketta, joka saattaa aiheuttaa olennaisia muutoksia henkilöstön työtehtäviin, työmenetelmiin tai tehtävien järjestelyyn. Henkilöstön, jota hanke koskee, tulee olla työryhmässä tasapuolisesti edustettuna.

Työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä myös muissa kuin 1 momentin tarkoittamissa tapauksissa, mikäli työnantaja katsoo, että työryhmään on tarpeen määrätä yksi tai useampi henkilöstön edustaja.

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä, miltä osin henkilöstön edustus tämän pykälän tarkoittamassa työryhmässä korvaa yhteistoimintalain taikka tämän sopimuksen mukaista yhteistoimintaa.

Työyksikkökokoukset

14 §

Työyksikössä järjestetään sisäisen tiedonkulun ja keskustelun edistämiseksi työyksikön kokouksia, milloin se henkilöstön määrä ja työolosuhteet huomioon ottaen on mahdollista. Työyksikkökokouksissa käsitellään yhteistoimintalain ja tämän sopimuksen mukaisia asioita sekä tarpeen mukaan muita työyksikön toimintaa ja siinä työskentelyä koskevia asioita.

Tiedottaminen yhteistoimintamenettelyssä

15 §

Työnantajan tulee ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa asianomaisille henkilöstöön kuuluville ja heidän edustajilleen asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Nämä tulee antaa sellaisessa vaiheessa ja siinä muodossa, että niihin perehtyminen ja edellä 7 §:ssä tarkoitettu asiaan vaikuttaminen on mahdollista.

Edellä tarkoitettut tiedot annetaan kirjallisina, mikäli se on tarpeen ja mahdollista asian laatu ja laajuus huomioon ottaen. Tiedot on annettava kirjallisesti lisäksi tapauksessa, milloin työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista.

Luonnokset yhtiöiden talousarvioiksi ja toimintasuunnitelmiksi, ehdotukset henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaksi sekä tilinpäätöstiedot annetaan kirjallisina. Lisäksi

VR-Yhtymässä tulee henkilöstölle tai sen edustajille tiedottaa vuosittain yhtiöiden eri tulosyksiköiden toiminnallisesta tuloksesta ja toiminnan kehitysnäkymistä.

Jos päätös poikkeaa yhteistoimintaa toteutettaessa ennakoidusta päätöksestä, sen sisällöstä ja toteuttamisesta on tiedotettava 1 momentissa mainituille.

Milloin tiedottamisen perusteltuna esteenä ovat VR:n toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt, asiasta on tiedotettava viivytyksettä sen jälkeen, kun mainittuja esteitä tiedottamiselle ei enää ole.

Sisäinen tiedotustoiminta

16 §

VR:n tulee tiedottaa henkilöstölle VR:n toiminnasta ja sellaisista suunniteltavina ja valmisteltavina olevista asioista, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan tai työoloihin sekä näissä asioissa tehdyistä päätöksistä ja toimenpiteistä.

17 §

VR:n henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä VR:n toiminta- ja henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon.

Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta

18 §

VR:n ja sen henkilöstön välisen yhteistoiminnan edellytyksenä on, että henkilöstön mahdollisuus keskinäiseen tiedotustoimintaan turvataan. Tämän yhteistoimintasopimuksen osapuolille tulee antaa mahdollisuus toteuttaa henkilöstön keskinäistä tiedotustoimintaa ja yhteydenpitoa VR:llä.

Yhteistoimintaa koskeva koulutus

19 §

Yhteistoiminnan edellytyksenä on, että siitä vastaavilla ja sitä toteuttavilla henkilöillä on riittävät tiedot ja valmiudet. Henkilöstökoulutuksessa tulee ottaa huomioon yhteistoiminnan edellytysten parantaminen.

Yhteistoimintaan säännöllisesti osallistuvat voivat osallistua sellaiseen koulutukseen, joka on tarpeen erityisesti erilaisten kehittämistoimenpiteiden ja niiden seurausvaikutusten arvioimiseksi.

Yhteistoiminta rationalisointi- ja kehittämistyössä

20 §

Rationalisoinnilla ja kehittämisellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa VR:n toiminnan ja organisaation kehittämistä. Käsitteeseen sisältyvät VR:n työjärjestyksien ja ohjesääntöjen muutokset, toimintatapojen uudistaminen, työvälineiden, työmenetelmien ja työn sisällön kehittäminen sekä näihin liittyvät tutkimukset.

21 §

Mikäli rationalisointi- ja kehittämistoimet aiheuttavat olennaisia muutoksia henkilöstön asemaan, työtehtäviin tai lukumäärään, tulee yhteistoimintamenettelyssä selvittää henkilöstön uudelleen koulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuudet tehtävien uudelleen järjestämiseksi ja henkilöstön palvelussuhteen jatkuvuuden turvaamiseksi.

22 §

Mikäli VR:llä laaditaan määräaikaissuunnitelma kehittämiskohteista ja -toiminnasta, se tulee käsitellä yhteistoimintalain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä. Määräaikaissuunnitelma voi koskea VR:n kaikkia rationalisointi- ja kehittämistoimia taikka se voidaan laatia koskemaan erikseen tiettyjä VR:n toimintoja, organisaatioyksiköitä tai rationalisointikohteita. Määräaikaissuunnitelma voi sisältää seuraavia asioita:

- luettelo rationalisointi- ja kehittämishankkeista ja -kohteista
- selvitys hankkeiden tavoitteista, henkilöstövaikutuksista ja koulutustarpeista
- hankkeiden aikataulu sekä tutkimus- ja menettelytavat
- selvitys ulkopuolisen konsultin käytöstä.

23 §

Tämän sopimuksen mukaisia menettelytapoja noudatetaan VR:n toiminnan kehittämiseen liittyvissä tutkimuksissa kuten työntutkimuksissa siitä riippumatta, ovatko tutkimukset yksittäisiä vai osa laajempaa kokonaisuutta.

24 §

VR:n on huolehdittava siitä, että tämän sopimuksen mukaisia menettelytapoja noudatetaan myös silloin, kun rationalisointi- tai kehittämistoiminnassa käytetään ulkopuolisia asiantuntijoita tai konsulttiyrityksiä. Konsultin käyttämisestä on ilmoitettava yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

25 §

Tämä sopimus on sanottava irti kirjallisesti. Irtisanovan osapuolen on kohtuullisessa ajassa tehtävä pääkohdittain ehdotus uudeksi sopimukseksi.

Neuvottelut uudesta sopimuksesta on aloitettava viimeistään sen jälkeen, kun työnantaja tai toisaalta ne järjestöt, jotka edustavat vähintään puolta sopimuksen piirissä olevasta järjestäytyneestä henkilöstöstä, on irtisanonut sopimuksen.

Vapautus työstä

26 §

Työnantajan on annettava yritysten yhteistoimintalaissa tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat lain tai tämän sopimuksen mukaista yhteistoimintamenettelyä sekä välittömästi siihen liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten.

Henkilöstön edustajien palvelussuhteen ehdoista on voimassa, mitä niistä on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.

Erimielisyyksien ratkaiseminen

27 §

Jos tämän sopimuksen soveltamisesta syntyy erimielisyyksiä, niistä tulee neuvotella samassa järjestyksessä kuin VR:llä sovellettavissa työehtosopimuksissa on erimielisyyksien ratkaisemisesta sovittu.

Työrauhavelvoite

28 §

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen huolehtimaan, etteivät sen alaiset yhdistykset tai työntekijät, joita sopimus koskee, riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavoin myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Sopimuksen voimassaolo
29 §

Tämä sopimus tulee voimaan sen allekirjoittamisesta lukien ja on voimassa toistaiseksi kuuden viikon irtisanomisajoin.

Tällä sopimuksella kumotaan osapuolten välillä yhteistoiminnasta valtion rautateillä 26.5.1989 tehty sopimus.

Helsingissä, syyskuun 27 päivänä 1995

VR-Yhtymä Oy
Rautatieläisten Liitto ry
Rautatievirkamiesliitto ry

Veturimiesten liitto ry
VR Teknilliset VRT ry (nyk. RTL ry)
VR Akava ry

YLEISSOPIMUS

1. YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Perusoikeudet

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yritysten henkilöstöllä on oikeus valita edustajia edustamaan heitä yritysten sisällä käsiteltävissä asioissa. Edustajien valintaoikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa ja tässä sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on työlainsäädännön ja sopimusten mukaisesti oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta.

Osapuolten oikeus tutustua työpaikkoihin

Työehtosopimusosapuolten nimeämällä edustajilla on siitä työnantajan kanssa erikseen sovittaessa oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin edustamiensa jäsenten työpaikoilla.

Ennakkoilmoitus työtaisteluista

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

Organisaatio- yms. muutokset

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan yhteistoimintaorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

2. YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

Kehittämistoiminnan ja siihen mahdollisesti sisältyvän uuden teknologian soveltamisen yhteydessä tulee toimia mielekkään, vaihtelevan ja kehittävän työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan työntekijälle mahdollisuus kehittyä työssään ja lisätä valmiuksiaan uusiin työtehtäviin.

Suoritettavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle.

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikaväleihin tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seurantajärjestelmistä ja tunnusluvuista sovitaan paikallisesti.

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Yhteistoiminnassa on pyrittävä osapuolten väliseen yhteisymmärrykseen. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät.

Paikallisesti voidaan sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee muun muassa kehittämistoimintaan sisältyviä asioita. Yhteiselin voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojeluvalvontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

Mikäli työnantaja käyttää yrityksen kehittämistoiminnassa hyväkseen ulkopuolisen konsultin tarjoamia palveluita, vastaa työnantaja siitä, että konsulttiyrityksen toiminta on tämän sopimuksen mukaista.

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytkeään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhönottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveyden-huoltoon.

Yhteistoiminta tulee toteuttaa siten, että se varmistaa YTL:n edellyttämien yhteistoiminta-asioiden sekä tässä sopimuksessa sovittujen asioiden asianmukaisen käsittelyn organisaation kaikilla tasoilla, jota varten on huomioitava, että

- yksittäistä henkilöä koskevat yhteistoiminta-asiat käsitellään ensisijaisesti esimiehen ja ao. henkilön kesken ja jommankumman sitä vaatiessa myös luottamusmiehen kanssa
- yhtä henkilöstöryhmää koskevat asiat käsitellään esimiehen ja ao. henkilöstöryhmää edustavan luottamusmiehen kesken
- useampia henkilöstöryhmiä koskevat asiat käsitellään esimiehen ja ao. henkilöstöryhmiä edustavien luottamusmiesten kesken.

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelun, toteuttamisen ja seurannan yhteydessä seurataan yrityksen palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja laaditaan tarvittaessa ohjeet työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu osallistuvat työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. He osallistuvat myös suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

3. YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Luottamusmies

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, pääluottamusmiestä, tai luottamusmiestä, jonka tämän sopimuksen tarkoittama ammattijärjestö on valinnut edustajakseen hoitamaan tässä sopimuksessa tarkoitettuja tehtäviä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yrityksen työntekijä ja perehtynyt toimialueensa olosuhteisiin. Mikäli yrityksen henkilöstöryhmää varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tässä sopimuksen tarkoitettu pääluottamusmies.

Valitseminen

Pääluottamusmiesten sekä luottamusmiesten lukumäärästä, sijoituksesta ja muista valintaan liittyvistä yksityiskohdista sovitaan yrityskohtaisesti. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovittu toimialue on kooltaan tarkoituksenmukainen ja kattavuudeltaan sellainen, että se edistää neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. yrityksen koko, henkilökunnan ja alayhdistysten jäsenten lukumäärä sekä yrityksessä suoritettavien tehtävien laatu ja laajuus.

Luottamusmiehen valitsemista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on asianomaisen työpaikan työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa nimetyille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

Luottamusmiesjärjestelmän tehtävänä on työnantajan ja työntekijöiden välisten neuvottelu- ja yhteistoimintasuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen. Luottamusmies toimii yhdistyksensä ja työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen

soveltamista, työrauhan turvaamista ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Neuvottelujärjestys

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Työntekijän tulee selvittää työsuhteeseensa liittyvä asia esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, hän voi saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti. Työsuojelun yhteistoiminnasta voidaan sopia yrityskohtaisesti.

Tehtävät

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

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovietaan yrityskohtaisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 neljännessä kappaleessa on luottamusmiehen valinnasta sovittu. Lisäksi on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan.

Toimikunta

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan yrityskohtaisesti ottaen huomioon työpaikan laatu, laajuus ja työntekijöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta.

Soveltamisalan rajoitus

Tämän sopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun yrityksessä työskentelee säännöllisesti yhteensä vähintään 20 työntekijää. Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun työntekijöiden lukumäärä on yhteensä vähintään 10.

3.3 Ilmoitukset

Työpaikalla toimivan ammattiosaston tai vastaavan on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta luottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä. Vastaavan ilmoituksen siitä, milloin varaluottamusmies toimii luottamusmiehen sijaisena, voi antaa myös luottamusmies. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4. LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN, TYÖSUOJELUASIAMIEHEN SEKÄ MUUN HENKILÖSTÖN EDUSTAJAN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulla luottamusmiehellä kuin pääluottamusmiehellä, työsuojeluasiamiehellä sekä muilla yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuvilla henkilöstön edustajilla on oikeus saada tilapäisesti vapautus työstä.

Järjestettäessä edellä tarkoitettua vapautusta tulee ottaa huomioon muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärä, tuotannon ja toiminnan luonne sekä tehtävien määrä.

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee esimiehen kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana.

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtäviin on valittu sama henkilö, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

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

Tässä sopimuksessa tarkoitettujen henkilöstön edustajan ansionmenetyksen korvaus toteutetaan siten, että työntekijä saa sen ansion, jonka hän olisi saanut työssä ollessaan.

Mikäli henkilöstön edustaja hänen tehtäviensä laajuuteen nähden kokonaan vapautetaan varsinaisista työsuhteeseen kuuluvista tehtävistään, korvataan ansionmenetys edellisessä kappaleessa todetun mukaisesti, taikka palkkaus todetaan kussakin tapauksessa erikseen.

Työnantajan toimesta asetettaviin työryhmiin nimetään henkilöstöjärjestöjen ehdotuksesta jäseniksi pääasiassa luottamushenkilöitä, mutta mahdollisesti myös muita henkilöitä henkilöstön edustajiksi.

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen puhelinta ja tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Järjestöt toteavat yhteisenä tulkintanaan, että pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kohdalla tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu yrityksessä tai yhteisössä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät

ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve ja ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta.

Luottamusmiehellä tulee olla sama mahdollisuus saada ammatissaan pätevöittävä koulutusta ja edetä kuin hänellä olisi muutoinkin.

Liikkeen luovutus

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettu liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

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

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

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehesuhdeeseen, jonka ammattijärjestö on asettanut ja jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokassuojeluun, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, on edellä mainittu korvaus työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään neljän ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1.1 §:n mukaisesti.

4.4 Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja varaluottamusmieheen sekä työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

5. TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Kerran vuodessa EK:n toimihenkilötilaston valmistuttua annetaan tämän sopimuksen mukaiselle ammattijärjestölle palkkatilastotietoina kirjallisesti ne palkkaerittelyt, jotka tilastosta tehdään.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisen väliajoin tiedot oman toimialueensa tai työpaikkansa työvoimasta sekä työntekijöiden ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä. Tämän kohdan soveltamisesta sovitaan tarkemmin yrityskohtaisesti. Pääluottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kuutta henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Tämän sopimuksen mukaisesti luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa työntekijöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä yrityksen toimintayksiköstä tai sitä vastaavasta. Pyydettyessä on luottamusmiehelle annettava tieto uusista työntekijöistä.

Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Työnantajan tulee tiedottaa suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille luottamusmiehille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kestoaika. Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus antaa asiasta lausunto, ellei olosuhteista tai muista seikoista muuta johdu.

Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot hänen toimialueellaan toimivasta ulkopuolisesta työvoimasta ja yrityksen tiloissa toimivista alihankkijoista.

Työaikakirjanpito

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa työntekijöiden osalta hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.

Tietojen luottamuksellisuus

Luottamusmies saa edellä tarkoitettut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muiden yritysten luottamushenkilöille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

- 1) yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta;
- 2) vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät;
- 3) vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavista olevista muutoksista.

Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettäessä kirjallisena.

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

6. HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-

asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Tämän sopimuksen tarkoittamalla henkilöstöryhmällä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia, työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen voidaan käyttää myös sähköpostia. Sähköpostiviestin ja ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

7. KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta.

7.2 Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai tämän sopimuksen allekirjoittaneet järjestöt tai yrityskohtaisesti työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus, kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Työntekijöille annetaan tilaisuus osallistua kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestävälle kurssille, milloin se käy päinsä aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle ja ao. henkilölle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kaksi viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka on yrityskohtaisesti hyväksytty, työnantaja maksaa pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle, ja heidän varamiehilleen, työsuojeluvaltuutetulle, erityisvaltuutetulle sekä heidän varamiehilleen, työsuojeluasiamiehelle, työsuojelutoimikunnan, ja keskustoimikunnan jäsenille ja yhteistoimintaelinten jäsenille heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä enintään kuukauden ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä tarkoitettujen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattijärjestön ja sen jäsenyhdistyksen puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pidemmän kurssin osalta on 45,41 euroa opetusohjelman mukaista kurssipäivää kohden. Yhden päivän mittaisesta koulutustilaisuudesta kurssirahana maksetaan 22,71 euroa.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

7.5 Sosiaaliset edut

Osallistuminen sopimuksessa tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuk-sien vähenemistä.

8. ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1 Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko- jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työ-suoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä ali-hankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljem-pänä vuokratyövoimaksi.

Alihankintaa tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

Työnantajan on mikäli mahdollista ilmoitettava pääluottamusmiehelle käyttämänsä aliurakoitsijan palveluksessa olevien työntekijöiden luottamusmiehen yhteystiedot.

8.2 Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentä-mään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin, ja ellei se ole mahdollista, kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palk-kaeduin.

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäinen yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työ-sopimus.

8.3 Vuokratyövoima

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kii-reellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimitamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena pidemmän ajan.

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

9. SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus tulee voimaan 17.5.2010 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Yritykset ja allekirjoittanut ammattijärjestö voivat sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvaa koskevia sopimusmääräyksiä

Helsingissä, 21. päivänä kesäkuuta 2010

LIIKENNE- JA ERITYISALOJEN TYÖNANTAJAT RY

RAUTATIEALAN TEKNISTEN LIITTO RTL RY

VR AKAVA RY

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi

Raideliikenteen teknisten ja
toimihenkilöiden liitto RTTL ry

www.rautatietekniikka.fi

VR Akava ry

www.vrakava.com