

Teknolomiteollisuus ry  
Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

**TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN  
YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN  
TYÖEHTOSOPIMUS  
2011 – 2013**

## TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 16.11.2011

Paikka Teknologiateollisuus ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Teknologiateollisuus ry** **Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry**

Jorma Turunen  
Risto Alanko  
Ari Sipilä  
Jarkko Ruohoniemi  
Hanna Hovi  
Jaakko Hänninen

Heikki Kauppi  
Pertti Porokari  
Mika Varjonen  
Lotta Savinko  
Yrjö Taivainen  
Ismo Kokko  
Jani Huhtamella  
Jan Degerlund

### 1 §

#### Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu valtakunnansovittelijan 6.11.2011 antaman sovintoehdotuksen mukainen työehtosopimus liitteineen. Sopimuksen sisältöä koskevat muutokset tulevat voimaan 6.11.2011 alkaen, ellei asianomaisessa sopimuskohdassa ole voimaantulon osalta muusta sovittu.

### 2 §

#### Palkkaratkaisu

#### 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.

Yrityksen tai työpaikan tavoitteita, palkkaratkaisun perusteita ja sille asetettavia tavoitteita käsitellään luottamushenkilön, ylempien toimihenkilöiden tai heidän valitsemiensa edustajien kanssa paikallisesti

tarkoituksenmukaisesti katsottavalla tavalla. Käsiteltäviä asioita ovat palkkauksen kannustavuus, palkkaporrastus ja paikallinen palkankorotusvara sekä tuottavuuden kehittäminen työpaikalla. Perustana käsittelylle 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 luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, työpaikan ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tulee tehdä kirjallisesti viimeistään 15.12.2011 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovi-  
ta.

#### *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 palkkausjärjestelmän mukaisesti neuvotellaan ja sovitaan luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, työpaikan ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla.

Sopijapuolet pitävät tärkeänä, että paikallisesti käydään aktiivista keskustelua palkankorotuksen kohdentamisesta kannustavasti työtu-  
loksen, pätevyyden tai suorituksen perusteella taikka palkkaporras-  
tuksen korjaamiseksi. Samalla osapuolet toteavat, että paikallisen erän käsittelyssä ja toteuttamisessa voidaan perustellusti päätyä yri-  
tyksen eri toiminnoissa ja tehtävissä erilaisiin ratkaisuihin.

Ellei erän toteuttamistavasta sovita paikallisesti, osapuolet voivat pyytää liitoilta kannanottoa erän käsittelytavasta ja toteuttamisesta. Ellei erän käytöstä näinkään sovita, yleiskorotus on yhteensä 2,4 %.

Mikäli paikallisen palkkaratkaisun kustannusvaikutus on edellisissä kappaleissa mainittua pienempi tai korotuksista luovutaan, sopimus on tehtävä kirjallisesti ja saatettava työehtosopimusosapuolille tie-  
doksi 15.1.2012 mennessä.

### **Kertaerä 1.1.2012**

Mikäli 13.10.2011 tehty työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamisesta toteutuu eikä kertaerän maksamisesta tai maksuajankohdasta paikallisesti muuta

sovita, maksetaan teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen piiriin kuuluville ylemmille toimihenkilöille 150 euron kertaerä 1.1.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavin edellytyksin:

- Kertaerä maksetaan niille ylemmille toimihenkilöille, joidenka yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.10.2011 ja on voimassa kertaerän maksupäivänä.
- Osa-aikaiselle ylemmälle toimihenkilölle kertaerän määrä laskeetaan sovittuun työajan ja täyden työajan suhteessa.
- Henkilön ollessa palkattomalla jaksolla, hänelle maksetaan kertaerä työhön paluun jälkeen lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä, mikäli hän palaa työhön sopimuskauden aikana.

## **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.

Yrityksen tai työpaikan tavoitteita, palkkaratkaisun perusteita ja sille asetettavia tavoitteita käsitellään luottamushenkilön, ylempien toimihenkilöiden tai heidän valitsemiensa edustajien kanssa paikallisesti tarkoituksenmukaisesti katsottavalla tavalla. Käsiteltäviä asioita ovat palkkauksen kannustavuus, palkkaporrastus ja paikallinen palkankorotusvara sekä tuottavuuden kehittäminen työpaikalla. Perustana käsittelylle 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 luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, työpaikan ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tulee tehdä kirjallisesti viimeistään 13.10.2012 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovi-  
ta.

### *Ellei paikallista ratkaisua*

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

Edellä mainitun 0,6 % erän kohdentamisesta palkkausjärjestelmän mukaisesti neuvotellaan ja sovitaan luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, työpaikan ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla.

Sopijapuolet pitävät tärkeänä, että paikallisesti käydään aktiivista keskustelua palkankorotuksen kohdentamisesta kannustavasti työtu-  
loksen, pätevyyden tai suorituksen perusteella taikka palkkaporras-  
tuksen korjaamiseksi. Samalla osapuolet toteavat, että paikallisen  
erän käsittelyssä ja toteuttamisessa voidaan perustellusti päätyä yri-  
tyksen eri toiminnoissa ja tehtävissä erilaisiin ratkaisuihin.

Ellei erän toteuttamistavasta sovita paikallisesti, osapuolet voivat  
pyytää liitoilta kannanottoa erän käsittelytavasta ja toteuttamisesta.  
Ellei erän käytöstä näinkään sovita, yleiskorotus on yhteensä 1,9 %.

Mikäli paikallisen palkkaratkaisun kustannusvaikutus on edellisissä  
kappaleissa mainittua pienempi tai korotuksista luovutaan, sopimus  
on tehtävä kirjallisesti ja saatettava työehtosopimusosapuolille tie-  
doksi 15.11.2012 mennessä.

### **3 § 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 asettivat vuonna 2009 työryhmän, jonka tehtävänä on edistää toimialalla yritysten henkilöstön työhyvinvointia, eri-ikäisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä sekä sairauspoissaolojen hallintaa. Työryhmän tehtävänä on ollut kehittää teknologiateollisuuden työpaikoille soveltuvia työkaluja ja toimintamalleja, joilla työpaikat voivat kartoittaa työhyvinvoinnin nykytilaa sekä tunnistaa tärkeimmät kehittämiskohteet. Työryhmän tehtävänä on myös tukea yrityksiä toteuttamaan kehittämishankkeensa.

Työryhmä on yhdessä asiantuntijoiden kanssa kehittänyt työkalut, joiden avulla työpaikat kartoittavat tilanteensa ja määrittelevät tärkeimmät kehittämistoimenpiteensä. Työkaluja testataan valituissa pilttiyrityksissä loppuvuoden 2011 aikana. Vuosina 2012 ja 2013 työkalut ja hyvät käytännöt annetaan kaikkien teknologiateollisuuden

yrittäjien käyttöön. Liitot kannustavat ja tukevat Hyvä työ – Pidempi työura -hankkeeseen tulevia uusia työpaikkoja työkalujen käytössä sekä hyvinvointihankkeiden toteuttamisessa.

#### **4 §**

##### **Ikääntyneet työntekijät**

Edistääkseen ikääntyneiden työntekijöiden työhyvinvointia ja työurien jatkumista liitot asettavat työryhmän, jonka tarkoituksena on tarkastella ikääntyneiden työntekijöiden ajankäyttöä, työkykyä, vaihtoehtoisia malleja työurien jatkamiseksi sekä niihin liittyvien kustannusten kattamista. Työryhmä tarkastelee lisäksi työterveyshuollon roolia työssä jaksamisen tukemiseksi. Työryhmän tehtävänä on edistää ja tukea työpaikkakohtaisia kokeiluja ja kerätä kokemuksia erilaisista ikäohjelmista sekä tuottaa aineistoja hyvistä käytännöistä työpaikkojen tueksi.

##### *Ikääntyneiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen työpaikalla*

Ikääntyneiden työntekijöiden työkykyyn ja kuormitukseen kiinnitetään erityistä huomiota. Sairauspoissaolojen vähentämiseksi ja työkyvyyden säilyttämiseksi työpaikkojen on syytä hyödyntää laadittuja työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä, riskien arviointeja ja henkilöstösuunnitelmia. Näiden pohjalta suunnitellaan tarvittaessa yksilöllisiä toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi. Tässä työssä työpaikat voivat hyödyntää liittojen laatimaa yhteistä aineistoa.

#### **5 §**

##### **Työelämän kehittäminen**

Allekirjoituspöytäkirjan liitteeksi on otettu työelämän kehittämistä koskeva asiakirja.

#### **6 §**

##### **Matka-aika**

Niissä yrityksissä, joissa ei vielä ole sopimusta matka-ajan korvaamisesta tai missä asiaa ei ole käsitelty työehtosopimuksen 6 §:n matkustamista koskevan ohjeen mukaisesti, on asia käsiteltävä työehtosopimuksessa tarkoitetulla tavalla.

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana edistää yrityskohtaisten matka-ajan korvaamista koskevien asioiden käsittelyä ja sopimusten syntymistä, esimerkiksi yrityskäynnin sekä koulutusta ja neuvontaa antamalla.

Vapaa-aikana matkustamisen korvaamisesta mahdollisesti esille tulevat paikalliset erimielisyydet käsitellään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

## **7 §**

### **Tukitoimenpiteet**

YTN sitoutuu siihen, että teknologiateollisuudessa työskentelevät ylemmät toimihenkilöt eivät sopimuksen voimassa ollessa ryhdy myötätuntotoimenpiteisiin muiden teollisuusalojen painostamiseksi työehtosopimusten piiriin.

## **8 §**

### **Pöytäkirjan tarkastaminen**

Sovittiin, että Jorma Turunen, Risto Alanko, Heikki Kauppi ja Pertti Porokari tarkastavat tämän pöytäkirjan.

Vakuudeksi

Jarkko Ruohoniemi

Tarkastettu

Jorma Turunen

Risto Alanko

Heikki Kauppi

Pertti Porokari

**Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan liite**

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat 13.10.2011 signeeratun raamiratkaisun osana hyväksyneet maan hallituksen tavoitteen työnantajien 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.

## **TYÖEHTOSOPIMUS**

### **1 §**

#### **Sopimuksen soveltamisala**

Tätä sopimusta sovelletaan Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin ylempiin toimihenkilöihin. Ylemmän toimihenkilön tehtävissä edellytetään korkeakoulu- tai ammatillisen korkea-asteen koulutuksen tasoista tiedollista ja taidollista valmiutta.

Sopimus ei koske yrityksen tai toimipaikan johtoon kuuluvia ja johtamiseen osallistuvia henkilöitä, ei myöskään näihin verrattavia johtoa avustavia asiantuntijoita eikä henkilöitä, jotka työsuhteeseen liittyvissä asioissa edustavat yritystä suhteessa ylempiin toimihenkilöihin ja joilla on oikeus tai valtuutus päättää ylempien toimihenkilöiden työehdoista.

Ylempien toimihenkilöiden tehtävät poikkeavat luonteeltaan teknologia-alan muiden toimihenkilöiden työehtosopimuksen tarkoittamista tehtävistä. Kuvaavaa ylemmän toimihenkilön tehtävälle on suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuu. Käytännössä yrityksessä ylemmän toimihenkilön tehtävä on yritysjohtoa avustava, keskijohtoon kuuluva esimiestehtävä tai erikoistietoja ja -taitoja edellyttävä asiantuntijatehtävä. Koulutuksen mukanaan tuoma muodollinen pätevyys tai sen puuttuminen ei kuitenkaan sinänsä ratkaise, kuuluuko henkilö ylempien toimihenkilöiden piiriin tai ei. Ylemmän toimihenkilön toimi on teknologiateollisuuden muiden toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalan sisältämiä toimia vaativampi.

### **2 §**

#### **Palkat**

Ylemmän toimihenkilön palkka sovitaan yksilökohtaisesti työsopimuksella ottaen huomioon tehtävän vaativuus, koulutus ja ammattipätevyys. Osa kokonaisansiosista voi muodostua työpaikkakohtaisesti määritettyjen muuttuvien palkkatekijöiden perusteella.

### **3 §**

#### **Palkkapolitiikka**

Yrityksessä määritellään henkilöstöön sovellettava palkkapolitiikka. Liitot suosittavat, että palkkojen porrastukseen työn vaativuuden mukaan ja työsuorituksen palkitsemiseen sekä yrityksen tehokkuuden ja kannattavuuden parantamiseen tähtäävä palkkapolitiikka perustetaan seuraaville periaatteille kokonaan tai osittain:

### Palkkapolitiikka:

- Rakentuu yrityksen liikeidean pohjalle ja tukee sen toteutumista;
- Tukee yrityksen tehokkuuden, kannattavuuden ja kilpailukyvyn kehittämistä;
- On yksilöllinen. Ottaa huomioon yksilön työtehtävien vaativuuden ja vastuun sekä hänen osaamisensa ja työtuloksensa;
- Palkitsee sellaisista yksilöllisistä kyvyistä ja taidoista kuin tiedon hallinta, johtamistaito, arvostelu-, aloite-, innovointi- ja yhteistyökyky;
- Kannustaa yksilöä ammattitaidon syventämiseen ja laajentamiseen;
- Tukee työyhteisölle asetettujen yhteisten tavoitteiden toteutumista sekä yhteistyötä yli toiminto- ja henkilöstöryhmärajojen;
- Edellyttää, että johto ja esimiehet sopivat tavoitteista johdettaviensa kanssa ja seuraavat niiden toteutumista;
- On selkeä, pitkäjänteinen ja johdonmukainen, mutta joustavasti muutettavissa yrityksen toimintaedellytysten tai liikeidean sitä vaatiessa;
- Palkkakriteerit ovat riippumattomia sukupuolesta, iästä ja muista vastaavista työhön liittymättömistä tekijöistä.

Palkkapolitiikan onnistumisen edellytyksenä on, että sen periaatteista vallitsee yhteisymmärrys ja että kerran vuodessa esimies ja toimihenkilö keskustelevat työtehtävien toteutumisesta ja tämän vaikutuksesta palkkaan sekä määrittelevät tulevat työtehtävät ja niille tavoitteet.

### *Pöytäkirjamerkintä:*

*Palkkapolitiikkaosuus on luonteeltaan suositus/menettelytapaohje, josta poikkeamista ei pidetä työehtosopimuslain tarkoittamana rikkomuksena.*

*Liitot pyrkivät yhteistyössä avustamaan yrityksiä niiden kehittäessä palkkapolitiikkaansa.*

### **4 § Työaika**

Säännöllisen työajan pituus sovitaan työsopimuksella ja järjestetään työaikalain mukaan.

Työaikalain piiriin kuuluvien toimihenkilöiden osalta voidaan paikallisesti sopia päivittäisen ja viikoittaisen työajan enimmäisrajoista, kuitenkin niin, että työaika enintään vuoden mittaisena ajanjaksona tasoittuu sovittuun keskimäärään.

Keskimääräistä työaikaä käytettäessä laaditaan etukäteen työajan käyttösuunnitelma ajanjaksoksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä. Työajan tasaaminen toteutetaan enintään vuoden mittaisella ajanjaksolla.

Paikallisesti voidaan sopia liukuvan työajan järjestämisestä, liukuvan työajan liukumarajoista ja kertymästä työaikalaista poiketen, kuitenkin niin, että kertymä voi olla enintään 120 tuntia.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Ylempi toimihenkilö voi työtilanteen niin salliessa pitää 40 tunnin ylittävää liukuvan työajan saldoa kokonaisina vapaapäivinä, ellei paikallisesti ole toisin sovittu. Työnantajan tulee antaa ylemmän toimihenkilön esittämä vapaa kuukauden sisällä toivotusta ajankohdasta, jos vapaata ei voida antaa toimihenkilön esittämänä ajankohtana. Alle 40 tunnin liukuvan työajan saldon pitämisestä kokonaisina vapaapäivinä ylempi toimihenkilö sopii esimiehensä kanssa paikallisesti sovittujen liukuvan työajan määräysten puitteissa.*

Ellei paikallisesti toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassaolevaan työaika-järjestelmään ilmoitetaan asianomaisille toimihenkilöille kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista, viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

Ylityötä on työ, jota tehdään työnantajan määräyksestä toimihenkilön suostumuk-sin työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lisäksi, ei kuitenkaan siltä osin, kun säännöllinen työaika on lyhyempi kuin keskimäärin 8 tuntia vuoro-kaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Työaikalain mukaisena ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta.

*Soveltamisohje:*

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

Ylityökorvausten ja lisätyön osalta noudatetaan työaikalain määräyksiä.

Paikallisesti voidaan sopia lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta näiden töi-den arvioituun määrään perustuvalla erillisellä kiinteällä kuukausikorvauksella.

## **5 §**

### **Matkakustannusten korvaukset**

Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantaja korvaa ylemmän toimihenkilön tarpeelli-set työmatkakustannukset noudattaen kulukorvausten ja päivärahojen sekä kilo-metrikorvausten osalta näistä yleisesti käytettäviä perusteita ja määriä.

## 6 §

### Vapaa-aikana matkustaminen

Vapaa-aikana matkustamisen korvauksesta sovitaan paikallisesti.

Matka-ajan korvaaminen voidaan järjestää esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

1. Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustamiseen käytetyn ajan korvaamisesta sovitaan tarvittaessa esimiehen ja ylemmän toimihenkilön välillä. Näin on laita erityisesti tilanteissa, joissa työehtosopimuksen mukaiset matka-ajalta maksettavat korvaukset aiheuttavat palkkauksellisen epäsuhteen.
2. Mikäli työtehtäviin kuuluu olennaisena osana jatkuva tai säännöllisesti toistuva matkustaminen säännöllisen työajan ulkopuolella ja ylempi toimihenkilö voi tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, tämä seikka otetaan huomioon palkkaperusteissa.
3. Mikäli on kysymys runsaasta tilapäistä tai projektiluontoista työtä koskevasta matkustamisesta, seurataan ylemmälle toimihenkilölle kertyvän matka-ajan määrää. Tämä voidaan korvata esimerkiksi määrävälein maksettavalla kertakorvauksella.

#### *Matkustamista koskeva ohje:*

Paikallisten osapuolten on selvitettävä yhdessä ylempien toimihenkilöiden matka-aikaan liittyviä korvauskäytäntöjä (mm. matkustusmäärät, päätösmenettely, korvauskäytännöt, matkustussääntö) sekä tarvittaessa kehitettävä selkeä korvauskäytäntö.

Niissä tapauksissa, joissa ei paikallisesti löydetä sopivaa korvauskäytäntöä, voidaan käyttää edellä lueteltuja esimerkkejä siitä, millä tavoin matka-ajan korvaaminen voidaan järjestää. Yksi tapa on ottaa käyttöön edellä mainitut esimerkit.

Asiasta tulee antaa riittävää informaatiota ylemmille toimihenkilöille ja näiden esimiehille.

Erimielisyystilanteissa asia voidaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen saattaa liittojen käsiteltäväksi ja liittojen välisen ratkaisulautakunnan (työehtosopimuksen liitteenä) ratkaistavaksi.

## 7 §

### Lomapalkka ja lomarahha

Vuosilomapalkka voidaan sovittaessa maksaa yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä.

Lomarahana maksetaan 50 % ylemmän toimihenkilön vuosilomapalkasta, ellei paikallisesti toisin sovita. Lomarahana maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

## 8 §

### Sairausajan, äitiysvapaan ja isyysvapaan palkka

Jos toimihenkilö on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttöön eikä hän ole aikaansaanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden vallitessa saada palkkansa luontaisetuineen sen suuruisena kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut seuraavasti:

Mikäli työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään

- |   |                |
|---|----------------|
| - 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden | 4 viikolta     |
| - 1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta    | 5 viikolta     |
| - 5 vuotta tai kauemmin                     | 3 kuukaudelta. |

Toimihenkilö, joka sairauden takia on tullut työkyvyttömäksi, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työntantajalle siitä sekä milloin työkyvyttömyyden arvioidaan päättyvän ja pyynnöstä esittämään hyväksyttävän selvityksen työkyvyttömyydestään.

Ylemmän toimihenkilön sairastuessa samaan sairauteen 30 kalenteripäivän kuluessa työhön paluustaan, aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, lasketaan siten kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisajanjakso. Sairausajan palkkaa maksetaan kuitenkin saman sairauden edellä tarkoitettuihin tavoin uusiutuessa vähintään sairausvakuutuslain 8 luvun 7 § 2 mom. tarkoittamalta karenssiajalta.

*Soveltamisohje:*

*Onko kysymyksessä sama vaiko eri sairaus, ratkaistaan epäselvässä tapauksessa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.*

Jos toimihenkilö on hänen kanssaan työsopimusta tehtäessä salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

Toimihenkilölle annetaan äitiysvapaaksi se aika, johon hänellä sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiysrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta edellyttäen, että hänen työsuhteensa on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa.

Toimihenkilölle annetaan isyysvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan isyysrahan katsotaan kohdistuvan. Toimihenkilölle maksetaan isyysvapaan ajalta palkka luontoisetuineen enintään kuuden arkipäivän jak-

soon sisältyviltä työpäiviltä edellyttäen, että hänen työsuhteensa on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut toimihenkilölle edellä määrätyn äitiysvapaan tai isyysvapaan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

Ylemmän toimihenkilön alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun samassa taloudessa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa, annetaan lapsen kanssa samassa taloudessa asuvalle vanhemmalle lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätöntä tilapäistä palkallista vapaata enintään neljä työpäivää. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Vapaan antaminen palkallisena edellyttää, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kyseessä on yksinhuoltaja, ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin ylemmän toimihenkilön omasta sairaudesta vaaditaan.

## **9 §**

### **Palkka kertausharjoitusten ajalta**

Suosittelaa, että yritykset maksaisivat ylemmälle toimihenkilölle kertausharjoitusten ajalta palkkaa siten, että ylempi toimihenkilö saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

## **10 §**

### **Paikallinen sopiminen**

#### Yhteistoiminnan tavoite

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

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

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

#### Paikallista sopimista koskevat määräykset

Paikallinen sopiminen on mahdollista joko työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välillä tai työnantajan ja ylempien toimihenkilöiden luottamushenkilön välillä. Luottamushenkilön kanssa tehty sopimus sitoo niitä toimihenkilöitä, joita luottamus-

henkilön on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta muuta ole sovittu. Sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Mikäli sopimus koskee koko työpaikkaa, tehdään sopimus aina kirjallisesti. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on osa tätä sopimusta. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksi solmittu sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

## **11 §**

### **Luottamushenkilö**

Ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus valita luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö, joka luottamushenkilön estyneenä ollessa hoitaa tämän tehtäviä. Ennen luottamushenkilön valintaa keskustellaan luottamushenkilön toimialueesta yhdessä yrityksen johdon kanssa ottaen huomioon erityisesti yrityksen koko, organisaatio ja toiminnan luonne. Samalla selvitetään valintamenettelyyn liittyvät käytännön järjestelyt.

Luottamushenkilölle valitusta varaluottamushenkilöstä on ilmoitettava työnantajalle milloin hän toimii luottamushenkilön sijaisena.

Luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö valitaan tämän sopimuksen soveltamispiiriin ja tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvien, työpaikan ylempien toimihenkilöiden keskuudesta ja hänen tulee olla perehtynyt työpaikan olosuhteisiin. Kaikilla työpaikan ylemmillä toimihenkilöillä tulee olla mahdollisuus osallistua valintaan. Toimikauden pituus on vähintään yksi vuosi. Luottamushenkilön valinnasta työpaikalla tulee tehdä kirjallinen ilmoitus työnantajalle.

Luottamushenkilö edustaa ylempiä toimihenkilöitä työsuhteasioissa ja tämän sopimuksen soveltamista koskeissa kysymyksissä. Hänelle annetaan asioiden hoidon kannalta tarpeelliset tiedot ja toimintamahdollisuudet. Työpaikan koon sitä edellyttäessä luottamushenkilöllä 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. Luottamushenkilön kanssa sovitaan luottamushenkilötehtävien hoitamista varten tarpeellisesta työstä vapautuksesta. Tämä vapautus otetaan huomioon luottamushenkilön työn järjestämisessä.

### Keskustelu neuvottelujärjestelmän tavoitteista ja toimivuudesta

Työpaikoilla tulee keskustella säännöllisesti neuvottelujärjestelmän tavoitteista ja toimivuudesta. Keskustelu käydään ensimmäisen kerran kahden kuukauden kuluessa luottamushenkilökauden alkamisesta ja sen jälkeen vuosittain. Keskustelun osapuolina ovat kukin luottamushenkilö vastaavan työnantajan edustajan kanssa sekä tarpeen vaatiessa he kaikki yhdessä. Keskustelussa annetaan molempipuolista palautetta, jonka pohjalta yhteistyötä pyritään edelleen paranta-

maan. Lisäksi mietitään yhdessä mitä tavoitteita neuvottelujärjestelmälle ja luottamushenkilötoiminnalle asetetaan sekä huomioidaan miten paikalliset olosuhteet sekä paikallisen sopimisen laajuus vaikuttavat luottamushenkilölle annettaviin tilastopohjaisiin tietoihin. Samalla suunnitellaan luottamushenkilön tehtävään liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet.

#### Luottamushenkilölle annettavat tiedot

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että luottamushenkilölle ilmoitetaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa asianomaisen työpaikan ylempiä toimihenkilöitä välittömästi tai välillisesti koskevista asioista.

Milloin syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä ylemmän toimihenkilön työsuhteen liittyvistä asioista, on luottamushenkilölle annettava kaikki valituksenalaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Luottamushenkilöllä tulee olla tietojen hankkimista varten ylemmältä toimihenkilöltä saatu kirjallinen suostumus, joka voi olla esimerkiksi sähköpostiviesti.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada seuraavat tiedot tämän sopimuksen piiriin kuuluvista ylemmistä toimihenkilöistä:

1. Ylemmän toimihenkilön suku- ja etunimet
2. Palvelukseen tuloaika
3. Työpaikka (organisatorinen osasto)
4. Palkkaryhmä tai vaativuusluokka, jos tällainen järjestelmä on yrityksessä käytössä
5. Tilastonimike (työnantajaliiton tilastoinnissa käytetty).

Tiedot annetaan kerran vuodessa. Uusista ylemmistä toimihenkilöistä annetaan kohdissa 1–5 mainitut tiedot niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

Palkkatilastotietoina annetaan luottamushenkilölle kerran vuodessa kirjallisesti tämän sopimuksen piiriin kuuluvista ylemmistä toimihenkilöistä työpaikkakohtainen keskiarvo ja mediaani kuukausipalkoista luontoisetuineen.

#### *Soveltamisohje:*

*Luottamushenkilölle voidaan työpaikan olosuhteet huomioon ottaen antaa edellä mainittua laajemminkin ylempiä toimihenkilöitä koskevia tilastopohjaisia tietoja jaoteltuna esimerkiksi tehtävän vaativuuden mukaan tai aseman perusteella (toimintojen johtaminen, erityisasiantuntijat ja asiantuntijat), mikäli mahdollista.*

Tiedot annetaan kirjallisena sen jälkeen kun työpaikkaa koskeva palkkatilasto on valmistunut. Luottamushenkilö ei ole oikeutettu saamaan palkkatilastotietoja viittä henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Luottamushenkilölle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin ylempiä toimihenkilöitä koskeviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin. Lisäksi luottamushenkilöllä on oikeus perehtyä

toimialueensa ylempien toimihenkilöiden osalta hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työlainsäädännön mukaisesti laadittuun luetteloon.

Työvoiman kehitystä koskevana tietoina annetaan luottamushenkilölle puolivuositain organisatoristen osastojen puitteissa toimialueensa täysin työkykyisten työntekijöiden ja tämän sopimuksen piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden lukumäärät.

Luottamushenkilölle on lisäksi annettava ilmoitus koeajaksi ja määräaikaiseen työsuhteeseen otetusta ylemmästä toimihenkilöstä. Erikseen pyydettyä on luottamushenkilölle ilmoitettava myös määräaikaisen työsopimuksen solmimisen peruste.

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

Tämän työehtosopimuksen mukaisesti valitulla luottamushenkilöllä on työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomissuoja. Korvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti. Näille luottamushenkilöille ja varaluottamushenkilölle annetaan samanlaiset mahdollisuudet niihin liittyvine etuineen osallistua liittojen yhdessä toteamaan, luottamushenkilön tehtävien hoidon kannalta tarpeelliseen, koulutukseen kuin muille luottamusmiehille ja varaluottamusmiehille annetaan. Edellä tarkoitettu luottamushenkilön irtisanomissuoja on voimassa kuusi kuukautta hänen luottamushenkilötehtävänsä päättymisen jälkeen.

Edellä sanottu koskee samoin edellytyksin varaluottamushenkilöä silloin, kun hän toimii luottamushenkilön sijaisena.

Luottamushenkilö säilyttää asemansa, jos liike tai sen osa sitä luovutettaessa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luottamushenkilön toimikausi päättyy liikkeenluovutuksen johdosta, hänellä on yllä todetun mukainen lomautus- ja irtisanomissuoja kuusi kuukautta toimikautensa päättymisestä.

Edellä olevia irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä sovelletaan myös työpaikalla asetettuun luottamushenkilöehdokkaaseen, jonka asettamisesta ylempien toimihenkilöiden kokous on sen jälkeen, kun luottamushenkilön valinnasta yrityksen johdon kanssa on käyty keskustelu, kirjallisesti ilmoittanut työnantajalle. Ehdo-kassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamushenkilön toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Luottamushenkilöä ei saa luottamushenkilötehtävän johdosta siirtää alemmpipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamushenkilötehtävään valituksi tullessaan.

Työnantajan ja luottamushenkilön on selvitettävä luottamushenkilötehtävän aikana, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille ylemmille toimihenkilöille.

Työnantaja maksaa luottamushenkilönä toimivalle ylemmälle toimihenkilölle, ellei paikallisesti ole muusta sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk 31.12.2011 asti	Korvaus euroa / kk 1.1.2012 alkaen
10 - 200	102	107
201 - 400	182	191
yli 400	268	281

## 12 §

### Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetulla on työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomis- ja lomautussuoja.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua työajalla sopimusosapuolten yhdessä hyväksymään työsuojelukoulutukseen. Työnantaja korvaa koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetyksen.

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutettuna toimivalle ylemmälle toimihenkilölle, ellei muuta ole sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	korvaus euroa/kk 31.12.2011 asti	korvaus euroa/kk 1.1.2012 alk.
10 - 24	51	60
25 - 50	56	65
51 - 100	62	72
101 - 200	70	82
201 - 400	78	92
401 - 600	90	107
yli 600	103	121

## 13 §

### Neuvottelujärjestys

Työsuhteeseen liittyvät asiat käsitellään ensisijaisesti ylemmän toimihenkilön ja hänen esimiehensä välillä. Jos ylempi toimihenkilö ei ole voinut sopia työehtojaan koskevaa asiaa esimiehensä kanssa, on hänellä oikeus saattaa asia ylemmän esimiehen käsiteltäväksi. Mikäli yksimielisyyttä ei saavuteta, voidaan asia siirtää luottamushenkilön ja työnantajan edustajan käsiteltäväksi. Jommankumman osapuolen esittäessä paikallisia neuvotteluja ne on aloitettava viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Ellei asiassa saavuteta yksimielisyyttä paikallisesti tai mikäli syntyy erimielisyyttä tämän sopimuksen tulkinnasta, on neuvotteluista jommankumman osapuolen niin vaatiessa laadittava neuvottelujen päättymisestä viimeistään viikon kuluessa erimielisyysmuistio, jonka jälkeen asia voidaan siirtää Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestön YTN ry:n ja Teknologia-teollisuus ry:n välillä neuvoteltavaksi.

## 14 §

### Kokoontumisoikeus

Ylemmät toimihenkilöt henkilöstöryhmänä tai Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n yhdistykset voivat työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikalla työsuhdeasi-oista. Mikäli kokousjärjestelyistä ja menettelytavoista sovitaan etukäteen työnantajan kanssa, kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopi-muksen osapuolena olevan liiton sekä asianomaisen keskusjärjestön edustajia.

## 15 §

### Ammatillinen koulutus

Liitot korostavat henkilöstön suunnitelmallisen kehittämisen tärkeyttä. Työnantaja varaa tarvittaessa toimihenkilölle mahdollisuuden vuosittain osallistua ammatilli-seen koulutukseen, joka mahdollistaa hänen ammattitaitonsa ylläpitämisen ja kehittämisen. Koulutustarve voidaan todeta esimerkiksi työnantajan ja toimihenki-lön välisessä kehityskeskustelussa.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Lain yhteistoiminnasta yrityksissä 16 §:n mukaisesti yrityksissä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstösuunni-telma ja koulutustavoitteet toimihenkilöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.*

*Henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita laadittaessa on otetta-va huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muu-tokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai amma-tillista osaamista koskevaa merkitystä.*

## 16 §

### Sopimuksen sitovuus

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

Sopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta huo-lehtimalla siitä, että niiden alaiset yhdistykset ja niihin kuuluvat työnantajat ja toi-mihenkilöt eivät riko sen määräyksiä.

## 17 §

### Suhde perussopimukseen

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa on sovittu asioista, jotka sisältyvät 20.12.2001 allekirjoitettuun Perussopimukseen, se ei ole voimassa Teknologiaeollisuus/YTN -suhteessa.

## **18 §**

### **Työrauhavelvoite**

Tämän sopimuksen voimassa ollessa kiellettyjä ovat työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen tai johonkin sen määräykseen. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäsenenä olevat alayhdistykset, työnantajat tai toimihenkilöt, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

## **19 §**

### **Sovintolautakunta**

Päätöstä työtaistelu- tai muusta painostustoimenpiteestä ei saa tehdä ennen kuin Teknologiateollisuus/YTN -sovintolautakunta on käsitellyt työriitaa ja sovintolautakunnan tekemä ehdotus tämän sopimuksen uudistamiseksi on puolin tai toisin hylätty.

Sovintolautakunnan on tehtävä ehdotuksensa kahden viikon kuluessa siitä, kun työriidasta on ilmoitettu sovintolautakunnan puheenjohtajalle. Sovintolautakunnassa ei noudateta välimiesmenettelystä annettua lakia.

Osapuolet nimeävät kumpikin sovintolautakuntaan yhden jäsenen ja jäsenet valitsevat yhdessä puheenjohtajan. Jäsenen toimikausi kestää kolme vuotta kerrallaan. Jäsenenä voi toimia myös henkilö, joka välimiesmenettelystä annetun lain mukaan voitaisiin katsoa esteelliseksi. Teknologiateollisuus ja YTN vastaavat puoleksi kumpikin sovintolautakunnan jäsenten palkkioista ja muista sovintolautakunnan kustannuksista.

## **20 §**

### **Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 6.11.2011 alkaen ja on voimassa 31.10.2013 saakka ja sen jälkeen toistaiseksi kahden kuukauden irtisanomisajoin. Sopimuskauden päätyttyä ovat sopimuksen määräykset kuitenkin voimassa siihen asti, kunnes edellä mainitun sovintolautakunnan tekemä ehdotus on hyväksytty tai hylätty.

### **Erityiset irtisanomisperusteet**

*Irtaantumisen 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 työehtosopimuk-

sen osapuolet arvioivat yhdessä mahdollista irtaantumista 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 16. päivänä marraskuuta 2011

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

*Jorma Turunen*

*Risto Alanko*

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

*Heikki Kauppi*

*Pertti Porokari*

## TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

### 1 §

#### Soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen irtisanomista, ylemmän toimihenkilön lomauttamista sekä työsopimuksen purkamista ja purkautumista.

Sopimus koskee myös ylemmän toimihenkilön irtisanoutumista sekä menettelyä, jota työsopimusta päätettäessä ja ylempää toimihenkilöä lomautettaessa on noudatettava.

#### Soveltamisohje:

*Sopimus ei koske työsopimuksen päättämistä tai ylemmän toimihenkilön lomauttamista, jos perusteena on*

- *työsopimuksen purkaminen koeaikana (TSL 1 luku 4 §).*
- *yrittäjänsaneeraus (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

Työsopimuksen irtisanomisajat määräytyvät kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaisesti.

#### Pöytäkirjamerkintä:

*Lomautusilmoitusajat ovat tämän sopimuksen 16 §:ssä.*

### 3 §

#### Toimihenkilön oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja ylempi toimihenkilö, työnantajan irtisanottua työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, ole sopineet muuta, ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiiseen 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 ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus saada työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapolitiiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen.

Ylemmän toimihenkilön 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.*

### 4 §

#### Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

Jos ylempi toimihenkilö eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän ylemmälle toimihenkilölle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

## **5 §**

### **Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä**

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka ylemmälle toimihenkilölle 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 sovitussa tai säädettyssä ajassa, jos ilmoitus tuon ajan kuluessa on jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

Ylemmän toimihenkilön 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 ylemmän toimihenkilön pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä 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 ylemmän toimihenkilön irtisanomisesta työvoimatoimistolle.

## **8 §**

### **Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä**

Työsopimuslain 9 luvun 3b §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta tiedottaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotulle ylemmälle toimihenkilölle työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä.

## **II TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA YLEMMÄN TOIMIHENKILÖN LOMAUTTAMINEN YLEMMÄSTÄ TOIMIHENKILÖSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ**

### **9 §**

#### **Työsopimuksen päättämisen ja lomauttamisen perusteet**

##### **Irtisanomisen perusteet**

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta ylemmstä toimihenkilöstä 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 ylemmstä toimihenkilöstä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjoh-to-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissa-oloa 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 ylemmstä toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilöön-sä liittyvästä syystä**

Työnantaja voi lomauttaa ylemmän toimihenkilön 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 irtisano-misen peruste on tullut työnantajan tietoon.

### **11 §**

#### **Ylemmän toimihenkilön kuuleminen**

Ennen kuin työnantaja irtisanoa 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 ylemmälle toimihenkilölle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen perusteista. Ylemmällä

toimihenkilöllä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajanaan esimerkiksi yhteishenkilöä tai työtoveriaan.

### **III TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN JA YLEMMÄN TOIMIHENKILÖN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ**

#### **12 §**

#### **Neuvottelumenettely**

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa ylempiä toimihenkilöitä, 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 henkilöä työllistävien yritysten osalta laki ja myös työehtosopimusmääräykset tulevat voimaan 1.1.2008. Laki ja työehtosopimusmääräykset tulevat kuitenkin voimaan 1.7.2007 koskien tilanteita, joissa vähintään 20 henkilöä työllistävä yritys harkitse vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.*

*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 kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen etukäteen annettujen käytettävissä olevien 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 henkilön osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen taikka enintään 90 päivää kestäväään vähintään kymmeneen henkilöön kohdistuvaan lomauttamiseen, katsotaan työnantajan neuvotteluvolite täytetyksi, ellei muuta sovita, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.
- b) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen henkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka

lomauttamiseen yli 90 päivän ajaksi, katsotaan työnantajan neuvotteluvelvoite täytetyksi, ellei muuta sovita, kun asiasta on neuvoteltu kuuden viikon ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien henkilöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, katsotaan työnantajan tämän määräyksen mukainen neuvotteluvelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä (tulee voimaan 1.1.2008).

## **2 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet**

Työnantajan tehtyä neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen henkilöä taloudellisin tai tuotannollisin perustein hänen on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava ylempien toimihenkilöiden 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 henkilöä, työnantajan on yhteistoimintamenettelyssä esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan ylempien toimihenkilöiden omaloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

## **3 Yrityssaneeraus**

Yrityssaneerauksen vuoksi käytävissä neuvotteluissa noudatetaan niistä annettuja säännöksiä.

### **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 ylempi toimihenkilö voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.*

## **14 §**

### **Työvoiman vähentämistäjärjestys**

Muusta kuin ylemmästä toimihenkilöstä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ja erikoistehtäviin tarvittavia ylempiä toimihenkilöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja ylemmän toimihenkilön huoltovelvollisuuden määrään.

## **15 §**

### **Ylemmän toimihenkilön takaisin ottaminen**

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättämistilanteessa erillisenä kirjallisesti ja siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet ylemmän toimihenkilön 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 ylempi toimihenkilö voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.*

#### **a) Työn vähentyminen tilapäisesti**

Jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, voidaan ylempi toimihenkilö 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 ylempi toimihenkilö lomauttaa määräajaksi tai toistaiseksi.

## **2 Lyhennetty työaika**

Lomauttamista koskevia menettelymääräyksiä noudatetaan myös siirryttäessä lomautusta vastaavaan lyhennettyyn vuorokautiseen tai viikoittaiseen työaikaan.

## **3 Lomautusilmoitusaika**

Ellei toisin ole lomauttamisen yhteydessä sovittu, on lomautusilmoitusaika 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään 1 vuoden ja 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden.

Lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuutta ei ole.

## **4 Paikallinen sopiminen**

Lomauttamisesta ja lomautusilmoitusajasta voidaan sopia toisin työehtosopimuksen 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 kestää.

### b) Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Työnantajan ja ylemmän toimihenkilön 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 Lomautetun ylemmän toimihenkilön työsuhteen päättymisen ja työnantajan korvausvelvollisuus eräissä tilanteissa**

### **Ylempi toimihenkilö purkaa työsopimuksen**

Lomautetulla ylemmällä toimihenkilöllä 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 ylemmällä toimihenkilöllä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan menettamisestä aiheutuvasta vahingosta, jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana.

### *Korvausvelvollisuuden rajoittaminen*

Työnantajan korvausvelvollisuutta vähentää ylemmän toimihenkilön irtisanomisajana muualla mahdollisesti ansaitsema palkka.

Ylemmän toimihenkilön tahallaan ansaitsematta jättämisen palkan vähentäminen tulee kyseeseen vain poikkeuksellisesti, esimerkiksi silloin, kun työnantaja olisi itse järjestänyt ylemmälle toimihenkilölle irtisanomisajaksi tai sen osaksi työtä.

Korvauksesta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa.

### *Korvauksen laskeminen*

Korvaus lasketaan samoin perustein kuin jäljempänä tämän sopimuksen kappaleessa – Ylemmän toimihenkilön irtisanoutuminen on määrätty.

### *Korvauksen maksaminen*

Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei ylempi toimihenkilö ole irtisanomisaikana muualla töissä.

Jos ylempi toimihenkilö on irtisanomisaikana muualla työssä, maksaa työnantaja irtisanomisajanpalkan korvauksen ja muualla ansaitun palkan mahdollisen erotuksen työsuhteen päättyessä edellyttäen, että ylempi toimihenkilö antaa työnantajalle tuolloin selvityksen irtisanomisaikana muualla ansaitsemastaan palkasta.

## **Ylemmän toimihenkilön irtisanoutuminen**

Lomautetulla ylemmällä toimihenkilöllä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestätyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrätyltä irtisanomisajalta. Korvaus maksetaan viimeistään viikon kuluessa työsuhteen päättymisestä, ellei toisin sovita.

### *Vuosilomakorvaus irtisanomisajalta*

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus riippumatta siitä, kumpi työsopimuksen osapuolista on irtisanonut sopimuksen.

*Pöytäkirjamerkintä:*

Työsuhteen päättymisestä huolimatta työsuhteen osapuolet voivat sopia määräaikaisesta työsopimuksesta irtisanomisajaksi tai sen osaksi.

*Tällöin irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähennetään ylemmän toimihenkilön 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.

*Ylemmän toimihenkilön lomauttaminen (9 § ja 15 §: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 työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvi-tyssakkoa.

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon korottavana tekijänä työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja lomauttamisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

## **Korvauksen suhde hyvityssakkoon**

Ylemmälle toimihenkilölle 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 ylempi toimihenkilö katsoo, että hänen työnsopimuksensa on päätetty tai hänet lomautettu ilman sopimuksen mukaista perustetta, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen.

Jollei tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa työnsopimuksen päättämisestä tai lomauttamista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, voidaan asia saattaa työtuomioistuimesta annetun lain 11 §:n 2 momentin mukaisessa järjestyksessä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

## **19 §**

### **Kanneaika**

Työsuhteen päättyessä oikeus tämän sopimuksen 17 §:n mukaiseen korvaukseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

## **20 §**

### **Voimaantulo**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.7.2007 ja sillä korvataan työehtosopimuksen osana noudatettu 21.6.2005 allekirjoitettu irtisanomissuojasopimus.

Helsingissä 2. päivänä heinäkuuta 2007.

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

*Martti Mäenpää*

*Risto Alanko*

*Sture Fjäder*

*Pertti Porokari*

## **PÖYTÄKIRJA**

### TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 6 §:SSÄ TARKOITETTU RATKAISULAUTAKUNTA

#### **1 §**

Allekirjoittaneet liitot sopivat, että työehtosopimuksen 6 §:ssä tarkoitettuun ratkaisulautakuntaan sovelletaan tämän pöytäkirjan määräyksiä.

#### **2 §**

Allekirjoittaneet liitot nimeävät kumpikin yhden jäsenen ja hänelle tarpeellisen määrän varajäseniä ratkaisulautakuntaan. Ratkaisulautakunnan jäsenet nimitään kahdeksi vuodeksi.

Ratkaisulautakunnan jäsenet valitsevat toimikaudekseen puheenjohtajan, jonka tulee olla työmarkkinasuhteisiin perehtynyt, puolueeton henkilö. Jos jäsenet eivät voi sopia puheenjohtajasta, valtakunnansovittelija valitsee puheenjohtajan.

#### **3 §**

Sopijapuolen, joka haluaa saattaa asian ratkaisulautakunnan ratkaistavaksi, tulee ilmoittaa siitä kirjallisesti vastapuolelle sekä toimittaa ilmoituksesta kappale ratkaisulautakunnan puheenjohtajalle 30 päivän kuluessa siitä, kun on ilmennyt, että järjestöt eivät pääse asiassa sovintoon.

Ratkaisulautakunnan tulee kokoontua puheenjohtajan kutsusta käsittelemään asiaa sekä ratkaisemaan se ilman aiheetonta viivytystä, mutta kuitenkin viimeistään kahden viikon kuluessa siitä, kun riita on saatettu sen ratkaistavaksi, ellei liittojen välillä muuta sovita.

Ratkaisulautakunta on päätösvaltainen, kun siinä on läsnä puheenjohtaja ja kummankin järjestön nimeämät jäsenet.

#### **4 §**

Allekirjoittaneet liitot vastaavat nimeämiensä jäsenten kustannuksista ja puoliiksi kumpikin ratkaisulautakunnan puheenjohtajan kustannuksista.

#### **5 §**

Mikäli tässä sopimuksessa ei ole toisin määrätty, noudatetaan ratkaisulautakunnalle jätetyn riidan käsittelyssä soveltuvin osin välimiesmenettelystä annetun lain (967/1992) säännöksiä.

Ratkaisulautakunnan jäsenenä voi toimia myös henkilö, joka välimiesmenettelystä annetun lain 9 §:n mukaan voitaisiin julistaa esteelliseksi.

**6 §**

Ratkaisulautakunnan päätös on lopullinen eikä siihen saa hakea muutosta.

Helsingissä 15. päivänä maaliskuuta 2005

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

*Martti Mäenpää*

*Risto Alanko*

YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ YTN

*Matti Viljanen*

*Heikki Kauppi*