

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY  
SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika	4.11.2011	
Paikka	Teknologiateollisuus ry, Helsinki	
Läsnä	Teknologiateollisuus ry	Sähköalojen ammattiliitto ry
	Risto Alanko	Martti Alakoski
	Pekka Kärkkäinen	Timo Punkki
	Jaakko Hänninen	Sauli Vääntti
		Mikko Korpinen
		Markku Kemppainen
		Heikki Aitonurmi
		Niilo Ojala
		Kari Vinnari

**1 §**

**Työehtosopimuksen allekirjoittaminen**

Todettiin, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu 24.10.2011 saavutetun neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus.

**2 §**

**Palkat**

**A Palkkojen tarkistaminen**

***Vuosi 2011***

***Palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus***

***Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen taustoista***

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu, joka on yhdenmukainen työpaikan kaikkia työntekijöitä koskien. Pääluottamusmiehen ja sähköalan pääluottamusmiehen kanssa keskustellaan palkkauksen kannustavuudesta, palkkaporrastuksesta ja paikallisesta palkankorotusvarasta sekä tuottavuuden kehittämisestä työpaikalla. Ratkaisun taustalla on yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky ja ostovoimatekijät.

***Paikallinen palkkaratkaisu***

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus.

Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa. Sähköalan pääluottamusmiehelle on myös varattava tilaisuus olla mukana asiaa käsittelemässä ja sopimassa. Sopimus tulee tehdä kirjallisesti viimeistään 15.12.2011 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Mikäli yhdenmukaista paikallista palkkaratkaisua ei eri osapuolten välillä saavuteta, sähköalan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden palkkaratkaisu sovitaan työnantajan ja sähköalan pääluottamusmiehen välillä 15.12.2011 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkankorotusten ajankohta on sama kuin työpaikkakohtaisessa ratkaisussa. Mikäli sähköalan palkkaratkaisun käsittelyaikaa on jatkettu, palkankorotusten ajankohta on sähköalan palkkaratkaisussa sovittu mukainen. Sähköalan palkkaratkaisun korotusten kustannusvaikutus on lähtökohtaisesti työpaikkakohtaisen ratkaisun tasoinen. Mikäli osapuolet eivät pääse yksimielisyyteen palkkaratkaisusta käsittelemälle varatun ajan puitteissa, voi jompikumpi osapuoli pyytää liittojen apua palkkaratkaisun tavoitteiksi asetettujen periaatteiden mukaiseen ratkaisuun pääsemiseksi.

#### *Ellei paikallista ratkaisua*

Mikäli paikallista ratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,6 % suuruisella yleiskorotuksella ja 0,8 % suuruisella erällä kohdistettuna henkilökohtaisiin korotuksiin taannehtivasti 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Edellä mainitun 0,8 % erän kohdentamisesta palkkarakenteen mukaisesti neuvotellaan ja sovitaan pääluottamusmiehen kanssa. Sähköalan pääluottamusmiehelle on myös varattava tilaisuus olla mukana asiaa käsittelemässä ja sopimassa.

Sopijaosapuolet pitävät tärkeänä, että paikallisesti käydään aktiivista keskustelua palkankorotuksen kohdentamisesta palkkarakenteen mukaisesti. Ellei erän käytöstä paikallisesti yhdenmukaisesti sovita, voivat osapuolet pyytää liittojen kannanottoa tai ehdotusta erän käytöstä. Työpaikkakohtaisen erän jaossa lähtökohtana on se, että sähköalan työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät saavat suhteellisen osuutensa työpaikkakohtaisesta erästä.

Ellei erän käytöstä liittojen kannanoton tai ehdotuksenkaan mukaisesti sovita, yleiskorotus on yhteensä 2,4 %.

Mikäli paikallisen palkkaratkaisun kustannusvaikutus on edellisissä kappaleissa mainittua pienempi tai korotuksista luovutaan, on sopimus saatettava työehtosopimusosapuolille tiedoksi 15.1.2012 mennessä.

### *Kertaerä 1.1.2012*

Mikäli 13.10.2011 tehty työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvn ja työllisyyden turvaamisesta toteutuu eikä kertaerän maksamisesta tai maksuajankohdasta paikallisesti muuta sovita, maksetaan teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille 150 euron kertaerä 1.1.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavin edellytyksin:

- Kertaerä maksetaan niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhte on alkanut viimeistään 1.10.2011 ja on voimassa kertaerän maksupäivänä.
- Osa-aikaiselle työntekijälle kertaerän määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

### ***Vuosi 2012***

#### **Palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus**

##### *Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen taustoista*

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu, joka on yhdenmukainen työpaikan kaikkia työntekijöitä koskien. Pääluottamusmiehen ja sähköalan pääluottamusmiehen kanssa keskustellaan palkkauksen kannustavuudesta, palkkaporrastuksesta ja paikallisesta palkankorotusvarasta sekä tuottavuuden kehittämisestä työpaikalla. Ratkaisun taustalla on yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky ja ostovoimatekijät.

##### *Paikallinen palkkaratkaisu*

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus.

Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa. Sähköalan pääluottamusmiehelle on myös varattava tilaisuus olla mukana asiaa käsittelemässä ja sopimassa. Sopimus tulee tehdä kirjallisesti hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään 31.10.2012 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkankorotusten ajankohta on sama kuin työpaikkakohtaisessa ratkaisussa. Mikäli sähköalan palkkaratkaisun käsittelyaikaa on jatkettu, palkankorotusten ajankohta on sähköalan palkkaratkaisussa sovitun mukainen. Sähköalan palkkaratkaisun korotusten kustannusvaikutus on lähtökohtaisesti työpaikkakohtaisen ratkaisun tasoinen. Mikäli osapuolet eivät pääse yksimielisyyteen palkkaratkaisusta käsittelylle varatun ajan puitteissa, voi jompikumpi osapuoli pyytää liittojen apua palkkaratkaisun tavoitteiksi asetettujen periaatteiden mukaiseen ratkaisuun pääsemiseksi.

### *Ellei paikallista ratkaisua*

Mikäli paikallista ratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,3 % suuruisella yleiskorotuksella ja 0,6 % suuruisella erällä kohdistettuna henkilökohtaisiin korotuksiin 1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Edellä mainitun 0,6 % erän kohdentamisesta palkkarakenteen periaatteiden mukaisesti neuvotellaan ja sovitaan pääluottamusmiehen kanssa. Sähköalan pääluottamusmiehelle on myös varattava tilaisuus olla mukana asiaa käsittelemässä ja sopimassa.

Sopijaosapuolet pitävät tärkeänä, että paikallisesti käydään aktiivista keskustelua palkankorotuksen kohdentamisesta palkkarakenteen mukaisesti. Ellei erän käytöstä paikallisesti yhdenmukaisesti sovita, voivat osapuolet pyytää liittojen kannanottoa tai ehdotusta erän käytöstä. Työpaikkakohtaisen erän jaossa lähtökohtana on se, että sähköalan työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät saavat suhteellisen osuutensa työpaikkakohtaisesta erästä.

Ellei erän käytöstä liittojen kannanoton tai ehdotuksenkaan mukaisesti sovita, yleiskorotus on yhteensä 1,9 %.

Mikäli paikallisen palkkaratkaisun kustannusvaikutus on edellisissä kappaleissa mainittua pienempi tai korotuksista luovutaan, on sopimus saatettava työehtosopimusosapuolille tiedoksi 15.11.2012 mennessä.

### **B. Aikapalkat**

Voimassa olevia aikapalkkoja on korotettava siten kuin kohdassa A on sanottu.

### **C. Suorituspalkat**

Voimassa olevia urakkahintoja ja muita suorituspalkkoja korotetaan siten, että ansio nousee A-kohdassa mainituin tavoin.

### **D. Palkkaperusteiden korotus**

Työehtosopimuksen työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien. Nämä korotukset eivät aiheuta aika- ja suorituspalkkatyössä palkkojen korottamista yli yleiskorotuksen, mikäli työpalkat näillä yleiskorotuksilla korotettuina täyttävät uuden työehtosopimuksen määräykset.

### **E. Henkilökohtainen palkanosuus**

Sovittiin, että henkilökohtaiset palkanosuudet (hko) säilyvät yleiskorotuksen yhteydessä suhteellisesti entisen suuruisina.

## **F. Keskituntiansion korotus**

Käytettäessä keskituntiansiota palkankorotuksen voimaantulon jälkeen on keskituntiansiota korotettava siten, että siinä tulee huomioon otetuksi palkankorotus siltä osin kuin tämä ei keskituntiansioon sisälly.

### **3 §**

#### **Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisän yhteensovittussääntö (TES 10 § 4 mom. 2. kpl)**

Niissä teollisuuslaitoksissa, joissa on jo nyt käytössä joko vastaava tai ns. suurjuhlapyhäkorvauksen nimellä maksettava palkanlisä, otetaan tämä huomioon. Tämä voidaan toteuttaa joko niin, että lopetetaan aikaisemmin maksetut lisät tai niin, että lasketaan nyt kysymyksessä olevan lauantaillisän vuosikustannusten ja aikaisemmin käytössä olevien lisien vuosikustannusten erotus, jonka pohjalta määritellään lauantaia maksettavan tuntikohtaisen lisän suuruus jakamalla mainittu erotus vuoden tuntien luvulla.

### **4 §**

#### **Palkkarakenne**

Tämän työehtosopimuksen tarkoittamien työntekijöiden edustaja kutsutaan mukaan paikallisen työnvaativuusryhmän työskentelyyn silloin, kun se käsittelee sähköalan töiden vaativuuksia ja palkkoihin liittyviä kysymyksiä.

Tämän lisäksi sähkötyöntekijöiden edustajalla on oikeus saada jatkuvasti yksityiskohtaista selvitystä työpaikan kaikkien töiden vaativuuksien määrityksistä.

Mikäli sähkötyö tehdään kauppa- ja teollisuusministeriön sähköalan töistä antaman päätöksen (5.7.1996/516) mukaan itsenäisesti tai siihen kuuluu kyseisen päätöksen mukaisesti toisten työntekijöiden työn valvonta, käytetään tämän työn oppimisaikaa määritettäessä ohjeena edellä mainittua päätöstä.

### **5 §**

#### **Suorituspalkan soveltaminen eräissä tapauksissa**

Liitot toteavat, että esteitä suorituspalkkauksen soveltamiselle virtakeskeytystöiden ja ns. seisokitöiden suorittamisessa ei ole, mikäli normaalit suorituspalkkatyön edellytykset ovat olemassa.

Suorituspalkan käyttö edellyttää kuitenkin täsmällistä palkkaperusteiden määrittelyä. Tähän päästään varaamalla riittävästi resursseja mm. työntutkimukseen.

### **6 §**

#### **Kannustaminen ammattitutkintojen suorituksiin**

Liitot ovat työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä todenneet työntekijöiden suorittamien sopimusalan ammatti- ja erikoisammatt-

titutkintojen olevan hyvänä apuna varmistettaessa työntekijöiden ammatillista osaamista, joka on eräs keskeinen kilpailukykyä tukeva asia.

Liitot suosittelevat, että sekä työnantajat että luottamusmiehet kannustaisivat työpaikan työntekijöitä suorittamaan ammatti- ja erikoisammattitutkintoja.

Oman ammattitaitonsa kohottaminen on työntekijän edun mukaista. Työllistyminen varmistuu, mahdollisuudet siirtyä yrityksen sisällä vaativampaan ja paremmin palkattuun työhön lisääntyvät ja pätevyyden kohoaminen mahdollistaa henkilökohtaisen palkanosuuden kasvun.

Töiden ohjauksen periaatteena on se, että ammattitutkinnon suorittaneelle työntekijälle pyritään ohjaamaan hänen työsuoritustensa paranemisen myötä vaativampia töitä.

Paikallisesti selvitetään, kannustaako työpaikan palkkarakenne riittävästi ammatti- ja erikoisammattitutkintojen suorituksiin.

## **7 §**

### **Aikapalkkaan liittyviä näkökohtia**

Sähköalan työntekijän henkilökohtaisen aikapalkan määrittelyssä tulee ottaa huomioon ammatin erityisvaatimukset mm. elektronisten ohjausjärjestelmien vaativien huolto- ja kunnossapitotöiden osalta. Työntekijän hyväksytysti suorittamat asentaja- ja/tai yliasentajatutkinnot vaikuttavat korottavana pätevyystekijänä työntekijän aikapalkkaa määritettäessä.

## **8 §**

### **Luottamusmiehelle annettavat tiedot**

Sen lisäksi, mitä työehtosopimuksen liitteenä olevassa teknologia-teollisuuden sähköalantöntekijöitä koskevassa yleissopimuksessa on sanottu, annetaan sähköalan pääluottamusmiehelle kaikkia yrityksen työntekijöitä koskevat seuraavat tiedot:

- käytetyt palkkaustavat
- työntekijöiden prosentuaalinen jakautuminen eri työnvaativuusryhmiin
- palkan henkilökohtaisten osuuksien porrastus porrastusryhmittäin.

## **9 §**

### **Neuvottelujärjestys suhteessa muihin työehtosopimuksiin**

Silloin, kun luottamusmiehen tehtäviin liittyvä asia koskee yleisesti työpaikan työntekijöitä, on työntekijöiden edustajan päätöksentekooikeus työpaikan pääluottamusmiehellä. Jos työpaikan pääluotta-

musmies ei ole Sähköalojen ammattiliittoon kuuluvan ammattiosaston valitsema, on myös sähköalan pääluottamusmies kutsuttava mukaan neuvotteluihin, jotta sähköalan työntekijöiden näkemykset asiassa tulevat huomioon otetuiksi.

Vain sähköalan työntekijöitä koskevissa asioissa neuvottelut käydään neuvottelujärjestysmääräykset huomioon ottaen tämän sopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen kanssa.

## **10 §**

### **Työehtosopimuksen toimivuus**

Liitot selvittävät työehtosopimusmääräysten soveltuvuutta ja toimivuutta sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvissa sähköisten alojen erityyppisissä töissä, huomioon ottaen niiden erityispiirteet. Pyrkimys on myös saavuttaa työmarkkinoilla yhteisymmärrys teknologia-teollisuuden eri rajapinnoilla suoritettaviin sähköalan töihin sovellettavasta työehtosopimuksesta.

## **11 §**

### **Palkkamääräyksiä kehittäminen**

Liitot asettavat työehtosopimuksen palkkamääräyksiä uudistamista ja palkkarakenteen ylläpitoa varten työryhmän. Työryhmän tehtävänä on:

- Selvittää työehtosopimuksen palkkamääräyksiä toimivuutta työpaikoilla sekä määräyksiä kehittämisen tarvetta ja vaihtoehtoja. Selvityksen perusteella työryhmä tekee suunnitelman ja esityksen tarvittavista kehittämistoimenpiteistä 31.3.2013 mennessä.
- Laatia vaihtoehtoisia malleja palkkauskokeiluja varten.
- Edistää ja hyväksyä työpaikkakohtaisia palkkauskokeiluja, jotka tukevat palkkamääräyksiä kehittämistä. Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen määräyksistä kaikkien työntekijöille maksettavia palkkaeria koskevien sopimusmääräyksiä osalta. Poikkeamien käyttöönotto edellyttää liittojen hyväksymistä.
- Laatia esitys 31.5.2013 mennessä muun kuin tehdyn työajan palkkojen ja korvausten maksamiseen ja keskituntiansion laskemiseen tarvittavista mahdollisista muutoksista.
- Järjestää sekä yleisiä että työpaikkakohtaisia tiedotus- ja koulutustilaisuuksia.

## **12 §**

### **Ammatillinen koulutus**

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on seurata teknologia-teollisuudessa tapahtuvaa kehitystä ja tehdä sen pohjalta aloitteita ammatillisen koulutuksen kehittämiseksi.

### **13 §**

#### **Työpaikkakohtaiset kokeilut**

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on työpaikkakohtaisten, työntekijöitä ja muuta henkilöstöä koskevien yhteisten palkka- ja muita työehtoja koskevien kokeilujen seuranta.

Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen määräyksistä kaikkien työntekijöille maksettavia palkka- ja muita rahaeriä koskevien sopimuskohtien osalta. Poikkeamien käyttöönotto edellyttää liittojen hyväksymistä.

### **14 §**

#### **Työaikakysymykset**

Liitot pitävät tärkeänä edistää sellaisia hyviä työaikakäytäntöjä, joilla tuetaan yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista. Työaikojen järjestäminen tarpeiden mukaan onnistuu parhaiten, kun työajan käyttö suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kesken riippumatta siitä, voidaanko työaikajärjestely toimeenpanna työnantajan päätöksin vai edellyttääkö se paikallista sopimista.

#### *Työehtosopimuksen 13 §:stä toisin sopiminen*

Sovittaessa paikallisesti työehtosopimuksen 13 §:stä toisin menettellään seuraavasti:

- Paikallinen sopiminen toteutetaan kaksivaiheisesti siten, että
  - sähköalan pääluottamusmies ja työnantaja sopivat kirjallisesti poikkeamisen yleisistä edellytyksistä (kehys sopimus) ja
  - tämän jälkeen kukin työntekijä voi puolestaan sopia esimiehensä kanssa järjestelyn käytöstä. Tämä sopimus annetaan sähköalan pääluottamusmiehelle tiedoksi.
  - mikäli kyseessä on työajan tasaamisvapaiden siirtäminen, siirrettynä tai ennakoon pidettyinä niitä voi olla enintään 200 tuntia.
- Nämä sopimukset ovat voimassa työehtosopimuskauden loppuun saakka, ellei paikallisesti ole muusta sovittu, kuitenkin enintään vuoden 2013 loppuun saakka.
- Tarkoituksena on ennakoluulottomasti edistää ratkaisuja, jotka ottavat huomioon työntekijöiden elämänvaiheet ja niiden muutokset, parantavat yritysten toimituskykyä sekä saavat työn kysynnän ja tarjonnan kohtaamaan tehokkaasti.

### **15 §**

#### **Ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvät kysymykset**

Liitot asettavat työryhmän, joka selvittää ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyviä kysymyksiä. Työryhmä selvittää lähetettyjen työnte-

kijöiden vähimmäistyöehtojen määräytymiseen liittyviä kysymyksiä etenkin suurilla työmailla. Selvityksen perusteella työryhmä arvioi tarvetta liittojen toimenpiteille sekä laatii esityksen mahdollisesti tarvittavista toimenpiteistä lähetettyjen työntekijöiden vähimmäistyöehtojen määrittelyä ja valvontaa varten 30.4.2012 mennessä.

## **16 §**

### **Huolto- ja kunnossapitotyöryhmä**

Liittojen välinen työryhmä selvittää huolto- ja kunnossapitotyön tekemiseen ja teettämiseen liittyviä tarpeita erityisesti tilanteissa, joissa työntekemispaikat vaihtuvat jatkuvasti.

Työryhmän tehtävänä on kerätä työpaikoilta hyviä käytäntöjä ja järjestää kokemustenvaihto- ja koulutustilaisuuksia.

Tähänastisen selvittelyn perusteella työryhmän painopisteet liittyvät jatkossa matkustamista, työaika ja palkan määrittelyä koskeviin määräyksiin sekä työvoiman joustavaan käyttöön myös työmäärän nopeissa vaihteluissa. Työryhmä tekee tarpeelliseksi arvioimiaan ehdotuksia alan työehtosopimusosapuolille 31.12.2012 mennessä.

## **17 §**

### **Työehtosopimuksen rakenteen ja ulkoasun kehittäminen**

Liitot asettavat työryhmän, jonka tarkoituksena on työehtosopimuksen rakenteen, kielellisen asun ja ulkoasun kehittäminen.

Toimeksiannossa otetaan huomioon teknologiateollisuuden työehtosopimuksen soveltamisalan vastaava hanke, jossa työryhmä tekee ehdotuksensa ko. työehtosopimuksen uudesta rakenteesta 31.5.2012 mennessä.

Työryhmä huomioi työssään sekä painetun työehtosopimuksen että verkkoversion.

Tarkoituksena on, että uusi työehtosopimusrakenne on otettavissa käyttöön seuraavan työehtosopimuskauden alussa 1.11.2013.

## **18 §**

### **Työehtosopimuksen soveltamisala**

Liitot asettavat työryhmän selvittämään sopimuskauden aikana Teknologiateollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n välisen työehtosopimuksen soveltamisalaa. Työryhmän tehtävänä on muun muassa selvittää sähköteknisen teollisuuden ja tuotannollisen työn käsitteitä sekä rajauksia. Osapuolet voivat tarvittaessa kutsua Metallityöväen Liitto ry:n edustajan työryhmän kokouksiin.

Työryhmän työn perusteella arvioidaan tarvetta uudistaa työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevaa määräystä tai vaihtoehtoisesti laatia erillinen tulkintapöytäkirja 1.11.2013 alkavalle sopimuskaudelle.

## **19 §**

### **Työhyvinvointi ja työkyvyn ylläpitäminen**

Työhyvinvointitoiminta on jatkuvaa ja kokonaisvaltaista työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä. Henkilöstön hyvinvointi luo edellytyksiä myös menestyvälle liiketoiminnalle. Työikäisen väestön väheneminen korostaa työurien pidentämiseksi suunnattujen toimien tärkeyttä.

Liitot pitävät tärkeänä edistää toimialalla yritysten henkilöstön työhyvinvointia, eri ikäisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä sekä sairauspoissaolojen hallintaa.

Liitot käyvät vuoropuhelua, jolla muiden toimien ohella voidaan ottaa huomioon myös sähköalan työntekijöiden näkemyksiä edellä mainittujen tavoitteiden toteuttamisessa.

## **20 §**

### **Luottamushenkilön asemaan liittyvät ongelmatilanteet**

Luottamushenkilön ja työnantajan välille voi syntyä eri syistä ongelmia, jotka kärjistyessään voivat johtaa siihen, että työnantaja harkitsee luottamushenkilön työsuhteen päättämistä.

Kun liitot ovat saaneet edellä todetusta tiedon, niiden välille luodaan pikaisesti neuvotteluyhteys sen selvittämiseksi, mitkä syyt, olosuhteet ja tosiseikat ovat aiheuttaneet ongelman. Tarpeellisia muita toimenpiteitä harkitessaan liitot tiedostavat, että niillä on vastavuoroisesti tehostettu valvontavelvollisuus työehtosopimuksen ja sen sisältämän työrauhavelvoitteen noudattamisesta tällaisessa asiayhteydessä.

Liittojen tulee toimia asiassa ilman aiheetonta viivytystä. Liittojen tavoitteena on pyrkiä yhteiseen kannanottoon niistä edellytyksistä, joilla luottamushenkilön ja työnantajan keskinäinen, työsuhteen perustana oleva luottamus voitaisiin palauttaa.

Edellä sovittua menettelyä sovelletaan myös luottamushenkilön varmieheen.

Liittojen tehtäviin kuuluu myös antaa paikallisille osapuolille muutokin neuvoja, koulutusta ja muuta opastusta luottamusmiesjärjestelmän toimivuuden takaamiseksi.

## **21 §**

### **Paikallisen sopimuksen jälkivaikutus**

Työehtosopimuksen 30 §:n nojalla solmittu paikallinen sopimus on voimassa työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeenkin, ellei sitä edellä mainitun pykälän tai paikalliseen sopimukseen kirjatun irtisanomislausekkeen mukaisesti ja asianomaisia irtisano-

misaikoja noudattaen irtisanota päättymään irtisanomisajan kuluttua. Irtisanomisoikeus koskee sopimuksettoman tilan aikana myös määräajaksi solmittuja tämän työehtosopimuksen mukaisia paikallisia sopimuksia. Irtisanomisaika on tällöin kolme kuukautta.

## **22 §**

### **Työelämän kehittäminen**

Allekirjoituspöytäkirjan liitteeksi on otettu työmarkkinakeskusjärjestöjen esittämänä hallituksen työelämän kehittämistä koskeva kannanotto.

## **23 §**

### **Pöytäkirjan tarkastaminen**

Sovittiin, että Risto Alanko, Martti Alakoski ja Timo Punkki tarkastavat tämän pöytäkirjan.

## **TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY**

Vakuudeksi

*Jaakko Hänninen*

Tarkastettu

*Risto Alanko*

*Martti Alakoski*

*Sauli Väntti*

**Työ- ja virkaehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjaan**

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat 13.10.2011 signeeratun raamiratkaisun osana hyväksyneet maan hallituksen tavoitteen työntajien kannustamiseksi lisäämään osaamista ja tuottavuutta edistävää koulutusta seuraavasti:

**Työelämän kehittäminen**

*Valtio käynnistää osana työmarkkinajärjestöjen sopimusta kolmikantaisten lainsäädäntöhankkeiden valmistelun.*

*Toimivien työmarkkinoiden ja henkilöstön osaamisen kehittämiseksi hallitus on valmis käynnistämään valmistelun myös koulutus- ja hyvinvointivähennyksen käyttöönottamiseksi yritysverotuksessa erityisellä verovähennyksellä.*

*Tavoitteena on, että työnantaja kannustetaan lisäämään henkilöstön osaamista kehittävää koulutuspanostusta. Näin työntekijä voi työnantajan määräämällä tavalla osallistua vuosittain kolmen päivän ajan osaamista lisäävään koulutukseen. Tällä tavalla voidaan henkilöstön osaamista kehittävää koulutusta lisätä ja kohdistaa sitä lisäämään nykyistä koulutukseen osallistuvien työntekijöiden määrää. Näitä päiviä voidaan yli 55-vuotiaiden kohdalla käyttää myös työkyvyn edistämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen.*

*Verovähennyksen tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä ja muutostilanteisiin varautumista sekä työurien pidentämistä.*

*Uuden järjestelmän kriteereistä, käyttöönoton pelisäännöistä ja toimeenpanosta valmistellaan kolmikantaisesti esitys 31.5.2012 mennessä. Vastaava järjestely toteutetaan julkisella sektorilla. Järjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2013.*

Yritysten henkilöstösuunnitelmia tai vastaavia tarkistetaan siten, että niissä mahdollistetaan edellä mainittu järjestely.

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY:N

ja

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY:N

välinen

## TYÖEHTOSOPIMUS

24.10.2011 - 31.10.2013

### I YLEISTÄ

#### 1 §

##### **Sopimuksen soveltamisala**

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Teknologiateollisuuden jäsenyrityksissä työskenteleviin sähköalan työntekijöihin. *Soveltamisala*

Tämän työehtosopimuksen määräykset eivät kuitenkaan koske sähköteknilliseen teollisuuteen kuuluvien toimipaikkojen tai osastojen tuotannollisen puolen työntekijöitä, joihin sovelletaan teknologiateollisuudessa voimassa olevaa pääalan sopimusta.

Tätä sopimusta ei myöskään sovelleta Teknologiateollisuus ry:n jäsenyhdistyksen Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto - MTHL:n Työntantajat ry:n rakennuspelti- ja teollisuuseristysalan jäsenyritysten ja niiden työntekijöiden välisiin työsuhteisiin.

*MTHL ry*

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Sähköteknisellä teollisuudella tarkoitetaan sähköisiä ominaisuuksia silmällä pitäen suunniteltujen tuotteiden teollista valmistamista.*

#### 2 §

##### **Keskusjärjestöjen välinen sopimus**

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan 12.9.1997 allekirjoitettua teknologiateollisuuden sähköalantöntekijöitä koskevaa yleis-sopimusta.

*TT-SAK yleis-sopimus, teknologiateollisuuden sähköalan työntekijät*

#### 3 §

##### **Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus**

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

Sopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta ja huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset ja niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sen määräyksiä.

*Noudattamisvelvollisuus*

#### 4 §

##### **Työrauhavelvoite**

Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat alayhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

#### 5 §

##### **Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen**

Työsuhteen syntymistä ja lakkaamista koskevia määräyksiä on teknologiateollisuuden sähköalantyyntekijöitä koskevan yleissopimuksen 1. luvussa ja irtisanomissuojasopimuksessa allekirjoituspöytäkirjoineen.

Jos työntekijälle on annettu rikkomuksesta tai laiminlyönnistä varoitus, siitä tulee ilmoittaa myös asianomaiselle luottamusmiehelle, mikäli tämä ei ollut läsnä varoitusta annettaessa.

## **II TYÖPALKAT**

#### 6 §

##### **Kalleusluokat**

Työehtosopimuksen allekirjoituspäivänä työpaikalla käytössä olevan kalleusluokan käyttöä jatketaan 31.12.2011 asti, jonka jälkeen kalleusluokkien käyttö loppuu.

Kalleusluokituksen perustana oleva kuntaluettelo sekä II kalleusluokituksen mukaiset työkohtaiset tunti- ja kuukausipalkat sekä muut palkkaluvut löytyvät liittojen kotisivuilta [www.teknologiateollisuus.fi](http://www.teknologiateollisuus.fi) ja [www.sahkoliitto.fi](http://www.sahkoliitto.fi).

#### 7 §

##### **Työn vaativuuden määrittäminen**

Töitä ja työtehtäviä tarkastellaan työpaikalla vakiintuneen työnsisällön kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Tarkoituksena on selvittää tehtyjen töiden ja työtehtävien keskinäiset vaativuudet.

*Soveltamisohje:*

*Työntekijöiden työn kulun tai töiden ohjauksen mukaan tekemät työt ja työtehtävät ovat erilaisia. Työ voi olla työvaihe tai useampia työvaiheita. Työtehtävä sisältää useita töitä, jotka työntekijä tekee työn kulun edellyttämässä järjestyksessä. Tällöin työnvaativuuden määrittämisessä tulee noudattaa työkohtaisen palkan osuuden osalta sovittuja periaatteita (TES 8 § mom. 2).*

Työpaikalla käytetään vain yhtä määrittäystapaa. Perusmäärittäystapana on töiden vaativuusryhmittely (TVR).

Paikallisesti voidaan sopia karkearyhmittelyn (KR) tai muun työnvaativuuden määrittäytavan käyttämisestä.

### Soveltamisohje:

*Käytössä oleva, paikallisesti sovittu työnvaatavuuden määritystapa voidaan irtisanoa päättymään kuuden kuukauden siirtymäkauden kuluttua, jos siihen on perusteltu syy.*

Töiden vaatavuusryhmittelyä (TVR) käytettäessä töiden vaatavuuden määrittely perustuu paikallisen työnvaatavuustyöryhmän suorittamaan ohjetöiden vaatavuuksien määrittelyyn. Työnvaatavuustyöryhmän muodostavat yhteisesti sovitun koulutuksen saaneet työnvaatavuuden määrittelyyn perehtyneet, paikalliset olosuhteet ja työn tuntevat henkilöt.

*Työnvaatavuus-  
työryhmä*

Mikäli työnvaatavuustyöryhmän jäsenet vaihtuvat, työnantajan tulee huolehtia siitä, että uudet jäsenet saavat sovitun koulutuksen.

Työntekijöiden edustajilla on oikeus osallistua työn vaatavuuden määrittelyyn.

Työnvaatavuustyöryhmä toimii työnvaatavuuteen liittyvissä ylläpito- ja seurantakysymyksissä tarvittaessa kokoontuvana asiantuntijaryhmänä. Ryhmän tulee käsitellä asiat tarpeetonta viivytystä välttäen. Ryhmä kokoontuu kuitenkin vähintään kerran vuodessa.

Työnantajan tulee kaikissa tapauksissa antaa työntekijöille riittävä selvitys ja koulutus työnvaatavuuden määrittelytavasta ja määrittelyssä noudatettavista periaatteista.

*Selvitys  
työntekijöille*

### Töiden vaatavuusryhmittely

**Mom. 1.** Työn vaatavuuden määrittelyssä edetään seuraavasti:

*Töiden vaatavuus-  
ryhmittely*

- 1 Valitaan ohjetöet (otetaan edustava näyte kaikista työpaikalla esiintyvistä töistä).

### Soveltamisohje:

*Työnvaatavuuksien määrittelyksen perustana ovat ohjetöet, joiden tulee olla siten valittuja ja rajattuja, että ne mahdollistavat työnvaatavuuksien vertailtavuuden työpaikan eri osastoilla ja eri töissä. Liittojen yhteisesti laatimassa koulutusaineistossa on esimerkkejä työnkuvauksista.*

- 2 Laaditaan ohjetöiden työnkuvaukset. Työnkuvaukset on tehtävä niin tarkasti, että jälkepäin voidaan todeta työssä tapahtuneet muutokset ja varmistua järjestelmän yhdenmukaisesta soveltamisesta yrityksen eri osastoilla.

- 3 Määritetään ohjetöiden työnvaatavuus.

Työnvaatavuustyöryhmä määrittää ohjetöiden työnvaatavuudet seuraavien työnvaatavuustekijöiden perusteella:

## Työn vaatima oppimisaika

Oppimisajalla tarkoitetaan sitä aikaa, jonka kuluessa työn vaatima suoritusvarmuus, normaali suoritustaso ja työnkulun edellyttämä harkinta keskimäärin saavutetaan. Oppimisaika määritetään työkohtaisesti selvittämällä, mikä on tarpeellisen koulutuksen ja käytännön kokemuksen vaatima aika.

Oppimisajan määrittämisessä perusteena on yksinomaan työn vaatima oppimisaika.

Oppimisaika ei määräydy työntekijän työssäoloajan ja/tai koulutuksen perusteella.

Oppimisajan osalta käytetään viittä porrasta. Työt sijoitetaan näille portaille sen perusteella, kuinka paljon kukin työ vaatii oppimisaikaa.

Kuvaus	Oppimisaika	Pisteet
Työtä voi tehdä ilman erityistä ammattikoulutusta lyhyen työpaikalla tapahtuvan opastuksen jälkeen.	alle 3 kk	3
Työtä voi tehdä lyhyehkön oppimisajan jälkeen. Töiden yksityiskohtainen opastaminen on melko vaikeaa.	3-12 kk	6
Työnteon yhteydessä joudutaan toisinaan suunnittelemaan suorituksen yksityiskohtia ja/tai valitsemaan työmenetelmä joistakin mahdollisista vaihtoehdoista.	>1-2 v	9
Työ edellyttää valmiutta tehdä valintoja työn yksityiskohtaisesta suoritustavasta.	> 2-4 v	12
Työ edellyttää harkintaa koskien työn yksityiskohtaista suorittamista	yli 4 v	15

## Työn edellyttämä vastuu

*Vastuu*

Työn edellyttämällä vastuulla tarkoitetaan sitä vastuuta, joka työntekijälle aiheutuu työn itsenäisyydestä, turvallisuudesta, tuotteesta tai suoritteesta ja työvälineistä.

Työn edellyttämä vastuu on kokonaisvastuun perusteella jaettu kolmeen portaaseen.

Kuvaus	Vastuu	Pisteet
Työ edellyttää normaalia huolellisuutta ja tarkkuutta.	normaali	1
Työ edellyttää melkoista huolellisuutta ja tarkkuutta.	melkoinen	3
Työ edellyttää suurta huolellisuutta ja tarkkuutta. Työlle on ominaista itsenäisten ratkaisujen teko.	suuri	5

## Työolosuhteet

Työolosuhteilla tarkoitetaan niitä työssä esiintyviä haittatekijöitä, jotka aiheutuvat kuormituksesta; työn raskaudesta, yksitoikkoisuudesta, sidonnaisuudesta ja olosuhteista; melusta, lämpötilasta, liikkaisuudesta ja ilman epäpuhtauksista.

*Työ-  
olosuhteet*

Vaativuusportaan määrittäminen tapahtuu työolosuhteista aiheutuvan kokonaishaitan perusteella.

Kuvaus	Olosuhteet	Pisteet
Ei mainittavia haittatekijöitä.	hyvät	2
Työssä esiintyy haittatekijöitä, mutta ei häiritsevässä määrin.	normaalit	4
Työ on melko raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy häiritsevässä määrin olosuhdehaittoja.	vaikeahkot	6
Työ on raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy työntekoa haittaavia olosuhdehaittoja.	vaikeat	8
Työ on erittäin raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy erittäin voimakkaasti työntekoa haittaavia olosuhdehaittoja.	erittäin vaikeat	10

#### 4 Sijoitetaan ohjetyöt työnvaativuusryhmiin.

Työpaikan ohjetyöt sijoitetaan oppimisajasta, vastuusta ja työolosuhteista saatujen summapistemäärien perusteella työnvaativuusryhmiin.

*Työn-  
vaativuus-  
ryhmä*

Työnvaativuusryhmien lukumäärä on yhdeksän ellei työpaikalla toisin sovita.

Työnvaativuusryhmien määrittämisessä ensimmäisen vaativuusryhmän alaraja on kuusi pistettä ja yhdeksännen vaativuusryhmän alaraja 24 pistettä. Muut vaativuusryhmät määräytyvät näiden pisteiden kautta kulkevan suoran avulla.

*Soveltamisohje:*

*Vaativuusryhmien pisterajat ovat seuraavat:*

<i>Työnvaativuusryhmä</i>	<i>Pisteet</i>
1	6 - 8
2	9 - 10
3	11 - 12
4	13 - 14
5	15 - 17
6	18 - 19
7	20 - 21
8	22 - 23
9	24 -

*Uudistetut määräykset otetaan käyttöön seuraavan töiden vaativuuden ylläpidon yhteydessä, ellei toisin sovita.*

#### 5 Määritetään muiden kuin ohjetöiden työnvaativuus. Tämä määrittäminen tapahtuu vertailemalla muita töitä ohjetöihin.

Ylläpito

6 Ylläpito. Töiden vaativuusryhmittely on pidettävä jatkuvasti ajan tasalla.

Määritetyn työnvaativuuden tulee vastata työn todellista vaativuutta. Työn ja työolosuhteiden muuttuessa määritetään työn vaativuus uudelleen. Tämän uuden määrittelyn perusteella tarkistetaan työn sijoittumista töiden vaativuusryhmittelyyn.

Työkohtaiset  
tuntipalkat

### **Työkohtaiset tuntipalkat**

Työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat työnvaativuusryhmissä 1.10.2011 alkaen seuraavat:

alaraja	845
yläraja	1248

Työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat työnvaativuusryhmissä 1.11.2012 alkaen seuraavat:

alaraja	861
yläraja	1272

Työpaikkakohtaisesti työkohtaiset tuntipalkat otetaan käyttöön palkan-  
korotuksen ajankohdasta lukien.

II kalleusluokituksen mukaisten työkohtaisten palkkojen käyttöä jatketaan 31.12.2011 asti. Työkohtaiset palkat löytyvät liittojen kotisivuilta.

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat 1.10.2011 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä

1	845
2	887
3	932
4	978
5	1027
6	1078
7	1132
8	1189
9	1248

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat 1.11.2012 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä

1	861
2	904
3	949
4	997
5	1047
6	1099
7	1154
8	1212
9	1272

### Muu paikallisesti sovittu työnvaativuuden määrittämistapa

#### Työkohtaiset tuntipalkat

**Mom. 2.** Työpaikan työt sijoitetaan työnvaativuuden määrittämistavan perusteella työnvaativuusryhmiin, joita on vähintään viisi.

Työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat työnvaativuusryhmissä 1.10.2011 alkaen seuraavat:

alaraja	845
yläraja	1248

Työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat työnvaativuusryhmissä 1.11.2012 alkaen seuraavat:

alaraja	861
yläraja	1272

*Työkohtaiset  
tuntipalkat*

Työpaikkakohtaisesti työkohtaiset tuntipalkat otetaan käyttöön palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

#### Karkearyhmittely

**Mom. 3.** Karkearyhmittelyn käyttämisestä on sovittava työnantajan ja työntekijöiden välillä.

*Karkearyhmittely*

*Soveltamisohje:*

*Työpaikan työt sijoitetaan vaativuutensa perusteella vaativuusjärjestykseen. Määritys tapahtuu töiden vaatiman oppimisajan, vastuun ja työolosuhteiden perusteella.*

Töille määritetään vaativuusryhmät seuraavien määritelmien perusteella:

*Vaativuusryhmät*

I Työt, jotka edellyttävät lyhyehköä käytännön kokemusta, normaalia vastuuta ja jotka tehdään tavanmukaisissa työtiloissa.

- II Työt, jotka edellyttävät normaalia ammattitaitoa ja melkoista vastuuta työn sujumisesta, sekä vaikeissa olosuhteissa tehtävät lyhyehköä kokemusta edellyttävät työt.
- III Työt, jotka edellyttävät monipuolista ja hyvää ammattitaitoa ja suurta vastuuta työn sujumisesta. Hyvää ammattitaitoa ja melkoista vastuuta edellyttävät työt vaikeahkoissa työolosuhteissa. Tähän ryhmään kuuluvat myös vaikeissa olosuhteissa tehtävät normaalia ammattitaitoa ja melkoista vastuuta edellyttävät työt.

### Työkohtaiset tuntipalkat

II kalleusluokituksen mukaisten työkohtaisten palkkojen käyttöä jatketaan 31.12.2011 asti. Työkohtaiset palkat löytyvät liittojen kotisivuilta.

#### Työkohtaiset tuntipalkat

Työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat työnvaativuusryhmissä, ellei paikallisesti ole korkeammista sovittu, 1.10.2011 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä

I	845
II	978
III	1132

Työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/tunti) työnvaativuusryhmissä ovat, ellei paikallisesti ole korkeammista sovittu, 1.11.2012 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä

I	861
II	997
III	1154

Työpaikkakohtaisesti työkohtaiset tuntipalkat otetaan käyttöön palkankorotuksen ajankohdasta lukien

#### Soveltamisohje:

*Paikallisesti sovittujen työkohtaisten tuntipalkkojen työnvaativuusryhmä I työkohtaisen tuntipalkan tulee olla pienempi kuin työehtosopimuksessa sovittu II työnvaativuusryhmän työkohtainen tuntipalkka.*

*Työnvaativuusryhmien I, II ja III keskinäinen porrastus suositellaan tehtäväksi käyttäen samaa suhteellista porrastusta kuin liittojen sopimissa työkohtaisissa tuntipalkkoissa on käytetty.*

*Sovittaessa karkearyhmittelyn työkohtaisista tuntipalkkoista paikallisesti, ei KR III:n työkohtaista tuntipalkkaa kuitenkaan tule sopia töiden vaativuusryhmittelyn TVR 9 työkohtaista tuntipalkkaa suuremmaksi.*

## 8 §

### Työntekijän palkka

#### Täysin työkykyinen ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä

18 vuotta täyttänyt työntekijä

#### Työntekijän peruspalkka

**Mom. 1.** Työntekijän peruspalkka saadaan lisäämällä henkilökohtainen palkan osuus työntekijän työkohtaiseen palkan osuuteen.

Työntekijän peruspalkka

#### Työkohtainen palkan osuus

**Mom. 2.** Työntekijän työkohtainen palkan osuus määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden perusteella. Em. palkan osuuden suuruus määräytyy sen työnvaativuusryhmän työkohtaisen tuntipalkan perusteella, johon kuuluvat työt edustavat suurinta osuutta tehdyistä töistä.

Työkohtainen palkan osuus

#### Soveltamisohje:

*Mikäli mikään työnvaativuusryhmä ei muodostu selvästi suurimmaksi ja työntekijä tekee useampaan kuin kahteen työnvaativuusryhmään kuuluvia töitä, tulee määritysajanjakson olla puoli vuotta. Ellei mikään työnvaativuusryhmä tällöinkään muodostu selvästi suurimmaksi, määritetään työnvaativuusryhmä tehtyjen töiden ajallisesti painotetun keskiarvon avulla.*

Erityistapaukset

*Ohjeena töitä jaettaessa on pidettävä sitä, että työntekijälle ohjataan sellaisia töitä, jotka vastaavat hänelle säännönmukaisesti kuuluvien töiden vaativuutta.*

*Töiden ohjauksen periaatteena on myös se, että työntekijälle pyritään ohjaamaan hänen työsuoritustensa paranemisen myötä vaativampia töitä.*

#### Palkkaryhmät

**Mom. 3.** Palkkaryhmät ovat A, B ja C:

Palkkaryhmät ja niiden määritelmät

A Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät erittäin vaativia ammattitöitä.

B Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät vaativia ammattitöitä.

C Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät tavanomaisia ammattitöitä.

#### Soveltamisohje:

*Erittäin vaativia ammattitöitä ovat työt, jotka sijoittuvat töiden vaativuusryhmittelyssä portaille 7, 8 ja 9, karkearyhmittelyssä portaalle III ja muuta työnvaativuuden määrittämistapaa käytettäessä vastaaville portaille.*

*Vaativia ammattitöitä ovat työt, jotka sijoittuvat töiden vaativuusryhmittelyssä portaille 4, 5 ja 6, karkearyhmittelyssä portaalle II ja muuta työnvaativuuden määrittämistäpaa käytettäessä vastaaville portaille.*

*Ammattitöitä ovat työt, jotka sijoittuvat töiden vaativuusryhmittelyssä portaille 1, 2 ja 3, karkearyhmittelyssä portaalle I ja muuta työnvaativuuden määrittämistäpaa käytettäessä vastaaville portaille.*

*Mikäli työnvaativuusryhmien lukumäärä on töiden vaativuusryhmittelyssä muu kuin 9, sovelletaan edellä olevaa jaottelua vastaavasti korjattuna.*

### **Henkilökohtainen palkan osuus**

*Henkilökohtainen palkan osuus*

**Mom. 4.** Henkilökohtainen palkan osuus määritetään työn kannalta merkityksellisten pätevyystekijöiden perusteella. Pätevyystekijät ovat ammatinhallinta, monitaitoisuus, työtulos ja huolellisuus.

*Ammatinhallinta*

Ammatinhallinta määritetään tarkastelemalla työntekijän taitoa suoriutua työn tekemiseen liittyvistä työskentelytapaa ja työmenetelmää sekä niiden kehittämistä koskevista valintatilanteista. Ammatinhallinnassa otetaan huomioon lisäksi työntekijän suorittamien sähköalan ammattitutkintojen vaikutus ammattitaitoa lisäävänä tekijänä.

*Monitaitoisuus*

Monitaitoisuus määritetään arvioimalla työntekijän kykyä ja käytettävyyttä tehdä erilaisia töitä organisaatiossa sekä valmiutta kehittää näitä taitoja.

*Työtulos*

Työtulos määritetään vertaamalla työntekijän aikaansaamaa työtulosta työlle määritellyyn normaaliin työtulokseen.

*Huolellisuus*

Huolellisuuden määrittelyssä otetaan huomioon ohjeiden noudattaminen, työpaikkajärjestyksen ylläpito ja työaikojen noudattaminen siten, ettei työtuntijärjestelmästä poiketa ilman hyväksytyä syytä.

*Soveltamisohje:*

*Liitot suosittavat, että ammatinhallinnan ja monitaitoisuuden määrittelyssä otetaan myös huomioon työntekijän kyky ja käytettävyyden muiden työntekijöiden opastamisessa ja perehdyttämisessä.*

Henkilökohtainen palkan osuus määritellään niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen palkan osuuden määrittämistä työntekijän peruspalkkana käytetään työkohtaista palkan osuutta.

*Soveltamisohje:*

*Työntekijöiden henkilökohtaisten palkan osuuksien määrittäminen tehdään esimiehen suorittaman ammatinhallinnan, monitaitoisuuden, työtuloksen ja huolellisuuden määrittelyn perusteella.*

*Työntekijän henkilökohtaisen palkan osuuden tulee vastata hänen ammatinhallintaansa, monitaitoisuuttaan, työtulostaan ja*

huolellisuuttaan. Tämä todetaan säännöllisin väliajoin tapahtuvissa uudelleenmäärittelyissä.

Työnantaja laatii paikallisen mittausjärjestelmän, jonka sisältö käsitellään työntekijöiden edustajien kanssa.

Mittausjärjestelmää laadittaessa työn kannalta merkityksellisiä tekijöistä ammatinhallinta, monitaitoisuus, työtulos ja huolellisuus valitaan vähintään kaksi työpaikkakohtaiseen mittausjärjestelmään. Tekijä voidaan tarvittaessa jakaa kahteen alatekijään ellei ole perusteltua tarvetta jakaa useampaan.

Koulutuksen avulla esimiehille annetaan riittävä osaaminen järjestelmän oikeaan käyttöön ja soveltamiseen.

Työpaikalla selvitetään jokaiselle työntekijälle ne periaatteet, joiden mukaan henkilökohtaiset palkan osuudet porrastuvat. *Selvitys työntekijälle*

Työntekijälle selvitetään henkilökohtaisen palkan osuuden määräämisperusteet.

Henkilökohtainen palkan osuus on suuruudeltaan vähintään 3 % ja enintään 25 % työntekijän työkohtaisesta palkan osuudesta. *Määrä*

Työntekijöiden henkilökohtaisten palkan osuuksien määrittäminen on riippumaton työn tai työtehtävän vaativuudesta. Tämä tarkoittaa sitä, että sekä vaativissa että vähemmän vaativissa töissä ja työtehtävissä voi esiintyä eritasoisia pätevyysvaatimuksia.

Työpaikkakohtaisesti työntekijöille määriteltävien henkilökohtaisten palkan osuuksien prosenttilukujen keskiarvo porrastusryhmittäin on 11 – 17 prosentin välillä. Keskiarvon toteutuminen todetaan kaikkia työntekijöitä koskevien määritysten yhteydessä. *Porrastusryhmät*

Alle 50 työntekijän työpaikoilla kaikki työntekijät kuuluvat samaan porrastusryhmään.

Vähintään 50 työntekijän työpaikoilla porrastusryhminä käytetään palkkaryhmiä. Alle 20 työntekijän palkkaryhmät yhdistetään viereisen palkkaryhmän kanssa yhteiseksi porrastusryhmäksi.

*Soveltamisohje:*

*Henkilökohtaisten palkan osuuksien määrittämisessä on käytettävä porrastusryhmittäin koko sovellutusalueella 3 – 25 %. Mitä suuremmasta työpaikasta on kyse, sen todennäköisemmin henkilökohtaisten palkan osuuksien porrastus on normaalijakautuman kaltainen.*

*Luottamusmiehelle annetaan selvitys henkilökohtaisten palkan osuuksien porrastuksesta.*

## **Opiskelijat, alle 18-vuotiaat työntekijät, harjoittelijat ja työrajoitteiset**

### **Mom. 5.**

#### **Opiskelijat, nuoret työntekijät ja harjoittelijat**

Opiskelijoille maksetaan osaamisen, kokemuksen ja pätevyyden perusteella vähintään portaan 2 mukaista tuntipalkkaa.

*Nuoret  
työntekijät*

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat porrastetaan syntymävuoden perusteella. Työntekovuoden aikana 15 vuotta täyttävälle työntekijälle maksetaan portaan 1 mukaista palkkaa.

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat 1.10.2011 alkaen seuraavat:

1. porras	730
2. porras	766
3. porras	805
4. porras	845

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat 1.11.2012 seuraavat:

1. porras	744
2. porras	781
3. porras	820
4. porras	861

Työpaikkakohtaisesti tuntipalkat otetaan käyttöön palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Pykälissä 7 ja 8 mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työsuhteessa olevien harjoittelijoiden suhteen, joilla ei ole asianomaisen työn vaatimaa kokemusta. 18 vuotta täyttäneiden harjoittelijoiden aikapalkan on kuitenkin oltava vähintään alimman työnvaativuusryhmän suuruinen.

#### **Soveltamisohje:**

*Opiskelijoilla tarkoitetaan ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimusopiskelijoita ja työsuhteessa olevia alan ammatillisten oppilaitosten opiskelijoita.*

*Mikäli opiskelija, alle 18-vuotias työntekijä tai harjoittelija tekee suorituspalkkatyötä, hänen palkkauksessaan noudatetaan käytössä olevia yksikköhintoja, mikäli toisin ei sovita.*

*Henkilölle, joka on työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa, maksetaan opiskelijapalkkana hänen peruspalkkaansa, ellei paikallisesti sovita sitä korkeammasta palkasta.*

## **Mom. 6.**

### **Työrajoitteiset**

Pykälässä 7 mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky kyseisessä työssä sairauden tai muun syyn takia on pysyvästi alentunut.

*Työrajoitteiset*

## **9 §**

### **Palkkaustavat**

**Mom. 1.** Palkkaustavat jaetaan aikapalkkaan ja suorituspalkkoihin.

*Palkkaustavat*

Suorituspalkkaustapoja ovat suora urakka, osaurakka ja palkkiopalkka.

Käytettävät palkkaustavat

- 1 liittojen yhteisesti laatimat ja sopimat, soveltamisohjeessa mainitut palkkaustavat
- 2 paikallisesti työnantajan ja työntekijäpuolen välillä sovitut ja kirjatut palkkaustavat
- 3 työkohtaisesti työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai asianomaisten työntekijöiden välillä sovittu palkkaustapa. Tämä palkkaustapa tulee saattaa luottamusmiehelle tiedoksi.

*Soveltamisohje:*

*Liittojen yhteisesti laatimat ja sopimat palkkaustavat ovat:*

- 1 *Aikapalkka*
- 2 *Suorituspalkka*
  - 2.1 *Suora urakka*
  - 2.2 *Osaurakka*
    - 1 *kiinteä osuus* 75 %  
*muuttuva osuus* 25 %
    - 2 *kiinteä osuus* 50 %  
*muuttuva osuus* 50 %
  - 2.3 *Palkkiopalkka*
    - 1 *kiinteä osuus* 85 %  
*muuttuva osuus* 15 %
    - 2 *kiinteä osuus* 70 %  
*muuttuva osuus* 30 %
    - 3 *kiinteä osuus*  
*suurempi kuin* 90 %

*Osaurakan ja palkkiopalkan kiinteä osuus voi olla joko työkohtainen tai työ- ja henkilökohtainen. Kiinteän osuuden pätevyysosa porrastetaan tuotannon sujumisen kannalta keskeisten tekijöiden, kuten esim. monitaitoisuuden perusteella.*

*Mikäli työnantajan ja asianomaisen työntekijän välillä ei päästä yksimielisyyteen työhön sovellettavasta palkkaustavasta, käytetään paikallisten osapuolten tai liittojen välillä sovittuja palkkaustapoja.*

*Jos syntyy erimielisyyttä siitä, onko käytetty palkkaustapa kohtien 1 ja 2 palkkaustapojen mukainen, asia tulee selvittää työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.*

*Palkkaustavan valinta*

Työkohtaisen palkkaustavan valinta perustuu työn ominaisuuksiin ja teknillisiin edellytyksiin. Näitä ovat mm. työn luonne, työmenetelmä ja sen vakiintuneisuus, suoritussuorien täsmällisyys sekä tuotannon häiriöt.

Käytettyjen palkkaustapojen rakenteesta tulee antaa työntekijälle riittävän yksityiskohtainen kirjallinen selvitys, jos hän sitä pyytää.

### **Aikapalkka**

*Aikapalkka*

**Mom. 2.** Aikapalkkатыöstä maksetaan työntekijälle henkilökohtainen aikapalkka, joka on vähintään peruspalkan suuruinen.

*Soveltamisohje:*

*Työntekijän henkilökohtainen aikapalkka muodostuu peruspalkasta ja mahdollisesta aikapalkkaosuudesta.*

*Aikapalkkaosuuksien tulee tukea peruspalkan määrityksessä noudatettavia periaatteita. Osuus voidaan porrastaa esimerkiksi henkilökohtaisen palkan osuuden periaatteiden mukaisesti.*

*Työntekijälle vahvistettua henkilökohtaista aikapalkkaa ei hänen peruspalkkansa muuttuessa muuteta aiempaa pienemmäksi ilman työehtosopimuksissa tarkoitettua asiallista ja painavaa syytä, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.*

*Aikapalkkojen kehitys*

Työpaikoilla, joilla on käytössä sekä aika- että suorituspalkkoja, aikapalkkaisten ja suorituspalkkaisten työntekijöiden palkkojen kehitys todetaan vuosittain pääluottamusmiehen kanssa käytävissä keskusteluissa. Mikäli palkkojen kehityksissä havaitaan merkittäviä eroja, erojen syyt selvitetään ja tehdään mahdollisia korjauksia.

*Soveltamisohje:*

*Aika- ja suorituspalkkojen kehitys todetaan esimerkiksi työpaikan pääluottamusmiehelle annettavien IV vuosineljänneksen palkkatilastotietojen perusteella tilastojen valmistuttua, mikäli paikallisesti ei sovita muusta tarkasteluajankohdasta.*

### **Suorituspalkka**

*Suorituspalkka*

**Mom. 3.** Suorituspalkkатыön hinnoittelu perustuu tehtävän työn työkohtaiseen tuntipalkkaan ja suoritussuoriin.

*Hinnoitteluperuste ja -säännöt*

Urakkатыön hinnoittelun on oltava sellainen, että työntekijän työskennellessä normaalilla urakkатыövauhdilla hänen palkkansa on 20 % työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeampi.

Palkkiotyön hinnoittelun on oltava sellainen, että työntekijän palkka on hänen aikaansaadessaan normaalin palkkiotyötuloksen 15 % työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeampi.

*Soveltamisohje:*

*Työntekijän työskennellessä normaalilla urakkatyövauhdilla hänen palkkansa on 20 % työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeampi myös sellaisissa palkkiopalkkatöissä, joissa työntekijän normaalia urakkatyövauhtia vastaava työmäärä voidaan määrittellä esimerkiksi työnmittauksen avulla.*

*Kaikissa muissa palkkiopalkkatöissä tulee normaalia palkkiotyötulosta vastaavan hinnoittelupalkan olla 15 % työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeampi. Tämän kappaleen mukaisten palkkiopalkkojen perusteita ovat mm:*

- koneen tai prosessin käyttöaste tai saanto
- raaka-aineiden säästö
- energian (esim. veden, sähkön tai ilman) säästö.

Työntekijällä on ennen suorituspalkkatyön aloittamista ja yksikkö-  
hinnasta sopimista oikeus saada tiedot työn palkkaperusteista ja palkan muodostumisesta. *Tietojen saantioikeus*

*Soveltamisohje:*

*Suorituspalkkatyö on etukäteen rajattu, tarkoituksenmukainen työkokonaisuus, jonka suuruus riippuu tuotannon ohjauksesta. Se voi poiketa valmistuserän suuruudesta.*

*Suorituspalkkatyön määrä ilmoitetaan työntekijälle ennen työn alkamista yksikköhinnan määrittelyn perustana olevina yksikköinä tai se rajataan päättymään tiettyyn kellonaikaan, esimerkiksi työvuoron päättymiseen. Niiden suorituspalkkatöiden osalta, joissa työn määrää ei voida ennalta ilmoittaa, selvitetään tehdyn työn määrä palkanmaksukausittain.*

*Työntekijälle tai työntekijäryhmälle annettavasta kirjallisesta työmääräimestä tulee ilmetä sekä suorituspalkkatyön määrä että yksikköhinta.*

Työnantaja sopii suorituspalkkatyön yksikköhinnan ennen työn alkamista sen työntekijän tai niiden työntekijöiden kanssa, joille suorituspalkkatyö tarjotaan. Välttämättömän syyn vaatiessa yksikköhinta voidaan sopia myös työn kuluessa, kuitenkin viimeistään ennen kuin puolet ko. työstä on tehty. *Yksikköhinnasta sopiminen*

Jos tehtävän työn yksikköhinnasta ei päästä sopimukseen, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista hinnoittelua.

Hinnoitteluun vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina pidetään yksikköhinta ennallaan. Yksikköhinnan tulee vastata todellisia olosuhteita ja menetelmiä. *Yksikköhinnan pysyvyys*

<i>Ryhmä-suorituspalkan jako</i>	Ryhmäkohtaisissa suorituspalkoissa saa työntekijä, ellei toisin sovi- ta, osuutensa muuttuvasta palkan osuudesta suhteessa työkohtai- sen palkan osuutensa suuruuteen ja siihen työtuntilukuun, jolla hän on osallistunut ryhmätööhön. Työntekijät voivat myös keskenään so- pia muuttuvan palkan osuuden tasajaosta.
<i>Palkkatakuu</i>	Suorituspalkkatyöstä maksetaan työntekijälle vähintään peruspalk- ka.
<i>Suorituspalkka- työn keskeyty- minen</i>	Jos työntekijän suorituspalkkatyö keskeytyy eikä seuraavaa työtä tehdä suorituspalkalla, maksetaan hänelle tästä työstä henkilöko- haista aikapalkkaa.
<i>Suoran urakan keskeyttäminen työntajan määräyksestä</i>	<i>Pöytäkirjamerkintä:</i>  <i>Jos työntekijä työntajan määräyksestä joutuu keskeyttämään aloittamansa sovitun suoran urakan muun työn takia ilman en- nakkotietoa eikä keskeytyksen aiheuttanutta työtä voida järjes- tää suorituspalkalla, maksetaan työntekijälle tästä työstä hänen keskituntiansionsa mukainen palkka, kuitenkin enintään kuudelta työpäivältä.</i>

## 10 §

### Erilliset lisät

#### A Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa

**Mom. 1.** Työolosuhteet otetaan huomioon työn vaativuutta määritel- täessä.

*Tilapäinen poikkeama*

Jos työskentelyolosuhteissa esiintyy selvästi havaittavaa tilapäistä poikkeamaa, jota ei ole otettu huomioon työn vaativuutta määritel- täessä, maksetaan haitan suuruuden perusteella määriteltyä erillis- tä lisää, joka on enintään 55 senttiä/tunti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen.

Sen palkanmaksukauden alusta lukien, jonka alkamispäivä on 1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen, lisä on enintään 56 senttiä/tunti.

*Soveltamisohje:*

*Erillistä lisää maksetaan niiltä tunneilta, jolloin tilapäistä poikkeaa työolosuhteissa esiintyy.*

#### B Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus

*Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus*

**Mom. 2.** Jos työskentelyolosuhteissa esiintyy sellaista poikkeuk- sellista haittaa tai hankaluutta, jota ei voida ottaa huomioon työn vaativuutta määriteltäessä, työntekijälle maksetaan haitan suuruu- den perusteella erillistä lisää, joka on vähintään 42 senttiä/tunti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.10.2011 tai lä- hinnä sen jälkeen.

Sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen, lisä on vähintään 43 senttiä/tunti.

## Soveltamisohje:

Tämän momentin tarkoittamia työtilanteita voivat olla esimerkiksi seuraavat:

- työ suurjännitekennoissa, jos viereiset kennot ovat jännitteelliset,
- työskentely sähkövaaran alaisena, varmuusmääräysten edellyttämät suojaomenteet, kun on kyseessä suurjännite,
- puhdistus-, kunnostus-, tarkastus-, maalaus-, korjaus- ja laajennus- yms. työ, jota suoritettaessa työntekijä joutuu suurjännitekytkentälaitoksessa, suurjännitejohtopylväessä tai muussa vastaavassa paikassa olemaan jännitteellisten johtavien osien esteettömässä ulottumassa. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijä voi horjahtaessaan, pystyyn noustessaan, kättänsä ojentaessaan tai työtarvikkeen välityksellä joutua kosketuksiin jännitteellisten johtavien osien kanssa,
- työskentely sellaisen suurjännitejohdon johtimille, jossa johto itsessään on jännitteetön, mutta sen läheisyydessä olevista jännitteellisistä johdoista voi induoitua hengenvaarallisia jännitteitä,
- avokeskuksissa ja niihin verrattavissa sekä koteloiduissa keskuksissa suoritettava korjaus- ja asennustyö, jos viereiset osat ovat jännitteelliset eikä riittäviin suoja- tai varotoimenpiteisiin ole voitu ryhtyä,
- hissikuiluissa korin ulkopuolella suoritettava huolto- ja korjaustyö jännitteen ollessa kytkettynä.

Tässä momentissa tarkoitettu lisä maksetaan niiltä tunneilta, jolloin poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta esiintyy.

## C Vuorotyö, ilta- ja yötyö

**Mom. 3.** Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää (senttiä/tunti) seuraavasti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen:

iltavuoro	(esim. klo 14 - 22)	112 senttiä/tunti
yövuoro	(esim. klo 22 - 06)	205 senttiä/tunti

Sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen:

iltavuoro	(esim. klo 14 - 22)	114 senttiä/tunti
yövuoro	(esim. klo 22 - 06)	209 senttiä/tunti

Vuorotyölisä voidaan vuoroja kohti jakaa toisinkin, mutta vuorokautta kohti maksettavan lisäkorvauksen on yhteensä vastattava yllä mainittuja määriä.

Vuorotyö

*Iltta- ja yötyö*

**Mom. 4.** Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, maksetaan

- klo 18-23 välisenä aikana tehdystä työstä iltavuoron lisää vastaava korvaus ja
- klo 23-06 välisenä aikana tehdystä työstä yövuoron lisää vastaava korvaus.

*Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä*

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan hänen kultakin lauantaiyövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä, jonka suuruus on 205 senttiä/tunti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen.

Sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen lisän suuruus on 209 senttiä/tunti.

Tätä lisää ei oteta huomioon työehtosopimuksen 11 §:n mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

#### **D Palvelusvuosilisä**

*Palvelusvuosilisä*

**Mom. 5.** Ellei paikallisesti palvelusvuosilisän maksamisen ajankohdasta muuta sovita, maksetaan työntekijälle joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä joulukuuta edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhtäjaksoisesti kestänyt.

*Soveltamisohje:*

*Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa palvelusvuosilisän maksutapaa.*

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto                      Lisänä maksettava euromäärä  
lasketaan kaavasta:

10 mutta ei 15 vuotta	2 x Lkk x KTA
15 mutta ei 20 vuotta	4 x Lkk x KTA
20 mutta ei 25 vuotta	6 x Lkk x KTA
25 vuotta tai enemmän	8 x Lkk x KTA

kaavassa

Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä

KTA on työehtosopimuksen 11 §:ssä tarkoitettu kolmannen neljänneksen keskituntiansio.

*Soveltamisohje:*

*Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palvelusvuosilisän suuruus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä.*

Se, kuuluuko työntekijä lisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen lisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työsuhteen kesto ja yhdenjaksoisuutta määriteltäessä noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

*Perusteen toteaminen*

#### *Soveltamisohje:*

*Jos työntekijä on siirtynyt kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai osa-aikatyötä tehnyt työntekijä kokoaikatyöhön edellisen perusteen toteamishetken (30.11.) jälkeen, suhteutetaan edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä siten, että sen katsotaan jakautuvan kahteentoista osaan ja niiltä täysiltä kuukausilta, joina työntekijä on ollut sanottuna ajanjaksona osa-aikainen, kerrotaan tätä vastaava suhteellinen osuus palvelusvuosilisästä osa-aikatyön työviikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.*

Mikäli lisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhde päättyy ennen lisän vuosittaista maksua, maksetaan työntekijälle lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa, 1/12 siitä summasta, joka hänelle viimeksi palvelusvuosilisänä maksettiin.

*Työsuhteen päättymisen*

Palvelusvuosilisä maksetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 11 §:n mukaista eikä lomapalkkasopimuksen 2 §:n 1. kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

*Käsittely palkkahallinnossa*

## **E Tulospalkkio ja tulospalkkiolisät**

**Mom. 6.** Työnantaja voi täydentää aika- ja suorituspalkkoja tulospalkkiolla, jonka perusteena ovat yleensä toiminnalliset tavoitteet, kuten tuottavuuden parantaminen ja kehitystavoitteiden saavuttaminen.

*Peruste*

Tulospalkkiolisää ei oteta huomioon laskettaessa työntekijän 11 §:n mukaista keskituntiansiota. Tällöin koko tulospalkkio maksetaan työntekijöille kertakorvauksena.

*Vaikutus keskituntiansioihin*

Ennen tulospalkkiojärjestelmän käyttöönottoa työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävä selvitys sen sisällöstä, tarkoituksesta ja tavoitteista sekä maksuperusteista.

*Käyttöönotto*

Tulospalkkion käyttöönotosta sovitaan paikallisesti ja se kirjataan.

Työntekijälle maksettu tulospalkkiolisä otetaan huomioon laskettaessa vuosilomapalkkaa ja –korvausta, mikäli tulospalkkiolisän laskentaperuste ei näitä sisällä.

*Vuosilomapalkka ja lomakorvaus*

Tulospalkkiolisiin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.

*Yleiskorotus*

## F Erilliset palkkiot

**Mom. 7.** Työntekijälle, joka hyväksyttävästi suorittaa yhdessä sovitun tämän sopimusalan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon, maksetaan tutkinnon suorittamista seuraavan palkanmaksukauden yhteydessä ammattitutkintopalkkio, jonka suuruus on:

Ammattitutkinto	200 euroa
Erikoisammattitutkinto	300 euroa

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Tämän lisäksi työntekijän suorittamasta ammatti- ja erikoisammattitutkinnosta on tietyin edellytyksin mahdollista saada koulutusrahaston maksama ammattitutkintostipendi, määrältään 366 euroa 1.8.2011 jälkeen suoritettun tutkinnon osalta.*

### 10a §

#### Palkanmääritysjakson muuttaminen

Palkanmääritysjaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, jota kohti palkka on määritetty. Näitä ovat esimerkiksi tunti, kausi ja kuukausi.

Perusmääritysjakson pituus on tunti. Muun määritysjakson käyttöönotosta sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä ja se kirjataan.

Käytössä oleva muu kuin perusmääritysjakso voidaan irtisanoa päättymään vähintään kuuden kuukauden siirtymiskauden kuluttua, jos siihen on perusteltu syy.

Ennen määritysjakson muuttamista työnantajan tulee antaa työntekijöille selvitys muutoksen tavoitteista, sisällöstä ja käytännön menettelytavoista.

Silloin kun määritysjakson pituus muuttuu, työntekijän peruspalkan rakenne säilyy entisellään. Jakson pituuden muutos ei saa haitallisesti vaikuttaa työntekijöiden normaaleihin palkkatuloihin.

### 11 §

#### Keskituntiansio

*Keskituntiansion käyttö*

**Mom. 1.** Tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa siten kuin tässä työehtosopimuksessa erikseen määrätään.

Työntekijän, jonka palkka on määritelty jonkun muun aikatekijän kuin tunnin perusteella (viikko, kausi, kuukausi) keskituntiansiota ei lasketa. Ansionmenetyksen korvaamisen, yli- ja sunnuntaityölisän, viikkovapaakorvauksen ja eräiden korvausten maksamisessa noudatetaan liitteen mukaisia määräyksiä palkanmaksusta kuukausipalkkana. (Ks. s. 108).

**Mom. 2.** Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänelle kunkin vuosineljänneksen aikana tehdyttä työajalta aika- ja suorituspalkkojen mukaan kertynyt ansio mahdollisine erillisine lisineen, tulos- ja voittopalkkioita, yli-, sunnuntaityö- ja työajan tasaamislisiä lukuun ottamatta, jaetaan tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

*Keskituntiansion laskeminen*

Jos tuntipalkkainen työntekijä 4 momentin nojalla käytettävän vuosineljänneksen aikana on ollut työssä vähemmän kuin 160 tuntia, keskituntiansiota ei tältä vuosineljännekseltä lasketa.

Pitkäaikaisesta, eri vuosineljänneksille jakautuneesta suorituspalkasta saatu kokonaisansio voidaan keskituntiansiota laskettaessa jakaa tehtyjen työtuntien osoittamassa suhteessa kyseisten vuosineljännesten kesken, mikäli suorituspalkkaan käytettyjen työtuntien lukumäärä tällöin on tiedossa.

**Mom. 3.** Jos keskituntiansio on peruspalkkaa pienempi, maksetaan 1 momenttiin perustuva palkka tai korvaus kuitenkin peruspalkan mukaan.

Uudelle tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan 1 momenttiin perustuva palkka tai korvaus enintään neljän kuukauden ajan hänen henkilökohtaisen aikapalkkansa mukaan. Tuntipalkkaiselle työntekijälle, jolle 2 momentin 2. kappaleen mukaan ei keskituntiansiota ole laskettu esim. sairauden tai suoritettun asevelvollisuuden takia, maksetaan vastaavasti viimeksi lasketun keskituntiansion mukaan tai henkilökohtaisen aikapalkan mukaan, jos tämä on korkeampi.

*Soveltamisohje:*

*Keskituntiansiota säännöllisenä työaikana käytettäessä maksetaan sen lisäksi erilliset lisät työehtosopimuksen sitä edellyttäessä.*

**Mom. 4.** Edellisten momenttien mukaan laskettujen eri vuosineljännesten keskituntiansioita käytetään seuraavasti:

*Keskituntiansion käyttöajanjakso*

- helmi-, maaliskuu- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV vuosineljänneksen keskituntiansiota,
- touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden I vuosineljänneksen keskituntiansiota,
- elo-, syys- ja lokakuun aikana vuoden II vuosineljänneksen keskituntiansiota sekä
- marras-, joulukuun ja tammikuun aikana III vuosineljänneksen keskituntiansiota.

Tässä pykälässä mainitut kuukausijaksot ja vuosineljännekset lasketaan alkaviksi ja päättyviksi tilikausien mukaan siten, että tilikauden jakautuessa kahdelle yllä mainituista kuukausijaksoista tai kahdelle vuosineljännekselle, tilikausi luetaan siihen jaksoon, jolle jakaantuu suurempi määrä säännöllisiä työtunteja.

### III TYÖNTUTKIMUKSET

#### 12 §

##### Työntutkimukset

*Työntutkimusten tarkoitus*

**Mom. 1.** Menetelmien kehittämisen ja työnmittauksen tavoitteena on parantaa toiminnan tuottavuutta ja sitä kautta yritysten kilpailukykyä ja työsuhteiden jatkuvuutta. Työtä kehitettäessä ja mitattaessa noudatetaan teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöitä koskevan yleissopimuksen 2. luvun periaatteita. Työntutkimukseen liittyviä menettelytapoja on selvitetty myös liittojen julkaisussa Mietintö työn- ja aikatutkimuksista.

Työpaikoilla, joilla työnantaja käyttää työntutkimuksia, työnantajan tulee antaa työntekijöiden edustajille riittävä selvitys ja koulutus tutkimustavoista sekä siitä, miten tutkimusten tuloksia mahdollisesti sovelletaan työntekijöiden palkkukseen.

Työnmittauksesta ja sen tarkoituksesta ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle ennen tutkimuksen aloittamista.

*Työntutkimus ja työarvo*

**Mom. 2.** Suorituspalkkauksen yksikköhinnan perustana olevan työn aika-arvon eli työarvon on vastattava työpaikan todellisia olosuhteita ja menetelmiä.

Osastoilla, joilla työt yleensä on hinnoiteltu työntutkimuksella, työntekijät voivat ehdottaa myös muiden töiden hinnoittelamista tarpeellisen laajuisena suoritettavalla työntutkimuksella. Ellei työnantaja esitä perusteltua syytä toisenlaiseen ratkaisuun, on tutkimus tehtävä mahdollisimman nopeasti.

*Tarkistus-  
tutkimus*

**Mom. 3.** Jos työntutkimuksen perusteella määritetystä yksikköhinnasta on syntynyt erimielisyyttä ja työstä suoritetaan tämän vuoksi tarkistustutkimus, selvitetään luottamusmiehelle hänen niin halutessaan tutkimuksen suoritustapa ja tulokset.

*Pakkotahtinen työ*

**Mom. 4.** Pakkotahtisella työllä tarkoitetaan työtä, jossa kone, prosessi, liukutyö tai muut tekijät määräävät etukäteen työn suorittamisajankohdan, suoritustavan, -järjestyksen ja -tahdin ja kuormituksen kiinteyden.

Jos työn pakkotahtisuutta ei voida poistaa työnjärjestelyillä ja työnmuotoilun avulla, on työntekijälle järjestettävä taukoja elpymistä ja henkilökohtaisia tarpeita varten. Tämä ei saa aiheuttaa keskeytystä työn kulussa. Taukoja määriteltäessä on otettava huomioon käytössä olevat henkilökohtaiset apuajat ja muu henkilökohtaiseen elpymiseen käytettävissä oleva aika.

### IV TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

#### 13 §

##### Säännöllisen työajan pituus

**Mom. 1. Säännöllisen työajan pituus**

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia työvuorokaudessa ja 40 tuntia työviikossa.

*Säännöllinen  
työaika*

Työskenneltäessä normaalisti täysaikaisesti eli 40-tuntisin työviikoin, tulee työaika päivä- ja kaksivuorotyössä tasata siten, että se on

vuonna 2011 keskimäärin 36,6 tuntia viikossa  
vuonna 2012 " 36,1 " "  
vuonna 2013 " 36,2 " "

enintään kalenterivuoden aikana.

Työajan tasaamisessa keskimääräiseksi noudatetaan 2 momentin määräyksiä.

Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan liitteen mukaista sopimusta työajasta kolmivuorotyössä.

*Kolmivuoro-  
työ*

## **Mom. 2. Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä**

### 1. Työajan tasaaminen

Työajan tasaaminen toteutetaan momentin 1 mukaisiin keskimääriin viikkotyöaikoihin käynti- ja palveluajat turvaten.

Keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että STK:n ja SAK:n välillä 28.3.1984 ja 15.3.1986 solmittujen sopimusten edellyttämät työajan lyhennykset on muutettu kalenterivuotta koskevaksi keskimääräiseksi viikkotyöajaksi. Myös arkipyhät sekä juhannus- ja joulu-aatto tasaavat viikkotyöaikaa.

Keskimääräinen viikkotyöaika toteutuu antamalla työajan tasaamisvapaata 12,5 päivää kalenterivuodessa. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

Ellei työpaikalla toisin sovita, toteutetaan työajan tasaaminen pitämällä vapaata työnantajan osoituksen mukaan vähintään työvuoro kerrallaan.

Työajan tasaaminen voidaan paikallisesti sopien toteuttaa myös lyhentämällä säännöllistä vuorokautista työaikaa taikka eri työajan tasaamisvaihtoehtoja yhdistelemällä.

Ellei työtuntijärjestelmää ole etukäteen vahvistettu, vapaan antamisen ajankohta ilmoitetaan viimeistään viikkoa ennen, ellei paikallisesti ennen vapaan pitämistä muuta sovita.

*Soveltamisohje:*

*Vajaatyöllisyystilanteissa käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata ja tarvittaessa vasta sen jälkeen turvaudutaan lomauttamiseen.*

*Työtuntijärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jolloin käytettävänä työaikamuotona asianomaisessa työ-*

*kohteessa, osastolla tai työpaikalla yleensä on päivä- tai kaksivuorotyö. Siirryttäessä muuhun työaikamuotoon, esim. kolmi- vuorotyöhön, määräytyy työaika siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.*

*Mikäli työtuntijärjestelmästä ei muuta johdu, työstä poissa olevan työntekijän katsotaan saaneen vapaata, vaikkei poissaolville ole siitä erikseen ilmoitettu, kun koko yritys, sen työsasto tai työryhmä, johon työntekijä kuuluu, on tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata pitänyt.*

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia tasaamisvapaan siirtämistä annettavaksi viimeistään seuraavan vuoden loppuun mennessä. Sähköalan pääluottamusmiehelle annetaan selvitys tasaamisvapaiden siirtokäytännöistä.

*Soveltamisohje:*

*Siirtämisellä tarkoitetaan sellaista tasaamisvapaata, josta tasaamislisää ei ole maksettu. Siirtämisen yhteydessä sovitaan myös tasaamislisän maksamisesta vapaan pitämisen yhteyteen. Siirrettävän tasaamisvapaan määrästä ja tasaamislisän maksamisajankohdasta voidaan sopia toisin.*

*Työajan  
tasaamislisä*

Työajan tasaamisesta keskimääräiseen viikkotyöaikaan aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tämän sopimuksen tarkoittamassa työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, joka on 6,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskituntiansiosta.

Lisä maksetaan myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta ja siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa lapsen sairauden vuoksi sekä siltä säännöllisen työajan osalta, joka luottamusmieheltä tai työsuojeluvalltuutetulta kuluu heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 11 §:n 2 momentin mukaista keskituntiansiota.

Ansaitut lisät maksetaan palkanmaksukausittain, ellei paikallisesti muuta sovita.

*Kuukausipalkkaiset työntekijät*

Kuukausipalkkaisen työntekijän osalta tässä momentissa tarkoitettu työajan tasaaminen toteutetaan kuukausipalkkaa alentamatta.

*Työajan tasaaminen ja vuosiloma-oikeus*

Pidetyt työajan tasaamispäivät eivät aiheuta vuosiloma-oikeuden menettämistä.

### **Mom. 3. Työajan järjestäminen paikallisesti sopien**

Työajan sijoittamisella voidaan merkittävästi edistää työpaikan koneiden, laitteiden ja muiden voimavarojen hyväksikäyttöä samoin kuin työntekijöiden työaika koskevien toivomusten toteutumista. Työaikajärjestelyt voivat tarvittaessa vaihdella esim. vuoden eri aikoina, tuotanto-osastoittain, kone- tai työntekijäryhmittäin samankin työpaikan eri osastoilla.

Erialaisten työaikamuotojen ja eripituisten työaikojen käytön lisääminen sekä useat työajan sijoittamisen vaihtoehdot luovat mahdollisuuksia saada työajat sekä tuotannon että työntekijöiden tarpeita vastaaviksi.

Paikallisesti voidaan sopia:

1. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus 1. momentin 1. kappaleesta poikkeavasti
2. yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta työaikapankkisopimuksessa
3. työvuorokauden ja työviikon alkaminen
4. vuorokautisen työajan lepoaika
5. työtuntijärjestelmän muuttaminen
6. työpaikkakohtaisista työaikajärjestelyistä allekirjoituspöytäkirjan 14 §:n mukaisesti.

### **Mom. 4. Työtuntijärjestelmä**

Etukäteen laadittavasta työtuntijärjestelmästä tulee ilmetä säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan sijoittuminen sekä enintään vuoden pituinen ajanjakso, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä. Mikäli säännöllisen työajan sijoittumisen yksityiskohtainen ilmoittaminen työtuntijärjestelmässä koko tasoittumisjaksoksi on sen pituuden tai työn epäsäännöllisyyden vuoksi erittäin vaikeata, voidaan työtuntijärjestelmä tältä osin laatia lyhyemmäksi ajaksi.

Työtuntijärjestelmää laadittaessa pidetään tavoitteena, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, sen tulee, mikäli mahdollista, olla lauantai. Toisen vapaapäivän ollessa liikkuva viikonpäivä, sen tulee ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä.

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaihtokutsista ja vaihtoehdoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

*Työtuntijärjestelmän muuttaminen*

Ellei paikallisesti toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeen-

*Muutoksesta ilmoittaminen*

panoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

*Soveltamisohje:*

*Tilapäisen muutoksen määritelmä*

*Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua työpaikalla on tarkoitus siirtyä takaisin käytössä olevaan työtuntijärjestelmään.*

*Työajan muuttamista koskevat määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.*

### **Mom. 5. Työajan järjestäminen muutoin kuin paikallisesti sopien**

Ellei paikallisesti ole 3 momentin mukaisesti sovittu työajan järjestämisestä, on työaika järjestettävä seuraavasti:

#### 1. Työvuorokausi

Työvuorokausi alkaa päivätyössä klo 7.00. Työviikko alkaa maanantaina. Sunnuntaityövuorokausi samoin kuin viikkovapaakorvauksen (viikkolepokorvauksen) laskemisessa käytettävä vuorokausi määräytyvät työvuorokauden mukaan.

#### 2. Päivittäisen työajan sijoitus

Työaika päivätyössä alkaa klo 7.00, ellei työnantaja ole tuotannon teknisten syiden sitä perustellusti vaatiessa vahvistanut lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa muuta työaikaa.

#### 3. Päivittäinen lepoaika

Päivätyössä on tunnin lepoaika, jona aikana työntekijä voi poistua työpaikaltaan.

Kaksivuorotyössä lepoaika on puoli tuntia.

#### 4. Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua.

Sovittaessa työntekijä voi työskennellä jatkuvasti myös samassa vuorossa.

#### 5. Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

Säännöllistä työaikaa keskimääräiseksi järjestettäessä noudatetaan enintään vuoden pituisia tasoittumisajanjaksoja.

### **Mom. 6. Työajan järjestämisessä noudatetaan myös seuraavia työaikaa koskevia yleisiä määräyksiä:**

#### 1. Työajan seuranta

Työnantaja voi järjestää työajan seurannan. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

## 2. Arkipyhäviikot ja vapaapäivät

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan tuntia, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita, juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi.

Uudenvuodenpäivä-, loppiaispäivä-, vapunpäivä-, helatorstai-, itenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeiset lauantait ovat vapaapäiviä töissä, joissa työaika muutoinkin on järjestetty kiintein, lauantaisiksi osuvin vapaapäivin.

## 3. Virvokkeiden nauttiminen

Työntekijä voi työpaikalla nauttia työn tekemisen kannalta sopivimpana aikana kahvia tai virvokkeita.

## 4. Jaksotyö (periodityö)

Työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä säännöllinen työaika määräytyy lain 7 §:n mukaan.

## 5. Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 26 §:n säännöksiä noudattaen tai sopimalla paikallisesti.

## **Mom. 7. Työaikapankki**

Työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla käyttöönotettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joissa sovitaan eri osatekijöiden säästämistä tai lainaamisesta sekä yhdistämisestä toisiinsa pitkäjänteisesti.

*Käsite ja tarkoitus*

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Työaikapankin osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella, ellei toisin sovita.*

Työaikapankin tarkoituksena on tukea yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomiointia.

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työnantajan ja luottamusmiehen välillä kirjallisesti, (ks. myös allekirjoituspöytäkirja 9 §, Neuvottelujärjestys suhteessa muihin työehtosopimuksiin). Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovitava ainakin

*Työaikapankin käyttöönotto*

1. keitä sopimus koskee
2. mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu
3. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät
4. työaikasaldon säästämisen ja lainaamisraajat, joiden puitteissa säännöllinen työaika voi pidemmällä ajanjaksolla vaihdella

5. palkkaperuste, jonka perusteella aikaa ja/tai rahaa säästetään tai lainataan
6. työajan tasoittumisjakson pituus
7. työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön.

Sopimukseen tulee myös kirjata säännöllisen vuorokautisen ja/tai viikoittaisen työajan järjestämistä koskevat periaatteet sekä työajan järjestämiseen liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat.

Työpäivän tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

*Työaikapankin käyttö*

Työaikapankin säästämis- ja lainaamisrajat voidaan sopia vapaasti. Sovittaessa yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta, saa keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika kuitenkin olla enintään työaikalain mukainen.

Kokonaisina työpäivinä annettavat vapaat luetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman pituutta laskettaessa.

*Työsuhteen päättymisen*

Työaikapankissa olevat saldot tasataan ennen työsuhteen päättymistä. Mikäli kuitenkin työsuhteen päättyessä työaikapankissa on säästettyä aika- tai rahasaldoa, ne maksetaan lopputilin yhteydessä paikallisesti sovitulla tavalla. Lainatut aika- ja rahasaldot peritään lopputilissä.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Jos työntekijän työsopimus on irtisanottu työnantajasta johtuvasta syystä ja työntekijä on vapautettu työvelvoitteestaan koko irtisanomisajaksi, irtisanomishetkellä olevaa työaikapankkivelkaa ei peritä takaisin lopputilistä.*

*Työaikapankkisopimuksen irtisanominen*

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita. Työaikasaldojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli aika- tai rahasaldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisin periminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

*Työaikapankki kolmivuorotyössä*

Tämän momentin määräyksiä voidaan soveltaa myös kolmivuorotyössä.

**Mom. 8. Työaikalain noudattaminen**

Muilta osin noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä.

## 14 §

### Ylityö, sunnuntaityö ja viikkovapaan aikana tehty työ

**Mom. 1.** Ylityötä tehdään työaikalaissa säädetyin rajoituksin.

Ylityö

Ylityökorvaus, jota seuraavassa kutsutaan ylityölisäksi, maksetaan tämän pykälän momenttien 2 ja 3 mukaisesti, ellei paikallisesti ole sovittu momentin 5 mukaisesta ylityölisän määräytymistavasta.

Ylityölisän laskentaperusteena on tuntipalkkaisella työntekijällä työehtosopimuksen 11 §:n mukainen keskituntiansio.

Kuukausipalkkaisen työntekijän ylityölisän maksamisessa tarvittava tuntipalkka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.

Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

Ylityön  
enimmäis-  
määrän  
tarkastelujakso

*Soveltamisohje:*

*Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso, joka alkaa siitä palkanmaksukaudesta, jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen.*

Työaikalain mukaista ylityötä ja siten myös työaikakirjanpitoon merkittävää on työ, joka ylittää työaikalain mukaisen säännöllisen työajan. Työaikalain mukaista ylityötä on momenteissa 2 ja 3 tarkoitettu ylityö.

**Mom. 2.** Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan säännöllisen vuorokautisen työajan eli 8 tunnin tai sovitun tätä pidemmän säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä (13 § 1 momentti 1 kappale tai 13 § 3 momentti).

Vuorokautinen  
ylityö

Mikäli työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan vuorokautiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työvuorokautena ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisää, jonka suuruus 2 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

Vuorokautisen  
ylityön korva-  
minen

Arkilauantaina sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta ylityölisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

**Mom. 3.** Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työehtosopimuksen mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan (13 § 1 momentti 1 kappale).

Viikoittai-  
nen ylityö

Mikäli viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työviikkona ylittää työtuntijärjestelmän mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

Viikoittaista ylityötä laskettaessa ei oteta huomioon saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä.

*Viikoittaisen  
ylityön  
korvaaminen*

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisä, jonka suuruus 8 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

Kun viikoittaisen ylityön lisää on maksettu 8 tunnilta, korvataan sen jälkeen työviikon muut ylityölisään oikeuttavat tunnit ylityölisällä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta riippumatta siitä, onko kysymyksessä viikoittainen vai vuorokautinen ylityö.

Viikoittaisen ylityön seuranta voidaan järjestää myös erilaisilla vaihtoehtoisilla malleilla, joita on selvitetty liittojen kotisivuilla, ks. [www.teknologiateollisuus.fi](http://www.teknologiateollisuus.fi) ja [www.sahkoliitto.fi](http://www.sahkoliitto.fi).

*Työajan ylittymisen  
työaikaa  
tasattaessa ja  
arkipyhäviikkoina  
(tes-ylityö)*

**Mom. 4.** Seuraavissa tilanteissa työ korvataan kuten ylityöstä on sovittu, mutta työtä ei kirjata ylityöksi työaikakirjanpitoon (tes-ylityö):

Lisätyönä tehtävä työ,

joka täysiaikaisella työntekijällä työajan tasaamisen vuoksi ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden alle 8 tunniksi vahvistetun vuorokautisen työtuntimäärän, korvataan siten kuin vuorokautisesta ylityöstä on sovittu.

Lisätyönä tehtävä työ

- a) joka täysiaikaisella työntekijällä työajan tasaamisen vuoksi ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työviikon alle 40 tunniksi vahvistetun viikoittaisen työtuntimäärän tai
- b) joka arkipyhäviikkoina ylittää kyseisen työviikon työntuntijärjestelmän tuntimäärän mukaisen työajan,

korvataan siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Ellei pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehty työ edellä b)-kohdan mukaan tule korvatuksi 100 %:n viikkoylityölisällä, maksetaan tämä lisä sanotusta työstä 100 %:n suuruisena. Tämä ei koske jatkuvaa yksi- ja kaksivuorotyötä eikä keskeytymätöntä kolmivuorotyötä.

Sanottuina päivinä voidaan työtä tehdä työaikalain 33 §:n 1 momentin mukaisin edellytyksin.

Myös vapaapäivänä tehtävä työ korvataan siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu, silloin kun työntekijällä ei ole hyväksyttävien syiden takia ollut työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä.

*Korvaus viikko-  
ylityömäärä-  
ysten mukaan  
(tes-ylityö)*

*Soveltamisohje:*

*Hyväksyttävillä poissaoloilla tarkoitetaan työntekijän vuosilomaa, omasta sairaudesta johtuvaa työkyvyttömyyttä, 20 §:n 11 momentissa tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvaa palkallista poissaoloa, taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin perustuvaa lomautusta, Teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöitä koskevan yleissopimuksen 6 luvun mukaista ammatillista tai yhteistä koulutusta sekä koulutustyöryhmän hyväksymää ay-koulutusta, työnantajan määräyksestä tehtyä matkaa tai reservin harjoitusta.*

*Tässä momentissa oleva maininta lomautuksesta ei koske lyhennettyä työviikkoa.*

**Mom. 5.** Paikallisesti voidaan 2 ja 3 momenteista poiketen sopia siitä, että ylityölisä määräytyy tämän momentin mukaisesti.

*Paikallinen  
sopiminen, yksi  
ylityökäsite*

1 Paikallisesti sovitaan ylityölisän suuruudesta jäljempänä olevista vaihtoehdoista valiten:

- a) Ylityölisä maksetaan 55 %:n suuruisena kaikilta ylityölisään oikeuttavilta tunneilta.
- b) Ylityölisä maksetaan sadalta ensimmäiseltä ylityölisään oikeuttavalta tunnilta 50 %:n suuruisena ja seuraavilta 100 %:n suuruisena.
- c) Ylityölisä maksetaan viideltäkymmeneltä ensimmäiseltä ylityölisään oikeuttavalta tunnilta 35 %:n suuruisena, seuraavalta sadalta tunnilta 65 %:n suuruisena ja sitä seuraavilta tunneilta 100 %:n suuruisena.
- d) Ylityölisän suuruus ja mahdollinen tunteihin perustuva porrastus sovitaan paikallisesti edellä mainittuja esimerkkejä mukailen.

Paikallista sopimusta laadittaessa selvitetään riittävän pitkältä ajanjaksolta työpaikan nykyisen ylityökorvausjärjestelmän taso ja ratkaisun tavoitteet, jotka voivat liittyä mm. monipuolisten työaikajärjestelyiden edistämiseen, kustannusten hallintaan ja ylityön korvaamista koskevien periaatteiden yksinkertaistamiseen.

Jos ylityölisän suuruus perustuu porrastettuun järjestelmään, voi tuntirajojen seuranta-ajanjakso olla enintään vuoden pituinen.

Paikallinen sopimus koskee tämän pykälän 2 ja 3 momenteissa tarkoitettua ylityötä sekä 4 momentissa tarkoitettua tes-ylityötä.

Paikallisella sopimuksella ei ole vaikutusta 7 momentin mukaiseen sunnuntaityökorotukseen tai 8 momentin mukaiseen viikkovapaa-korvaukseen.

- 2 Mikäli ylityön korvaamisesta ei muuta sovita, ylityö korvataan 1 a-kohdan mukaisesti, ellei riittävän pitkältä ajalta laskettu työpai-kan keskimääräinen ylityölisäprosentti ole tätä suurempi.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Työpaikan keskimääräinen ylityöprosentti lasketaan seuraavas-  
ti:*

*Työntekijöille kertyneiden ylityöprosenttien summa jaetaan yli-  
työlisään oikeuttaneiden tehtyjen työtuntien summalla.*

*Työntekijöille kertyneiden ylityöprosenttien summalla tarkoite-  
taan kulumassa olevana vuonna sopimuksentekohetkeen men-  
nessä ja tätä edeltävänä vuonna kertyneitä ylityöprosentteja.*

*Tehdyillä työtunneilla tarkoitetaan ylityölisään oikeuttaneiden  
työtuntien summaa vastaavalta ajalta.*

- 3 On suositeltavaa, että työpaikalla arvioidaan esimerkiksi vuosit-  
tain ylityökorvausjärjestelmän toimivuutta ja tavoitteiden toteu-  
tumista. Arvion perusteella päätetään mahdollisista muutoksista  
paikalliseen sopimukseen.
- 4 Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmie-  
hen välillä kirjallisesti.
- 5 Paikallinen sopimus voidaan solmia olemaan voimassa toistai-  
seksi tai määräajan.

*Soveltamisohje:*

*Määräaikainen sopimus tulee kyseeseen lähinnä niissä tapauk-  
sissa, joissa ylityön korvaamistapaa koskevan sopimuksen käyt-  
tö rajoittuu vain osaan työntekijöitä tai on voimassa vain tietyn  
paikallisesti sovitun työaikajärjestelyn kestoajan.*

Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanominen on toimi-  
tettava kirjallisesti. Irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei siitä  
ole muuta sovittu. Jos käytössä on tehtyjen ylityölisään oikeuttavien  
tuntien mukaan porrastettu korvaamistapa, sopimus päättyy kuiten-  
kin aikaisintaan sen seurantajakson päättyessä, joka lähinnä seu-  
raa sopimuksen irtisanomisajan päättymistä, ellei muusta sovita.

Ellei paikallisen sopimuksen voimassaolon päättyessä ole päästy  
yhteisymmärrykseen uudesta ylityölisän määräytymistavasta, nou-  
datetaan momenttien 2 ja 3 mukaisia korvaamistapoja.

6 Paikallista sopimista tukevaa aineistoa on liittojen kotisivuilla, ks. [www.teknologiateollisuus.fi](http://www.teknologiateollisuus.fi) ja [www.sahkoliitto.fi](http://www.sahkoliitto.fi).

**Mom. 6.** Vuorotyöntekijälle maksetaan ylityöajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana hän tekee ylityötä.

*Soveltamisohje:*

*Määräystä sovelletaan, jos vuorotyöntekijä tekee vuorokautisena tai viikoittaisen ylityönä työtä, joka muutoin työtuntijärjestelmän mukaan on järjestetty säännölliseksi vuorotyöksi.*

Vuorotyölisä maksetaan ylityöajalta yksinkertaisena.

**Mom. 7.** Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksetaan työpalkan ja mahdollisten ylityölisien lisäksi lain mukaisena sunnuntaityökorotuksena kultakin työtunnilta lisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta. *Sunnuntaityö*

**Mom. 8.** Työntekijälle, joka tilapäisesti on työssä sunnuntaina, on, mikäli mahdollista, järjestettävä lain määräämä viikoittainen vapaa-aika (viikkovapaa) ensisijaisesti saman viikon lauantaina. *Viikoittainen vapaa-aika ja viikkovapaa-korvaus*

Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan viikoittaisena vapaa-aikanaan työhön, korvataan viikkovapaan aikana työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkovapaan aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla viimeistään kolmen seuraavan kalenterikuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella voidaan viikkovapaa korvata myös siten, että hänelle maksetaan työpalkan sekä mahdollisten ylityö- ja sunnuntaityölisien lisäksi korvaus, joka on 100 % keskituntiansiosta. Tätä laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joina hän on ollut työssä sen työvuorokauden tai työvuorokausien aikana, jona viikkovapaa olisi viimeistään ollut annettava.

Työntekijän kanssa on sovittava ennen viikkovapaa-päivänä tehtävää työtä, korvataanko menetetty viikkovapaa antamalla vastaava vapaa vai maksamalla siitä rahakorvaus.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Viikkovapaan ei katsota toteutuvan aikana, jolloin työntekijä on poissa työstä oman sairautensa tai sairaan lapsen hoidon, työnantajan määräämän koulutuksen tai työnantajan määräyksestä tehdyn matkan vuoksi. Työntekijälle korvataan hänen menettämänsä viikkovapaa 14 §:n 8 momentin mukaisesti, ellei hän saa viikkovapaaan muutoin.*

*Soveltamisohje:*

*Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä taikka jatkuvassa kaksitai yksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle, joka on tehnyt työtä työviikon kaikkina päivinä saamatta 35 tai vähintään 24 tun-*

*nin yhdenjaksoista vapaa-aikaa, korvataan viikkovapaan aikana työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkovapaan aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla. Tämä vapaa on annettava viimeistään kolmen kalenterikuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita.*

*Työntekijän suostumuksella voidaan viikkovapaakorvaus antaa myös siten, että hänelle suoritetaan korvaus, joka on 100 % keskituntiansiosta.*

*Viikkovapaakorvausta laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joina työntekijä on ollut työssä viikon viimeisenä työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänä.*

## 15 §

### Hälytysluontoinen työ ja varallaolo

Hälytys-  
luontoinen  
työ

**Mom. 1.** Jos työntekijä kutsutaan hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, kun hän on jo poistunut työpaikaltaan, maksetaan hänelle vähintään yhden tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus, jos työ on ylityötä. Tämän lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

- a) Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä mutta ennen klo 21:tä, maksetaan kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.
- b) Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00:n ja klo 06.00:n välisenä aikana, maksetaan kolmen tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus. Mikäli työ on samalla ylityötä, on ylityökorvaus tämän kohdan mukaisissa tapauksissa heti 100 %.

Jos työntekijälle hänen klo 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikaltaan jo poistuttuaan palata samana työvuorokautena ylityöhön, joka alkaa klo 21.00:n jälkeen, hänelle maksetaan kohdassa a) mainittu ylimääräinen kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ilman ylityölisää.

Varallaolo

**Mom. 2.** Varallaololla tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sopimuksen mukaan velvollinen olemaan työajan ulkopuolella valmiudessa niin, että hänet voidaan kutsua suorittamaan työtehtäviä. Sopimuksessa on mainittava varallaoloajan pituus. Työn tekeminen voi tapahtua työpaikalla, komennuspaikalla tai etäyhteyksien välityksellä. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan.

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta varallaolon vapaa-ajan käytölle aiheuttamista rajoituksista.

Varallaoloajalta maksettava korvaus on:

- a) 50 % työehtosopimuksen 11 §:n mukaisesta keskituntiansiosta, mikäli työntekijä on velvollinen ryhtymään työhön viipymättä, kuitenkin viimeistään 1,5 tunnin kuluessa kutsusta

- b) 35 % keskituntiansiosta, mikäli työntekijä on velvollinen ryhtymään työhön viimeistään 3 tunnin kuluessa kutsusta
- c) 20 % keskituntiansiosta, mikäli edellä mainittu vasteaika on yli 3 tuntia.

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia varallaolokorvauksesta toisinkin.

Tämän momentin mukaisissa tilanteissa ei työntekijän työhön kutsumiseen sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Uusi varallaoloa koskeva määräys astuu voimaan 1.10.2010. Työpaikalla aiemmin tehdyt sopimukset edellä tarkoitetun varallaoloajan korvaamisesta jatkuvat tehtyjen ehtojensa mukaisesti, ellei niistä toisin sovita.*

## **V ERINÄISET KORVAUKSET**

### **16 §**

#### **Työskentely varsinaisen työpaikan ulkopuolella**

##### **Mom. 1. Yleisiä määräyksiä**

Varsinaisella työpaikalla tarkoitetaan paikkaa, jossa työntekijä vakituisesti työskentelee.

*Varsinainen työpaikka*

Työnantajan tulee selvittää työntekijälle, mikä on hänen varsinainen työpaikkansa tämän pykälän määräyksiä sovellettaessa. Selvitys annetaan sekä työhönoton yhteydessä että varsinaisen työpaikan määrittämiseen vaikuttavien seikkojen olennaisesti muuttuessa.

Työtehtävien edellyttämät matkat tehdään tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän, kuin tehtävien hoitaminen välttämättä vaatii.

*Matkustamisvelvollisuus*

Työkomennuksesta ilmoitetaan työntekijälle viimeistään kolmanteena matkaa edeltävänä päivänä.

*Ilmoitusvelvollisuus työkomennuksesta*

Tästä ilmoitusajasta voidaan kuitenkin poiketa, jos työntekijän kanssa tehty työsopimus tai työntekijän normaalit työtehtävät muuten vaativat jatkuvaa matkustamista tai toistuvia lyhyitä työkomennuksia tai jos on kysymyksessä kiireellinen työkomennus.

Työmatka ja enintään 24 tunnin pituisen ajanjakson muodostama matkavuorokausi alkavat silloin, kun työntekijä lähtee komennuspaikalle työpaikaltaan tai asunnostaan ja ne päättyvät silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Ellei työntekijä voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa matka ja matkavuorokausi päättyvät silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

*Työmatkan ja matkavuorokauden alkaminen ja päättyminen*

*Soveltamisohje:*

*Matkaan katsotaan kuuluvan myös se välttämätön odotus, joka julkisten liikennevälineiden kulkuvuoroista johtuen liikennevälineestä toiseen vaihdettaessa saattaa aiheutua.*

## **Mom. 2. Työkomennuksesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen**

Työntekijälle maksetaan jäljempänä tässä momentissa määrättyin ehdoin

- korvaus matkakustannuksista ja
- korvausta työvuorokautena matkustamiseen käytetyltä ajalta sekä
- korvausta työkomennuksesta syntyvistä muista ylimääräisistä kustannuksista.

### *a) Matkakustannukset*

*Tarpeelliset  
matka-  
kustannukset*

Työnantaja korvaa tarpeelliset matkakustannukset, jotka syntyvät työntekijän matkustaessa komennuspaikalle tai sieltä takaisin taikka toiselle komennuspaikalle silloin, kun työ tehdään yli 10 kilometrin etäisyydellä työntekijän varsinaisesta työpaikasta ja asunnosta. Tarpeellisiksi matkakustannuksiksi luetaan rautatie-, laiva-, lento- ym. matkalippujen hinnat toisessa luokassa, matkatavarakustannukset sekä, jos matkustetaan yöllä, makuupaikkalippujen hinnat toisessa luokassa.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän oman auton käytöstä ja siitä maksettavasta korvauksesta ennen matkaa. Lisäkorvausta suoritetaan työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavaran kuljetuksesta. Korvausten määrä on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

*Soveltamisohje:*

*Jos työntekijä kesken työpäivän joutuu kulkemaan varsinaisen työpaikan ja työntekemispaidan välillä, maksetaan työntekijälle kaikki tarpeelliset matkakustannukset sekä matka-ajan korvaus.*

### *b) Päiväraha*

*Päivärahan  
edellytykset*

Kun työntekemispaida on yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten yli 40 kilometrin etäisyydellä työntekijän varsinaisesta työpaikasta ja asunnosta, maksetaan päivärahaa kultakin matkavuorokaudelta seuraavasti:

- Kokopäiväraha maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 10 tuntia.
- Osapäivärahaa maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 6 tuntia.
- Täyden matkavuorokauden jatkeena olevasta vajaavuorokaudesta, joka käsittää vähintään 2 ja enintään 6 tuntia, maksetaan

osapäiväraha.

Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verova-  
paaksi vahvistaa.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Vuonna 2011 edellä tarkoitetun kokopäivärahan määrä on 34 eu-  
roa ja osapäivärahan määrä 16 euroa.*

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkali-  
pun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan määrästä vähennetään  
puolet. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymykses-  
sä ollen kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista  
ateriaa.

*Vähennykset*

*Soveltamisohje:*

*Kun työntekijälle on järjestetty ilmainen ruoka, ei ole merkitystä,  
onko se työnantajan tai jonkun muun, esim. tilaajan järjestämä.*

*c) Matka-ajan korvaus työmatkoilla*

Mikäli työntekijälle maksetaan työmatkalta päivärahaa, työnantaja  
maksaa hänelle matkatunneilta myös matka-ajan korvausta.

*Matka-ajan  
korvaus*

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Kesken työpäivän tehdyn työmatkan osalta katso soveltamisoh-  
jetta edellä a)-kohdassa.*

Matka-ajan korvausta maksetaan työntekijälle sekä työtuntijärjes-  
telmän mukaisena työpäivänä että työntekijän vapaapäivänä enin-  
tään 16 matkatunnilta työvuorokaudessa. Korvattavaa matka-aikaa  
vähentävät kyseisenä työvuorokautena säännöllisenä työaikana  
tehdyt työtunnit.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Työnantajan tulee matkustamiseen ja työntekoon yhdessä käy-  
tetty aika huomioon ottaen huolehtia siitä, että työntekijä saa  
työvuorokausittain riittävän levon. Levon tarvetta arvioitaessa  
otetaan huomioon esimerkiksi aikavyöhykkeiden ylittäminen ul-  
komaan työssä sekä pitkään lentomatkustamiseen liittyvät rasi-  
tukset. Lepoaikaa järjestettäessä huomioidaan myös työn kiireel-  
lisuus ja muut olosuhteet.*

Matka-ajan korvauksena maksetaan työntekijän henkilökohtaisen  
aikapalkan suuruinen korvaus. Menetettyjä säännöllisiä työtunteja  
vastaavalta määrältä matkatunteja maksetaan kuitenkin keskitunti-  
ansion mukainen korvaus.

Jos työntekijälle on järjestetty makuu- tai hyttipaikka, edellä mainit-  
tua korvausta ei makseta klo 21.00 - 7.00 väliseltä ajalta.

*Makuupaikka*

#### *d) Ateriakorvaus*

##### *Ateria- korvauksen edellytykset*

Kun työ tehdään yli 10 kilometrin etäisyydellä työntekijän varsinaisesta työpaikasta ja asunnosta, maksetaan hänelle ateriakorvauksena 1/4 kotimaan päivärahaa, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailla varsinaisella työpaikallaan tai kotonaan, ellei työpaikalla anneta ilmaista ruokaa. Ateriakorvausta ei makseta silloin, kun työntekijä työskentelee saman yrityksen eri työpaikoilla ja ruokailumahdollisuudet ja -olosuhteet ovat vastaavat kuin hänen varsinaisella työpaikallaan.

Mikäli toisin ei ole sovittu, tapauksissa, joissa työntekijän edellä tarkoitettu työ matkoineen on kestänyt vähintään 12 tuntia ja hän sen takia voi palata kotiinsa vasta myöhään illalla, korvataan syntyvät kustannukset toisella ateriakorvauksella. Mainittuihin tunteihin lasketaan mukaan myös välittömästi ennen matkaa saman työvuorokauden aikana tehdyt työtunnit.

#### *e) Yöpymiskustannukset*

Yöpymiskustannukset korvataan maksamalla joko majoittumiskustannukset tai yömatkaraha seuraavasti:

##### *Majoittumis- kustannukset*

Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikaiset majoittumiskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti.

Majoittumiskustannusten enimmäismäärät matkavuorokautta kohti ovat vuonna 2011 seuraavat

- a) Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupungeissa 147 euroa
- b) muissa kunnissa 106 euroa.

Verohallituksen verovapaaksi vahvistaman suuruinen yömatkaraha maksetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa.

Yömatkarahaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoittumismahdollisuuden.

#### *f) Asunnon hankkiminen*

Työnantaja selvittää ennen työntekijän työkomennukselle lähtöä asunnon saannin mahdollisuudet komennuspaikkakunnalla tai sen lähistöllä tai varaa tarvittaessa työntekijälle sieltä asunnon.

Asunnossa tulee olla normaali kalustus, liinavaatteet sekä olosuhteisiin nähden riittävät sosiaaliset ja virkistystilat.

Mikäli työnantaja komennuspaikkakunnalla kiinteässä työkohteessa järjestää työntekijälle asunnon, tulee työnantajan tähän tarkoitukseen hankkiman majoituskaluston olla sellaista, että asumistilaa kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 m<sup>2</sup> ja huoneeseen majoitetaan komennuspaikkakunnan olosuhteet huomioon ottaen enintään yksi henkilö.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Jos työntekijän työkomennus samassa työkohteessa kestää enintään viikon ajan, voidaan samaan huoneeseen majoittaa kaksi henkilöä. Tällöin asumistilaa on oltava vähintään 13 m<sup>2</sup>.*

*Jos työkomennus katkeaa työntekijän viikonloppukotimatkojen vuoksi, mutta hän työskentelee samassa työkohteessa keskeytyksen jälkeenkin, tulee työnantajan järjestää hänelle asunto pääsäännön mukaisesti.*

Työnantajan hankkimassa majoitukseen käytetyssä asuntovaunussa tulee olla asumistilaa 7 m<sup>3</sup> majoitettua työntekijää kohti.

*Soveltamisohje:*

*Mm. sellaisten ns. liikkuvien työryhmien osalta, jotka työnsä laadun vuoksi asuvat tilapäismajoituksessa ja liikkuvat työn edistymisen mukaan paikasta toiseen, voidaan edellä olevista, asunnon tasoa koskevista säännöksistä joutua olosuhteiden vuoksi poikkeamaan. Tällöin tulevat kyseeseen erilaiset, olosuhteisiin soveltuvat asumismuodot.*

*g) Erikoismääräyksiä*

Jos komennuspaikkakunnalla ei ole työkohteen läheisyydessä saatavissa asuntoa ja työntekijä joutuu tämän vuoksi asumaan yli 5 kilometrin etäisyydellä työmaalta, työntekijälle maksetaan korvaus matkakustannuksista. Korvauksen suuruus määräytyy ensisijaisesti yleisten kulkuvälineiden kyseiseltä matkalta perimän maksun mukaisesti. Jos sopivien yleisten kulkuyhteyksien puuttuessa joudutaan käyttämään omaa autoa, sovelletaan oman auton käyttöä koskevaa sopimuskohtaa.

*Matka-  
kustannukset  
komennuspaikka-  
kunnalla*

Mikäli työkohteeseen komennuspaikkakunnalla sijaitsee yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten yli 40 kilometrin etäisyydellä työntekijän käyttämästä tilapäisestä asunnosta, maksetaan tältä matkalta hänelle matka-ajan korvausta edellä c)-kohdassa sovitun mukaisesti.

*Matka-ajan  
korvaaminen  
komennuspaikka-  
kunnalla*

Jos työntekijä määrätään komennuspaikkakunnalla sairaalahoitoon, työnantaja maksaa hänelle päivärahan asemesta sairaalapäivärahaa 3 € vuorokaudelta siihen saakka, kunnes työnantajan velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa työntekijän työkyvyttömyyden takia lakkaa. Edellä olevaa oikeutta työntekijällä ei kuitenkaan ole, mikäli

*Sairaala-  
päiväraha*

hänellä on oikeus saada korvaus sairaalan perimästä hoitopäivä-maksusta työnantajan kustantaman vakuutuksen perusteella.

Tapauksissa, joissa työntekijä on komennuspaikalla poissa työstä ilman hyväksyttävää syytä, menetellään päivärahan suhteen seuraavasti:

#### 1. Vapaapäiviltä maksettava päiväraha

*Aiheeton poissa-  
olo ja päiväraha*

Jos poissaolo välittömästi liittyy työpäivää seuraavaan taikka sitä edeltävään vapaapäivään, ei päivärahaa seuraavalta tai edeltävältä vapaapäivältä makseta.

#### 2. Päiväraha työpäivältä

Päivärahan määrää poissaolopäivältä vähennetään suhteessa siihen aikaan, jonka työntekijä on ollut tekemättä työtä.

*Eräät  
kotimatkat*

Jos työntekijä ennen pääsiäis-, juhannus- tai joulupäivää on komennuspaikkakunnalla tehnyt yhtäjaksoisesti työtä vähintään 3 viikkoa, on hän, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu mainituiksi juhlapäiviksi matkustamaan kotiinsa. Tällöin työnantaja korvaa hänelle a)-kohdan mukaisesti matkakustannukset kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä b)-kohdan mukaisen päivärahan sekä edelleen matkan ajalta c)-kohdan mukaisen matka-ajan korvauksen ja e)-kohdan 3. kappaleen mukaisin edellytyksin yömatkarahan.

Sama koskee muitakin työntekijöitä, jotka työnantaja mainituiksi juhlapäiviksi lähettää kotiin, sekä vuosiloman takia tapahtuvaa kotimatkaa.

Jos työnantaja lähettää työntekijän tämän sairauden tai tapaturman vuoksi kotiin, maksaa hän kotimatkasta aiheutuvat kustannukset tämän sopimuskohdan mukaisesti. Matka-ajan korvausta maksetaan siltä kotimatkan ajalta, jolta ei makseta sairausajan palkkaa.

*Soveltamisohje:*

*Tässä sopimuskohdassa tarkoitettujen matkojen osalta kestää työnantajan korvausvelvollisuus työntekijän tosiasialliseen kotiin saakka.*

*Työntekijän tulee pyynnöstä antaa työnantajalle selvitys kotinsa sijaintipaikasta.*

### **Mom. 3. Työ ulkomailla**

*Työ  
ulkomailla*

Ulkomailla tehtävän ns. matkatyön palkkaehdoista, palkanmaksutavasta ym. työsuhteeseen liittyvistä taloudellisista eduista on työnantajan ja työntekijän ennen matkan alkamista sovittava. Sopimus tulee tehdä kirjallisesti tai sähköisesti.

Sovittavia asioita ovat muun muassa:

- sopijaosapuolet
- asemamaa
- sopimuksen voimassaolo
- asunnon hankkiminen
- työtehtävät
- palkka ja päiväraha
- työaika ja ylityö
- vuosiloma
- kotimatkat

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Ulkomaan komennukselle ei työntekijää tule määrätä ilman hänen suostumustaan, ellei kyseessä ole työntekijä, jonka kanssa tehty työsopimus edellyttää matkustamista myös ulkomaille tai ellei työkomennus ole tuotannon teknisten syiden vuoksi kiireellinen.*

Päivärahaa maksetaan seuraavasti:

Päivärahan määrä kussakin maassa on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa. *Päiväraha*

Venäjän ja Suomen rajan läheisyydessä olevilla uudisrakennustyömailla, kuten Kostamuksessa, Svetogorskissa ja Kamenogorskissa sekä muissa vastaavanlaisissa työkohteissa, sovitaan matkатыön aiheuttamien kustannusten korvaamisesta liittojen yhteisesti hyväksymien periaatteiden mukaisesti. Mikäli tiettyyn kohteeseen soveltuvia periaatteita ei ole liittojen kesken hyväksytty, neuvottelevat liitot asiasta tämän sopimuksen 31 §:ssä olevaa neuvottelujärjestystä noudattaen. Siihen saakka, kunnes liitot ovat hyväksyneet yhteiset periaatteet, korvataan matkатыön aiheuttamat kustannukset tämän pykälän 2 momentin mukaisesti.

*Soveltamisohje:*

*Säännös koskee vain sellaisia Venäjän ja Suomen rajan läheisyydessä sijaitsevia rakennus- tai asennustyömaita, joilla työskentelee useita suomalaisia yrityksiä. Sen sijaan muualla Venäjällä sijaitsevissa työkohteissa ja asutuskeskuksissa sijaitsevilla työmailla korvataan kustannukset tämän pykälän 3 momentin nojalla, jolloin päiväraha määräytyy tämän momentin mukaisesti.*

Muuten sovelletaan ulkomailla tehtävän matkатыön osalta tämän työehtosopimuksen määräyksiä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa kyseisen maan lainsäädännön kanssa.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Ruotsin työehtosopimusten soveltamisvelvollisuuden perusteella noudatetaan Ruotsin osalta seuraavia poikkeusmääräyksiä: Poikkeusmääräyksiä*

- a) yritys, joka liittyy Ruotsissa olevien työmaidensa osalta jonkin ruotsalaisen työnantajaliiton jäseneksi ja näin ollen on velvollinen soveltamaan Ruotsissa voimassa olevaa työehtosopimusta sinne lähettämiinsä työntekijöihin, vapautuu Suomessa voimassa olevien työehtosopimusten soveltamisesta;
- b) työnantaja ei ole velvollinen soveltamaan vastaavalta ajalta samoihin työntekijöihin Suomessa voimassa olevia lain ja työehtosopimusten määräyksiä vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta ja maksamisesta;
- c) Ruotsin kyseisen työehtosopimuksen mukaan maksettuja palkkoja tai sovellettuja työehtoja ei oteta huomioon määrättäessä Suomeen palanneen työntekijän palkka- tai muita työehtoja Suomessa voimassa olevien työehtosopimusten mukaan;
- d) edellä olevia pöytäkirjamerkinnän kohtia a) - c) sovelletaan myös siinä tapauksessa, että yritys on solminut erillisen työehtosopimuksen ruotsalaisen ammattiliiton kanssa.

#### **Mom. 4. Paikallinen sopiminen**

Työkomennuksesta aiheutuvien, edellä 2 ja 3 momenteissa tarkoitettujen kustannusten korvaamisesta ja määrästä voidaan paikallisesti sopia toisin. Mikäli työpaikalla tehdään matkatyötä yleisemmin, paikallisen kirjallisen sopimuksen tulee koskea työntekijöitä yleisesti.

#### **17 §**

#### **Arkipyhäkorvaus**

*Korvattavat  
arkipyhät*

**Mom. 1.** Muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi satuvalla uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta sekä ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan.

*Soveltamisohje:*

*Osa-aikatyötä tekevän työntekijän arkipyhäkorvaus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä edellä oleva arkipyhäkorvaus.*

*Arkipyhäkorvauksen edellytykset*

**Mom. 2.** Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 1 kuukauden ennen kyseistä arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä joko viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä.

*Soveltamisohje:*

*Jos työtuntijärjestelmän mukaisen työajan noudattamista koskeva edellytyssääntö aiheuttaisi arkipyhäkorvauksen menetyksen*

*useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, menetys koskee vain yhtä mainituista arkipyhistä.*

**Mom. 3.** Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös sellaisilta 1. momentin mukaisesti määritellyiltä arkipyhiltä, jotka sattuvat

- vuosiloman ajaksi
- ajaksi, jolta työntekijälle maksetaan sairausajan tai äitiysvapaan palkkaa
- 20 §:n 11 momentissa tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään 2 viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi
- lakisääteisen isyysvapaan ajaksi.

Jos poissaolo työtuntijärjestelmän mukaisesti työpäiväksi sattuvana arkipyhänä on johtunut muusta kuin hyväksyttävästä syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

*Luvatun poissaolo arkipyhinä*

**Mom. 4.** Ellei työntekijällä ole sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi oikeutta lain mukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan hänelle tässä pykälässä tarkoitettu arkipyhäkorvaus 3. momentin mukaiselle työkyvyttömyysajalle muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvalta itsenäisyyspäivältä.

**Mom. 5.** Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

## **18 §**

### **Muita korvauksia ja etuja**

**Mom. 1.** Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä:

- päivänä, jona hänet vihitään avioliittoon
- 50- ja 60-vuotispäivänään
- läheisen omaisen hautauspäivänä.

Vapaan antamiseen käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata.

**Mom. 2.** Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän.

*Kutsunta*

Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansion menetys siltä ajalta, jonka hän hyväksyttävän sel-

vityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

*Reservin  
harjoitukset*

**Mom. 3.** Työnantaja maksaa reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut. Työnantaja saa vähentää maksettavan reserviläispalkan työtuntijärjestelmän mukaisten työpäivien osalta.

*Soveltamisohje:*

*Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka siviilipalveluslain nojalla määrätään kertausharjoituksia korvaavaan palveluun sekä niihin, jotka pelastuslain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.*

*Sähköliiton  
hallintoelinten  
kokoukset*

**Mom. 4.** Työntekijällä, joka on valittu Sähköalojen ammattiliitto ry:n valiokuntaan, johtokuntaan, hallitukseen tai edustajistoon, on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelinten virallisiin kokouksiin.

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeestaan niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

**Mom. 5.** Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan työehtosopimuksen 11 §:ssä mainitun keskituntiansion mukaisesti.

## VI TYÖTURVALLISUUS

### 19 §

#### Työturvallisuus

*Yleiset  
velvollisuudet*

**Mom. 1.** Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän tulee huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käyttää ja hoitaa työnantajan hänelle työturvallisuuslain 15 §:n mukaisesti antamia henkilönsuojaimia ja muita varusteita.

*Ilmoitus-  
velvollisuus*

**Mom. 2.** Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilönsuojaimissa tai muissa laitteissa ha-

vaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus ei vaikuta korvausvastuuseen, joka määräytyy yksinomaan lain mukaan.

**Mom. 3.** Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. Sama oikeus työntekijällä on, jos työtä varten ei ole asennettu viranomaisen tai työsuojelupäällikön määräämiä tahi työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen yksimielisesti ehdottamia varmuuslaitteita.

*Työntekijän  
oikeus  
pidättäytyä  
työstä*

**Mom. 4.** Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti voidaan työstä todeta, että henkilönsuojainten käyttö olennaisesti parantaa työturvallisuus- tai terveystilasuhteita, työnantaja hankkii tällaisen suojaimen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 tai 20 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä.

*Henkilön-  
suojaimet*

Samoin menetellään, jos työntekijä voidaan tehokkaasti suojata haitoilta, jotka aiheutuisivat työn erityisestä kosteudesta, märkydestä, vedosta, kuumuudesta tai kylmyydestä, voimakkaasta valosta tai muusta vaarallisesta säteilystä.

*Soveltamisohje:*

*Asiaa käsittelevä yhteistyöelin on yrityksen työsuojelutoimikunta tai vastaava. Myös yrityksen terveydenhuoltohenkilöstölle tulee antaa mahdollisuus lausua mielipiteensä hankittavaksi ehdotetuista suojaustoimista.*

*Yhteisellä toteamisella tarkoitetaan määräyksessä sitä, että yhteistyöelimessä edustettuna olevat eri ryhmät ovat hankintaehdotuksesta samaa mieltä.*

Edellä sanottu ei tarkoita tavanomaista työvaatetusta, jota työntekijä työssään käyttää estääkseen omia vaatteitaan tai itseään likaantumasta.

Työnantaja hankkii ja huoltaa kustannuksellaan kohtuulliseksi katsottavan määrän suojapukuja ja -käsineitä töissä, joissa omien tavanomaisten työvaatteiden kuluminen ja likaantuminen on tavanomaista suurempi.

*Suoja-  
vaatteiden  
antaminen*

*Soveltamisohje:*

*Huollolla tarkoitetaan suojapukujen pesua sekä rikkoutuneiden korjausta tai uusimista.*

**Mom. 5.** Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveys- huolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuus-

*Työterveys-  
huolto*

den, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi käyttäen riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita. Työterveyshuolto tulee järjestää siten kuin työterveyshuoltolaissa säädetään.

*Työsuojeluv  
altuutetun  
työstä vapautus  
ja ansionmene-  
tyksen korvaus*

**Mom. 6.** Työsuojeluvaltuutetun työstä vapauttamisen ja ansion menetyksen korvaamisen osalta noudatetaan teknologiateollisuuden sähköalantöntekijöitä koskevan yleissopimuksen 4. luvun määräyksiä.

## VII SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

### 20 §

#### Sairausaika, äitiys- ja isyysvapaa sekä tilapäinen hoitovapaa

##### A. Sairausajan palkka

*Ilmoitus työkyvyttömyydestä*

**Mom.1.** Työntekijä on velvollinen viipymättä ja, mikäli mahdollista, ennen työvuoron alkua ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

*Soveltamisohje:*

*Sairastumisesta ilmoitetaan lähimmälle esimiehelle tai työnantajan nimeämälle muulle henkilölle. Työnantajan tulee saattaa ilmoittamista koskevat menettelytavat työntekijöiden tietoon.*

*Ilmoituksen laiminlyönti*

*Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö velvollisuutensa ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, maksetaan sairausajan palkkaa aikaisintaan siitä päivästä lukien, jona ilmoitus on tehty.*

*Palkanmaksun edellytykset*

**Mom. 2.** Sairausajan palkka maksetaan seuraavin edellytyksin:

1. Työntekijä on sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt tekemästä työtä.
2. Työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä selvitys.

*Soveltamisohje:*

1

*Työkyvyttömyyden toteaminen*

*Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.*

*Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.*

*Epidemioiden aikana voi lääkäri antaa työterveyshoitajalle oikeuden kirjoittaa tutkimuksensa perusteella todistuksia enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Kertautuvan todistuksen antajan tulee olla aina sama terveydenhoitaja. Uusiutumistapauksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärihoidon*

tarpeeseen. Ennen kuin hoitajan antamaa todistusta voidaan pitää selvityksenä työkyvyttömyydestä, hänen tulee todeta yhdessä lääkärin kanssa tilanteen olevan em. tavalla sellainen, että hoitaja voi antaa todistuksia työkyvyttömyydestä.

## 2

### *Yrityksen terveystalvelujen käytön ensisijaisuus*

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla. Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön.

## 3

### *Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet*

Jos työnantaja ei hyväksy työntekijän esittämää lääkärintodistusta, hän voi osoittaa työntekijän nimeämensä lääkärin tarkastettavaksi. Työnantaja maksaa uuden lääkärintodistuksen hankkimisesta johtuvat kustannukset.

*Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.*

**Mom. 3.** Sairausajan palkka maksetaan keskituntiansion mukaisesti sen pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti

#### Kalenteriajanjakso

vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

#### *Korvausajanjakson pituus*

Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän työtuntijärjestelmän mukaisilta säännöllisiltä työtunneilta.

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 6 kuukautta, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työntekijän työssä ollessa olisi ollut hänen työpäivänsä.

*Vähintään 6 kuukauden työsuhteet*

Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työntekijän työssä ollessa olisi ollut hänen työpäivänsä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä.

*Odotus- eli karenssipäivä yhden kuukauden, mutta alle 6 kuukautta jatku-neissa työsuhteissa*

Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä.

<i>Työtapaturma</i>	<p>Jos työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, maksetaan sairausajan palkka myös karenssipäivältä.</p>
<i>Alle 1 kuukauden työsuhde</i>	<p>Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta. Sairausajan palkkaa maksetaan enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Sairausajan palkan maksamisen edellytykset samoin kuin karenssipäivä määräytyvät tämän pykälän mukaisesti.</p> <p>Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.</p>
<i>Sairastuminen kesken työpäivän</i>	<p>Jos työntekijä tulee sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömäksi kesken työpäivänsä, maksetaan hänelle hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.</p> <p><i>Soveltamisohje:</i></p> <p><i>Määräys tarkoittaa sitä, että alle 6 kuukauden työsuhhteissa työkyvyttömyyden jatkuessa seuraava työpäivä on karenssipäivä.</i></p> <p><i>Jos työntekijä jo työhön tullessaan on sairauden vuoksi työkyvyttömän, kyseistä päivää pidetään alle 6 kuukauden työsuhhteissa karenssipäivänä.</i></p>
<i>Saman sairauden uusiutuminen</i>	<p>Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, aloitetaan sairausajan palkan maksaminen ilman karenssipäivää, jos korvausajanjakso ei tämän sairauden osalta ole tullut täyteen. Sairausajan palkan maksamista jatketaan, kunnes sairaus- tai korvausajanjakso on päättynyt.</p> <p><i>Soveltamisohje:</i></p> <p><i>Korvausajanjakson ei saman sairauden uusiutuessa tarvitse olla yhdenjaksoinen, vaan se voi koostua useasta työkyvyttömyysajanjaksosta.</i></p> <p><i>Onko kysymyksessä sama vaiko eri sairaus, ratkaistaan epäselvässä tapauksessa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.</i></p> <p><i>Jos sairaudesta tai tapaturmasta aiheutunut työkyvyttömyys on alkanut jostakin toisesta sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden aikana tai välittömästi sen jälkeen eikä työntekijä ole ollut välillä työkykyisenä työssä, katsotaan sairausajanjaksot sairausajan palkan maksamisen kannalta samaksi työkyvyttömyydeksi.</i></p>

**Mom.4.** Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aiheuttanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella. *Sairausajan palkan epäminen*

*Soveltamisohje:*

*Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, ei sairausajan palkkaa makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuksen päättämiseen työsopimuslain säännösten perusteella.*

**Mom.5.** Jos työntekijä on viipymättä ilmoittanut työkyvyttömyydestään eikä sairausajan palkan perusteissa tai määrässä ole epäselvyyttä, työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä odottamatta päivä- tai äitiysrahan tai niihin verrattavan muun korvauksen saamista. *Sairausajan palkan maksuajankohta*

**Mom.6.** Jos työntekijä sairastuu ennen vuosilomansa alkamista ja vuosiloma hänen pyynnöstään siirretään myöhemmin pidettäväksi, maksetaan työntekijälle sairausajan palkkaa sairauden ajalta tämän pykälän mukaisesti. *Sairausajan palkka ja vuosiloma*

Jos työntekijä sairastuu vuosilomansa aikana ja yli 7 sairaspäivän jatkuvan vuosiloman osa siirretään myöhemmin pidettäväksi, työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa tämän pykälän mukaisesti loman siirtoajankohdasta eteenpäin.

*Soveltamisohje:*

*Jos työntekijä sairastuu eikä vuosilomaa siirretä myöhemmin pidettäväksi, ei työnantajalle tällöin synny sairausajan palkan maksuvelvollisuutta, jolloin työntekijän eduksi jää vuosilomapalkan lisäksi sairausvakuutuslain mukainen päiväraha.*

**Mom.7.** Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömyyden lomautusilmoitusta annettaessa ja sairaus jatkuu lomautuksen jo alettua, maksetaan sairausajan palkka tämän pykälän mukaisesti myös lomautusajalta, kunnes työkyvyttömyys tai korvausajanjakso on päättynyt. *Sairausajan palkka ja lomautus*

Jos työntekijä sairastuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, sairausajan palkka maksetaan lomautuksen alkamiseen asti, jolloin myös korvausajanjakson laskeminen keskeytyy. Jos työntekijä on sairaana lomautuksen päättyessä, sairausajan palkkaa maksetaan tämän pykälän mukaisesti, kunnes sairaus tai korvausajanjakso päättyy.

Lomautusajalta sairausajan palkkaa ei em. poikkeuksin makseta. Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys alkaa lomautuksen aikana ja jatkuu lomautuksen jo päätyttyä, työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus alkaa tämän pykälän mukaisesti siten, että lomautuksen päättymisen jälkeen ensimmäinen työpäivä on alle 6 kuukauden työsuhteissa karenssipäivä, joka on myös sairausajan palkan maksamisajanjakson ensimmäinen päivä.

**Mom.8.** Työntekijä ei välttämättä aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Työntekijälle saattaa olla mahdollista osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa työtä tai joskus myös työntekijälle soveltuvaa koulutusta.

Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa olisi suotavaa kuvata ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätöksen osoittaa työntekijälle korvaavaa työtä on perustuttava lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.

Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla yhdessä käsiteltyihin menettelytapasääntöihin ja konsultaatioon työterveyslääkärin kanssa. Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun työterveyslääkärin kanssa.

Tarkempaa ohjeistusta korvaavasta työstä on liittojen kotisivuilla; [www.teknologiateollisuus.fi](http://www.teknologiateollisuus.fi) ja [www.sahkoliitto.fi](http://www.sahkoliitto.fi)

### **Mom. 9. Täydentävät määräykset**

#### 1) *Ohjaaminen työehtosopimuksen määräysten oikeaan soveltamiseen*

Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.

Uusille työntekijöille asiaa koskevaa valistusta ja ohjausta on suositeltavaa jakaa heti perehdyttämisen yhteydessä.

Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairauspoissaolojen saaminen mahdollisimman vähäiseksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi.

Esimiehellä on parhaat mahdollisuudet sekä ensisijainen velvollisuus selvittää poissaolojen syyt ja muut niihin liittyvät kysymykset ja tarvittaessa puuttua toistuviin tai pitkittyneisiin poissaoloihin. Poissaoloja ehkäiseviin toimenpiteisiin on syytä ryhtyä ennakkoivasti.

Mahdollisten ongelmatapausten hoitamisessa korostuu esimiesten yhteistyön tarve työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon, työsuojelun asiantuntijoiden ja henkilöstön edustajien kanssa.

#### 2) *Sairauskassa*

Työntekijälle, joka on työnantajan tukeman sairauskassan jäsen, työnantaja on velvollinen maksamaan tämän pykälän mukaisen sairausajan palkan ehdolla, että sairauskassa vapautetaan suorittamasta hänelle sairausavustusta siltä ajalta, jolta työnantaja

tämän pykälän mukaisesti on palkkaa maksanut. Mikäli sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu yli sen ajan, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa, vastaa sairauskassa sääntöjensä mukaisesti jatkuvan avustuksen maksamisesta.

### 3) Työpaikkakassa

Mikäli työpaikalla toimii sairausvakuutuslain alainen kassa, työnantaja voi toteuttaa tähän pykälään perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa sairausajan palkan ja työnantaja maksaa kassalle kannatusmaksun, joka vastaa sairausvakuutuslain ulkopuolella maksettavasta avustuksesta aiheutuvia kustannuksia.

## B. Äitiys- ja isyysvapaa

**Mom.10.** Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa 56 päivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

*Äitiysvapaan palkka*

*Soveltamisohje:*

*Jos uusi äitiysvapaa alkaa edellisen perhevapaan aikana siten, että työntekijä ei palaa välillä työhön, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysvapaan osalta.*

Jos naispuolinen työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä 56 päivän pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava vapaa, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa äitiysvapaan palkan maksamista koskevien työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

Työntekijälle annetaan isyysvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan isyysrahan katsotaan kohdistuvan.

*Isyysvapaan palkka*

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen isyysvapaan alkamista, maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa enintään 6 arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä. Isyysvapaan palkkaa maksetaan vain ensimmäisen isyysvapaajakson osalta.

## C. Lapsen sairastuminen

**Mom.11.** Työntekijällä on oikeus saada palkallista tilapäistä vapautta alle 10-vuotiaan oman lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi seuraavin edellytyksin:

*Sairaalan lapsen hoito*

*a) Selvitys lapsen sairastumisesta*

Lapsen sairaudesta ja siitä johtuvasta työntekijän työstä poissaolon tarpeesta on annettava sama selvitys kuin työehtosopimuksessa ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan henkilön omasta sairaudesta.

*b) Poissaoloon oikeutetut henkilöt*

Poissaoloon oikeutettuja ovat vakituisesti lapsen kanssa samassa taloudessa asuvat

- lapsen biologiset vanhemmat
- lapsen ottovanhemmat tai
- muut lapsen huoltajat.

Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa (etävanhempi).

*c) Poissaolo-oikeutta käyttävä henkilö*

Päätös siitä, kumpi vanhemmista käyttää oikeutta tämän hetken mukaiseen poissaoloon tai käyttääkö oikeutta muu lapsen kanssa samassa taloudessa vakituisesti asuva, tehdään lapsen huoltajien kesken.

Työnantajalla on oikeus saada selvitys siitä, että lapsen huoltajat eivät yhtäaikaaisesti käytä edellä mainittua poissaolo-oikeuttaan.

*d) Poissaolon tarkoitus ja kesto*

*Poissaolon  
pituus ja siitä an-  
nettava selvitys*

Työntekijän poissaolon on oltava välttämätöntä äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Työnantajalla on oikeus saada selvitys lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

Poissaolon kesto voi olla 1, 2, 3 tai 4 työpäivää kerrallaan.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Poissaolo on välttämätöntä ainoastaan niin kauan, kun lapsen hoito on saatu järjestettyä.*

*Tarpeellisiin ja mahdollisiin toimiin lapsen hoidon järjestämiseksi on ryhdyttävä myös työntekijän vapaapäivinä.*

*e) Huoltajan ansiotyöedellytys*

Työntekijän oikeus korvaukseen poissaolon ajalta on riippuvainen muun ohella myös siitä, että samassa taloudessa vakituisesti asuvat lapsen molemmat huoltajat ovat ansiotyössä.

Edellä sanottu ei koske tilannetta, jossa toinen lapsen huoltajista on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon ase- tai siviilipalvelusvelvoitteiden vuoksi.

#### f) Molemmat huoltajat vuorotyössä

Jos lapsen huoltajat ovat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä siten, että huoltajien työvuorot osuvat peräkkäin, varataan kotona olevalle huoltajalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta siihen saakka, kun toinen huoltajista palaa työvuoroltaan kotiin. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on se aika, mikä kuuluu edestakaiseen työmatkaan.

Korvaus lyhyen tilapäisen poissaolon ajalta maksetaan tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti.

*Poissaolon ajalta maksettava korvaus*

Jos lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin korvausta tämän momentin mukaisesti, jatketaan korvauksen maksamista ilman karenssipäivää siihen asti, kun edellä mainittu 4 työpäivän korvausajanjakso on tämän sairauden osalta täyttynyt.

*Saman sairauden uusiutumisen*

Saman sairauden uusiutumisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään toisen huoltajan ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta uusiutumistapausta.

Jos lapsi sairastuu äkillisesti kesken työpäivän ja toinen huoltajista joutuu järjestämään hoidon tai hoitamaan lasta tässä momentissa tarkoitetulla tavalla, maksetaan hänelle hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

*Lapsi sairastuu kesken työpäivän*

Tässä momentissa tarkoitetut palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

*Vaikutus vuosilomaan*

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston asetuksen (valtioneuvoston asetus sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta, 4 §) mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

*Vaikeasti sairaan tai vammaisen lapsen hoito*

#### D. Vähennykset

**Mom.12.** Sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden tai synnytyksen takia samalta ajanjaksolta päivä- tai äitiys- ja isyysrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää korvausta sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

*Vähennykset sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta*

*Soveltamisohje:*

*Tässä kappaleessa mainitulla sopimuksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen liittyvää tai muutoin heidän välillään tehtyä sopimusta, muttei sen sijaan työntekijän ja jonkun kolmannen henkilön välistä sopimusta.*

*Päivärahaan verrattavilla korvauksilla tarkoitetaan muita päivärahan kaltaisia, ansionmenetyksen johdosta maksettavia etuuksia, kuten esim. työ- ja tapaturmaeläke.*

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen päivä- tai äitiys- ja isyysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

*Soveltamisohje:*

*Jos työntekijä on sairaana päivän, jolloin lyhennetyin työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta em. päivä- tai äitiys- ja isyysrahaan kyseiseltä päivältä.*

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausloman tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt maksatta.

## **21 §**

### **Lääkärintarkastukset**

*Lakisääteiset  
lääkärin-  
tarkastukset*

**Mom. 1.** Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen, mikäli tämä työsuhteen aikana lähetetään tai määrätään terveystarkastukseen taikka tutkimuksiin silloin kun nämä perustuvat

- valtioneuvoston asetukseen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/01) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- lakiin nuorista työntekijöistä (998/93)
- säteilylakiin (592/91)
- tartuntatautilakiin (583/86).

Ansionmenetys korvataan tarkastuksessa ja tutkimuksessa sekä niihin liittyvissä matkoissa työntekijän menettämiä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta.

Työnantaja maksaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista sekä tämän työehtosopimuksen mukaisen päivärahan silloin, kun työntekijä lähetetään edellä mainituissa säännöksissä

tarkoitettuihin tarkastuksiin tai tutkimuksiin taikka määrätään näiden perusteella jälkitarkastukseen.

Jos tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, hänelle maksetaan korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain 11 luvun 7 §:n mukaisen sairauspäivärahan vähimmäismäärää.

**Mom. 2.** Muita kuin lakisääteisiä lääkärintarkastuksia koskevat ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat:

*Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset*

*a) Perusedellytykset*

(koskevat kaikkia b)-kohdan tapauksia 1 - 3)

1. Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.
2. Muissa kuin kohdassa 1. tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitytapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.
3. Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.
4. Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäen.
5. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettuna lääkärintarkastuksen ajalta.
6. Jos sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansion menetystä korvata.

*b) Erityisedellytykset*

Ansion menetys korvataan:

1. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

*Uusi tai uusiutuva sairaus*

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

Jos työntekijä sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

*Aikaisemmin todettu sairaus*

## 2. Aikaisemmin todettu sairaus

Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on hoidon määrittelemiseksi ao. erikoislääkärin suorittama tai erikoisalan poliklinikalla suoritettu tarkastus.

Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.

Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

## 3. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

*Laboratorio- ja röntgen-tutkimukset*

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta. Tutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetyks korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. tutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tiettyinä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

*Raskauteen liittyvä lääkärin-tarkastus ja muu lääketieteellinen tutkimus*

## 4. Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten (työsopimuslaki 4 luku 8 § 2 mom.) ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella. Edellytyksenä on, että tarkastus tai tutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen.

Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana.

*Äkillinen hammassairaus*

## 5. Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella.

Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

**Mom. 3.** Mikäli työntekijä joutuu käymään lääkärintarkastuksessa työsuhteen alkaessa sen vuoksi, että työnantaja pitää lääkärintarkastusta työsuhteen syntymisen tai jatkumisen ehtona, työntekijälle korvataan lääkärintarkastuksesta ja siihen mahdollisesti liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta aiheutuvat kustannukset sekä menetetyltä säännölliseltä työajalta ansion menetys, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolella.

*Työhöntulo  
tarkastus*

*Soveltamisohje:*

*Kun lääkärintarkastus tapahtuu työnantajaa tai työntekijää koskevan lakiin perustuvan velvoitteen nojalla, korvaus maksetaan kyseiseen säännökseen mahdollisesti sisältyvien määräysten mukaisesti.*

*Ennen työsuhteen alkua suoritetusta lääkärintarkastuksesta johuttavaa ansion menetystä ei korvata. Tarkastuksen kustannukset korvataan tällaisessa tapauksessa, mikäli tarkastusta edellyttänyt työnantaja ottaa kyseisen henkilön työsuhteeseen.*

**Mom. 4.** Edellä mainitut korvaukset ansion menetyksestä maksetaan tämän työehtosopimuksen 11 §:n sekä matkakustannukset ja päiväraha 16 §:n mukaisesti.

Ansion menetyksen korvauksesta toimitettava vähennys tehdään samalla tavoin kuin asiasta on sairausajan palkan osalta työehtosopimuksen 20 §:n 12 momentissa sovittu.

## **22 §**

### **Ryhmähenkivakuutus**

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen sopimuksen mukaan.

## **23 §**

### **Vuosiloma**

**Mom. 1.** Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

*Vuosiloma*

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan keskusjärjestöjen välillä 21.3.2005 allekirjoitetun ja 1.4.2005 voimaantulleen lomapalkkasopimuksen mukaan.

*Vuosilomapalkka  
ja lomakorvaus*

Vuosilomapalkan maksamisen jaksottamisesta voidaan paikallisesti sopia niin, että lomapalkka erääntyy palkanmaksukausittain vuosiloman aikana. Lomapalkka tulee tällöin kuitenkin olla kokonaisuudessaan maksettuna viimeistään siinä palkanmaksussa, jossa maksetaan vuosiloman jälkeisen ensimmäisen työpäivän palkka.

*Paikallinen sopimus  
lomapalkkojen  
jaksottamisesta*

*Soveltamisohje:*

*Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa vuosilomapalkan maksutapaa.*

<i>Lomaraha</i>	<p><b>Mom. 2.</b> Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.</p> <p>Ellei paikallisesti lomarahan maksamisen ajankohdasta muuta sovi- ta, maksetaan lomaraha seuraavasti:</p>
<i>Lomarahan mak- samisen ajan- kohta</i>	<p>Puolet lomarahasta maksetaan ennen vuosiloman alkamista. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön. Saa- dakseen lomarahan jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.</p> <p><i>Soveltamisohje:</i></p> <p><i>Sopimus lomarahojen maksamisen ajankohdasta tehdään työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen kirjallisesti. Lomara- raha tulee kuitenkin näissäkin tapauksissa sopia kokonaisuudes- saan maksettavaksi viimeistään ennen seuraavan lomanmääräy- tymisvuoden alkamista.</i></p> <p><i>Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koske- vaa lomarahan maksutapaa.</i></p> <p><i>Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen lomarahan paikalli- sesti sovittua maksuajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päät- tyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.</i></p>
<i>Lomaraha ja työsuhteen päättymisen</i>	<p>Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhtey- dessä, mikäli työsuhde lomakautena päättyy muusta kuin työnteki- jästä itsestään johtuvasta syystä.</p> <p>Lomaraha maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomanmääräy- tisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.</p> <p><i>Soveltamisohje:</i></p> <p><i>Määräaikaisen työsuhteen päättymisen ei ole työntekijästä it- sestään johtuva syy.</i></p> <p>Jos työnantaja lomakautena päättää työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä kesken tämän vuosiloman, maksetaan työntekijälle myös lomarahan jälkimmäinen osa. Mikäli työntekijälle ei ole annettu vuosilomaa ennen tällä tavoin ta- pahtunutta työsuhteen päättymistä, maksetaan työntekijälle koko lomaraha.</p>
<i>Eläkkeelle siirtyminen</i>	<p>Vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle tai lykätylle vanhuuselä- kkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha siitä vuosiloma- palkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.</p>

*Soveltamisohje:*

*Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha myös mahdollisesta kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.*

Työntekijän astuessa vakinaiseen palvelukseen asevelvollisuuden suorittamiseksi maksetaan lomaraha siitä lomapalkasta ja lomakorvauksesta, johon hän on oikeutettu palvelukseen astuessaan.

*Soveltamisohje:*

*Määräystä sovelletaan vastaavasti myös siviilipalvelusvelvolliseen.*

## VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

### 24 §

#### **Palkanmaksu**

**Mom. 1.** Palkanmääritysjakson ollessa viikkoa lyhyempi, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa, ellei ole sovittu palkan tai sen osan maksamisesta kerran kuukaudessa. Jos palkka on määritetty viikkoa tai sitä pidempää ajanjaksoa kohti, palkka on maksettava vähintään kerran kuukaudessa.

**Mom. 2.** Liitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä.

### 25 §

#### **Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen**

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Sähköalojen Ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin keskusjärjestöjen 13.1.1969 allekirjoittamassa sopimuspyytäkirjassa on erikseen sovittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

### 26 §

#### **Kokoontuminen työpaikalla sekä tiedotustoiminta**

Sähköalojen Ammattiliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella - ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana - järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin ehdoin:

*Kokouksen järjestäjä*

*Kokouksen ajankohta*

*Kokousasiat*

a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.

*Sopiminen*

*Kokouspaikka*

- b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei sellaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

*Järjestäjän vastuu*

- c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokouksilojen siisteydestä vastaavat kokouksilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

*Ulkopuoliset osallistujat*

- d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

*Soveltamisohje:*

*Työpaikalla tapahtuvan kokoontumisen ehtona on muun muassa se, että kokouksen pidosta sovitaan työnantajan kanssa. Kokouksesta tulee pääsäännön mukaan sopia vähintään 3 päivää ennen kokousta. Vain siinä tapauksessa, että aihe kokouksen pitämiseen on ilmaantunut niin myöhään, ettei edellä mainittua määräaikaa ole mahdollista noudattaa, pyyntö voidaan esittää myöhemminkin. Ainoastaan työehtosopimuksessa mainitut ehdot täyttävään kokoukseen on kokouksen järjestäjillä oikeus kutsua Sähköalojen Ammattiliiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia. Kokoukseen osallistuvan edustajan nimi ja asema kyseisen yhdistyksen organisaatiossa tulee ilmoittaa hyvissä ajoin ennen kokousta työnantajalle. Ilman tällaista ilmoitusta ei työnantaja ole velvollinen sallimaan edustajan osanottoa kokoukseen*

### **Tiedotustoiminta**

Sähköalojen ammattiliiton ammattiosasto, työhuonekunta tai vastaava voi:

- a) Työajan ulkopuolella, työnantajan kanssa sovittavassa muussa kuin tuotannollisessa tilassa, jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiin, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja, joissa tulee olla merkittynä liikkeellepanijan nimi.
- b) Julkaista tiedot työpaikan henkilöstölle tarkoitettussa tiedotuslehdessä tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla, jolla voidaan tiedottaa myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

Tiedottamisessa tulee noudattaa sananvapauden käyttämisestä joukkoviestinnässä annetun lain säännöksiä. Tiedonannot eivät saa olla hyvän tavan vastaisia eikä tiedotusaineiston tule sisältää yleispolitiikkaa.

Paikallisesti voidaan sopia käytettäväksi myös muita tiedotustapoja ja -välineitä noudattaen tämän pykälän periaatteita.

## **27 §**

### **Koulutustoiminta**

Koulutustoiminnassa noudatetaan teknologiateollisuuden sähköalantöntekijöitä koskevan yleissopimuksen 6. luvun määräyksiä.

## **28 §**

### **Luottamusmiehet**

**Mom. 1.** Luottamusmiesten osalta noudatetaan alla mainittuja kohtia lukuun ottamatta teknologiateollisuuden sähköalantöntekijöitä koskevan yleissopimuksen määräyksiä.

**Mom. 2.** Luottamusmiehelle korvataan se ansion menetys, mikä aiheutuu hänen osallistumisestaan työnantajan tai työnantajan ja työntekijän yhteisesti järjestämään koulutukseen.

Vuosiloman pituutta määrättäessä lasketaan kaikki sellainen koulutukseen käytetty aika työssäolon veroiseksi, joka kerrallaan on kestänyt enintään kuukauden.

**Mom. 3.** Ammattiosaston valitsemalla luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on työsuojeluvaltuutetulla perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

## **29 §**

### **Ulkopuolisen työvoiman käyttö**

**Mom.1.** Alihankintaa koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija sitoutuu noudattamaan alansa normaali- tai yleissitovaa työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

*Alihankinta*

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin.

**Mom.2.** Jos työvoimaa vuokraava yritys ei ole sidottu normaali- tai yleissitovaan työehtosopimukseen, otetaan työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin ehto, jossa työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan teknologiateollisuuden työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

*Vuokra-  
työvoiman  
käyttö*

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö tilanteisiin, joissa töitä ei voida teettää yrityksen palveluksessa olevilla työntekijöillä.

Tarkoituksenmukaista ei ole, että vuokratyöntekijät työskentelevät pidemmän ajan ja laajamittaisemmin yrityksen normaaleissa töissä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alai-

senä. Vuokratyöntekijöitä ei tule käyttää töissä, joissa on pysyvä työvoiman tarve.

Vuokratyövoiman käytön periaatteista voidaan sopia paikallisesti toisin. Sopimus tehdään kirjallisesti sähköalan pääluottamusmiehen kanssa.

*Tiedottaminen henkilöstön edustajille*

**Mom. 3.** Työnantaja tiedottaa tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta etukäteen sähköalan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos tämä ei ole työn kiireellisyyden tai muun sen kaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä.

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

*Tilaaajan vastuu ja selvitysten hankkiminen*

**Mom. 4.** Ulkopuolista työvoimaa käytettäessä voi syntyä perusteltu epäily, että tilaaajan sopimuspuoli ei hoida lakisääteisiä tai työehtosopimukseen perustuvia velvoitteitaan.

Tilaaajan tulee yhdessä sähköalan pääluottamusmiehen kanssa arvioida asiantilaa ja sen ratkaisemiseksi tarpeellisten tietojen hankkimista sekä sen perusteella ryhtyä toimenpiteisiin selvitysten hankkimiseksi. Tilaaajan sähköalan pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hankittuihin selvityksiin.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Alihankinta- ja vuokratyösopimukseen voidaan ottaa ehto, jonka mukaan tilaajalla on sopimussuhteen aikana oikeus velvoittaa sopimuspuolensa luotettavan selvityksen antamiseen edellä tarkoitettujen tietojen osalta. Selvitys ei saa sisältää yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja.*

### **30 §**

#### **Paikallinen sopiminen**

*Paikallisen sopimisen tavoitteet*

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn ja työllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla syntyy edellytykset työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen on ennen kaikkea toiminnan kehittämisen väline.

Kullakin työpaikalla määritetään tavoitteet, joihin yhteistuumin paikallisesti sopien pyritään. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä tavoitteita on arvioitava myös alati uudelleen. Tarpeellisista keinoista sovitaan, kun tavoitteet on selvitetty.

*Paikallinen sopiminen toimintatapana*

Toimintatapana paikallinen sopiminen koskee koko työyhteisöä. Se edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä.

Osapuolten odotetaan ottavan vastuun oman työpaikkansa menestyksestä. Ensisijaiseksi toimintamalliksi tulee omaksua valmius aloitteellisuuteen etsiä parhaat mahdolliset ratkaisut, joilla edistetään sekä yrityksen että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovittamista paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla. Työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan sellaisinaan, jos niiden nähdään parhaiten täyttävän osapuolten tavoitteet.

Useissa työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken.

*Paikallisen sopimisen menettelytavat ja oikeusvaikutukset*

Sopimuksen osapuolina ovat luottamusmies ja työnantaja, jos sopimuksen tarkoittaman järjestelyn on tarkoitus koskea luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti tai jos yksilötasoisilla sopimuksilla olisi olennaisia vaikutuksia myös muiden työntekijöiden työskentelyyn.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä myös siten, että luottamusmiehen ja työnantajan kesken sovitaan asiasta yleisesti (kehys sopimus) ja jätetään mahdollisuus yksityiskohdista sopimiseen työntekijän ja työnantajan välillä.

Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan, tämän työehtosopimuksen osa.

### **31 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen**

**Mom. 1.** Työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa ilmaantuva mahdollinen erimielisyys työnantajan ja työntekijäin välillä on pyrittävä ratkaisemaan työpaikalla käytävin neuvotteluin, jotka on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttämällä.

*Neuvotteluvollisuus*

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Liitot antavat pyydettyessä paikallisille osapuolille neuvottelujen kaikissa vaiheissa ohjausta ja neuvontaa edistääkseen erimielisyyden ratkaisemista työpaikalla. Erimielisyyden siirtämistä liittojen ratkaistavaksi on pidettävä vasta viimeisenä keinona.*

*Painostuskielto* Neuvotteluvelvollisuuden piiriin kuuluvan asian johdosta ei saa ryhtyä työnseisaukseen eikä muuhunkaan toimenpiteeseen toisen osapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun häiritsemiseksi.

*Paikallinen neuvottelujärjestys erimielisyysasioissa* **Mom. 2.** Työntekijän palkkausta ja työehtoja koskevat asiat neuvotellaan ensin suoraan työntekijän ja hänen esimiehensä välillä. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian neuvoteltavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä. Jos asia koskee luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti, voidaan neuvottelut aloittaa suoraan luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Liitot suosittelevat, että paikallisia neuvottelusuhteita kehitettäessä otetaan muun ohella huomioon seuraavat seikat:*

- *työehtosopimuksen mukaisen neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimiville henkilöille, erityisesti luottamusmiehille ja esimiehille kuuluva vastuualue ja siihen liittyvät valtuudet työsuhdeasioissa todetaan ja niiden keskeistä merkitystä tähdennettään,*
- *välitöntä ja nopeaa ratkaisua vaativan erimielisyyden selvittely on aloitettava heti, kun se on ilmaantunut,*
- *työpaikalla tapahtuneen neuvottelun tulos todetaan kussakin neuvottelun eri vaiheessa ja tärkeimmissä, periaatteellista merkitystä omaavissa taikka useita työntekijöitä tai työryhmää koskevissa asioissa saavutettu neuvottelutulos merkitään sopivalla tavalla muistiin,*
- *uusille työntekijöille järjestetään tilaisuus osallistua systemaattiseen, yritystä ja sen työsuhdeasioita koskevaan esittelyyn.*

*Alistaminen liitoille* **Mom. 3.** Ellei 2. momentissa mainitusta asiasta päästä paikallisten osapuolten kesken sovintoon, voidaan asia jommankumman paikallisen osapuolen vaatimuksesta alistaa liittojen ratkaistavaksi siten kuin jäljempänä määrätään.

*Erimielisyysmuistion laatiminen* Erimieliseksi jäädystä asiasta laaditaan yhteinen muistio, jossa on määritelty erimielisyyden kohteena oleva asia sekä selostettu osapuolten perustellut kannat. Muistio laaditaan kahtena kappaleena, yksi kumpaakin liittoa varten. Luottamusmies ja työnantajan edustaja allekirjoittavat muistion.

*Asian palauttaminen* Jos paikallisen neuvottelujärjestyksen noudattaminen on erimielisyysasiassa olennaisesti laiminlyöty, liitot voivat palauttaa asian työpaikalle neuvoteltavaksi.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Ennen erimielisyysmuistion lähettämistä liitoille tulee luottamusmiehen ja työnantajan edustajan tarpeellisin jatkoneuvotteluin pyrkiä vielä asian sovinnolliseen ratkaisemiseen työpaikalla.*

Paikalliset osapuolet voivat yhdessä erimielisyysmuistion lähettämisen sijasta pyytää liitoilta sovintoesityksen tai sitovan ratkaisun antamista riitakysymykseen. Jos liitot antavat sitovan ratkaisun, se on lopullinen.

**Mom. 4.** Liittojen erimielisyysasiassa saavuttama yksimielinen kanta sitoo paikallisia osapuolia.

Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet, joista on neuvottelujärjestyksen mukaisesti neuvoteltu liittojen kesken pääsemättä yksimielisyyteen, voidaan alistaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

*Työtuomioistuin*

## **IX SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**

### **32 §**

#### **Sopimuksen voimassaoloaika**

Tämä sopimus on voimassa 24.10.2011 lukien 31.10.2013 saakka ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

#### **Erityiset irtisanomisperusteet**

*Irtaaneminen raamisopimuksen mukaisesta ratkaisusta*

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat 25.11.2011, onko raamisopimus saavuttanut riittävän kattavuuden työmarkkinoilla. Jos tällaista kattavuutta ei ole saavutettu ja keskusjärjestöt yhdessä valtiovallan kanssa eivät sitoudu raamisopimuksen osana oleviin työelämän kehittämiskäytäntöihin, tämän työehtosopimuksen osapuolet arvioivat yhdessä mahdollista irtaanemista tekemästään sopimuksesta.

Arvioinnin perusteella sopimusosapuoli voi irtisanoa sopimuksen päättymään 31.8.2012. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava 31.3.2012 mennessä toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

*Merkittävät poikkeamat taloudellisessa kehityksessä*

Mikäli työmarkkinoiden keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta, sopijaosapuolet tämän perusteella neuvottelevat ja sopivat poikkeaman vaikutuksista sopimuskorotuksiin tai sopimuksen voimassaoloon.

Ellei talouden kehityksen poikkeaman vaikutuksista edellä olevan mukaan sovita, voi kumpikin sopijaosapuoli kirjallisesti irtisanoa tämän sopimuksen 31.8.2012 mennessä päättymään 31.10.2012. Irtisanomisilmoitus on toimitettava tiedoksi myös valtakunnansovittelijalle.

Helsingissä 4. päivänä marraskuuta 2011

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

*Risto Alanko*

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

*Martti Alakoski*

*Sauli Väntti*

## **SOPIMUS TYÖAJASTA KOLMIVUOROTYÖSSÄ**

### **1 §**

#### **Soveltamisala**

Tämä sopimus koskee sekä keskeytyvän että keskeytymättömän kolmivuorotyön työaika.

Määräykset, joissa ei mainita jompaa kumpaa työaikamuotoa erikseen, koskevat niitä molempia. Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä koskevia määräyksiä sovelletaan myös maan alla tehtävässä kaivostyössä.

*Soveltamisohje:*

#### *Määritelmät*

*Keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa.*

*Keskeytyvällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa niin, että työskentely keskeytyy yleensä viikonvaihteen ajaksi. Yrityksen tuotantotarpeiden ja käytännön vuoksi arkipyhäviikkojen työaika vaihtelee sen mukaisesti, keskeytyvätkö työt arkipyhinä vai eivät.*

*Arkipyhäviikot otetaan huomioon kuten muutkin työviikot, joten myös arkipyhät tasaavat työaika. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.*

### **2 §**

#### **Keskimääräiset viikkotyöajat**

Säännöllinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on keskimäärin 35,8 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika on keskimäärin 34,9 tuntia viikossa.

### **3 §**

#### **Tasoittumisjakso**

Työajan tulee enintään vuoden, pääsääntöisesti kalenterivuoden, pituisena ajanjaksona tasoittua keskimäärin 2 §:ssä mainittuihin määriin viikossa.

### **4 §**

#### **Työtuntijärjestelmä**

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu 2 §:ssä mainittuihin keski-

määriin viikossa.

*Soveltamisohje:*

*Työtuntijärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jolloin käytettävänä työaikamuotona asianomaisessa työkohteessa, osastolla tai työpaikalla on kolmivuorotyö.*

## **5 §**

### **Ruokailu kolmivuorotyössä**

Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

## **6 §**

### **Siirtyminen työaikamuodosta toiseen**

Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen määräytyy työaika ja siitä maksettava erillinen lisä siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.

## **7 §**

### **Työtuntijärjestelmän muuttaminen**

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Muutoksesta ilmoittaminen

Ellei neuvotteluissa toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

*Soveltamisohje:*

*Tilapäisen muutoksen määritelmä*

*Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua työpaikalla on tarkoitus siirtyä takaisin käytössä olevaan työtuntijärjestelmään.*

*Hätätyö*

*Tämän pykälän määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.*

## **8 §**

### **Työajan tasaamislisä**

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta asianomaisesta työaika-

muodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on keskeytyvässä kolmivuorotyössä 11,0 % ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskituntiansiosta.

Lisä maksetaan myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta ja siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa lapsen sairauden vuoksi sekä siltä säännöllisen työajan osalta, joka luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuuluu heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 11 §:n 2 momentin mukaista keskituntiansiota.

Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika tasataan kuukausipalkkaa alentamatta.

## **9 §**

### **Lisien maksamisajankohta**

Ansaittujen lisien maksamisajankohdat sovitaan paikallisesti käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaisesti.

## **10 §**

### **Vuosiloma**

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä viisivuorojärjestelmää käytettäessä annetaan työntekijälle, mikäli tuotantotekniset syyt eivät perustellusti muuta vaadi tai paikallisesti toisin sovita, 24 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5.- 20.9. välisenä aikana vuosilomaa varten.

Edellä olevasta käyttämättä jäävät lomapäivät 24 päivän loman osasta annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Kaikissa tämän sopimuksen tarkoittamissa työvuorojärjestelmissä annetaan se lomanosa, joka ylittää 24 lomapäivää, sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Muilta osin noudatetaan vuosilomaa annettaessa, samoin kuin vuosilomien ajankohdista ilmoitettaessa, vuosilomalain määräyksiä.

Liitot pitävät kuitenkin tarkoituksenmukaisena, että vuosilomien sijoittelu työtuntijärjestelmään pyrittäisiin toteuttamaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

**11 §  
Ylityö**

Työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, korvataan siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

**12 §**

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

**SUOMEN TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO**  
**SUOMEN AMMATTIJÄRJESTÖJEN KESKUSLIITTO SAK**

**LOMAPALKKASOPIMUS 2005**

Allekirjoittaneet keskusliitot ovat vuosilomalain (162/2005) 30 §:n nojalla tehneet vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta seuraavan työehtosopimuksen:

**1 §**

**Soveltamisala**

Tätä sopimusta sovelletaan Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin, jos yritys on jäsenenä sellaisessa työnantajaliitossa, joka on ollut Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsen 31.12.2004. Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijää metsä- ja uittotyössä tai lastaus- ja purkaustyössä eikä työntekijää sellaisella alalla, jolla vuosilomapalkkaa ja loman korvausta lasketaan ja maksettaessa noudatetaan tämän sopimuksen allekirjoitusaikana rakennusalan työntekijäin vuosilomia koskevia työehtosopimuksia.

Edellä todettu soveltamisalan rajausta ei estä jäsenliittoja siinä tarkoitettujen sopimusalojen osalta ja muita Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja liittymästä tähän sopimukseen.

Yrityksessä, joka liittyy edellä tarkoitetun työnantajaliiton jäseneksi kesken lomanmääräytymisvuotta, tulee sopimus voimaan liittymistä seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

**2 §**

**Vuosilomapalkka ja lomakorvaus**

- 1) Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.
- 2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

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

Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden.

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

### **3 §**

#### **Työssäolon veroinen aika**

Vuosiloman pituutta määrättäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y.:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

### **4 §**

#### **Voimaantulo**

Tällä sopimuksella kumotaan Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n syyskuun 10. päivänä 1990 tekemä lomapalkkasopimus.

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä huhtikuuta 2005 siten, että sopimusta sovelletaan voimassaoloajalta ansaittuun vuosilomaan, lomapalkkaan ja lomakorvaukseen.

Sopimus voidaan irtisanoa päättymään vuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Irtisanominen on tällöin toimitettava viimeistään syyskuun loppuun mennessä.

Tämä sopimus sitoo kaikkia niitä sopimuksen 1 §:ssä tarkoitettuja Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja ja SAK:n jäsenliittoja, jotka eivät ennen toukokuun 1. päivää 2005 ole ilmoittaneet sopijapuolina oleville keskusliitoille jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi     *Mikko Nyyssölä*                     *Jorma Rusanen*

#### **ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO**

*Leif Fagernäs*                     *Seppo Riski*

#### **SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.**

*Lauri Ihalainen*                     *Lauri Lyly*

## **TT-SAK YLEISSOPIMUS, TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN SÄHKÖALANTYÖNTEKIJÄT**

*Ne kohdat, jotka keskusliittojen sopimuksessa eivät koske Sähköalojen ammattiliiton luottamusmiehiä, on varustettu hakasuluin.*

*Sähköalantyöntekijäin luottamusmiehiä koskeva vastaava määräys on keskusliittojen sopimuksen ao. määräyksen rinnalla.*

*Luottamusmiehellä tarkoitetaan ammattiosaston valitsemaa sähköalan pääluottamusmiestä ja luottamusmiestä.*

### **1 LUKU 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 valinta-oikeus 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 oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta.

#### **Lausuntojen pyytäminen**

Jäsenjärjestöt voivat yhdessä pyytää TT:n ja SAK:n lausunnon sopimusten tulkinnasta.

Työehtosopimusosapuolten nimeämillä 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 yhteistoimintaor-

ganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

### **Lakiviittaukset**

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/07), lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/06), työterveyshuoltolakia (1383/01), naisten ja miesten tasa-arvosta annettua lakia (609/86) ja yhdenvertaisuuslakia (21/04), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

## **2 LUKU 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 kehittäväen 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.

Työpaikoilla järjestettävät työn- ja aikatutkimukset ovat tarpeellisia ja tarkoittavat paitsi työn tulosta myös työntekijöiden ansioiden kehittymistä, mutta niiden johdosta ehkä toteutettavat muutokset töiden järjestelyssä eivät saa haitallisesti vaikuttaa työntekijöiden normaaleihin palkkatuloihin.

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikavälein 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. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

### **Yhteistoimintaelin**

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan

sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain 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 kytketään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhönottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikka-terveydenhuoltoon.

### **Tyky-toiminta**

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

## **3 LUKU**

### **YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT**

#### **3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset**

##### **Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus**

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on luoda edellytykset yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan kehittämiseksi sekä työehtosopimuksen oikean soveltamisen ja paikallisen sopimisen edistämiseksi. Luottamusmiehen tehtävänä on keskeisenä osana paikallista työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyvää neuvottelujärjestelmää huolehtia osaltaan siitä, että:

- työehtosopimusta sovelletaan oikein ja sitä noudatetaan,
- erimielisyydet selvitetään nopeasti ja tarkoituksenmukaisesti,
- yhteistoimintaa ja paikallista sopimista edistetään ja
- työrauhaa ylläpidetään ja edistetään.

Luottamusmiesjärjestelmä on myös väylä yrityksen toimintojen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja tuottavuuden parantamiselle.

## Luottamusmiestehtävän hoitaminen

Luottamusmiehellä on tehtävää hoitaessaan erityisiä oikeuksia sekä vastaavasti velvollisuuksia. Työehtosopimuksesta ja työlainsäädännöstä johtuvien tehtävien lisäksi voidaan sopia muistakin työpaikan tarpeen mukaisista luottamusmiehelle soveltuvista tehtävistä, jotka saattavat liittyä henkilöstön edustamiseen mm. erilaisissa kehittämishankkeissa.

Luottamusmiehen ja työnantajan tulee kummankin myötävaikuttaa niihin seikkoihin, jotka luovat edellytykset luottamusmiestehtävässä onnistumiselle. Asioiden käsittely avoimen vastavuoroisuuden hengessä lisää luottamusta ja mahdollisuuksia sitoutua yhteisiin tavoitteisiin.

## Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemaa sähköalan pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosasto voi valita myös sähköalan pääluottamusmiehen varamiehen. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä.

### *Pöytäkirjamerkintä:*

*Luottamusmiestä valittaessa tulisi kiinnittää huomiota mm. seuraaviin luottamusmiestehtävän menestyksellisen hoitamisen kannalta merkityksellisiin seikkoihin:*

- *henkilön valmiudet luottamusmiestehtävän edellyttämään koulutukseen ja kehittymiseen,*
- *henkilön valmius luottamusmiestehtävän vastuulliseen ja pitkäjänteiseen hoitamiseen sekä*
- *henkilön riittävät vuorovaikutustaidot ja kyky tehdä päätöksiä myös vaikeista asioista.*

Mikäli työpaikalla on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama sähköalan pääluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa sähköalan pääluottamusmies tai päinvastoin.

Sähköalan pääluottamusmiehen valitsemisen lisäksi ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että edellä mainittu luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille 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 ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

## **Tehtävät**

### Perustehtävät

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskeissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Luottamusmies osallistuu tarvittaessa työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten selvittämiseen.

Luottamusmiehen on valvottava, että työntekijät noudattavat työehtosopimusta ja paikallisia sopimuksia.

Luottamusmies vastaa ammattiosaston edustajana työrauhan ylläpitämisestä ja edistämisestä työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

### *Pöytäkirjamerkintä:*

*Työtaistelun ilmennyttyä tai sen uhan ollessa ilmeinen tulee työnantajan ja luottamusmiehen kesken todeta, mihin työtaistelutoimi kohdistuu ja mitkä ovat muut työrauhan rikkoutumiseen johtaneet syyt. Samalla tulee selvittää toimenpiteet, joilla voidaan rajoittaa enempien vahinkojen syntyminen yritykselle.*

Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

### Työpaikalla sovittavat tehtävät

Työpaikoilla on erilaisia tarpeita pyrkiä hyödyntämään luottamusmiesten osaamista ja vaikutusmahdollisuuksia. Luottamusmiehen osallistumisesta, tehtävistä, tavoitteista, toimintaedellytyksistä ja vastuista esimerkiksi projektityyppisissä toimeksiannoissa sovitaan työnantajan ja luottamusmiehen välillä erikseen.

### Keskustelu neuvottelujärjestelmän tavoitteista ja toimivuudesta

Työpaikoilla tulee käydä säännöllisesti – kahden kuukauden kuluessa luottamusmieskauden alkamisesta ja tämän jälkeen vuosittain – keskustelu, jossa käsitellään työpaikan neuvottelujärjestelmälle asetettavia/asetettuja tavoitteita ja sen toimivuutta. Keskustelun osapuolina ovat kukin luottamusmies oman vastaneuvottelijansa kanssa sekä tarpeen vaatiessa he kaikki yhdessä ja siinä annetaan molemminpuolista palautetta, jonka pohjalta yhteistyötä pyritään edelleen parantamaan. Samalla suunnitel-

laan luottamusmiehen tehtävään liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet.

### **Luottamusmiehelle annettavat tiedot**

#### Epäselvyydet ja erimielisyydet:

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on asiaa selvittää välle luottamusmiehelle annettava kaikki tarvittavat tiedot.

#### Kehittämisen- ja muut tehtävät

Luottamusmiehelle, joka osallistuu kehittämis- ja muihin vastaaviin tehtäviin, annetaan asianmukaiset tiedot hankkeen tavoitteista, toteuttamistoimenpiteiden läpiviennistä ja yritystoiminnan ehdoista. Avoin tiedonkulku mahdollistaa osapuolille edellytykset neuvotella asioista. Tiedot on annettava niin aikaisessa vaiheessa kuin mahdollista. Mikäli annettavat tiedot sisältävät työnantajan erikseen osoittamia liike- tai ammattisalaisuuksia, tulee nämä tiedot pitää salassa.

### **Neuvottelujärjestys**

Työsuhteeseensa liittyvä asia työntekijän tulee selvittää esimiehensä kanssa.

Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehen kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaavan yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa näin saada selvitettyksi, voi edellä mainittu luottamusmies siirtää sen sähköalan pääluottamusmiehelle.

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on työehtosopimukseen sidotuilla liitoilla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

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 muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaisesti.

## **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. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii sellaisista välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 33 §:ssä on säädetty työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun työsuojeluyhteistoimintatehtävien edellyttämää koulutustarvetta ja -järjestelyjä käsiteltäväksi kahden kuukauden kuluessa valinnasta

## **Asiamies**

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 viidennessä 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 paikallisesti ottaen huomioon työpaikan laatu, laajuus ja työntekijöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltävistä yhteisen työpaikan työsuojeluasioista on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 43g §:ssä.

## **Soveltamisalan rajoitus**

Tämän sopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun työpaikassa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Sen sijasta, mitä edellisessä virkkeessä on määrätty, on työsuojeluvaltuutettu valittava vastaavasti, kun työntekijöiden lukumäärä on vähintään 10. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun.

## **3.3 Ilmoitukset**

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta sähköalan pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamie-

hen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai työsuojeluvaltuutetun ja työsuojeluasiamiehen osalta vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

## **4 LUKU**

### **LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIA-MIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET**

#### **4.1**

#### **Vapautus työstä, ansionmenetyksen korvaaminen sekä työsuojeluvaltuutetun ja sähköalan pääluottamusmiehen kuukausikorvaus**

Tehtäviensä hoitamista varten [pääluottamusmiehelle ja] työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. [Muulle luottamusmiehelle kuin pääluottamusmiehelle,] työsuojeluasiamiehelle sekä muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.

Luottamusmiehelle tulee antaa, kun hän sitä pyytää, tarpeen vaatiessa vapautusta työstä tilapäisten mutta välttämättömien luottamusmiestehtävien hoitamista varten.

*Työnantaja korvaa luottamusmiehelle tällaisesta tilapäisestä vapaa-ajasta aiheutuvan ansionmenetyksen.*

Arvioitaessa työsuojeluvaltuutetulle ja työsuojeluasiamiehelle annettavan vapautuksen tarvetta on huomiota kiinnitettävä muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen sekä tehtävien määrään.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö on tarkoituksenmukaisinta sopia paikallisesti työpaikkakohtaisesti jäljempänä seuraavasta laskentakaavasta riippumatta. Mikäli työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ei ole edellä mainitusti sovittu, lasketaan vapautus työstä laskentakaavalla, jossa käytetään työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärää ja jäljempänä mainittujen toimialojen yhteydessä esitettyjä kertoimia.

Kerroin on annettu vaihteluvälinä ja sen keskiarvona. Vaihteluvälin käyttöön vaikuttavat työturvallisuus- ja työterveysriskit, työtapaturmien ja ammattitautien vakavuus ja kehitys, työssä tapahtuvat muutokset, työn laatu, alueellinen laajuus ja sekä psyykkiset että fyysiset työolosuhteet. Yhteisellä työpaikalla (työturvallisuuslaki 49 §) työympäristön olosuhteet tulee huomioida pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä määriteltäessä. Mikäli työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ei päästä sopimukseen, laskentakaavassa käytetään toimialojen yhteydessä esitettyjä rajalukujen keskiarvoja.

Vapautus työstä on kuitenkin aina vähintään 4 tuntia 4 perättäisen viikon aikana.

Työsuojeluvaltuutetulle myönnettävän vapaa-ajan määrää vahvistettaessa työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä todetaan välittömästi ennen työsuojeluvaltuutetun vaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskemiseksi sovitut toimialakohtaisten kertoimien vaihteluvälit ja vaihteluvälien keskiarvot:

Toimialat (TOL 2002):	Kertoimien vaihteluvälit ja keskiarvot:
I Kaivostoiminta (13) Metallien jalostus (27) Metallituotteiden valmistus (28) Laivojen, veneiden ja raideliikenteen kuluneuvojen valmistus (35)	<b>31.12.2011 asti</b> vaihteluväli 0,26 - 0,36 keskiarvo 0,31 <b>1.1.2012 alkaen</b> vaihteluväli 0,28 - 0,37 keskiarvo 0,33
II Koneiden ja laitteiden valmistus (29) Sähkökoneiden ja -laitteiden valmistus (31) Kulkuneuvojen valmistus (34)	<b>31.12.2011 asti</b> vaihteluväli 0,22 - 0,30 keskiarvo 0,26 <b>1.1.2012 alkaen</b> vaihteluväli 0,23 - 0,31 keskiarvo 0,27
III Elektroniikkatuotteiden valmistus (30) Tietoliikennetuotteiden valmistus (32) Hienomekaanisten tuotteiden valmistus (33)	<b>31.12.2011 asti</b> vaihteluväli 0,19 - 0,25 keskiarvo 0,22 <b>1.1.2012 alkaen</b> vaihteluväli 0,20 - 0,27 keskiarvo 0,23

### Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskeminen

Laskentakaava:

työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x kerroin = aika tunteina / 4 viikkoa

Mikäli [pääluottamusmies tai] työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa [pääluottamusmiehen ja] työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytetään keskituntiansiota.

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. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus.

Työstä kokonaan vapautetun työsuojeluvaltuutetun palkka määräytyy työpaikan työntekijöille maksettavien 20 korkeimman aika- tai suorituspalkan keskiarvon perusteella. Kahtakymmentä korkeinta palkkaa määrättäessä ei kuitenkaan oteta huomioon työpaikan yleisen ansiotason olennaisesti ylittäviä palkkoja.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän päätyttyä määräytyy hänen palkkansa sen työn mukaan, jota hän tekee.

### **Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus**

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan hänen työaikanaan suorittamien edellä tarkoitettujen työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionmenetys sekä lisäksi, ellei muuta ole sovittu, kuukausittain korvausta seuraavasti:

Työstä vapautuksen määrä tunteina / 4 viikkoa	Korvaus/kk 30.11.2011 asti	Korvaus/kk 1.12.2011 alkaen
4 - 15 tuntia	67 €	70 €
16 - 33 "	73 "	77 "
34 - 55 "	80 "	84 "
56 - 79 "	96 "	101 "
80 - 95 "	113 "	119 "
96 -139 "	133 "	140 "
140 -159 "	156 "	164 "
160 tuntia/ kokonaan työstä vapautettu	187 "	196 "

### **Soveltamisohje:**

*Silloin, kun työstä kokonaan vapautetun työsuojeluvaltuutetun varamies, esim. työsuojeluvaltuutetun vuosiloman tai sairauden aikana, hoitaa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä vähintään 2 viikon ajan, maksetaan kuukausikorvaus tältä ajalta hänelle.*

*Mikäli yrityksessä ei ole toimintaa lomautuksen, vuosiloman tai näihin verrattavien muiden syiden vuoksi ei kuukausikorvausta makseta.*

### **Sähköalan pääluottamusmiehen kuukausikorvaus**

Työpaikoilla, joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 10 tämän sopimuksen soveltamispiirissä olevaa sähköalan työntekijää, maksetaan sähköalan pääluottamusmiehelle korvausta 67 euroa kuukaudessa.

1.12.2011 alkaen korvaus määräytyy alla olevan taulukon mukaisesti.

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus/kk 1.12.2011 alkaen
10 - 19	70 €
20 - 49	77 €
50 - 99	84 €
100 -	101 €

Paikallisesti voidaan sopia toisin sähköalan pääluottamusmiehelle maksettavasta kuukausikorvauksesta.

#### **Soveltamisohje:**

*Silloin, kun sähköalan pääluottamusmiehen varamies, esim. sähköalan pääluottamusmiehen vuosiloman tai sairauden aikana, hoitaa sähköalan pääluottamusmiehen tehtäviä vähintään 2 viikon ajan, maksetaan kuukausikorvaus tältä ajalta hänelle.*

*Mikäli yrityksessä ei ole toimintaa lomautuksen, vuosiloman tai näihin verrattavien muiden syiden vuoksi ei kuukausikorvausta makseta.*

## **4.2 Asema**

### **Työsuhde**

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muut henkilöstön edustajat ovat työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään 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.

### **Liikkeen luovutus**

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

## **Toimitilat**

Työnantaja järjestää sähköalan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Työpaikan koon sitä edellyttäessä sähköalan pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on tehtävien hoitamista varten oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). 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. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos sähköalan 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.

Sähköalan 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**

Sähköalan 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. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

### **4.3 Työsuhdeturva**

#### **Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet**

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei sähköalan pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli sähköalan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen

ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Muuhun luottamusmieheen kuin sähköalan pääluottamusmieheen on työosaston tai sitä vastaavan yksikön puitteissa, mikäli mahdollista, sovellettava edellä mainittuja periaatteita.*

Sähköalan pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi sähköalan pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, ei saa perustua työntekijän luottamusmiestehtävään. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

Työsuojeluvaravaltuutetun työsopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi työsuojeluvaltuutetun sijaisena taikka hänellä ei ole luottamusmiehen asemaa, ei saa perustua työntekijän tehtävään työsuojeluyhteistoiminnassa. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta. Tämä määräys tulee voimaan 1.1.2012.

### **Yksilösuoja**

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 tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

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

### **Ehdokassuoja**

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

## **Jälkisuoja**

Työsuhtedeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös sähköalan 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, edellä mainittu korvaus on vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12 luvun 2§:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti.

## **4.4 Varamiehet**

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

## 5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

### Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

[Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada TT:n neljännesvuositilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi TT:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

Jos alalla tai työpaikalla ei ole edellä edellytetyn sisältöistä palkkatilastoa, on pääluottamusmiehelle annettavista palkkatiedoista sovittava erikseen.

Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimestä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta sekä työsuhteen alkamisajasta, ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä.

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnointelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin.]

[Pääluottamusmiehellä ja] työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

*Sähköalan pääluottamusmiehellä on oikeus säännöllisin väliajoin saada keskusliittojen välisen yleissopimuksen 5 luvussa tarkoitettut tiedot yrityksen työvoimasta, työntekijöiden ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä.*

*Sähköalan pääluottamusmiehellä on tehtävänsä hoitamista varten oikeus saada tiedot yrityksessä toimivista sähköalan aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.*

*Sähköalan pääluottamusmiehelle annetaan pyydettäessä tiedonkulun ja neuvottelusuhteiden edistämiseksi myös edellä tarkoitettujen aliurakoitsijoiden pääluottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua koskevat yhteystiedot, mikäli ne ovat yrityksen käytettävissä*

## **Tietojen luottamuksellisuus**

Sähköalan pääluottamusmiehesä saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

## **Säädökset**

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

## **6 LUKU**

### **KOULUTUS**

#### **6.1 Ammatillinen koulutus**

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetyks keskituntiansion mukaan laskettuna. 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 täysihoidomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetyks korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

#### **6.2 Yhteinen koulutus**

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

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

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 6.1 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. Osapuolet suosittelevat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

### **6.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat**

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan sähköalan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva 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 kolme 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.

### **6.4 Korvaukset**

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, sähköalan pääluottamusmiehen varamiehelle, yhteistoimintalain mukaiselle henkilöstöryhmän edustajalle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan tai sitä korvaavan yhteistoimintaelimen jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetulle enintään kuukauden ajalta ja työsuojelu- ja muissa edellä mainituissa luottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien

osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

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

## **6.5 Sosiaaliset edut**

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

## **7 LUKU**

### **SOPIMUKSEN SITOVUUS**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.1997 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Keskusliittojen jäsenliitot voivat työehtosopimuksin sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvaa koskevia sopimusmääräyksiä. Toisin sovittaessa on siitä ilmoitettava keskusliitoille.

Vakuudeksi:

*Harri Hietala*

*Matti Kopperi*

### **TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO**

*Tapani Kahri*

*Seppo Riski*

### **SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK**

*Lauri Ihalainen*

*Kirsti Palanko-Laaka*

## **MÄÄRÄYKSET PALKANMAKSUSTA KUUKAUSIPALKKANA**

### **1**

#### **Soveltamisala**

Nämä määräykset koskevat palkkojen ja korvausten maksamista niille työntekijöille, joiden palkka on määritetty kuukautta kohti. Samoja periaatteita sovelletaan myös viikko- ja kausipalkalla työskentelevien työntekijöiden työsuhteisiin.

Siltä osin kuin näistä määräyksistä ei muuta johdu, noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.

#### *Soveltamisohje:*

*Osa-aikatyössä, jossa työaika on lyhyempi kuin 40 tuntia viikossa, työkohtaiset kuukausipalkat lasketaan siten, että kerrotaan osa-aikatyötä tekevän työntekijän säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä jäljempänä mainitut työkohtaiset kuukausipalkat.*

*Osa-aikaisella työntekijällä kohdissa 8 ja 9 mainitun tuntijakajan asemesta jakajana käytetään keskimääräistä sovittua työaikaa kuukaudessa.*

### **2**

#### **Työn vaativuuden määrittäminen**

Työn vaativuuden määrittästä koskevat menettelytavat ovat samat riippumatta palkanmäärittämissä jakson pituudesta.

#### **Töiden vaativuusryhmittely**

##### *Työkohtaiset kuukausipalkat*

Työkohtaiset kuukausipalkat (€/kuukausi) ovat työnvaativuusryhmissä 1.10.2011 alkaen seuraavat:

alaraja	1473
yläraja	2176

Työkohtaiset kuukausipalkat (€/kuukausi) ovat työnvaativuusryhmissä 1.11.2012 alkaen seuraavat:

alaraja	1501
yläraja	2218

Työpaikkakohtaisesti työkohtaiset kuukausipalkat otetaan käyttöön palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

II kalleusluokituksen mukaisten työkohtaisten palkkojen käyttöä jatketaan 31.12.2011 asti. Työkohtaiset palkat löytyvät liittojen kotisivuilta.

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset kuukausipalkat (€/kuukausi) ovat 1.10.2011 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	
1	1473
2	1547
3	1624
4	1705
5	1790
6	1880
7	1974
8	2073
9	2176

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset kuukausipalkat (€/kuukausi) ovat 1.11.2012 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	
1	1501
2	1576
3	1655
4	1738
5	1824
6	1916
7	2011
8	2112
9	2218

Työpaikkakohtaisesti työkohtaiset kuukausipalkat otetaan käyttöön palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

### **Muu paikallisesti sovittu työnvaativuuden määrittämistapa**

#### ***Työkohtaiset kuukausipalkat***

Työpaikan työt sijoitetaan työnvaativuuden määrittämistavan perusteella työnvaativuusryhmiin, joita on vähintään viisi.

Työkohtaiset kuukausipalkat (€/kuukausi) ovat työnvaativuusryhmissä 1.10.2011 alkaen seuraavat:

alaraja	1473
yläraja	2176

Työkohtaiset kuukausipalkat (€/kuukausi) ovat työnvaativuusryhmissä 1.11.2012 alkaen seuraavat:

alaraja	1501
yläraja	2218

Työpaikkakohtaisesti työkohtaiset kuukausipalkat otetaan käyttöön palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

### **Karkearyhmittely**

#### ***Työkohtaiset kuukausipalkat***

Työkohtaiset kuukausipalkat (€/kuukausi) työnvaativuusryhmissä ovat, ellei paikallisesti ole korkeammista sovittu, 1.10.2011 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	
1	1473
2	1705
3	1974

Työkohtaiset kuukausipalkat (€/kuukausi) työnvaativuusryhmissä ovat, ellei paikallisesti ole korkeammista sovittu, 1.11.2012 alkaen seuraavat:

Työnvaativuusryhmä	
1	1501
2	1738
3	2011

Työpaikkakohtaisesti työkohtaiset kuukausipalkat otetaan käyttöön palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

### **3**

#### **Työntekijän palkka**

##### **Täysin työkykyinen ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä**

##### **Työntekijän peruspalkka**

Työntekijän peruspalkka saadaan lisäämällä henkilökohtainen palkan osuus työntekijän työkohtaiseen palkan osuuteen.

##### **Työkohtainen palkan osuus**

Työntekijän työkohtainen palkan osuus määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden perusteella. Em. palkan osuuden suuruus määräytyy sen työnvaativuusryhmän työkohtaisen kuukausipalkan perusteella, johon kuuluvat työt edustavat suurinta osuutta tehdyistä töistä.

## Henkilökohtainen palkan osuus

Henkilökohtainen palkan osuus määritetään työn kannalta merkityksellisten pätevyystekijöiden perusteella. Pätevyystekijät ovat ammatinhallinta, monitaitoisuus, työtulos ja huolellisuus.

Henkilökohtainen palkan osuus on suuruudeltaan vähintään 3 % ja enintään 25 % työntekijän työkohtaisesta palkan osuudesta.

### 4

#### **Opiskelijat, alle 18-vuotiaat työntekijät, harjoittelijat ja työrajoitteiset**

Opiskelijoille maksetaan osaamisen, kokemuksen ja pätevyyden perusteella vähintään portaan 2 mukaista kuukausipalkkaa.

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden kuukausipalkat porrastetaan syntymävuoden perusteella. Työntekovuoden aikana 15 vuotta täyttävälle työntekijälle maksetaan portaan 1 mukaista palkkaa.

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden kuukausipalkat (€/kuukausi) ovat 1.10.2011 alkaen seuraavat:

1. porras	1272
2. porras	1336
3. porras	1403
4. porras	1473

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden kuukausipalkat (€/kuukausi) ovat 1.11.2012 alkaen seuraavat:

1. porras	1297
2. porras	1361
3. porras	1430
4. porras	1501

Työpaikkakohtaisesti kuukausipalkat otetaan käyttöön palkankorotuksen ajankohdasta lukien

Kohdissa 2,3 ja 4 mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työsuhteessa olevien harjoittelijoiden suhteen, joilla ei ole asianomaisen työn vaatimaa kokemusta. 18 vuotta täyttäneiden harjoittelijoiden aikapalkan on kuitenkin oltava vähintään alimman työnvaativuusryhmän suuruinen.

#### *Soveltamisohje:*

*Opiskelijoilla tarkoitetaan ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimusopiskelijoita ja työsuhteessa olevia alan ammatillisten oppilaitosten opiskelijoita.*

*Mikäli opiskelija, alle 18-vuotias työntekijä tai harjoittelija tekee suorituspalkkatyötä, hänen palkkauksessaan noudatetaan käytössä olevia yksikköhintoja, mikäli toisin ei sovita.*

*Henkilölle, joka on työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa, maksetaan opiskelijapalkkana hänen peruspalkkaansa, ellei paikallisesti sovita sitä korkeammasta palkasta.*

### **Työrajoitteiset**

Kohdassa 2 mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky sairauden tai muun syyn takia on pysyvästi alentunut.

### **5**

#### **Palkkaustavat**

Aikapalkkatyöstä maksetaan työntekijälle henkilökohtainen aikapalkka (euroa/kuukausi), joka on vähintään peruspalkan suuruinen.

Osaurakoiden ja palkkiopalkkojen kiinteät osuudet määritetään kuukautta kohti (euroa/kuukausi) ja muuttuvat osuudet määritetään työkohtaisten tekijöiden perusteella.

Jos työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään aloittamansa sovitun suorituspalkkatyön muun työn takia eikä keskeytyksen aiheuttanutta työtä voida järjestää suorituspalkalla, maksetaan työntekijälle tästä työstä hänen henkilökohtainen aikapalkkansa mukainen palkka.

### **6**

#### **Palkanmaksukausi**

Palkanmaksukausi saa olla enintään kuukauden pituinen.

### **7**

#### **Ansionmenetyksen korvaaminen**

Työehtosopimuksen mukaan korvattavalta menetetyltä säännölliseltä työajalta ansionmenetys maksetaan henkilökohtaisena aikapalkkana olevan kuukausipalkan mukaisena.

*Soveltamisohje:*

*Näitä tilanteita ovat esimerkiksi sairausajan palkka ja ansionmenetyksen korvaaminen koulutusajalta.*

### **8**

#### **Yli- ja sunnuntaityö, viikkovapaakorvaus**

Ylityön perusosan palkka maksetaan tehdyn työn mukaan.

Yli- ja sunnuntaityölisän sekä viikkovapaakorvauksen maksamisessa tarvittava tuntipalkka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.

### **9**

#### **Eräiden korvausten maksaminen**

Seuraavien työehtosopimuksen mukaan maksettavien korvausten laskentaperusteena käytetään tuntia kohden laskettua aikapalkkaa,

joka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169. Korvaukset ovat palvelusvuosisää, hälytysraha, matka-ajan korvaus säännöllisen työajan ulkopuolella, komennusten aikaisten kotimatkojen matka-ajan korvaus pääsiäisenä, juhannuksena ja jouluna sekä varallaoloajan korvaus.

## 10

### Osa-ajan palkka

Jos työntekijällä ei ole oikeutta saada palkkaansa koko palkanmaksukaudelta (palkaton poissaolo), lasketaan hänelle työtuntijärjestelmän mukaisella säännöllisellä työajalla tehdyttä työajalta maksettava palkka siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana tai suorituspalkan kiinteänä osuutena oleva kuukausipalkka jaetaan tähän ajanjaksoon sisältyvien työtuntijärjestelmän mukaisten työtuntien lukumäärällä ja saatu tuntipalkka kerrotaan niiden tuntien lukumäärällä, joilta hänellä on oikeus saada palkkaa. Palkan muuttuva osuus maksetaan tehdyn työn mukaan.

## 11

### Vuosilomapalkka

Vuosilomapalkka maksetaan vuosilomalain mukaan seuraavasti:

- a) loma-ajalle kohdistuva palkka maksetaan ennen vuosiloman alkamista tai
- b) säännönmukaisina palkanmaksupäivinä, jos tästä on paikallisesti sovittu.

#### *Vuorotyölisien maksaminen loma-ajalta*

Säännönmukaisesti vuorotyössä olevalle työntekijälle maksetaan loma-ajalta työtuntijärjestelmän mukaiset vuorotyölisät työpaikan käytännön mukaisesti. Maksuajankohta on joko ennen loman alkamista tai säännönmukaisina palkanmaksupäivinä.

#### *Soveltamisohje:*

*Työpaikan käytännöllä tarkoitetaan loma-ajan vuorotyölisien maksamista työtuntijärjestelmän mukaisesti, keskimääräisenä tai muulla tavalla.*

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa vuosilomapalkan ja kohdassa 12 mainitun lomarahahan maksutapaa.

## 12

### Lomarahha

Työntekijälle maksettavan lomarahahan määrä saadaan, kun henkilökohtaisena aikapalkkana olevan kuukausipalkan ja loma-ajan vuorotyölisien summa jaetaan luvulla 50 ja osamäärä kerrotaan lomapäivien lukumäärällä.

## IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

### 1 §

#### Soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen irtisanomista, työntekijän lomauttamista sekä työsopimuksen purkamista ja purkautumista.

Sopimus koskee myös työntekijän irtisanoutumista sekä menettelyä, jota työsopimusta päätettäessä ja työntekijää lomautettaessa on noudatettava.

*Soveltamisohje:*

*Sopimus ei koske työsopimuksen päättämistä tai työntekijän lomauttamista, jos perusteena on*

- työsopimuksen purkaminen koeaikana (TSL 1 luku 4 §).
- yrityssaneeraus (TSL 7 luku 7 §) taikka
- työnantajan konkurssi tai kuolema (TSL 7 luku 8 §).

Työsopimusta edellä mainituilla perusteilla päätettäessä noudatetaan kuitenkin tämän sopimuksen 5 ja 6 §:n menettelytapamääräyksiä sekä koeaikapurun osalta myös 11 §:ssä sovittua menettelyä.

Sopimus ei myöskään koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimussuhteita.

## I TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISTÄ KOSKEVIA YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

### 2 §

#### Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhte jatkonut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään vuoden	2viikkoa
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	2 viikkoa
yli 5 vuotta	1 kuukausi

### **3 §**

#### **Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen**

Jolleivät työnantaja ja työntekijä, työnantajan irtisanottua työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellä sovitun lisäksi työntekijällä on oikeus saada työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

*Soveltamisohje:*

*Työpäivillä tarkoitetaan työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä. Työllistymisvapaan määrää voidaan käyttää myös työpäivän osina.*

*Täydellä palkalla tarkoitetaan tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota. Kuukausipalkkaisen työntekijän täydellä palkalla tarkoitetaan henkilökohtaisena aikapalkkana olevaa kuukausipalkkaa.*

#### **4 §**

##### **Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle irtisanomisajan palkan keskituntiansion mukaan ja irtisanomisajalta menetetyt vuosilomakorvauksen.

Työntekijä, joka eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, on velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkan suuruisen kertakaikkisen korvauksen, jonka laskentaperusteena on työntekijän keskituntiansio. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä.

Työnantajan on kuitenkin noudatettava, mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty kuittausoikeuden rajoittamisesta.

Jos vain osa irtisanomisajasta jätetään puolin tai toisin noudattamatta, koskee korvausvelvollisuus vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

#### **5 §**

##### **Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä**

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä 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.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan työsopimuslain 1 luvun 4 ja 8 luvun 1 §:issä tarkoitettuihin päättämisperusteisiin vedotun sovituksessa tai säädetyssä ajassa, jos ilmoitus tuon ajan kuluessa on jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittumiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva päättäminen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

#### **6 §**

##### **Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen**

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

## **7 §**

### **Työnantajan ilmoitusvelvollisuus työvoimatoimistolle**

Työsopimuslain 9 luvun 3a §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tehdystä työntekijän irtisanomisesta työvoimatoimistolle.

## **8 §**

### **Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä**

Työsopimuslain 9 luvun 3b §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta tiedottaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotulle työntekijälle työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä.

## **II TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ**

## **9 §**

### **Työsopimuksen päättämisen ja lomauttamisen perusteet**

Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ilman työsopimuslain 7 luvun 1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa perustetta.

*Soveltamisohje:*

*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.*

### **Purkamisen perusteet**

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla perusteella.

### **Purkautuneena käsittelemisen perusteet**

Työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.

Lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän määräajaksi lomautusilmoitus-aikaa noudattamatta samoilla perusteilla, joilla työsopimus voitaisiin irtisanoa tai purkaa.

## **10 §**

### **Irtisanomisen toimittaminen**

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen työsopimuslain 7 luvun 1 - 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

## **11 §**

### **Työntekijän kuuleminen**

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 1 - 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa sen mainitun lain 1 luvun 4 §:ssä tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, on hänen varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen perusteista. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajanaan esimerkiksi luottamusmiestä tai työtoveriaan.

## **III TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UDELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ**

## **12 §**

### **Neuvottelumenettely**

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä, on lain edellyttämässä yhteistoimintamenettelyssä otettava huomioon seuraavat määräykset:

*Soveltamisohje:*

*Neuvotteluvollisuus koskee yrityksiä, jotka kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/07) soveltamispiiriin sellaisena kuin laki on voimassa 1.7.2007. Lain siirtymäsäännösten mukaisesti säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30 työntekijää työllistävien yritysten osalta laki ja myös työehtosopimusmääräykset tulevat voimaan 1.1.2008.*

*Yhteistoimintalaki ei ole tämän sopimuksen osa. Tämän pykälän määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.*

Yhteistoimintalain 45 ja 51 §:istä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta alla sovitun mukaisesti.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Neuvotteluesitykseen liitettävistä tiedoista on säädetty yhteistoimintalain 47 §:ssä.*

## **1 Taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt**

- a) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa alle kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen taikka enintään 90 päivää kestävään vähintään kymmeneen työntekijään kohdistuvaan lomauttamiseen, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.
- b) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päivän ajaksi, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu kuuden viikon ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, katsotaan työnantajan tämän määräyksen mukainen neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

## **2 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet**

Työnantajan tehtyä neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisiin tai tuotannollisiin perustein hänen on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava työntekijöiden edustajalle esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta tulee yhteistoimintalain 49 §:n 2 momentin mukaan käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintamenettelyssä esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

### **13 §**

#### **Irtisanomisen perusteet**

Irtisanomisen perusteet ovat työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:ien (taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt) mukaiset.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Liitot katsovat, että työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.*

### **14 §**

#### **Työvoiman vähentämisyjärjestys**

Irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

### **15 §**

#### **Työntekijän takaisin ottaminen**

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päätymistilanteessa kirjallisesti ja siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet työntekijän uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

### **16 §**

#### **Lomauttaminen**

##### **1 Lomauttamisen perusteet**

Lomauttamisen perusteet ovat työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 - 3 momenttien mukaiset.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Liitot katsovat, että työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.*

##### **a) Työn vähentyminen tilapäisesti**

Jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, voidaan työntekijä lomauttaa tilapäistä työn vähyyttä vastaavaksi ajaksi tai toistaiseksi.

*Soveltamisohje:*

*Työn vähentymistä voidaan pitää tilapäisenä silloin, kun sen arvioidaan kestävän enintään 90 kalenteripäivää.*

b) Työn vähentyminen muutoin kuin tilapäisesti

Jos työn arvioidaan vähentyvän yli 90 kalenteripäivän ajaksi, voidaan työntekijä lomauttaa määrääjäksi tai toistaiseksi.

## **2 Lyhennetty työaika**

Lomauttamista koskevia menettelymääräyksiä noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn vuorokautiseen tai viikoittaiseen työaikaan.

## **3 Lomautusilmoitusaika**

Lomauttamisessa noudatetaan vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa.

Lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuutta ei ole.

## **4 Paikallinen sopiminen**

Lomauttamisesta, sen perusteista ja lomautusilmoitusajasta voidaan sopia toisin työehtosopimuksen 30 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

## **5 Lomautuksen siirtäminen ja keskeyttäminen**

a) Lomautuksen siirtäminen

Jos työnantaja saa lomautusilmoitusaikana tilapäisen työn, voidaan lomautuksen alkamista siirtää. Uutta lomautusilmoitusaikaa antamatta voidaan lomautuksen alkamista siirtää vain kerran ja enintään siksi ajaksi, mitä tilapäinen työ kestäää.

b) Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Työnantajan ja työntekijän on sovittava lomauttamisen keskeyttämisestä, jos lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen. Sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä tulee selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

## **6 Muu työ lomautusaikana**

Työntekijä voi ottaa lomautusajaksi muuta työtä.

## **7 Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen ja työnantajan korvausvelvollisuus eräissä tilanteissa**

### **Työntekijä purkaa työsopimuksen**

Lomautetulla työntekijällä on oikeus purkaa työsopimuksensa irtisanomisajasta riippumatta, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedossaan, lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

### **Työnantaja irtisanoo työsopimuksen**

#### *Korvauksen edellytykset*

Lomautetulla työntekijällä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan menettämistä aiheutuvasta vahingosta, jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana.

#### *Korvausvelvollisuuden rajoittaminen*

Työnantajan korvausvelvollisuutta vähentää työntekijän irtisanomisaikana muualla mahdollisesti ansaitsema palkka.

Työntekijän tahallaan ansaitsematta jättämän palkan vähentäminen tulee kyseeseen vain poikkeuksellisesti, esimerkiksi silloin, kun työnantaja olisi itse järjestänyt työntekijälle irtisanomisajaksi tai sen osaksi työtä.

Korvauksesta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa.

#### *Korvauksen laskeminen*

Yhtä irtisanomisajan kuukautta vastaava korvaus saadaan kertomalla työntekijän henkilökohtainen aikapalkka (hkap) luvulla 160.

#### *Soveltamisohje:*

*Laskettaessa irtisanomisajan palkan korvausta vajaalta kuukaudelta katsotaan työviikkoon sisältyvän viisi työpäivää.*

*Työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus riippumatta siitä, kumpi työsopimuksen osapuolista on irtisanonut sopimuksen.*

#### *Korvauksen maksaminen*

Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei työntekijä ole irtisanomisaikana muualla töissä.

Jos työntekijä on irtisanomisaikana muualla työssä, maksaa työnantaja irtisanomisajanpalkan korvauksen ja muualla ansaitun palkan mahdollisen erotuksen työsuhteen päättyessä edellyttäen, että työntekijä antaa työnantajalle tuolloin selvityksen irtisanomisaikana muualla ansaitsemastaan palkasta.

## **Työntekijän irtisanoutuminen**

Lomautetulla työntekijällä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrättyltä irtisanomisajalta. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Työsuhteen päättymisestä huolimatta työsuhteen osapuolet voivat sopia määräaikaisesta työsopimuksesta irtisanomisajaksi tai sen osaksi.*

*Tällöin irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähennetään työntekijän työstä saama palkka.*

## **IV KORVAUKSET**

### **17 §**

#### **Korvaukset**

##### **Perusteen rikkominen**

Työnantajan korvausvelvollisuus tämän sopimuksen mukaisten perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä ja työntekijän lomauttamisesta määräytyy seuraavasti:

*Työsopimuksen irtisanominen (9 ja 13 §:t)*

Korvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

*Työsopimuksen purkaminen ja purkautuminen (9 §)*

Irtisanomisajan menetyksestä syntynyt vahinko on korvattava tämän sopimuksen 4 §:n 1 kappaleen mukaisesti.

Mikäli työsopimuksen päättämiseen edes irtisanomalla ei olisi ollut oikeutta, määräytyy edellisen lisäksi maksettava korvaus työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

*Työntekijän lomauttaminen (9 § ja 16 §:n 1 k)*

Vahingonkorvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

##### **Yhden korvauksen periaate**

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain nojalla määrättyjen korvausten lisäksi eikä sijasta.

## **Menettelytapamääräysten rikkominen**

Tämän sopimuksen menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei työnantajaa voida tuomita työehto-sopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa.

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon korottavana tekijänä työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja lomauttamisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

## **Korvauksen suhde hyvityssakkoon**

Työntekijälle tuomittujen tämän pykälän tarkoittamien korvausten lisäksi työnantajaa ei voida tuomita työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

## **18 §**

### **Menettely erimielisyystapauksissa**

Jos työntekijä katsoo, että hänen työsopimuksensa on päätetty tai hänet lomautettu ilman sopimuksen mukaista perustetta, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksen 31 §:ssä sovitua neuvottelujärjestystä noudattaen.

## **19 §**

### **Kanneaika**

Jollei tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa työsopimuksen päättämistä tai lomauttamista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, voidaan asia saattaa työtuomioistuimesta annetun lain 11 §:n 2 momentin mukaisessa järjestyksessä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työsuhteen päättyessä oikeus tämän sopimuksen 16 §:n mukaiseen korvaukseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

## **20 §**

### **Voimaantulo**

Tämä sopimus on voimassa 1.7.2007 alkaen työehtosopimuksen osana.

Sopimus korvaa työehtosopimuksen osana noudatetun 16.6.2005 allekirjoitetun teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimuksen ja 16.6.2005 allekirjoitetun pöytäkirjan sekä kumoaa samalla 27.11.1996 allekirjoitetun teknologiateollisuuden yhteistoiminta- ja tiedotussopimuksen kuitenkin niin, että viimeksi mainitun sopimuksen henkilöstön keskinäistä tiedotustoimintaa koskeva 4 § siirretään työehtosopimukseen asianmukaiseen yhteyteen.

Helsingissä 30. päivänä kesäkuuta 2007

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

SÄHKÖALOJEN AMMATTI-  
LIITTO RY

*Risto Alanko*

*Martti Alakoski*

*Matti Ahokas*

## **IRTISANOMISSUOJASOPIMUKSEN SOVELTAMISPÖYTÄKIRJA**

Aika 30.6.2007

Paikka Teknologiateollisuus ry

Sovittiin seuraavista sopimuksen soveltamiseen liittyvistä menettelytavoista.

### **1 Työsuhteen kestoajan määräytyminen**

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomis-aika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa, asevelvollisuus, siviilipalvelus, osallistuminen sotilaalliseen kriisinhallintaan taikka siihen liittyvään koulutukseen tai harjoituksiin taikka 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 (1438/2007) mukaista asevelvollisuuden tai siviilipalveluslain (1446/2007) mukaista siviilipalveluksen suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (305/2009) nojalla palannut työhön. Vastaavasti tällaista aikaa on sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain (211/2006) mukaisen palvelussitoumuksen tehneen työntekijän osalta hänen osallistumisestaan sotilaalliseen kriisinhallintaan taikka siihen liittyvään koulutukseen tai harjoituksiin edeltävä ja sitä seuraava aika. Työsuhteen kesto aikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuus- tai siviilipalvelusaikaa eikä osallistumista sotilaalliseen kriisinhallintaan taikka siihen liittyvään koulutukseen tai harjoituksiin.

### **2 Määräajan laskeminen**

Määräaikoja laskettaessa noudatetaan säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/1930) olevia laskemissääntöjä.

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

#### **Esimerkki 1**

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

2.2 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 määrääjän loppupäivänä.

#### Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä 6 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 määrääjän viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joulukuun tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

### **3 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.

Vakuudeksi

*Pekka Pullinen*

Tarkastettu

*Risto Alanko*

*Martti Alakoski*

*Matti Ahokas*

### Sähköturvallisuus

Sähkölaitteiston ja sen osan jännitteettömäksi tekemisestä sekä sähköalan töistä ovat tarkemmat määräykset sähköturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa määräyksissä ja päätöksissä. Lisäksi noudatetaan sähköturvallisuusstandardia SFS 6002 sekä hissityöturvallisuusstandardia SFS 5880.