

**HIUSALAN**  
**työehtosopimus**  
**1.11.2011-31.10.2013**

**HIUSALAN**  
**työehtosopimus**  
**1.11.2011–31.10.2013**

# Hiusalan työehtosopimus 2011–2013

<b>I SOVELTAMISALA JA VOIMASSAOLOAIKA</b> .....	9
1 § Sopimuksen ulottuvuus.....	9
2 § Voimassaoloaika.....	9
<b>II TYÖSUHDE</b> .....	9
3 § Kokoaikatyöntekijä.....	9
4 § Osa-aikatyöntekijä.....	9
5 § Työsopimus.....	10
6 § Määräaikaiset sopimukset.....	10
7 § Oppisopimus.....	10
8 § Koeaika.....	11
9 § Työnjohto.....	11
10 § Kilpailevan ammattityön kieltö.....	11
<b>III TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN JA LOMAUTTAMINEN</b> .....	12
11 § Työsopimuksen irtisanomisen perusteet.....	12
12 § Työsopimuksen purkamisen perusteet.....	12
13 § Työvoiman vähentämisjärjestys.....	12
14 § Osa-aikaistaminen.....	12
15 § Irtisanomisen, osa-aikaistamisen tai purkamisen toimittaminen.....	12
16 § Irtisanomisajat.....	13
17 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen.....	14
18 § Määräaikaisen työsopimuksen ennaikainen päättäminen.....	15
19 § Erityiset irtisanomistilanteet.....	15
20 § Työntekijän takaisin ottaminen.....	16
21 § Lomautus.....	16
<b>IV PALKKAUS</b> .....	18
22 § Palkkausmuodot.....	18
23 § Palkan määrä.....	18
24 § Provisiopalkkaus.....	21
25 § Työaikalisät.....	24
26 § Palkanlisät.....	24
27 § Palkanmaksu.....	25
28 § Työnantajan kuittausoikeus.....	25
29 § Kuukausipalkan jakajat ja osakuukauden palkka.....	25
<b>V TYÖAIKA</b> .....	26
30 § Työaika.....	26
31 § Vapaapäivät ja arkipyhät.....	28
32 § Lisä- ja ylityö.....	31

<b>VI POISSAOLOT</b> .....	33
33 § Sairastuminen.....	33
34 § Lääkärintarkastukset.....	36
35 § Perhevapaat.....	37
36 § Poissaolot perhesyistä.....	39
37 § Palkalliset poissaolot.....	40
<b>VII VUOSILOMA</b> .....	41
38 § Vuosiloman ansaitseminen.....	41
39 § Loman antaminen.....	41
40 § Lomapalkka.....	43
41 § Lomarahat.....	45
<b>VIII MUITA MÄÄRÄYKSIÄ</b> .....	47
42 § Työpuvut ja työvälineet.....	47
43 § Ammatillinen koulutus ja sen kustannukset.....	47
44 § Ryhmähenkivakuutus.....	48
45 § Asiakastietojen luottamuksellisuus.....	48
46 § Tasapuolinen kohtelu.....	48
47 § Järjestäytyminen.....	48
48 § Luottamustehtävien hoitaminen.....	48
49 § Luottamusmies.....	48
50 § Työturvallisuus.....	51
51 § Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	52
52 § Jäsenmaksuperintä.....	53
53 § Paikallinen sopiminen.....	53
<b>LIITTEET</b>	
Lakiviittaukset.....	55
Perhevapaiden ilmoitusajat.....	61
Työsopimuslomake ja täyttöohjeet.....	62
Provisiopalkkausta koskeva liite työsopimukseen.....	66
Kuntien kalleusluokitus.....	67
Palkkataulukot.....	68

# Hakemisto

<b>A</b>	
Aattolisä .....	24, 33
Aattovapaat .....	29
Alkupalkka .....	19, 68
Ammattiin kuuluva työ .....	11
Asevelvollisuus- tai siviilipalvelus .....	13, 20, 46
Asiakasrekisteri .....	48

<b>E</b>	
Erimielisyyksien ratkaiseminen .....	52

<b>H</b>	
Hautajaiset .....	40
Helatorstai .....	24, 29
Hoitovapaa .....	20, 37, 45, 58

<b>I</b>	
Iltalisä .....	24
Irtisanominen .....	12, 55
Irtisanomisaika .....	13
Isyysvapaa .....	37
Itsenäisyyspäivä .....	29, 42

<b>J</b>	
Jouluaatto .....	29, 42
Juhannusaatto .....	29, 42
Järjestäytymisoikeus .....	48

<b>K</b>	
Kielilisä .....	24
Koeaika .....	11, 55, 64
Kokoaikatyöntekijä .....	9, 18, 43, 64
Koulutus .....	18, 47
Kuntien kalleusluokitus .....	67
Kurssit .....	47
Kuukausipalkan jakajat .....	25

<b>L</b>	
Laboratorio- tai röntgentutkimukset .....	36
Lapsen sairastuminen .....	39
Lisätyö .....	10, 31
Lomakausi .....	41
Lomakorvaus .....	44
Loman kertyminen .....	41
Lomapalkka .....	43

Lomaraha .....	45
Lomautus .....	16, 57
Luottamusmies .....	48
Lyhennetty työviikko .....	16
Lääkärintarkastukset .....	36
Lääkärintodistus .....	33, 39

<b>M</b>	
Merkkipäivät .....	40
Määräaikainen työsopimus .....	10
Määräaikaisen työsopimuksen ennenaikainen päättäminen .....	15

<b>O</b>	
Omat häät .....	40
Oppilaspalkka .....	19
Oppisopimus .....	10
Osa-aikaistaminen .....	12, 55
Osa-aikatyöntekijä .....	9
Osittainen hoitovapaa .....	39

<b>P</b>	
Palkkataulukot .....	68, 69
Perhevapaat .....	37, 58
Poissaolot perhesyistä .....	39
Provisiopalkkaus .....	18, 21, 44
Päivä- ja tuntipalkan laskeminen .....	18, 25
Pääsiäinen .....	29, 42

<b>R</b>	
Ruokatauko .....	27
Ryhmähenkivakuutus .....	48

<b>S</b>	
Sairastuminen .....	33
Sairausajan palkka .....	33
Sakset .....	47
Seulontatutkimukset .....	37
Siviilipalvelus .....	13, 20, 46
Sunnuntailisä .....	24
Sunnuntaityö .....	24, 28
Säännöllinen työaika .....	26

<b>T</b>	
Takuupalkka .....	22
Talviloma .....	41
Tasoittumisjärjestelmä .....	26
Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde .....	10
Tuntipalkan laskeminen .....	25

Työaika .....	26
Työaikalisät .....	24
Työhönsidonnaisuusaika .....	27
Työhöntulotarkastus .....	36
Työn johtaminen .....	11
Työpuku .....	47
Työpäivän pituus .....	27
Työsopimuksen purkaminen .....	55
Työsopimus .....	10
Työsopimuslomake .....	62
Työssäolovuodet .....	20
Työterveyshuolto .....	36
Työvuoroluettelo .....	27
Työvälineet .....	47

## U

Uudenvuodenaatto .....	24, 29
------------------------	--------

## V

Vakinainen työsopimus .....	10
Vanhempainvapaa .....	20, 37, 61
Vapaaehtoinen asepalvelus .....	39
Vastaava hoitaja .....	24
Viikkovapaa .....	28
Viikkovapaapäivä .....	28
Viikonloppuvapaat .....	29
Vuosiloma .....	41
Vähimmäisansio .....	22
Väkivalta työtehtävissä .....	35, 52

## Y

Ylityö .....	31
--------------	----

## Ä

Äitiysvapaa .....	37
-------------------	----

# I SOVELTAMISALA JA VOIMASSAOLOAIKA

## 1 § Sopimuksen ulottuvuus

Tällä sopimuksella määrätään Suomen Hiusyrittäjät ry:n jäsenliikkeiden palveluksessa olevien parturien, kampaajien sekä parturi-kampaajien työ- ja palkkaehdot.

Tällä sopimuksella määrätään myös oppilaiden työehdot sekä 3. vuoden oppilaiden työ- ja palkkaehdot.

## 2 § Voimassaoloaika

Sopimus on voimassa 1.11.2011–31.10.2013

Sopimus jatkuu vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä.

Irtisanomisen yhteydessä muutosesitykset on jätettävä kirjallisesti otsikkotasolla.

# II TYÖSUHDE

## 3 § Kokoaikatyöntekijä

Kokoaikatyöntekijän työsopimuksen mukainen säännöllinen viikkotyöaika on 35 tuntia tai enemmän.

## 4 § Osa-aikatyöntekijä

Osa-aikatyöntekijän työsopimuksen mukainen keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika on vähemmän kuin 35 tuntia.

Osa-aikatyöntekijän työsopimuksessa sovitaan keskimääräinen vähimmäisviikkotyöaika. Tämä ei kuitenkaan koske tarvittaessa erikseen työhön kutsuttavaa osa-aikatyöntekijää.

Perustellusta syystä keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika voi väliaikaisesti olla sovittua suurempi. Tällainen syy on esimerkiksi perhevapaa-, sairausloma-, vuosiloma- tai muu sijaisuus. Mikäli työntekijän toteutunut työaika muusta syystä ylittää sovitun, työaika on sovittava todellisten olosuhteiden mukaiseksi. Osa-aikatyöntekijän vähimmäistyöaika määritellään uudelleen, jommankumman osapuolen sitä vaatiessa, viimeisen 12 kuukauden työssäoloajan toteutuneiden tuntien perusteella. Uudelleenmäärittelyä voidaan vaatia vain niissä tapauksissa, joissa osa-aikatyötä tehdään työnantajan aloitteesta.

Jos lisätyötä on tarjolla, tulee sitä tarjota ensisijaisesti yrityksessä työskenteleville osa-aikatyöntekijöille.

Tämän sopimuksen 20 § ei sulje pois tätä velvoitetta.

## 5 § Työsopimus

Työsopimus tehdään kirjallisesti Suomen Hiusyrittäjien ja Palvelualojen ammattiliiton yhdessä hyväksymää työsopimusmallia käyttäen.

Muutokset työsopimukseen tehdään kirjallisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi (vakituinen työsuhde), jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi.

## 6 § Määräaikaiset sopimukset

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai alalla suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Ellei määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen ole perusteltu syytä, työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikaisuuden peruste mainitaan kirjallisessa työsopimuksessa.

Määräaikainen sopimus päättyy sovittuun ajan kuluttua. Työsopimuksessa voidaan sopia myös määräaikaisen työsopimuksen ennaikaisesta päättämisestä irtisanomalla. Tällöin on sovittava myös noudatettavasta irtisanomisajasta, joka ei voi olla työntekijän puolelta pidempi eikä työnantajan puolelta lyhyempi kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsopimuksessa noudatettava irtisanomisaika. Määräaikainen työsopimus voidaan sopia myös mm. sijaisuuden tai muun erityisen tilanteen kestoajaksi. Tällöin työnantajan on heti ilmoitettava työntekijälle tietoonsa tulleesta asiasta, joka vaikuttaa työsuhteen päättymisajankohtaan.

Määräaikaisen työsopimuksen ennaikainen päättäminen ks. 18 §

## 7 § Oppisopimus

Työnantajan, oppilaan ja oppisopimusviranomaisen kesken solmittu oppisopimus on samalla määräaikainen työsopimus.

Oppisopimuksen päättyessä myös työsuhde päättyy, ellei sen jatkamisesta ole erikseen sovittu.

Työnantajan ja oppilaan on ilmoitettava halukkuutensa uuden työsopimuksen solmimiseen vähintään kuukautta ennen oppisopimussuhteen päättymistä.

Mikäli oppisopimusta on edeltänyt toistaiseksi voimassaoleva työsuhde, työsuhde jatkuu oppisopimuksen päättymisen jälkeen.

## 8 § Koeaika

Mikäli työsuhteen alussa noudatetaan koeaikaa, siitä on sovittava työsopimuksessa. Koeajan pituus on enintään neljä kuukautta.

Myös määräaikaisen työsuhteen alkuun voidaan sopia koeaika, jonka pituus alle 8 kuukauden työsuhhteessa on enintään puolet työsuhteen kestosta.

Koeaikaa ei käytetä, jos työntekijä palaa saman työnantajan palvelukseen lyhyen ajan sisällä. Erityisestä syystä koeajasta voidaan kuitenkin sopia.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolelta purkaa ilman irtisanomisaikaa. Tällöin työsuhde päättyy sen työpäivän päättyessä, jonka aikana purkamisesta ilmoitettiin. Työsuhdetta ei saa purkaa työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaisella syrjivällä tai muutoin epäasiallisella perusteella.

Työnantajan purkaessa työsuhteen koeaikana on työntekijälle ilmoitettava purkamisen todellinen peruste.

## 9 § Työnjohto

Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä.

Määrättyyn työhön otettu työntekijä on velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin ammattiinsa kuuluvaa työtä. Ammattiin kuuluvana työnä pidetään mm. ainemyyntiä, ajanvarausta ja asiakkaiden vastaanottamista, huolehtimista liikkeen yleisestä siisteydestä ja järjestyksestä, varaston järjestelystä sekä osallistumisesta somistukseen ja inventaarioon.

## 10 § Kilpailevan ammattityön kieltö

Kokoaikainen tai omasta aloitteestaan osa-aikainen työntekijä tai oppilas ei ole oikeutettu tekemään alan ammattityötä työaikansa ulkopuolella ilman työnantajan lupaa.

### III TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN JA LOMAUTTAMINEN

#### 11 § Työsopimuksen irtisanomisen perusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

Työsuhteen irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä määräytyy työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisesti.

Työsopimuksen irtisanominen taloudellisin ja tuotannollisin perustein määräytyy työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisesti.

#### 12 § Työsopimuksen purkamisen perusteet

Työnantajan ja työntekijän oikeus purkaa työsopimus määräytyy työsopimuslain 8 luvun mukaisesti.

#### 13 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Vähennettäessä työvoimaa taloudellisista ja tuotannollisista syistä on mahdollisuuksien mukaan viimeksi irtisanottava, osa-aikaistettava tai lomautettava yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä. Tämän lisäksi on kiinnitettävä huomiota työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuteen.

#### 14 § Osa-aikaistaminen

Työnantaja voi muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi tai vähentää sovittua viikkotuntimäärää, jos työsuhteen irtisanomiseen olisi työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaiset taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet.

Osa-aikaistamisesta on ilmoitettava noudattaen samaa irtisanomisaikaa kuin työsuhdetta päätettäessä. Työaika muuttuu irtisanomisajan kuluttua.

#### 15 § Irtisanomisen, osa-aikaistamisen tai purkamisen toimittaminen

Työsopimusta päätettäessä noudatetaan työsopimuslain 9 luvun säännöksiä. Työsopimus irtisanoaan tai osa-aikaistetaan kirjallisesti tai muuten todistettavasti.

Työntekijän pyynnöstä työnantajan on viivytyksettä kirjallisesti ilmoitettava työntekijälle

- irtisanomisen tai työajan muutoksen syy ja
- työsuhteen päättymisaika tai työajan muuttumisen ajankohta.

#### 16 § Irtisanomisajat

Irtisanomisajan pituus määräytyy sen mukaan, kuinka kauan työntekijä on ollut keskeytyksettä saman työnantajan palveluksessa.

Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys-, hoito- tai perhevapaa, vuorotteluvapaa tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Asevelvollisuus- tai siviilipalvelus eivät katkaise työsuhdetta, mutta palvelusaikaa ei lasketa työsuhteen kestoajaksi.

Lomautukseen liittyvät erityiset irtisanomisajat ks. 21 §.

Työnantajan noudattama irtisanomisaika on:

Työsuhteen kestoajaksi	Irtisanomisaika
Enintään vuoden	14 päivää
Yli vuoden – enintään 4 vuotta	1 kuukausi
Yli 4 – enintään 8 vuotta	2 kuukautta
Yli 8 – enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudattama irtisanomisaika on:

Työsuhteen jatkuttua	Irtisanomisaika
Enintään 5 vuotta	14 päivää
Yli 5 vuotta	1 kuukausi

Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä.

#### ESIMERKKEJÄ:

Irtisanomisaika 14 vrk

Työsuhde irtisanottiin maanantaina 13.1. Irtisanomisaika alkaa tiistaina 14.1. Työsuhteen viimeinen päivä on maanantai 27.1.

Irtisanominen kuukausina

Kun irtisanominen lasketaan kuukausina, työsuhde päättyy samannumeroisena päivänä kuin irtisanominen on suoritettu. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jossa määräaika päättyisi, työsuhde päättyy kuukauden viimeisenä päivänä.

Työsuhde irtisanottiin 1.3. Irtisanomisaika alkaa kuluu 2.3. Työsuhteen viimeinen päivä on 1.4.

Työsuhde irtisanottiin 30.1. Työsuhteen viimeinen päivä on 28.2.

### 17 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta täysi palkka.

#### ESIMERKKI:

Työnantaja irtisanoi 1.7. työntekijän neljän kuukauden irtisanomisajalla. Työnantaja päätti työntekijän työsuhteen 31.8. yrityksen lopettaessa silloin toimintansa. Irtisanomisajan palkan ja tältä ajalta kertyvän lomakorvauksen työnantaja joutuu maksamaan 1.11. saakka

Työntekijän, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on suoritettava työnantajalle kertakaikkisena korvauksena noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkka.

#### ESIMERKKI:

Työntekijä irtisanoi toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen ja lähti välittömästi noudattamatta kuukauden irtisanomisaikaa. Työntekijän kuukausipalkka oli 1583 euroa.

Työntekijä on velvollinen maksamaan korvauksena työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän eli 1583 euroa. Työnantajalla on oikeus kuitata lopputilistä enintään 1/3 nettopalkasta. (Ks. Kuittausoikeus 28 §)

Työntekijällä on palkkasaatavaa työnantajalta 1583 euroa ja lomakorvausta 1266 euroa eli yhteensä 2849 euroa. Ennakonpidätys lopputilistä on 826 euroa.

Nettolopputilistä (2849 € - 826 €) 2023 € työnantaja saa kuitata omaa korvaussaatavaansa 1/3 eli 674 €. Työnantajalle jää vielä korvaussaatavaa työntekijältä 909 € (1583 € - 674 €).

### 18 § Määräaikaisen työsuhteen ennenaikainen päättäminen

Jos työnantaja päättää ennenaikaisesti määräaikaisen työsuhteen ilman työsuhtesopimusta, hänen tulee korvata työntekijälle aiheuttamansa vahinko.

Jos määräaikainen työntekijä lopettaa työnsä ennenaikaisesti ilman työsuhtesopimusta, hänen tulee korvata työnantajalle aiheuttamansa vahinko. Korvaus on enintään kahden viikon palkka tai laiminlyödyn ajan ollessa lyhyempi, sitä vastaava määrä. Mikäli on sovittu määräaikaisen työsuhtesopimuksen irtisanomismahdollisuudesta, noudatetaan työehtosopimuksen 17 §:n määräyksiä.

Työnantajan kuittausoikeus 28 §.

### 19 § Erityiset irtisanomistilanteet

Erityisissä irtisanomistilanteissa noudatetaan työsuhtesopimusta määrääksiä. Lomautukseen liittyvät erityiset irtisanomisajat ks. 21 §.

### Liikkeen luovutus

Liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle.

Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat vanha ja uusi omistaja yhteisvastuullisesti.

Liikkeen uusi omistaja ei saa irtisanoa työntekijän työsuhtesopimusta pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella.

Liikkeen luovutuksen yhteydessä työntekijä saa muutoin sovellettavasta irtisanomisajasta riippumatta irtisanoa työsuhtesopimuksen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos työntekijälle on annettu

tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja määräytyy liikkeen luovutuksen yhteydessä työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaisesti.

### **Työnantajan konkurssi, kuolema tai saneerausmenettely**

Kun työnantaja asetetaan konkurssiin, on irtisanomisaika molemmin puolin neljätoista päivää. Palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä.

Työnantajan kuoltua on irtisanomisaika sekä kuolinpesän osakkailla että työntekijällä molemmin puolin neljätoista päivää. Irtisanomisoikeutta on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta.

Lyhennetyistä irtisanomisajoista yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä säädetään työsopimuslain 7 luvun 7 §:n yhteydessä.

### **20 § Työntekijän takaisin ottaminen**

Työnantajalla on työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukainen takaisinottovelvollisuus, tämän sopimuksen 4 §:n 4. kappale huomioiden.

Työtä on tarjottava 9 kuukauden aikana työsuhteen päättymisestä työntekijälle, joka on irtisanottu taloudellisin ja tuotannollisin perustein tai saneerausmenettelyn yhteydessä. Velvollisuus koskee myös liikkeen uutta omistajaa silloin, kun vanha omistaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

### **21 § Lomautus**

Lomauttamisella tarkoitetaan työntöön väliaikaista keskeyttämistä tai vähentämistä ilman, että työsopimusta muutetaan. Lomauttamisessa noudatetaan työsopimuslain 5 luvun määräyksiä siltä osin kuin tässä työehtosopimuksessa ei ole toisin sovittu. Lomautus voidaan toteuttaa keskeyttämällä työnteko kokonaan tai lyhentämällä työaika tilapäisesti (lyhennetty työviikko). Työsuhteen muuttaminen pysyvästi osa-aikaiseksi ks. 14 §.

### **Lomauttamisen perusteet**

Lomauttamisen perusteet määräytyvät työsopimuslain 5 luvun 2 §:n mukaisesti.

Työntekijä voidaan lomauttaa toistaiseksi, jos työnantajalla olisi työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukainen taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste.

Työntekijä voidaan lomauttaa enintään 90 päivän määräajaksi, jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti.

### **Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen**

Lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon, hänen on esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Työnantajan on kuultava työntekijöitä tai heidän edustajaansa annetusta selvityksestä.

### **Lomautusilmoitus**

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle kirjallisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautusilmoituksessa on mainittava ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä lomautuksen kesto tai arvioitu kesto.

### **Toinen työ lomautusaikana**

Työntekijä voi lomautuksen aikana tehdä alan ammattityötä tai muuta työtä. Työntekijällä on työsopimuslain 5 luvun 6 §:n mukainen oikeus irtisanoa tällainen työsopimus viiden päivän irtisanomisajalla.

### **Työhönpaluu lomautuksen jälkeen**

Toistaiseksi lomautettu työntekijä voidaan kutsua takaisin työhön vähintään 7 päivän ilmoitusajalla.

### **Lomautus ja työsuhteen päättyminen**

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa päättymään heti. Jos työntekijä tietää lomautuksen päättymisajan, hänellä ei ole tätä oikeutta 7 viimeisen lomautuspäivän aikana.

Kun lomautus on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, työntekijällä on heti irtisanoutuessaan oikeus saada korvauksena työnantajan noudatettavaa irtisanomisaikaa vastaava palkka.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijän lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa tällöin vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän lomautusilmoitusajan palkan, jos irtisanomisaika on vähintään 1 kuukausi.

Lomautettaessa noudatetaan tämän sopimuksen 13 §:n mukaista työvoiman vähentämisjärjestystä.

## IV PALKKAUS

### 22 § Palkkausmuodot

Työntekijän palkka määräytyy joko kiinteänä taulukkopalkkana tai provisiomuotoisena palkkana.

Kiinteässä taulukkopalkassa kokoaikatyöntekijälle maksetaan kuukausipalkkaa. Laskettaessa tuntipalkka kuukausipalkka jaetaan 160:lla. Osa-aikatyöntekijän palkka maksetaan tuntipalkkana. Palkkataulukot ovat tämän sopimuksen liitteenä.

Toisena palkkausmuotona on provisiopalkkaus, joka on tehtyyn tulokseen eli työntekijän työpanoksen yrityksen kassaan tuottamaan määrään perustuva palkkausmuoto.

### 23 § Palkan määrä

Palkan määrään vaikuttavat:

- koulutus
- työssäolovuodet
- työtehtävät
- työaika
- vastuut
- lisät
- kuntien kalleusluokitus
- provision määrä käytettäessä provisiopalkkausta

### Palkkaukseen vaikuttavat ammatilliset tutkinnot

#### Perustutkinto ja sitä vastaavat tutkinnot:

##### • Hiusalan perustutkinto

Hiusalan ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa ammatillisena peruskoulutuksena opetussuunnitelman perusteiden mukaan.

Opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen hyväksytysti suorittanut saa kaksi-osaisen näyttötodistuksen.

Perustutkinnon voi suorittaa myös näyttötutkintona, josta annetaan Hiusalan tutkintotoimikunnan myöntämä tutkintotodistus.

Perustutkinnon tai vastaavan aiemmin suoritettun tutkinnon tai näyttötutkinnon hyväksytysti suorittaneen tutkintonimike on parturi-kampaaja.

##### • Pivot Point -tutkinto

Suomessa tai muualla suoritettu kansainvälisen Pivot Point -järjestelmän mukainen tutkinto.

##### • Yhteiseurooppalainen ammattitutkinto

Yhteiseurooppalaisen tutkintojärjestelmän B-tason tutkinto.

#### Erikoistutkinnot:

- Parturimestarin erikoisammattitutkinto
- Kampaajamestarin erikoisammattitutkinto
- Parturimestari rinnastetaan uuden tutkintojärjestelmän mukaiseen tutkintoon
- Kampaajamestari rinnastetaan uuden tutkintojärjestelmän mukaiseen tutkintoon
- Erikoisparturi-kampaajan tutkinto, joka oikeuttaa ylimpiin palkkaryhmiin, mikäli henkilö tekee koulutuksensa edellyttämää liikkeen johtamiseen ja esimestehtäviin liittyvää työtä
- Parturi-kampaajamestarintutkinto

#### Jatkotutkinnot

Estenomi (AMK) rajattuna hiusalalan perus- tai ammattitutkinnon jatkotutkinnoksi

Estenomin palkka sovitaan yrityskohtaisesti työnantajan ja työntekijän välillä huomioiden työtehtävät ja työn vaativuus.

#### Oppilaspalkka

Kolmannen vuoden oppilaan palkka on 70 % 1. palkkaryhmän mukaisesta palkasta.

Palkkaa ei makseta oppilaan kouluajalta.

#### Alkupalkka

Perustutkinnon tai vastaavan tutkinnon suorittaneelle voidaan ensimmäisessä työsuhteessa maksaa alkupalkkaa enintään 6 kuukauden ajan. Tästä on sovittava työsuhteessa. Alkupalkkauksen jälkeen maksetaan 1. palkkaryhmän mukaisesta palkkasta kunnes työsuhteen alkamisesta on kulunut vuosi, jolloin työntekijä siirtyy 2. palkkaryhmään.

## ESIMERKKI 1

Työntekijä on suorittanut parturi-kampaajan perustutkinnon 31.5.2010. Hän aloittaa ensimmäisessä työsuhteessa parturi-kampaamoliikkeessä 1.6.2010. Työsopimuksessa on sovittu alkupalkan maksamisesta 6 kuukauden ajan.

1.12.2010 työntekijä siirtyy 1. palkkaryhmään ja 1.6.2011 hän siirtyy 2. palkkaryhmään.

## ESIMERKKI 2

Työntekijä on suorittanut parturi-kampaajan perustutkinnon 31.5.2010. Hän aloittaa ensimmäisessä työsuhteessa parturi-kampaamoliikkeessä 1.6.2010. Työ on määräaikainen ja jatkuu 31.8.2010 saakka. Työsopimuksessa on sovittu alkupalkan maksamisesta. Työntekijä aloittaa uuden, vakituisen työn 1.10.2010.

Työntekijä saa alkupalkkaa 1.6–31.8.2010 välisen ajan. 1.10.2010 alkavassa työsuhteessa työntekijä on välittömästi 1. palkkaryhmässä. 2. palkkaryhmään työntekijä siirtyy 1.7.2011.

## Työssäolovuodet

Työssäolovuosiksi lasketaan parturina, kampaajana tai parturi-kampaajana työskentely joko saman tai eri työnantajan palveluksessa sekä itsenäisenä yrittäjänä työskentely.

Työssäolon veroiseksi ajaksi katsotaan äitiys-, isyys-, erityisäitiys- ja vanhempainvapaa sekä sairausajasta enintään 4 kuukautta kalenterivuodessa.

Hoitovapaata, asevelvollisuus- tai siviilipalvelusaikaa ei oteta huomioon laskettaessa työssäolovuosia.

## Työssäolovuosien kertyminen osa-aikatyöntekijöille

Jos työaika on 20 tuntia viikossa tai enemmän, työssäolovuodet kertyvät samoin kuin kokoaikatyöntekijällä.

Alle 20 tuntia viikossa työskentelevien osa-aikaisten työssäolovuodet kertyvät seuraavasti:

Keskimääräinen viikkotyöaika	Osa-aikaisesta työsuhteesta työssäolovuosiin lasketaan
10-19 tuntia enintään 9 tuntia	Kaksi kolmasosaa (2/3) Puolet (1/2)

## ESIMERKKI OSA-AIKATYÖNTEKIJÄN TYÖSSÄOLOVUOSIEN KERTYMISESTÄ

Työntekijä työsuhde on alkanut 1.6.2010 perustutkinnon suorittamisen jälkeen ja työsuhde jatkuu edelleen. Hän on koko työsuhteensa ajan työskennellyt 8 tuntia viikossa.

Palkan määräytyminen:

Ajalla 1.6.2010–30.11.2010 työntekijälle voidaan maksaa alkupalkkaa.

1.12.2010 työntekijä siirtyy palkkaryhmään 1.

Kun työsuhde on kestänyt 1 vuosi 6 kuukautta, tulee 1 työssäolovuosi täyteen ja työntekijä siirtyy 1.12.2011 palkkaryhmään 2.

## Työntekijän siirtyminen seuraavaan palkkaryhmään

Uusi palkkaryhmä otetaan käyttöön kuukauden alusta, kun työssäolovuodet täyttyvät 1-15 päivänä.

Uusi palkkaryhmä otetaan käyttöön seuraavan kuukauden alusta, kun työssäolovuodet täyttyvät 16 –31 päivänä.

## 24 § Provisiopalkkaus

Provisiopalkassa ei ole kiinteää pohjaosaa, vaan provision laskeminen alkaa ensimmäisestä kassaan kertyneestä suorituksesta.

Provisiopalkkauksen käyttö edellyttää työntekijän suostumusta. Asiasta on sovittava kirjallisesti käyttäen työsopimuksen liitteenä olevaa lomaketta.

## Palkanmuodostus ja provision suuruus

Työntekijän palkka määräytyy sovitun prosentin suuruisena arvonlisäverottomasta myynnistä.

Provisio on vähintään 30 % työntekijän arvonlisäverottomasta palvelumyynnistä.

Provision määrä arvonlisäverottomasta aine- ja tarvikemyynnistä on sovittava yrityskohtaisesti.

### Vähimmäisansio ja takuupalkka provisiopalkkausta käytettäessä

#### Kuukausittainen vähimmäisansio

Työntekijälle maksetaan provision sijasta kuukausittainen vähimmäisansio, mikäli hänen provisionsa jäävät kyseisenä kuukautena vähimmäisansiota pienemmäksi.

Kuukausittaisen vähimmäisansion määrää korotetaan samassa yhteydessä kuin taulukkopalkkoja.

#### Takuupalkka

Työntekijälle taataan palkkaryhmä 1:n mukainen takuupalkka kuuden kuukauden ajanjaksolta. Laskentajaksot ovat 1.1.-30.6. ja 1.7.-31.12. Työsuhteen alkaessa tai päättyessä kesken jakson lasketaan takuupalkka tältä ajalta.

Laskentajaksolta maksettuja palkkoja verrataan 1. palkkaryhmän mukaiseen palkkaan. Mikäli maksetut palkat alittavat ko. jakson takuupalkan, maksetaan erotus työntekijälle seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

### Provisiopalkkauksen vähimmäisansio ja takuupalkka 1.5.2012–31.12.2012

Vähimmäisansio			
	PK-seutu	I	II
Työntekijä sijoittuu työssäolovuosiensa perusteella palkkaryhmiin 1-2	1 446 (9,04)	1 364 (8,53)	1 332 ( 8,33)
Työntekijä sijoittuu työssäolovuosiensa perusteella palkkaryhmiin 3-5	1 556 (9,73)	1 497 (9,36)	1 433 (8,96)
Takuupalkka			
1. palkkaryhmän mukainen takuupalkka	1 675 (10,47)	1 583 (9,89)	1 540 (9,63)

### Provisiopalkkauksen vähimmäisansio ja takuupalkka 1.1.2013–31.10.2013

Vähimmäisansio			
	PK-seutu	I	II
Työntekijä sijoittuu työssäolovuosiensa perusteella palkkaryhmiin 1-2	1 478 (9,24 )	1 394 (8,71)	1 361 (8,51)
Työntekijä sijoittuu työssäolovuosiensa perusteella palkkaryhmiin 3-5	1 590 (9,94)	1 530 (9,56)	1 465 (9,16)
Takuupalkka			
1. palkkaryhmän mukainen takuupalkka	1 712 (10,70)	1 618 (10,11)	1 574 (9,84)

#### ESIMERKKI:

Työntekijä A työskentelee pääkaupunkiseudulla provisiopalkalla. A:lla on työssäolovuosia 4.

Työntekijä ansaitsee tammikuussa provisiota 1000 €. Työssäolovuosien mukainen vähimmäisansio on 1556 €, joten työntekijälle maksetaan tammikuussa tämä summa.

Takuupalkka on palkkaryhmän 1 mukainen palkka. Takuupalkka laskentajakson aikana: 6 x 1675 € = 10050 €.

A. Laskentajakson (1.1.-30.6.) aikana A on 1.2.-30.6 ansainnut provisiota 8500 €. Tammikuussa hänelle on maksettu 1556 €. Yhteensä A on laskentajakson aikana saanut palkkaa 10056 €. Maksetut palkat ylittävät takuupalkan.

B. Laskentajakson (1.1.-30.6.) aikana A on 1.2.-30.6 ansainnut provisiota 7900 €. Tammikuussa hänelle on maksettu 1556 €. Yhteensä A on laskentajakson aikana saanut palkkaa 9456 €. A:lle maksetut provisiot ja vähimmäisansio alittavat takuupalkan. A:lle maksetaan erotus 594 €.

## 25 § Työaikalisät

Iltalisä maksetaan kello 18.00 jälkeen tehdystä työstä.

Lauantai- ja aattolisä maksetaan kello 15.00 jälkeen tehdystä työstä.

Aattolisää maksetaan seuraavilta päiviltä: loppiaisaatto, kiiristorstai, helatorsaita edeltävä päivä, pyhäinpäivän aatto ja uudenvuodenaatto.

Jouluaattona aattolisä maksetaan kello 7.00 - 12.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

Työaikalisät maksetaan myös provisiopalkkaiselle työntekijälle.

Sunnuntaina ja pyhäpäivänä tehdystä työstä maksetaan työaikalain mukaisesti kaksinkertainen palkka. Lisäksi maksetaan lain ja työehtosopimuksen mukaiset muut korvaukset.

Provisiopalkkaisen työntekijän sunnuntaityökorvaus lasketaan palkkaryhmä 1. mukaisesta palkasta.

### Ilta- sekä lauantai- ja aattolisä

1.5.2012 - 31.10.2013	Iltalisä 2,60 €/h	Lauantai- ja aattolisä 3,80 €/h
-----------------------	----------------------	------------------------------------

## 26 § Palkanlisät

### Kielilisiä

Maksaminen edellyttää, että työntekijä joutuu lähes päivittäin normaalissa asiakaspalvelussa käyttämään äidinkieltänsä (suomi tai ruotsi) lisäksi jotain muuta kieltä. Mikäli kielitaitoa käytetään vain osan vuotta (esimerkiksi turistiaika), maksetaan kielilisiä vain tältä ajalta.

Kielilisän suuruus on vähintään 5 % taulukkopalkasta/kieli.

### Vastaava hoitaja

Työnantajan ja työntekijän kesken sovitaan kirjallisesti yrityskohtaisesti liikkeen vastaavalle hoitajalle maksettavasta korvauksesta ja tehtävän kestosta. Kirjalliseen sopimukseen määritellään tehtävän kuva ja laajuus, joiden perusteella sovitaan yrityskohtaisesta korvauksesta.

## 27 § Palkanmaksu

Koko- ja osa-aikatyöntekijän palkka maksetaan ainakin kerran kuukaudessa.

Palkanmaksun yhteydessä on annettava palkkalaskelma, josta ilmenee peruspalkka, maksetut lisät, provisiot ja ylityökorvaukset.

## 28 § Työnantajan kuittausoikeus

Työnantajalla on oikeus kuitata työntekijän palkasta selvä ja riidaton saatavansa. Kuittausoikeus on yleensä enintään 1/3 maksettavasta nettopalkasta. Lisäksi on otettava huomioon kuittausoikeutta mahdollisesti pienentävät ulosottoaaren 4 luvun 48 §:n ja 49 §:n määräykset.

## 29 § Kuukausipalkan jakajat ja osakuukauden palkka

Kuukausipalkkaiset työntekijät

Tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka, johon on lisätty luontaisedut ja työehtosopimuksen 26 §:n mukaiset palkanlisät, 160:llä.

Provisiopalkkaisen työntekijän tuntipalkka lasketaan palkkaryhmä 1:n mukaisesta palkasta.

Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka johon on lisätty luontaisedut ja työehtosopimuksen 26 §:n mukaiset palkanlisät, 21:llä.

Osakuukauden palkka lasketaan:

- Kertomalla päiväpalkka palkkaan oikeuttavilla päivillä, jos niitä on enintään 12
- Vähentämällä kuukausipalkasta poissa oltujen työpäivien palkka, jos palkkaan oikeuttavia päiviä on vähintään 13.

Palkkaan oikeuttavia päiviä ovat mm. työpäivät, työaika lyhentävät arkipyhät sekä työpäiville osuvat sairaspäivät.

### ESIMERKKI 1

Työntekijä on ollut syyskuussa työssä 1.-12 päivien välisen ajan. Työpäiviä on ollut 8. Työntekijä on ollut palkattomalla vapaalla 13.-30. syyskuuta. Palkka maksetaan 8 työpäivästä siten, että kuukausipalkka jaetaan 21:llä ja kerrotaan 8:llä.

## ESIMERKKI 2

Työntekijä on ollut syyskuussa työssä 1.-19 päivien välisen ajan. Työpäiviä on ollut 14. Työntekijä on ollut palkattomalla vapaalla 20.-30. syyskuuta. Palkattomia päiviä on ollut 7. Palkka maksetaan 14 työpäivästä seuraavasti: kuukausipalkka jaetaan 21:llä ja kerrotaan 7:llä. Poissaolopäivien palkka vähennetään kuukausipalkasta.

### Osa-aikatyöntekijät

Tuntipalkka saadaan jakamalla kokoaikatyöntekijän vastaava palkka 160:llä.

Osa-aikatyöntekijän palkka lasketaan kertomalla tuntipalkka palkkaan oikeutavilla tunneilla.

## V TYÖAIKA

### 30 § Työaika

#### Työajan pituus

Alalla noudatettava säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa.

Osa-aikatyöntekijä ks. 4 §.

#### Säännöllinen työaika voidaan järjestää seuraavasti:

##### Keskimääräinen viikkotyöaika ja työajan tasoittumisjärjestelmä

Viikkotyöaika voi vaihdella työajan tasoittumisjärjestelmää käytettäessä. Tällöin työaika tasoittuu enintään 37,5 tuntiin viikossa tasoittumisjakson aikana.

#### Edellytykset:

- Työnantaja laatii etukäteen työajan tasoittumisjärjestelmän, jonka aikana viikkotyöaika tasoittuu enintään 37,5 tuntiin
- Tasoittumisjakson pituus voi olla enintään 26 viikkoa.
- Säännöllinen työaika ei saa olla yli 9 tuntia vuorokaudessa, eikä 48 tuntia viikossa
- Kolmen viikon aikana saa olla enintään kuusi yli 8 tunnin työpäivää.
- Tasoittumisjärjestelmä on annettava työntekijöille tiedoksi ja pidettävä heidän nähtävillään.

## ESIMERKKI

4 viikon tasoittumisjärjestelmä

- keskimäärin 37,5 t/vko
- enintään 9 t/vrk ja 48 t/vko
- enintään 6 yli 8 tunnin päivää kolmessa viikossa

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yht
vko 1	9	8	8	8	8	7	-	48
vko 2	8	7	-	-	8	7	-	30
vko 3	7	7	7	7,5	8	-	-	36,5
vko 4	-	7	7	7	7,5	7	-	35,5
								150 t
								150 t:4=
								37,5 t

### Työvuoroluettelo

Työnantajan on laadittava ja annettava työvuoroluettelo työntekijöille tiedoksi vähintään kaksi viikkoa etukäteen. Työvuoroluettelo on pidettävä työntekijöiden nähtävillä.

Työvuoroluettelon merkitään työ- ja vapaapäivät, työn alkamis- ja päättymisajankohdat sekä ruokatauko. Työvuoroluettelo voi muuttua vain yhteisellä sopimuksella.

Työntekijän sairaus- ym. poissaolot eivät aiheuta muutoksia hänen työvuoroluetteloonsa.

### Työhönsidonnaisuusaika

Työhönsidonnaisuusaika lasketaan työajan alkamisesta sen päättymiseen.

Työhönsidonnaisuusaika (työpäivän pituus) saa olla enintään tunnin pidempi kuin työaika.

### Työajan sijoittelu

Työntekijän säännöllinen työaika voidaan sijoittaa liikkeen aukioloaikojen puitteisiin.

Työaika voidaan sopia alkavaksi 15 minuuttia ennen liikkeen avaamista ja päättyväksi viimeistään 2 tuntia sulkemisajan jälkeen.

Työskentely sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä edellyttää työntekijän työsopimuksella tai muuten antamaa suostumusta.

### **Lepotauot**

Säännöllisen työajan ollessa yli 6 tuntia, työntekijällä on oikeus vähintään tunnin kestävään lepoaikaan, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta. Lepoaikaa voidaan lyhentää yrityskohtaisella sopimuksella enintään 30 minuutilla.

Lepoaikaa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun tai loppuun.

Työntekijälle annetaan lepotauon lisäksi vähintään yksi kahvitauko, jos työntekijän työaika on 4 – 6 tuntia ja kaksi kahvitaukoa, jos työntekijän työaika on yli 6 tuntia.

### **31 § Vapaapäivät ja arkipyhät**

#### **Vapaapäivät**

Työntekijällä on työaikalain 31 §:n mukaisen viikoittaisen vapaapäivän lisäksi yksi vapaapäivä.

Työviikko on keskimäärin viisipäiväinen.

#### **Vapaapäivä annetaan**

- kiertävänä viikonpäivänä
- vaihtelevina viikonpäivinä
- kiinteänä viikonpäivänä
- yhdistämällä useita vapaapäiviä työajan tasausjaksolla yhdenjaksoiseksi vapaaksi.

Vapaapäiväsuunnitelmasta on ilmoitettava vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin.

Vapaapäiväjärjestelmästä sovitaan liikekohtaisesti. Vapaapäivien välissä voi olla enintään 9 työpäivää, jollei toisin sovita.

Mikäli työntekijä työskentelee sunnuntaina, hänelle tulee tällaisella viikolla antaa kaksi arkivapaapäivää.

### **Viikonloppuvapaat**

Kerran kalenterikuukaudessa annetaan viikonloppuvapaa perjantaista kello 21.00:sta maanantaihin kello 07.00:aan, ellei toisin sovita, kuitenkin niin, että vuodessa on vähintään 12 viikonloppuvapaata. Korvauksena toteutumatta jääneestä viikonloppuvapaasta maksetaan 50 %:lla korotettua tuntipalkkaa siltä osin kuin viikonloppuvapaa ei toteudu. Määräys astui voimaan 1.1.2011.

### **Aattovapaat**

Vakinaisen työntekijän vapaapäivistä annetaan kaksi seuraavina aattoina:

- pääsiäislauantai
- juhannusaatto
- jouluaatto
- uudenvuodenaatto

Työsuhteen alkamisvuonna annetaan 2 aattovapaata, jos työsuhde on alkanut ennen pääsiäisviikkoa.

Vuosilomalle sattuva aattopäivä katsotaan aattovapaaksi.

Aattovapaan antamista koskevia määräyksiä ei sovelleta liikkeissä, joissa on kiinteä vapaapäiväjärjestelmä.

Aattovapaat voidaan korvata maksamalla aattopäivänä tehdystä työstä (säännöllinen työ) 100 %:lla korotettu palkka. Lisäksi työntekijän työaika lyhennetään tämän pykälän mukaisesti.

Aattovapaat koskevat niitä osa-aikatyöntekijöitä, jotka työskentelevät keskimäärin vähintään kolmena päivänä viikossa, mikäli kyseisessä työsuhteessa noudetaan vaihtelevaa tai kiertävää vapaapäivää.

### **Arkipyhäviikkojen työaika**

Työaika lyhennetään antamalla arkipyhän lisäksi vapaapäivä aina viikolla, jolla on:

- pitkäperjantai
- pääsiäismaanantai
- juhannusaatto
- helatorstai

Työaika lyhentävät maanantaista perjantaihin osuvat:

- uudenvuodenpäivä
- vapunpäivä
- itsenäisyyspäivä

- jouluaatto ja
- tapaninpäivä

Mikäli jouluaatto ja tapaninpäivä osuvat samalle viikolle maanantaista perjantaihin, työaika lyhennetään kahdella päivällä.

Työajan lyhennys annetaan vapaapäivänä:

- arkipyhäviikolla
- edellisellä viikolla tai
- seuraavalla viikolla

Työntekijän pyynnöstä voidaan työajan lyhennyksen antamisajankohdasta sopia toisin.

Muiden työpäivien pituutta ei pidennetä eikä lyhennetä.

Jos työntekijä työskentelee arkipyhästä johtuvana vapaapäivänä, maksetaan hänelle näistä tunteista 50 %:lla korotettu palkka.

Kiinteäksi vapaapäiväksi sovittu lauantai on vapaa myös arkipyhäviikolla. Lauantaivapaan antaminen ei aiheuta ylimääräistä työajan lyhennystä loppiaisviikolla. Työajan tasoittumisjärjestelmän puitteissa voidaan teettää lauontain tavallista työaika vastaava tuntimäärä, kuitenkin enintään 6 tuntia.

### Osa-aikatyöntekijä

Osa-aikatyöntekijän arkipyhäviikon työajan lyhennys annetaan työaikaan suhteutettuna. Lyhennys lasketaan jakamalla sovittu viikkotyöaika viidellä (5).

Lyhennys annetaan joko rahakorvauksena tehtyjen työtuntien lisäksi tai palkallisena vapaana.

### ESIMERKKI

Työntekijän sovittu keskimääräinen viikkotyöaika on 20 tuntia. Arkipyhäviikon esim. juhannusviikon työajan lyhennys 4 tuntia, voidaan antaa kahdella tavalla:

Rahana: Työntekijä tekee juhannusviikolla 20 tuntia ja saa palkan 24 tunnilta. Korvaus maksetaan lyhennysjakson tilissä.

Palkallisena työajan lyhennyksenä: Työntekijä tekee juhannusviikolla 16 tuntia ja saa palkan 20 tunnilta. Lyhennys voidaan antaa myös edellisellä tai seuraavalla viikolla, jolloin juhannusviikolla voidaan teettää 20 tuntia.

## 32 § Lisä- ja ylityö

### Lisätyö

Lisätyötä on sovittun työajan lisäksi tehty työ enintään 8 tuntiin asti vuorokaudessa tai 40 tuntiin asti viikossa.

### Ylityö

Vuorokautista ylityötä on 8 tuntia vuorokaudessa ylittävä työ. Viikottaista ylityötä on 40 tuntia viikossa ylittävä työ.

Työajan tasoittumisjärjestelmää käytettäessä järjestelmään on ennakolta merkitty säännöllinen työaika. Ylityötä on sellainen työ, jota tehdään työajan tasoittumisjärjestelmään ja työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi, ja joka ei ole lisätyötä.

### Lisä- ja ylityön tekeminen

Lisä- ja ylityön tekeminen tapahtuu työnantajan aloitteesta ja edellyttää työntekijän suostumusta.

Ylityötä saadaan teettää 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Enimmäismäärän ylittävästä lisäylytyöstä voidaan sopia työaikalain 19 §:n mukaisesti.

### Lisä- ja ylityön korvaaminen

Sovittun työajan lisäksi tehdystä lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka. Mikäli työaika ylittää 37,5 tuntia viikossa, maksetaan lisätyöstä 50 %:lla korotettu palkka.

Viikottaisesta ylityöstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

### Vapaapäivänä tehdyn lisä- tai ylityön korvaaminen

Jos kokoaikatyöntekijä työskentelee 31 §:n mukaisena viikottaisena vapaapäivänä, maksetaan hänelle 50 %:lla korotettu palkka.

**ESIMERKKI 1:****Kokoaikatyöntekijä**

Työntekijä työskentelee kyseisellä viikolla yli 37,5 tuntia. Työaika ei ole ylittänyt 8 tuntia vuorokaudessa eikä 40 tuntia viikossa.

Työtunti- luettelo	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Yht.
Tehty	8	8	8	8	8	V	=37,5
Lisätyö 50 %					2,5 t		2,5 t

**Osa-aikatyöntekijä**

Työntekijä työskentelee kyseisellä viikolla yli sovitun työaikansa ja yli 37,5 tuntia viikossa. Työaika ei ole ylittänyt 8 tuntia vuorokaudessa eikä 40 tuntia viikossa.

Työtunti- luettelo	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Yht.
Tehty	8	6	6	V	8	6	=34 t
Lisätyö		2	1,5				=3,5 t
normaalipalkalla							
Lisätyö 50 %			0,5			2	=2,5 t

**ESIMERKKI 2:**

Yrityksessä on käytössä 2 viikon työajan tasoittumisjärjestelmä.

**Viikko 1**

Työtunti- luettelo	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Yht.
Tehty	8	VP	9	8	9	5	=39 t
Lisätyö 50 %						1	=1 t

**Viikko 2**

Työtunti- luettelo	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Yht.
Tehty	7	8	VP	7	9	5	=36 t
Lisätyö 50 %	1			1			=2 t
Ylityö 50 %	1			2			=3 t

Yhteenveto viikoista 1 ja 2: Työskennelty yhteensä 81 t, josta 50 %:lla korotettua lisätyötä 3 tuntia ja vuorokautista, 50 %:lla korotettua ylityötä 3 tuntia.

**VI POISSAOLOT****33 § Sairastuminen****Palkanmaksun edellytykset**

Sairausajan palkkaa maksetaan, jos

- työntekijä on sairauden tai tapaturman takia työkyvytön.
- työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

**Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus**

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava poissaolosta ja, jos mahdollista, sen kestosta.

Työntekijän on vaadittaessa esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Työnantaja vastaa kustannuksista, jos hän edellyttää nimeämänsä lääkärin käyttämistä.

Terveystodistuksen ammattilainen voi antaa omien valtuuksiensa perusteella todistuksen sairausloman tarpeesta enintään kolmeksi päiväksi kerrallaan

- epidemian aikana tai kun lääkärinpalveluksia ei ole riittävästi saatavilla. Tämä edellyttää, että viranomaistaho on todennut epidemian tai lääkärinpalvelujen riittämättömyyden tai
- kyseessä on epidemialuontoinen sairaus eikä työntekijä ole pyynnöstä huolimatta saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä ja työntekijä on toimittanut tästä selvityksen työnantajalle.
- Todistuksen voi uusua vain sama terveydenhuollon ammattilainen.

**Sairausajan palkka**

Sairausajan palkka luontaisesti maksetaan työvuorolistaan sisältyviltä työpäiviltä. Ilta-, lauantai- ja aattolisät maksetaan sairausajan palkassa, jos niitä olisi kertynyt työntekijälle sairausjakson aikana.

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Sairausajan palkanmaksu
Vähintään kuukausi	Sairausvakuutuslain mukainen karenssiaika eli sairastumispäivä ja sitä seuraavat 9 arkipäivää.
Vähintään 3 kuukautta mutta alle 3 vuotta	4 viikkoa
Vähintään 3 vuotta mutta alle 5 vuotta	5 viikkoa
Vähintään 5 vuotta mutta alle 10 vuotta	6 viikkoa
Vähintään 10 vuotta	8 viikkoa

Vaihtoehtoiset palkanmaksutavat:

- Työnantaja maksaa sairausajan palkan suoraan työntekijälle ja hakee itselleen sairausvakuutuskorvauksen.
- Sairausvakuutuslain karenssiaikaan sisältyviltä työpäiviltä maksetaan täysi palkka. Karenssin jälkeisiltä työpäiviltä maksetaan päiväpalkan ja sairausvakuutuslain päivärahan erotus. Maksaminen edellyttää selvitystä päivärahan suuruudesta.

Yrityksen kaikkiin työntekijöihin on sovellettava samaa palkanmaksutapaa.

Jos työntekijän laiminlyönnistä johtuen sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa ei makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee vastaavasti.

Jos päivärahaa ei makseta työnantajan laiminlyönnistä johtuen, tai se maksetaan normaalia pienempänä tai päivärahan maksu viivästyy, on työntekijällä oikeus saada palkkaa siltä ajalta, jolta etuus olisi pitänyt maksaa. Työntekijän on ennen palkanmaksuvaatimusta annettava työnantajalle mahdollisuus korjata laiminlyöntinsä.

Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta lain perusteella työntekijällä maksettu päiväraha tai siihen verrattava korvaus. Jos palkka on jo maksettu, työnantaja voi nostaa itselleen enintään maksamaansa palkkaa vastaavan määrän korvauksista tai periä sen työntekijältä.

### Osa-aikatyöntekijä

Osa-aikatyöntekijälle maksetaan sairausajan palkka työvuoroluettelon mukaisilta työtunneilta. Mikäli työvuoroluetteloa ei ole laadittu, palkka maksetaan sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaisesti.

### Provisiopalkka

Provisiopalkalla olevan työntekijän sairausajan palkka määräytyy palkkaryhmä 1:n mukaisesta palkasta.

### Sairauden uusiutuminen

Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön paluusta maksetaan sairausajan palkka seuraavasti:

- poissaolojaksot lasketaan yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso
- uusilta sairausjaksoilta palkka maksetaan kuitenkin sairausvakuutuslain karenssiajalta, vaikka sairausajan palkkaa ei muuten enää maksettaisi.

### ESIMERKKI

Työntekijän työsuhde on kestänyt vuoden. Työntekijä saa sairastuessaan työsuhteen keston perusteella palkkaa enintään 4 viikolta eli 28 kalenteripäivään sisältyviltä työpäiviltä.

Työntekijä sairastuu 1.4. ja on sairauslomalla 1.4.-13.4. välisen ajan (13 kalenteripäivää). Palkka maksetaan 13 kalenteripäivään sisältyviltä työpäiviltä.

Toinen sairausjakso samasta sairaudesta on 21.4.-16.5. eli 26 kalenteripäivää. Palkka maksetaan jäljellä oleviin (28-13) 15 kalenteripäivään 21.4.-5.5. sisältyviltä työpäiviltä.

Saman sairauden takia työntekijä jää vielä 30.5. sairauslomalle. Palkka maksetaan tältä ajanjaksolta ainoastaan sairausvakuutuslain karenssiajalta.

Saman sairauden uusiutuessa yli 30 päivän kuluessa töihin palaamisesta sairausajan palkka maksetaan niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus.

### Karanteeni

Työntekijän ollessa poissa työstä tartuntatautilain perusteella hänelle maksetaan palkkaa kuten sairausajalta.

### Väkivalta työtehtävissä

Jos työntekijä on tullut työtehtävissään häntä kohdanneen fyysisen väkivallan vuoksi kykenemättömäksi suorittamaan työtään, hänelle maksetaan työkyvyt-

tömyyden aiheuttaman yhdenjaksoisen sairauspoissaolon ajalta palkkaa 3 kuukaudelta työsuhteen kestosta riippumatta.

Maksettuaan palkan työnantajalla on oikeus periä työntekijälle tämän tapauksen vuoksi maksettavasta ansionmenetykskorvauksesta tai päivärahoista palkanmaksuajanjaksoon kohdistuva osuus, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

### **Kosmeettinen haitta**

Kosmeettisista haitoista johtuvista poissaoloista ei makseta sairausajan palkkaa, elleivät ne ole aiheutuneet sairaudesta tai tapaturmasta.

### **34 § Lääkärintarkastukset**

#### **Palkanmaksun edellytykset**

Lääkärintarkastukset ja tutkimukset on pyrittävä järjestämään työajan ulkopuolella. Mikäli tämä ei ole mahdollista, työntekijällä on oikeus käydä tarkastuksissa ja tutkimuksissa palkallisena työaikana seuraavasti:

- sairauden toteamiseksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvä lääkärin määräämä laboratorio- tai röntgentutkimus.
- äkillisen, työkyvyttömyyden aiheuttavan hammassairauden hoitaminen, jos sairaus vaatii hoitoa samana päivänä. Edellytyksenä on, että hammaslääkäri antaa todistuksen työkyvyttömyydestä ja hoidon kiireellisyydestä.
- äitiysrahan maksamiseen liittyvä tarkastus
- raskauteen liittyvät, synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset
- ansionmenetyks korvataan syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä

#### **Lakisääteiset tarkastukset ja tutkimukset**

Työnantaja järjestää uudelle työntekijälle palkallisen, työaikana tehtävän, lainmukaisen työhöntulotarkastuksen.

Työntekijä voi käydä palkallisena työaikana lakisääteisen työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kuuluvissa tarkastuksissa ja muissa lakimääräisissä tarkastuksissa.

Työnantaja maksaa työntekijälle välttämättömät matkakustannukset näihin tarkastuksiin tai tutkimuksiin sekä päivärahan, jos ne tehdään muulla paikkakunnalla.

### **Seulontatutkimukset**

Terveiden ja hyvinvoinnin kartoittamiseen ja terveysongelmien ennaltaehkäisemiseen liittyvät seulontatutkimukset (Valtioneuvoston asetus seulonnoista 1339/2006, mammografia ja papa) ja muut kuntakohtaiset seulontatutkimukset voidaan suorittaa palkallisella työajalla, mikäli tutkimuksiin ei ole mahdollista päästä työajan ulkopuolella. Tutkimukset tulee järjestää tarpeetonta työajan menetystä välttäen.

### **35 § Perhevapaat**

#### **Perhevapaita ovat:**

- Äitiysvapaa, jonka pituus on 105 arkipäivää. Vapaa alkaa 30-50 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.
- Vanhempainvapaa, jonka pituus on 158 arkipäivää. Vapaata voi äitiysvapaan jälkeen pitää kumpi tahansa vanhemmista.
- Isyysvapaa, jonka on pituus on yhteensä 18 arkipäivää. Isyysvapaata voidaan pitää äitiys- ja vanhempainvapaan aikana.
- Sairasvakuutuslain mukainen erityisäitiysvapaa ja adoptiovapaa.
- Hoitovapaa, jota voidaan pitää vanhempainvapaan jälkeen enintään siihen asti, kun lapsi täyttää 3 vuotta. Hoitovapaata voidaan pitää 1-2 jaksossa, joiden pituus on vähintään 1 kuukausi. Jaksojen lukumäärästä ja pituudesta voidaan sopia toisin työnantajan ja työntekijän kesken.

Tarkemmat säännökset perhevapaista ovat työsopimuslaissa ja sairausvakuutuslaissa.

#### **Ilmoitusajat**

Työntekijän on ilmoitettava perhevapaasta työnantajalle kirjallisesti viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Ks. liite ilmoitusajoista.

#### **Ilmoitetun perhevapaan muuttaminen**

Työntekijä voi muuttaa aikaisemmin ilmoittamansa perhevapaan ajankohdan ainoastaan työsopimuslain mukaisesta perustellusta syystä 1 kuukauden ilmoitusajalla.

Työntekijä voi varhentaa äitiysvapaan ajankohtaa, jos se on tarpeen joko lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan takia. Vastaavista syistä voidaan muuttaa synnytysten yhteyteen aiotun isyysvapaan ajankohtaa. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

## Äitiys-, adoptio- ja isyysvapaan palkka

Äitiys-, adoptio- ja isyysvapaan ajalta työntekijä on oikeutettu palkkaan seuraavien määräysten mukaisesti:

1. Äitiysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan äitiys- ja adoptiovapaan palkkana työntekijän peruspalkan ja hänelle maksettava sairausvakuutuslain mukainen äitiysrahan erotus kolmen kuukauden pituiselta ajanjaksolta, jos

- työsuhde on keskeytyksettä kestänyt vähintään kaksitoista kuukautta ennen äitiysvapaan alkamista ja
- työntekijä palaa työhön

Osa-aikatyöntekijän peruspalkka lasketaan vapaan alkua edeltävän toteutuneen 9 kuukauden keskimääräisen viikkotyöajan mukaan. Jos keskimääräinen viikkotyöaika on jäänyt alle työsopimuksessa sovitun, lasketaan peruspalkka työsopimuksessa sovitun viikkotyöajan mukaan.

2. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä esittää luotettavan selvityksen hänelle maksettavasta äitiysrahan määrästä.

3. Jos äitiysrahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan pienempänä kuin mihin työntekijänä olisi ollut sairausvakuutuslain mukaan oikeus, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee sillä äitiysrahalla tai sen osalla, joka on jäänyt suorittamatta työntekijästä johtuvasta syystä.

4. Palkka maksetaan työntekijälle yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä äitiysvapaan alkamisen jälkeen.

5. Jos äitiysvapaa alkaa ennen kuin yksi vuosi on kulunut siitä, kun työntekijä on palannut takaisin perhevapaalta tai muulta vähintään kuusi kuukautta kestäneeltä palkattomalta vapaalta, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta äitiysvapaan ajalta.

6. Mikäli äitiysvapaa-ajalta palkkaa saanut työntekijä ei palaa työhön, saadaan äitiysvapaan ajalta maksettu palkka periä takaisin.

7. Edellä mainitun mukaisesti maksetaan työntekijälle palkka myös enintään kuuden arkipäivän pituiselta isyysvapaa-ajalta.

## Työhön palaaminen

Perhevapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

## Työsuhteen keston sidotut etuudet

Perhevapaat lukuun ottamatta hoitovapaata ovat työssäolon veroista aikaa laskettaessa työsuhteen keston sidottuja etuuksia.

## Osittainen hoitovapaa

Työntekijä voi saada osittaista hoitovapaata lapsensa tai samassa taloudessa asuvan lapsen hoitamiseksi siihen saakka, kun peruskoulussa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy.

Edellytyksenä on, että työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa viimeisen 12 kuukauden aikana vähintään 6 kuukautta.

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

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla.

Tarkemmat säännökset ovat työsopimuslain 4 luvun 4 §:ssä.

## 36 § Poissaolot perhesyistä

### Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuminen

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti lapsen huoltajalla on oikeus olla poissa työstä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Palkka maksetaan enintään kahdelta työpäivältä, jos

- poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi
- työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta
- lapsen sairaudesta on esitetty työnantajan hyväksymä selvitys, vaadittaessa lääkärintodistus.

Kahden huoltajan perheessä palkka maksetaan, jos

- toisella huoltajalla ei ole ansiotyön, työajan taikka kohtuuttoman pitkän väliamatkan takia mahdollisuutta hoitaa lasta, tai
- toinen huoltaja on suorittamassa ase- tai siviilipalvelusta tai kertausharjoitusta taikka vapaaehtoista asepalvelusta.
- ja toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta on annettu selvitys, joka on vaadittaessa annettava kirjallisena.

Lapsen huoltajaan rinnastetaan myös eri taloudessa asuvat etävanhemmat, sisäisvanhemmat, rekisteröidyn parisuhteen puoliset sekä lasta huoltava henkilö, joka avioliittoa solmimatta jatkuvasti elää lapsen isän tai äidin kanssa yhteisessä taloudessa avioliiton omaisissa olosuhteissa.

Palkallisen poissaolon lisäksi työntekijällä on tarvittaessa oikeus ainakin 2 päivän palkattomaan poissaoloon.

### Vaikeasti sairas lapsi

Työntekijällä, joka on oikeutettu sairausvakuutuslain mukaiseen erityishoitorahaan alle 16-vuotiaan lapsen vaikean sairauden vuoksi, on oikeus palkattomaan poissaoloon lapsen hoidon tai kuntoutuksen takia. Poissaolosta on ilmoitettava niin ajoissa kuin mahdollista.

### Tilapäinen palkaton poissaolo

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, jos se on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen sairastumisen tai onnettomuuden vuoksi. Poissaolosta ja sen syystä on ilmoitettava mahdollisimman pian. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä selvitys poissaolonsa perusteesta.

### 37 § Palkalliset poissaolot

Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän, jos juhlapäivä sattuu hänen työpäiväkseen:

- omia vihkiäisiään varten
- omia 50- ja 60- vuotispäiviään varten
- parisuhteen rekisteröimistä varten

Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän lähiomaisen kuolin- ja hautajaispäivänä, joka sattuu hänen työpäiväkseen. Tämän lisäksi työntekijälle pyritään järjestämään tilapäistä palkallista vapaata kuolemasta ja hautajaisista johtuviin järjestelyihin. Tällaisen vapaan tarpeesta on pyydettäessä esitettävä työnantajalle selvitys. Lähiomaisella tarkoitetaan lähinnä vanhempia, iso- ja appivanhempia, lapsia, puolisoa sekä veljiä ja sisaria.

Asevelvolliselle ja vapaaehtoiseen asepalvelukseen astuvalle työntekijälle annetaan palkallista vapaata kutsuntatilaisuutta ja siihen liittyviä lääkärintarkastuksia varten.

Kertausharjoituksiin osallistuvalla työntekijällä maksetaan palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.

## VII VUOSILOMA

### 38 § Vuosiloman ansaitseminen

Vuosilomaetuudet määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

Lomaa ansaitaan lomanmääräytymisvuoden aikana, joka on huhtikuusta seuraavan vuoden maaliskuuhun. Lomaa pidetään ansaitsemista seuraavana kesänä (kesälomaosuus) ja mahdollinen talvilomaosuus seuraavana talvena. Talvilomaa on työntekijällä, joka on ansainnut yli 24 päivää vuosilomaa.

Lomanmääräytymisvuosi = 1.4.-31.3.	
Kesälomakausi = 2.5.-30.9.	Talvilomakausi = 1.10.-30.4.

### Loman pituus

Lomaa ansaitaan joko 14 päivän tai 35 tunnin säännön perusteella. Lomaa ansaitaan 35 tunnin säännön perusteella sellaisessa työsuhteessa, jossa työntekijä työskentelee työnsopimuksensa mukaan alle 14 päivää kuukaudessa.

### Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi

- jonka aikana työntekijä on työskennellyt vähintään 14 päivää
- jonka aikana työntekijä on työskennellyt vähintään 35 tuntia

Työssäoloon rinnastettavat päivät määräytyvät vuosilomalain 7 §:n mukaisesti. Poissaolot perhesyistä (36 §) ja palkalliset poissaolot (37 §) eivät vähennä vuosilomaetuja, lukuun ottamatta erityishoitorahaan oikeuttavaa poissaoloa vaikeasti sairaan lapsen hoidon takia.

### Lomaa ansaitaan täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta työsuhteen kestettyä 31.3. mennessä:

- alle vuoden 2 arkipäivää
- vähintään vuoden 2,5 arkipäivää

Lomapäivän puolikas pyöristetään ylöspäin täydeksi lomapäiväksi.

### 39 § Loman antaminen

Työnantaja määrää loman ajankohdan vuosilomalain mukaisesti. Lomajasta on ilmoitettava yleensä viimeistään kuukautta ennen loman antamista. Poikkeustapauksissa lomasta voidaan ilmoittaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään kaksi viikkoa ennen lomaa.

Ennen loman määräämistä työntekijälle on annettava tilaisuus esittää toivomuksensa loman ajankohdasta.

Työntekijöiden vuosilomat on mahdollisuuksien mukaan järjestettävä tasapuolisesti kiertäviksi.

Kesä- ja talviloman ei tulisi välittömästi seurata toisiaan.

### Lomapäiviksi laskettavat päivät

Lomapäiviä ovat kaikki arkipäivät. Lomapäiviksi ei lasketa pyhäpäiviä, pääsiäislauantaita, vapunpäivää, juhannusaattoa, itsenäisyyspäivää ja jouluaattoa.

### Loma ja vapaapäivä

Loma ei saa alkaa vapaapäivänä ilman työntekijän suostumusta.

Vähintään kuuden päivän loma voi kuitenkin alkaa maanantaina, vaikka se olisi työntekijän vapaapäivä.

Ilman työntekijän suostumusta ei 1-3 arkipäivän pituiseen lomaan saa kuulua vapaapäivää.

Loman alkaessa muuna päivänä kuin maanantaina noudatetaan ennalta laadittua vapaapäiväsuunnitelmaa.

Vähintään kuuden päivän loman päättyessä muuna päivänä kuin lauantaina on työntekijällä tällä viikolla lomapäivien lisäksi vapaapäivä.

Jos vähintään 6 päivän mittainen loma päättyy lauantaina, on sitä seuraava sunnuntai järjestettävä vapaapäiväksi. Tämä vapaapäivä ei vähennä ansaittuja tai ansaittavaksi tulevia vapaapäiviä.

#### ESIMERKKI

Työntekijän 6 päivän loma alkaa torstaina ja päättyy keskiviikkona. Työntekijälle kuuluu loman päättymisviikolla lomapäivien lisäksi vapaapäivä, joka tässä tapauksessa on lauantai.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Työ	Työ	Työ	Loma	Loma	Loma	-
Loma	Loma	Loma	Työ	Työ	Vapaa	-

## 40 § Lomapalkka

### Kuukausipalkkainen kokoaikatyöntekijä

Työntekijä saa loman ajalta samansuuruista palkkaa kuin työssä ollessaan. Ennen loman alkamista maksetaan laskennallinen lomapalkka: Kuukausipalkka jaetaan 25:llä ja kerrotaan lomapäivien lukumäärällä. Maksetut palkat tasataan normaaliin kuukausipalkkaan seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

#### ESIMERKKI

Työntekijän kuukausipalkka on 1 736 €. Yrityksessä maksetaan palkka kerran kuukaudessa viimeisenä päivänä. Työntekijän neljän viikon kesäloma alkaa juhannuksen jälkeen 25.6. ja päättyy 22.7.

Työntekijällä on oikeus saada ennen lomallelähtöään loma-ajan palkkansa etukäteen. Loma-ajan palkka lasketaan seuraavasti:

$$\frac{1\,736\text{ €}}{25} \times 24 = 1666,56\text{ €}$$

Heinäkuun lopun palkanmaksua varten suoritetaan seuraava laskelma:

Kesäkuun alun työssäoloajan palkka (1322,67) ja loma-ajan palkka

(1666,56) lasketaan yhteen. Kahden kuukauden (kesä-heinäkuu) palkasta

(3472) vähennetään edellä laskettu summa (2989,23) ja erotus (482,77) maksetaan 31.7.

### Palkan lisien vaikutus lomapalkkaan

Lomapalkkaan ja -korvaukseen lisätään lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista, työehtosopimukseen perustuvista lisistä:

- työsuhde on kestänyt 31.3. mennessä alle vuoden 10 %
- työsuhde on kestänyt 31.3. mennessä vähintään vuoden 12,5 %

Samalla tavoin huomioidaan yritys- tai työntekijäkohtaiset bonukset, kannustepalkkiot, myyntiprovisiot tai vastaavat palkanlisät.

## Provisiopalkkainen työntekijä

### Lomapalkka on lomanmääräytymisvuoden ansiosta:

- työsuhde on kestänyt 31.3. mennessä alle vuoden 10 %
- työsuhde on kestänyt 31.3. mennessä vähintään vuoden 12,5 %

### Lomanmääräytymisvuoden ansioon lasketaan:

- maksettu palkka lukuun ottamatta lomapalkkaa ja lomarahaa
- laskennallinen palkka 1. palkkaryhmän mukaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta.

## Osa-aikainen työntekijä

### Lomapalkka on lomanmääräytymisvuoden ansiosta:

- työsuhde on kestänyt 31.3. mennessä alle vuoden 10 %
- työsuhde on kestänyt 31.3. mennessä vähintään vuoden 12,5 %

### Lomanmääräytymisvuoden ansioon lasketaan:

- maksettu palkka lukuun ottamatta lomapalkkaa ja lomarahaa sekä hätä- ja ylityöstä maksettua palkkaa
- laskennallinen palkka äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta.
- laskennallinen palkka sairausloman ajalta enintään 105 kalenteripäivän pituiselta jaksolta
- laskennallinen palkka opintovapaan tai lomautuksen ajalta enintään 42 kalenteripäivän pituiselta jaksolta

Tämä palkka määräytyy poissaolon alkamishetken tuntipalkan ja sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

## Lomapalkan ja lomakorvauksen maksaminen

Lomapalkka maksetaan ennen loman alkamista.

Jos osa-aikatyöntekijällä ei ole oikeutta vuosilomaan, hänellä on kuitenkin oikeus lomakorvaukseen.

Lomakorvaus on samansuuruinen kuin lomapalkka (10 % tai 12,5 %). Lomakorvaus on maksettava viimeistään lomakauden (30.9.) loppuun mennessä.

Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan pitämättömistä lomista lomakorvaus, joka määräytyy edellä mainittujen periaatteiden mukaisesti.

## ESIMERKKI

Työntekijän työsuhde päättyy 30.8.2012. Hänen työsuhteensa on kestänyt vuoden 15.8.2012. Lomakorvaus 1.4.2012 jälkeiseltä ajalta : 5 kk x 2,5 pv = 12,5 pv eli 13 pv.  
Jos työsuhde olisi päättynyt 10.8.2012, lomakorvaus 1.4.2012 jälkeiseltä ajalta:  
4 kk x 2 pv = 8 pv

## 41 § Lomaraha

Lomaraha on 50 % lomapalkasta.

### Lomarahan maksaminen edellyttää, että

- työntekijä aloittaa loman ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana.
- työntekijä palaa työhön heti loman päätyttyä.

### Lomaraha maksetaan myös, jos työntekijä on poissa työstä:

- vuosilomalain 7 §:ssä mainitusta syystä
- hoitovapaan takia
- työnantajan suostumuksella

### Lomarahan maksamisaika

Yrityksessä valittua lomarahan maksamisvaihtoehtoa on sovellettava kaikkiin työntekijöihin.

Mikäli työntekijä ei palaa lomalta työhön äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan vuoksi, lomaraha siirtyy maksettavaksi työhön paluuta seuraavana palkanmaksupäivänä.

## 1. Lomarahan maksaminen loman tai sen osien yhteydessä

Lomaraha maksetaan pääsääntöisesti loman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

Mikäli loma on jaettu osiin, maksetaan loman osaan kuuluva lomaraha lomaa seuraavana palkanmaksupäivänä.

## 2. Lomarahan maksaminen kahdessa erässä

Puolet kesäloman lomarahasta voidaan maksaa viimeistään joulua edeltävänä palkanmaksupäivänä. Tästä maksutavasta on ilmoitettava työntekijälle ennen lomakauden alkamista. Työsuhteen päättyessä lomarahan toinen osa maksetaan lopputilissä.

### 3. Lomarahan maksaminen kuukausittain

Lomaraha voidaan myös jaksottaa seuraavalle lomanmääräytymisvuodelle. Lomaraha maksetaan kuukausittain kahtentoista yhtä suurena eränä. Jaksottamisesta on ilmoitettava työntekijälle ennen lomanmääräytymisvuoden päättymistä (31.3.). Lomaraha määräytyy 31.3. maksetun palkan perusteella. Jaksotettu lomaraha on eriteltävä palkkakuitissa.

Työsuhteen päättyessä maksetaan suorittamatta oleva, pidettyä lomaa vastaava lomaraha lopputilissä. Maksettuja lomarahoja ei peritä takaisin.

#### Työsuhteen päättymisen loman aikana

Lomaraha maksetaan työsuhteen päättyessä loman aikana taloudellisista tai tuotannollisista syistä tai muuten työntekijästä riippumattomista syistä.

#### ESIMERKKI 1

Työntekijän työsuhte irtisanottiin 31.7. taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla päättymään 31.8. Työntekijällä on 4 viikon kesäloma 5.-31.8. Työntekijä saa lomarahana 50 % sovitun kesälomansa lomapalkasta. Lopputilin yhteydessä maksettavasta lomakorvauksesta (pitämättömistä lomapäivästä) lomarahaa ei makseta.

#### ESIMERKKI 2

Työntekijän työsuhte irtisanottiin 30.5. taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla päättymään 30.7. Työntekijän kesäloman ajankohdaksi oli sovittu 14.7.-10.8. Työntekijä saa lomarahana 50 % sovitun kesälomansa (14.7.-10.8) lomapalkasta. Lopputilin yhteydessä maksettavasta lomakorvauksesta (pitämättömistä lomapäivistä) lomarahaa ei makseta

### Lomarahan vaihtaminen vapaa-aikaan

Työnantajan ja työntekijän välisellä kirjallisella sopimuksella lomaraha voidaan vaihtaa vastaavaan palkalliseen vapaa-aikaan. Tällöin on sovittava vapaan antamisajankohdasta. Vapaa-aika on työssäolon veroista aikaa vuosilomakertymää laskettaessa.

#### Asevelvollisuuden suorittaminen

Lomaraha maksetaan asevelvollisuutta tai siviilipalvelusta suorittavalle hänen palattuaan työhön. Lomaraha on 50 % ennen palvelukseen astumista maksetusta lomapalkasta tai lomakorvauksesta.

### Eläkkeelle siirtyminen

Lomaraha maksetaan vuosilomapalkasta ja -korvauksesta työntekijän siirtyessä vanhuus-, työkyvyttömyys-, yksilölliselle varhais- tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle.

## VIII MUITA MÄÄRÄYKSIÄ

### 42 § Työpuvut ja työvälineet

Työnantaja hankkii työntekijöille työskentelyyn soveltuvat työasut ja huoltaa ne, ellei paikallisesti korvausta vastaan sovita toisin.

Työnantaja hankkii työntekijän käyttöön tarkoitetut työvälineet, koneet ja laitteet.

Työntekijän halutessa tavanomaisesta poikkeavat saksat, voidaan sopia, että työntekijä hankkii ja maksaa henkilökohtaiseen käyttöönsä ja omistukseensa tulevat saksat itse. Sopimus tehdään kirjallisesti.

### 43 § Ammatillinen koulutus ja sen kustannukset

Alan huomioiden Suomen Hiusryttäjät ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry pitävät tärkeänä henkilöstön ammatillisen osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Asiakaslähtöinen motivoitunut ammatillinen kasvu ja kehittyminen lisää alan arvostusta ja siten myös tuottavuutta.

Työntekijältä vaadittava perusammattitaito sovitaan kirjallisesti työsopimusta tehtäessä. Tällöin todetaan työntekijän osaamistaso, siinä mahdollisesti olevat puutteet sekä sovitaan täydentävästä koulutuksesta ja kustannusten jakautumisesta.

Työnantaja järjestää ammattiin palaavalle työntekijälle mahdollisuuksien mukaan täydennyskoulutusta.

Työnantajan edellyttäessä osallistumista ammattiosaamista täydentävään sekä teknistä ja palveluosaamista lisäävään koulutukseen tai jatko- tai täydennyskurssille, työnantaja maksaa palkan kurssiajalta sekä kurssikustannukset matkakuluineen. Jos kurssitilaisuus pidetään työajan ulkopuolella, työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaa-aikaan.

Vapaaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen osallistumisesta, siihen liittyvistä kustannuksista sekä koulutusajan palkallisuudesta tulee sopia etukäteen.

## 44 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja kustantaa työntekijälle työmarkkinakäytännön mukaisen ryhmähenkivakuutuksen. Vakuutusmaksu peritään lakisääteisen tapaturmavakuutuksen yhteydessä.

## 45 § Asiakastietojen luottamuksellisuus

Tiedot yrityksen asiakkaista ja asiakasrekisteri ovat luottamuksellisia. Tietoja ei saa luovuttaa ulkopuolisille eikä käyttää muuhun kuin yrityksen omiin tarpeisiin. Henkilörekisterin käytöstä on määräykset Henkilötietolaissa.

## 46 § Tasapuolinen kohtelu

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Työnantaja ei saa perusteettomasti asettaa työntekijöitä eri asemaan työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä mainittujen seikkojen perustella.

## 47 § Järjestäytyminen

Suomen Hiusyrittäjät ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry pyrkivät molemmin puolin edistämään järjestöjen edustavuutta.

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

Ammatillisesta järjestäytymisestä saadaan tiedottaa työpaikoilla muulloin kuin asiakkaiden läsnäollessa.

## 48 § Luottamustehtävien hoitaminen

Työntekijällä on oikeus saada palkatonta vapaata Palvelualojen ammattiliiton luottamustehtävien hoitamista varten.

## 49 § Luottamusmies

### Luottamusmiehen valinta

Työntekijöiden yhdistyksellä ja työpaikkojen työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusmies.

Yrityksen työntekijät voivat valita keskuudestaan yrityskohtaisen luottamusmiehen, jolloin hän edustaa kyseisen yrityksen työntekijöitä.

Luottamusmiehellä on oltava mahdollisuus tavata yrityksen eri toimialueiden työntekijöitä huomioiden heidän erilaiset työajat ja työskentelykohteet.

Samaan työntekijäyhdistykseen kuuluvat alan työntekijät voivat valita keskuudestaan alueellisen luottamusmiehen. Hän edustaa työntekijäyhdistykseen kuuluvia työntekijöitä niissä yrityksissä, jotka ovat järjestäytyneet Suomen Hiusyrittäjiin.

### Ilmoitus luottamusmiehen valinnasta

Yrityskohtaisen luottamusmiehen valinnasta ilmoitetaan kirjallisesti työnantajalle ja Palvelualojen ammattiliitolle.

Alueellisen luottamusmiehen valinnasta työntekijäyhdistys ilmoittaa kirjallisesti toimialueensa yrityksille, jotka ovat järjestäytyneet Suomen Hiusyrittäjiin sekä Palvelualojen ammattiliitolle.

### Luottamusmiehen työsuhdeturva

Luottamusmieheksi valittua työntekijää ei saa erottaa luottamusmiesaseman takia.

Jos luottamusmiehen ja työnantajan välille syntyy muita ongelmia, jotka voivat johtaa kärjistyessään luottamusmiehen työsuhteen päättämiseen, on siitä viipymättä ilmoitettava liitoille. Liittojen tehtävänä on käydä läpi erimielisyys ja sen perusteet sekä hakea yhteinen ratkaisuesitys, jolla työsuhteen perustana oleva luottamus voitaisiin palauttaa.

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan luottamusmiehen erottamisesta ja irtisanomisen syystä kirjallisesti työntekijäyhdistykselle.

Luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai näiden varahenkilöiden työsuhdetta ei voida päättää ennen Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Suomen Hiusyrittäjät ry:n välisiä neuvotteluja.

### Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmies toimii työntekijäyhdistyksen edustajana työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista ja tulkintaa koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös välittää tietoja työnantajan, ammattiosaston ja työntekijöiden välillä.

Alueelliset luottamusmiehet hoitavat luottamusmiestehtäviä toimialueensa kaikissa Suomen Hiusyrittäjiin järjestäytyneissä yrityksissä

## Tiedonsaantioikeus ja tietojen luottamuksellisuus

Luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa saada tiedot työntekijöiden nimistä, palkkaryhmistä, työsuhteiden alkamisajankohdista sekä työsuhteiden muodoista.

Luottamusmiehelle on annettava kaikki tarpeelliset tiedot palkkaan tai työsuhteeseen liittyvän epäselvyyden tai erimielisyyden selvittämiseksi.

Luottamusmies ei saa paljastaa ulkopuolisille tehtävässään saamiaan luottamuksellisia tietoja.

Työnantaja tiedottaa ulkopuolisen työvoiman käytöstä etukäteen luottamusmiehelle.

## Työstä vapautusaika

Luottamusmiehellä on oikeus saada luottamusmiestehtävien hoitamista varten riittävästi vapautusta työstä. Vapautuksen määrään vaikuttavina tekijöinä tulee ottaa huomioon mm. työntekijöiden ja työpisteiden lukumäärä ja toimipaikan sijainti.

Yrityksen luottamusmiehelle annetaan työstä vapautusaikaa toimialueeseen kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perustella seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Työstä vapautusaika tuntia/viikko
Alle 20	tarpeen mukaan
20–50	2
51–150	4
151–200	7
201–400	15

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset ovat suuruudeltaan

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euro/kk
10–19	30 euroa
20–99	55 euroa
100–299	70 euroa
yli 300	150 euroa

## Alueellisen luottamusmiehen työstä vapautus, korvaus ja toimitilat

Työnantaja- ja työntekijäyhdistykset sopivat alueelliselle luottamusmiehelle annettavasta työstä vapautusajasta ja luottamusmiehelle maksettavasta korvauksesta.

Työnantajayhdistys maksaa korvauksen luottamusmiehelle.

Työntekijäyhdistys järjestää päivystystilat alueelliselle luottamusmiehelle.

## Koulutus

Luottamusmiehille järjestetään mahdollisuus osallistua Palvelualojen ammattiliiton järjestämään luottamusmieskoulutukseen.

## 50 § Työturvallisuus

Sopimusosapuolet korostavat yhteistyön merkitystä turvallisen työympäristön luomisessa.

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Työsuhteen alkaessa työnopastuksen lisäksi työnantaja perehdyttää työntekijän työn turvallisiin ja terveellisiin suoritustapoihin, työpaikan työterveyshuollon sisältöön, työpaikan sairauspoissaolokäytäntöihin sekä työsuojeluorganisaatioon.

Työnantaja huolehtii, että käytössä ovat työntekoa varten asianmukaiset suojavälineet.

Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä tulee olla asianmukaisesti varustettu pukeutumis- ja vaatteidensäilytystila sekä ruokailu- ja käymälätila.

Työehtosopimuksen mukaisia ruoka- ja kahvitaukoja annettaessa työnantajan on huolehdittava, että ne voidaan käytännössä pitää.

Työntekijä on velvollinen noudattamaan työturvallisuusohjeita.

## Arviointi

Työnantajan työturvallisuuslain mukaisen vaaran arvioinnin tulee palvelutyötehtävissä sisältää myös työpaikkaan kohdistuvan väkivallan uhan arvioinnin, joka päivitetään vähintään kerran kalenterivuodessa.

Arvioinnissa otetaan huomioon mm.:

- työskentely yksin, varsinkin ilta- ja yöaikaan
- työpaikan sijainti
- rahan tai arvokkaan omaisuuden käsittely

Arvioidun vaaran perusteella työnantajan tulee järjestää työ ja työolosuhteet siten, että väkivallan uhkaa voidaan torjua tai vähentää.

### **Torjunta ja jälkihoito**

Työsopimusta tehtäessä selvitetään työntekijälle työhön sisältyvä mahdollinen yksintyöskentely ja sen työturvallisuusriskit.

Väkivallan uhkaa tulee torjua mm.:

- laatimalla menettelytapaohjeet väkivaltilanteen varalle
- antamalla työntekijälle riittävä opastus tai koulutus käytössä oleviin turva- ja hälytysjärjestelmiin
- huomioimalla työvoiman mitoitus sekä työvuoro- ja työaikasunnittelu
- varmistamalla yhteydensaanti poliisiin tai vartiointiliikkeeseen.

Työnantaja järjestää väkivaltilanteen jälkihoidon.

Työsuojeluvaltuutetun korvauksen suuruus ja työstä vapautusaika määräytyvät samoin perustein kuin luottamusmiehellä.

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun valinnasta säädetään Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

Työturvallisuusmääräykset löytyvät Työturvallisuuslaista.

## **51 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

### **Neuvottelujärjestys**

#### **Yrityskohtainen neuvottelu**

Työsuhteeseen liittyvistä erimielisyyksistä on neuvoteltava ensin työnantajan ja työntekijän kesken. Työntekijällä on oikeus käyttää avustajanaan luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua, mikäli yrityksessä ei ole luottamusmiestä.

#### **Järjestöneuvottelut**

Jos yrityksessä ei ole päästy asiassa sovintoon, voi erimielisyysasian osapuoli siirtää asian Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Suomen Hiusyrittäjät ry:n

hoidettavaksi. Mikäli yritys ei ole Suomen Hiusyrittäjät ry:n jäsen, erimielisyys hoidetaan Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja yrityksen välillä.

#### **Soveltamisohje:**

Neuvotteluihin pyritään saamaan asianosaiset ja heidän edustajansa mukaan. Neuvottelut käydään työmarkkinaosapuolten toimintaorganisaatioiden mukaisesti.

#### **Työpaikkakäynnit**

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n toimihenkilö voi, sovittuaan siitä yrityksen johdon kanssa, käydä tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa työpaikoissa.

Työpaikalla, jossa työnantaja on järjestäytynyt Suomen Hiusyrittäjät ry:hyn, mahdollisesti esiintyvistä erimielisyyksistä voidaan työpaikkakäynnin aikana neuvotella vain, jos asianomaisen työnantajajärjestön edustaja osallistuu neuvotteluun.

#### **Työtuomioistuin**

Asian jäädessä liittoneuvotteluissa erimieliseksi se voidaan jättää työtuomioistuimen tai muun oikeuslaitoksen ratkaistavaksi.

## **52§ Jäsenmaksuperintä**

Työntekijän pyynnöstä työnantaja pidättää Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne liiton pankkitilille.

## **53§ Paikallinen sopiminen**

Paikallisesti sopimalla voidaan yritys- tai liikekohtaisesti tai työnantajan ja työntekijän välillä poiketa työehtosopimuksen määräyksistä silloin, kun työehtosopimusmääräys antaa mahdollisuuden toisin sopimiseen.

#### **Paikallisessa sopimuksessa:**

- sopijapuolia ovat työnantaja ja työntekijä, työntekijät tai luottamusmies, ellei työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu
- sopimus on tehtävä kirjallisesti
- sopimus voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi
- toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on 3 kuukautta
- yli 9 kuukautta kestänyt määräaikainen sopimus voidaan
- irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla
- sopimuksen päätyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.

Sovitun järjestelyn ollessa sidottu tiettyyn ajanjaksoon se jatkuu irtisanomisesta huolimatta jakson loppuun.

# LIITE 1

## LAKIVIITTAUKSET

Työehtosopimuksessa viitatu lainkohdat ovat siinä järjestyksessä kuin ne esiintyvät teksteissä. Kunkin lainkohdan edellä on se TES:n pykälä ja otsikko, jossa lainkohtaan viitataan.

TES 4 §  
OSA-AIKATYÖNTEKIJÄ  
Työsopimuslaki 2:5 §

### 5 § Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

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

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

TES 8 §  
KOEAIKA  
TES 46 §  
TASAPUOLINEN KOHTELU

### Työsopimuslaki 2:2 §

#### 2 § Syrjätkielto ja tasapuolinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eriasemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjäntäisiä käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).

Määraaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjäntäkieltoamyös ottaessaan työntekijöitä työhön.

TES 11 §  
TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISEN PERUSTEET

### Työsopimuslaki 7:2

#### 2 § Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtavana tai hänen henkilöönään liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsuopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työtekoedellytysten olennaista muuttamista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Synniasiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultavaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

TES 11 §  
TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISEN PERUSTEET  
TES 14 §  
OSA-AIKAISTAMINEN

### Työsopimuslaki 7:3 §

#### 3 § Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytykset eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

TES 12 §  
TYÖSOPIMUKSEN PURKAMISEN PERUSTEET

### Työsopimuslaki 8. luku Työsopimuksen purkaminen

#### 1 § Purkamisperuste

Työnantaja saa purkaa työsuopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsuopimuksen kehosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsuopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsuopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsuopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteita niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

#### 2 § Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsuopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitettujen purkamisperusteiden täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy päteväen synn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

### 3 § Työsopimuksen purkautuneena pitäminen

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työsopimuksen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

TES 14 §  
OSA-AIKAISTAMINEN

Työsopimuslaki 7 : 3 §; katso edellä TES 11 §:n kohdalla.

TES 15 §  
IRTISANOMISEN, OSA-AIKAISTAMISEN TAI PURKAMISEN TOIMITTAMINEN

#### Työsopimuslaki 9. luku

##### 9 luku: Työsopimuksen päättämisenettä

#### 1 § Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

#### 2 § Työntekijän ja työnantajan kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syytä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajia.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettusta syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

#### 3 § Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapolvet niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanotaan 7 luvun 8 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. Työvoimaviranomaisen tehtävästä kartoittaa tarvittavat työvoimapolvet yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa säädetään julkisesta työvoimapolvelusta annetussa laissa.

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

#### 3 a § Työnantajan ilmoitus työvoimatoimistolle

Työnantaja, joka irtisanoo 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työntekijän, jolle ennen irtisanomisajan päättymistä kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman työnantajan tai eri työnantajien työssä, on velvollinen ilmoittamaan viipymättä irtisanomisesta työvoimatoimistolle. Sama velvollisuus on työnantajalla, jonka työssä työntekijä on työsuhteen päätyttyessä ollut määräaikaisessa työsuhteessa keskeytyksittä vähintään kolme vuotta tai määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Työnantajan on, työntekijän suostumuksella, liitettävä tähän 1 momentissa tarkoitettuun ilmoitukseen käytettävissä olevat tiedot työntekijän koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta.

#### 3 b § Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoimapolvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymisohjelmaan sekä oikeudesta työttömyysturvalaissa tarkoitettuun työllistymisohjelmallisään.

#### 4 § Työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittaminen

Työsopimuksen päättämisilmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annettulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan 1 luvun 4 §:n mukaiseen perusteeseen ja 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin työsopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädettyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

#### 5 § Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

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

TES 19 §

ERITYISET IRTISANOMISTILANTEET / LIIKKEENLUOVUTUS

#### Työsopimuslaki 7:10 §

#### 10 § Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettun luottamusvaltuutetun työsopimuksen tämän luvun 2 §:ssä tarkoitettulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmiehes tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n momentissa säädetyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

TES 19 §

ERITYISET IRTISANOMISTILANTEET / TYÖNANTAJAN SANEERAUSMENETTELY

#### Työsopimuslaki 7 : 7 §

#### 7 § Irtisanominen saneerausmenettelynyhteydessä

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

1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettely aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitettulla tavalla tai

2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitettulla tavalla, tai perusteena on vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Työntekijän noudatettava irtisanomisaika saneerausmenettelyn yhteydessä on 14 päivää, jos 5 luvun 7 §:n momentista ei muuta johdu.

TES 20 §

TYÖNTEKIJÄN TAKAISIN OTTAMINEN

#### Työsopimuslaki 6 : 6 §

#### 6 § Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Edellä 1 luvun 10 §:n momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaa jon irtisanoutunut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutusuhkeää.

TES 21 §

LOMAUTUS

#### Työsopimuslaki 5 luku

##### 5 luku: Lomauttaminen

#### 1 § Lomauttamisen määrittelmä.

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuva työnteen ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa 2 §:ssä säädetyjen perusteiden täytyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteen kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

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

#### 2 § Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai

2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

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

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

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

#### 3 § Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen.

Työnantajan on käytettäväissään olevien tietojen perusteella

esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdastaja kehosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä. Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa.

#### 4 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaa kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi. Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle. Jos lomautus kohdistuu vähintään 10 työntekijään, työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos hänellä on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

#### 5 § Todistus lomauttamisesta

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

#### 6 § Työhönpaluu lomautuksen jälkeen

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemässä työsopimuksen sen kehosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

#### 7 § Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen

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

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

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

TES 28 §

TYÖNANTAJAN KUITTAUSOIKEUS

#### Työsopimuslaki 2 : 17 §

#### 17 § Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottolain (37/1895) ja suojaosuudesta palan ulosmittauksessa annetun asetuksen (1031/1989) mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

Sopimuksen vakudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

#### *47 § Palkan arviointi*

Jos velallinen työskentelee sivulliselle kuuluvassa yrityksessä ilmeisesti ulosmittausta välttääkseen palkkatta tai selvästi pienempää korvausta vastaan kuin mitä paikkakunnalla yleisesti sellaisesta työstä maksetaan, ulosottomies saa päättää, mikä on velallisen kohtuullisen työpalkan rahamäärä. Ulosmittaus toimitetaan tästä määrästä kuten palkasta. Palkka saadaan arvioida, jollei hakijan saatavaa todennäköisesti muuten saada velalliselta kohtuullisessa ajassa perityksi.

Mitä 1 momentissa säädetään, koskee myös yksin velalliselle kuuluvaa yritystä, jos menettelyn tarkoituksena selvästi on ulosmittauksen välttäminen. Palkkaa ei kuitenkaan saa arvioida, jos osinkoa tai muuta vastaavaa etuutta voidaan ulosmitata kohtuullista palkkaa vastaava määrä. Ennen palkan arviointia ulosottomiehen on kuultava velallista ja työnantajaa sekä tarvittaessa hakijaa.

#### *Palkasta ulosmittattava määrä*

#### *48 § Suojaosuus*

Määräajoin maksettavan palkan ulosmittauksessa velallisen suojaosuus on velallisen itsensä osalta 19,90 euroa ja hänen elatuksensa varassa olevan puolison, oman lapsen ja puolison lapsen osalta 7,15 euroa päivässä seuraavaan palkan maksupäivään asti. Suojaosuus lasketaan kuuksaudessa 30 päivältä. Puolisolla tarkoitetaan 1 momentissa aviopuolisoa ja avioliitonomaisissa olosuhteissa elävää. Velallisen elatuksen varassa olevana pidetään henkilöä, jonka saama tulo ei ylitä velallisen itsensä osalta laskettavaa suojaosuutta, ja tällaista lasta siitä riippumatta, osallistuuko myös toinen puoliso hänen elatuksensa. Velallisen maksama elatusapu voidaan ottaa huomioon siten kuin 51 – 53 §:ssä säädetään. Suojaosuuden määrä tarkistetaan oikeusministeriön asetuksella vuosittain siten kuin kansaneläkeindeksistä annetussa laissa (456/2001) säädetään.

TES 31 §  
VAPAAPIIVÄT JA ARKIPYHÄT

#### *Työaikalaki 31§*

#### *31 § Viikoittainen vapaa-aika*

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Tässä pykälässä säädetystä voidaan poiketa, jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään kolme tuntia, sekä maatalouden kotieläinten hoitotyössä ja kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä.

TES 35 §  
PERHEVAPAA/T OSITTAINEN HOITOVAPAA

#### *Työsopimuslaki 4 : 4 §*

#### *4 § Osittainen hoitovapaa*

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen talouudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetaan pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kunnes lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaan

lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle ensyn osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen osittaisen hoitovapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

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

TES 38 §  
VUOSILOMAN ANSAITSEMINEN/TYÖSSÄ OLOON RINNASTETTAVAT PÄIVÄT

#### *Vuosilomalaki 6 - 8 §*

#### *6 § täysi lomanmääräytymiskuukausi*

Täytenä lomanmääräytymiskautena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai 7 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua työssäoloon veroista päivää.

Jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, että hänelle ei tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kalenterikuukautta tai vain osa kalenterikuukaudesta sisältää 14 työssäolopäivää, täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai 7 §:ssä tarkoitettua työssäoloon veroista tuntia.

#### *7 § Työssäolon veroinen aika*

Työssäolon veroisena pidetään poissaoloaikaa, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan. Työssäolon veroisena pidetään myös aikaa, jolloin työntekijä on poissa työstä sellaisen työajan tasaamiseksi annettun vapaan vuoksi, jolla hänen keskimääräinen viikkotyöaikansa tasataan laissa säädettyyn enimmäismäärään. Saman kalenterikuukauden aikana viikkotyöajan tasaamiseksi annetuista vapaapäivistä työssäolon veroisina pidetään kuitenkin vain neljä päivää ylittäviä vapaapäiviä, jollei vapaata ole annettu yli kuuden arkipäivän pituisena yhtenäisenä vapaana.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetynäitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan aikana, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perheystistä johtuvan poissaolon aikana;

2) sairauden tai tapaturman vuoksi, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden;

3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen takia, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos kuntoutus jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä kuntoutusjaksoa kohden;

4) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi;

5) opintovapaalaisa (273/1979) tarkoitettun opintovapaan vuoksi, enintään kuitenkin 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, ja vain jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työhön:

6) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työssäolopäivien veroisiksi päiviksi luetaan vain 30 työpäivää kerrallaan;

7) lomauttamisen takia, enintään kuitenkin 30 työpäivää kerrallaan;

8) lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, enintään kuitenkin kuusi kuukautta kerrallaan; jos tällainen työaikajärjestely jatkuu keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen aloitetaan lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen;

9) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 37 §:ssä tarkoitettuun täydennyspalveluksen vuoksi; tai

10) sellaisen julkisen luottamustehtävän hoitamisen tai todistajana kuulemisen vuoksi, josta lain mukaan ei ole oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytymisen olisi sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella.

Sovellettaessa 2 momenttia 6 §:n 2 momentissa tarkoitettun työntekijän työssäolon veroisena aikana pidetään 2 ja 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivän sekä 5 ja 7 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 42 kalenteripäivän jaksoa. Poissaoloaikaa laskettaessa poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä päivänä, jona työntekijä on ollut poissa työstä ja päättymeen poissaoloperusteen lakkaamispäivänä, jos päivästä on ennalta sovittu tai määrätty, ja muussa tapauksessa työhön paluuta edeltäneenä poissaolopäivänä. Työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

#### *8 § Työntekijän oikeus vapaaseen*

Työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtälle 14 päivää tai 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kutakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa. Vapaan ajalta maksettavasta lomakorvauksesta säädetään 16 ja 19 §:ssä.

Työntekijällä, joka on tehnyt samalle työnantajalle työtä työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitetuin tavoin toistuvien määräaikaisten työsoipumusten perusteella, on halutessaan oikeus saada vapaata tämän lain 5-7 §:n perusteella määrätyvää lomaa vastaava aika siltä osin kuin lomaa ei ole pidetty.

Työntekijän on ilmoitettava halustaan käyttää vapaata ennen lomakauden alkua. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin, mitä 20-26 §:ssä säädetään vuosiloman antamisesta.

TES 46 §  
TASAPUOLINEN KOHTELU

Työsopimuslain 2 luvun 2 §: katso edellä TES 8 §:n kohdalla.

TES 50 §  
TYÖTURVALLISUUS

#### *Työturvallisuuslaki*

#### *8 § Työnantajan leinlen huolehtimisvelvoite*

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.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava ja mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;

2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;

3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja

4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittymisen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työhyönteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyYTEEN.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

#### *9 § Työsuojelun toimintaohjelma*

Työnantajalla on otava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettava tavoiteltu turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoininnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

#### *10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi*

Työnantajalla 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. Tällöin on otettava huomioon muun ohella:

1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;

2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;

4) työn kuormitustekijät; ja

5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara.

Jos työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantunemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asian mukaiseen suorittamiseen. Työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikka-selvityksestä säädetään työterveyshuolto-laissa (1383/2001).

Työnantajalla tulee olla hallussaan 1 momentissa tarkoitettu selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä selvityksen ja arvioinnin laatimisen kirjallisesta tai

muusta todennettavissa olevasta muodosta, sisällöstä ja asian käsittelystä työpaikalla huomioon ottaen työnantajan toimiala, toiminnan luonne ja niihin liittyvät häität ja vaarat sekä työpaikan koko.

Yhteistoiminta

**17 § Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta**  
Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla.

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken.

Työntekijöiden on osaltaan toimittava yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa tämän lain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijällä on oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä sekä muita 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

**18 § Työntekijän yleiset velvollisuudet**

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työnsään huolehdittava käyttävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

**Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 5:29-30 §**

**29 § Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu**

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen tässä luvussa tarkoitettuun yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitettua valtuutettua. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Jos työsuojeluvaltuutetun työ- tai virkasuhde tai muu julki-soikeudellinen palvelusuhde päättyy tai hän eroaa työsuojeluvaltuutetun tehtävästä kesken toimikautensa, hänen sijansa tulee varavaltuutettu jäljellä olevaksi toimikaudeksi. Työsuojeluvaltuutetun sijaan tullee varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun asema.

Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä. Varavaltuutetulla on tällöin työsuojeluvaltuutetun oikeuksia vastaava oikeus kyseisten tehtävien edellyttämään tiedon saantiin, ajankäyttöön ja ansionmenetyksen korvauksiin sekä oikeus keskeyttää vaarallinen työ 36 §: mukaisesti.

Työsuojeluvaltuutetun esteen aikana hänen tehtäviään hoitaa se varavaltuutetuista, joka varavaltuutettujen vaalissa on saanut eniten ääniä, jollei 23 §:ssä säädetyn mukaisesti toisin sovita.

**30 § Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta**

Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut on valittava työntekijöiden järjestämällä vaalilla toimikaudeksi, jonka pituus on kaksi kalenterivuotta, jollei toimikaudesta 23 §:ssä säädetyn

mukaisesti toisin sovita. Kahta kalenterivuotta pidemmästä toimikaudesta voidaan sopia 23 §:n 1 momentissa tarkoitettulla sopimuksella. Toimikausi voidaan sopia myös työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintamenettelyssä perustellusta syystä neljäksi kalenterivuodeksi. Vaalin ajasta ja paikasta on sovittava etukäteen työnantajan kanssa. Vaali on järjestettävä niin, että työpaikan kaikki työntekijät voivat osallistua siihen ja että se ei aiheuta tarpeetonta häitettä työpaikan toiminnalle.

Työnantajan on tarvittaessa annettava työpaikalle tietoa työntekijöiden oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu. Vaalin järjestämistä varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön luettelo työpaikan työntekijöistä ja tarvittaessa erikseen toimihenkilöasemassa olevista työntekijöistä ja luovutettava maksutta työntekijöiden käyttöön hallinnassaan olevia tiloja. Työnantaja ei saa estää tai vaikeuttaa vaalin järjestämistä. Vaalin toimittajien on välittömästi ilmoitettava työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin tuloksesta kirjallisesti työnantajalle.

Jos työsuojeluvaltuutetun vaalin järjestämisestä ilmenee työpaikalla epätietoisuutta, tarkastajan tulee antaa työntekijöille tarvittavat ohjeet. Jollei työpaikalla, jolla 29 §:n mukaan valittava työsuojeluvaltuutettu, ole toimitettu vaalia, tarkastajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin vaalin aikaansaamiseksi. Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin ajankohdasta, vaalikelpoisuudesta, ehdokasettelusta, äänestysmenettelystä ja muusta vaalien järjestämisestä.

## LIITE 2

### Kaavio äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta

Äitiysvapaa	Vanhempainvapaa	Hoitovapaa
<b>laskettu synnytysaika</b> <b>50-30 apv 55-75 apv</b>	<b>kaksi jaksoa,väh. 12 apv</b> <b>158 apv</b>	<b>kaksi jaksoa, väh. 1 kk</b> <b>ellei toisin sovita</b>
<b>isyysvapaa I, 6-12 apv</b>		<b>lapsi</b> <b>3 vuotta</b>
<b>isyysvapaa II, 6 apv</b>		

apv = arkipäivä

Työntekijän ilmoitettava työnantajalle	
<b>Äitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa ja adoptiovapaa</b>	<b>Viimeistään 2 kk ennen vapaan alkamista</b>
<b>Äitiysvapaan varhennus ja synnytyksen yhteydessä pidettävän isyysvapaan muuttaminen</b>	<b>Niin pian kuin mahdollista</b>
<b>Ilmoitettujen vapaiden muuttaminen perustellusta syystä</b>	<b>Viimeistään 1 kk ennen</b>

## LIITE 3

### SUOMEN HIUSYRITTÄJÄT RY / PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO RY

### TYÖSOPIMUS

1. TYÖSUHTEEN OSAPUOLET	Työnantaja	Liike- tai kotipaikka
	Työntekijä	Henkilötunnus
Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään yllä mainitun työnantajan hänelle osoittamaa työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena sekä seuraavin ehdoin:		
2. TYÖ-SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	Työsuhteen alkaessa on _____ kuukauden koeaika.	
	<input type="checkbox"/> Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde Työsuhde kestää toistaiseksi ja sen alkamispäivämäärä on _____	<input type="checkbox"/> Määräaikainen työsuhde Määräaikaisen työsuhteen alkamispäivämäärä on _____ ja kesto _____ saakka. Määräaikaisen työsuhteen peruste: _____ tai kunnes seuraavassa yksilöity työtehtävä on suoritettu. _____ ja sen arvioitu kesto on _____ saakka.
3. TYÖAIKA	Työsuhde on <input type="checkbox"/> kokoaikainen <input type="checkbox"/> osa-aikainen, jolloin keskimääräinen viikkotyöaika on _____ tuntia. Työntekijä suostuu tekemään lisä- ja ylityötä ja Työaikalain 33 §:n mukaista sunnuntai työtä laissa säädetyin edellytyksin, jolloin siitä maksetaan lain ja työehtosopimuksen mukainen korvaus.	
4. TYÖTEHTÄVÄT	Työntekijän työtehtävät (työtehtävien pääasiallinen laatu): _____	
5. PALKKAUS	Työsuhteen alussa työntekijän palkka määräytyy seuraavasti: _____ Suoritettu tutkinto ja suorittamispäivä: _____ Palkkaryhmä ja työssäolovuodet: _____ Palkan määrä kuukaudessa tai tunnissa: _____ Provisiopalkasta on sovittu erillisellä liitteellä <input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	
6. VUOSILOMA	Vuosioma määräytyy vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.	
7. IRTISANOMIS-AIKA	Irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen mukaan.	
8. TYÖEHTO-SOPIMUS	Työsuhteessa noudatetaan työnantajan sitovaa työehtosopimusta, voimassa olevia lakeja ja asetuksia sekä yrityksen sisäisiä ohjeita ja sääntöjä. Sairausajan palkkaa, vuosilomaa ja työaika koskevien määräysten osalta noudatetaan työehtosopimuksen voimassaoloajan päättyttyä ja ennen uuden työehtosopimuksen voimaantulusta päättyneen sopimuksen määräyksiä.	

9. MUUT EHDOT	Työn suorittamispaikka: (esimerkiksi yrityksen tietty toimipaikka/ -paikat tai yrityksen kaikki toimipaikat)	
	_____	
	_____	
	_____	
	_____	
	_____	
	Palkanmaksukausi on _____	
	Muita ehtoja _____	
	_____	
	_____	
10. PÄIVÄYS JA ALLE-KIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista yksi annetaan työntekijälle ja yksi jää työnantajalle.	
	Paikka	Aika
	Työnantajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus

# Työsopimuslomakkeen täyttöohjeita

## Koeaika

Koeajasta on sovittava työsopimuksessa. Koeaika määräytyy työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti. Koeajan enimmäispituus on pääsääntöisesti neljä kuukautta. Alle kahdeksan kuukautta kestävässä määräaikaisessa työsopimuksessa koeajan pituus voi olla enintään puolet työsuhteen kestosta. Työntekijään, joka kohtuullisen ajan kuluessa palaa aikaisemman työnantajan palvelukseen entisen kaltaiseen työhön, ei koeaikaa sovelleta, ellei siihen ole erityistä syytä, mistä työsuhteen uudelleen alkaessa nimenomaan sovitaan.

## Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus

Normaalitapauksessa työsuhde on voimassa toistaiseksi. Tällöin merkitään rasti ao. kohtaan. Työsuhteen alkamispäivämääräksi merkitään päivä, jolloin työntekijä aloittaa työnteon.

## Määräaikainen työsopimus

Jos työsuhde on sidottu määräaikaan, merkitään työsuhteen viimeinen kestopäivä lomakkeeseen. Tällöin tulee myös todeta määräaikaisen työsuhteen peruste, esim. äitiys- ja vanhempainloman sijaisuus, vuosilomasijaisuus, työntekijän oma pyyntö jne.

## Työaika

Jos kokoaikaisen työntekijän viikkotyöaika poikkeaa normaalista työehtosopimuksen mukaisesta viikkotyöajasta (keskimäärin 37,5 tuntia) todetaan tämä kohdassa 9 Muut ehdot. Osa-aikatyöntekijän keskimääräinen viikkotyöaika tulee sopia ja kirjata siihen varattuun kohtaan ottaen huomioon osa-aikatyöntekijöitä koskevat työehtosopimuksen määräykset.

## Työtehtävät

Työsopimukseen kirjataan työntekijän kanssa sovitut pääasialliset työtehtävät. Jos työntekijän kanssa on sovittu tavanomaista ammattikäsitetä laajemmista työtehtävistä, todetaan se sopimuksessa.

## Palkkaus

Palkkaus määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti. Tästä syystä tulee todeta suoritettu tutkinto, palkan määräytymisperuste ja palkan määrä työsuhteen alkaessa, esim. palkkaryhmä 3. Jos työntekijän kanssa on sovittu provisiopalkkauksesta, käytetään palkkauksen määrittelyn osalta provisiopalkkaa koskevaa liitettä.

## Muut ehdot

Tähän kohtaan kirjataan esimerkiksi sellaiset sovitut ehdot, joilla poiketaan työehtosopimuksen vähimmäismääräyksistä. Tällaisia ehtoja voi liittyä ammattitaitovaatimuksiin, palkkaukseen, työaikaan tai vapaapäiviin, luontaisetiihin, vuosilomaan jne.

## Provisiopalkkausta koskeva liite työsopimukseen

Provision määräksi sovittiin \_\_\_\_\_ % arvonlisäverottomasta palvelumyynnistä.

Provision määräksi sovittiin \_\_\_\_\_ % arvonlisäverottomasta aine- ja tarvikemyynnistä.

Vähimmäisansio on kuukaudessa \_\_\_\_\_ euroa.

Takuupalkka maksetaan laskentajakson päättymistä seuraavan palkanmaksun \_\_\_\_\_ yhteydessä.

Takuupalkan määrä on keskimäärin kuukautta kohden \_\_\_\_\_ euroa.

Työnantaja sitoutuu siihen, että työntekijän liikevaihto voidaan kuukausittain \_\_\_\_\_ selvittää.

Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen annetaan \_\_\_\_\_ työntekijälle ja yksi jää työnantajalle.

Paikka \_\_\_\_\_ Aika \_\_\_\_\_

Työnantajan allekirjoitus

Työntekijän allekirjoitus

## LIITE 4

### KUNTIEN KALLEUSLUOKITUS

Pääkaupunkiseutuun kuuluvat Helsinki, Espoo, Kauniainen ja Vantaa.

#### 1. kalleusluokkaan kuuluvat:

Enontekiö	Muonio
Hyrynsalmi	Oulu
Hyvinkää	Pelkosenniemi
Hämeenlinna	Pello
Ii	Posio
Inari	Ranua
Joensuu	Ristijärvi
Jyväskylä	Rovaniemi
Järvenpää	Salla
Kemi	Savukoski
Kemijärvi	Simo
Keminmaa	Sodankylä
Kerava	Tampere
Kirkkonummi	Tervola
Kittilä	Tornio
Kolari	Utsjoki
Kuhmo	Vaasa
Kuopio	Ylitornio
Kuusamo	Ahvenanmaan kaikki kunnat
Länsi-Turunmaa	

#### Kaikki muut kunnat kuuluvat 2. kalleusluokkaan

Valtioneuvoston vahvistama kuntien yleinen kalleusluokitus

#### Henkilökohtaisten palkkojen palkankorotusten suuruus

- 1.5.2012 2,9 %
- 1.1.2013 2,2 %

## LIITE 5

**HIUSALAN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA  
PALKKATAULUKKO 1.5.2012–31.12.2012**

(Osa-aikatyöntekijöiden tuntipalkat suluissa)

	Pääkaupunkiseutu	I	II
<b>3. vuoden oppilas</b>	1 173 (7,33)	1 108 (6,93)	1 078 (6,74)
<b>Perustutkinnon suorittamisen jälkeen</b>			
	Pääkaupunkiseutu	I	II
Alkupalkka ensimmäisessä työsuhteessa, enintään 6 kk ajan	1 511 (9,44)	1 427 (8,92)	1 392 (8,70)
<b>Palkkaryhmä 1</b> 1. vuosi alalla	1 675 (10,47)	1 583 (9,89)	1 540 (9,63)
<b>Palkkaryhmä 2</b> 2. vuosi alalla	1 761 (11,01)	1 663 (10,39)	1 621 (10,13)
<b>Palkkaryhmä 3</b> 3. vuosi alalla	1 840 (11,50)	1 736 (10,85)	1 690 (10,56)
<b>Palkkaryhmä 4</b> 4. vuosi alalla	1 935 (12,09)	1 823 (11,39)	1 777 (11,11)
<b>Palkkaryhmä 5</b> 5. vuosi alalla	1 993 (12,46)	1 881 (11,76)	1 831 (11,44)
<b>Erikoisammattitutkinnon suorittaneet</b>			
Parturi- ja/tai kampaajamestarin erikoisammattitutkinnon tai erikoisparturi-kampajaan tutkinnon suorittanut			
	Pääkaupunkiseutu	I	II
Ensimmäinen vuosi tutkintojen jälkeen tai uudessa työsuhteessa	2 112 (13,20)	1 992 (12,45)	1 940 (12,13)
Samassa yrityksessä vähintään vuosi	2 177 (13,61)	2 056 (12,85)	2 002 (12,51)
Samassa yrityksessä vähintään 2 vuotta	2 246 (14,04)	2 118 (13,24)	2 063 (12,89)

**Soveltamisohje:** Erikoisparturi-kampaajan tutkinnon suorittaneelle työntekijälle maksetaan tässä kohdassa tarkoitettua palkkaa vain silloin kun hän tekee koulutuksensa edellyttämää, kuten liikkeen johtamiseen ja esimiestehtäviin liittyvää työtä. Muissa tapauksissa palkka maksetaan palkkaryhmien 1 – 5 mukaisesti.

Ensimmäisen ja toisen vuoden oppilaan palkka sovitaan yrityskohtaisesti työnantajan ja oppilaan kesken.

## LIITE 6

**HIUSALAN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA  
PALKKATAULUKKO 1.1.2013 –31.10.2013**

(Osa-aikatyöntekijöiden tuntipalkat suluissa)

	Pääkaupunkiseutu	I	II
<b>3. vuoden oppilas</b>	1198 (7,49)	1133 (7,08)	1102 (6,89)
<b>Perustutkinnon suorittamisen jälkeen</b>			
	Pääkaupunkiseutu	I	II
Alkupalkka ensimmäisessä työsuhteessa, enintään 6 kk ajan	1544 (9,65)	1458 (9,11)	1423 (8,89)
<b>Palkkaryhmä 1</b> 1. vuosi alalla	1712 (10,70)	1618 (10,11)	1574 (9,84)
<b>Palkkaryhmä 2</b> 2. vuosi alalla	1800 (11,25)	1700 (10,63)	1657 (10,36)
<b>Palkkaryhmä 3</b> 3. vuosi alalla	1880 (11,75)	1774 (11,09)	1727 (10,79)
<b>Palkkaryhmä 4</b> 4. vuosi alalla	1978 (12,36)	1863 (11,64)	1816 (11,35)
<b>Palkkaryhmä 5</b> 5. vuosi alalla	2037 (12,73)	1922 (12,01)	1871 (11,69)
<b>Erikoisammattitutkinnon suorittaneet</b>			
Parturi- ja/tai kampaajamestarin erikoisammattitutkinnon tai erikoisparturi-kampajaan tutkinnon suorittanut			
	Pääkaupunkiseutu	I	II
Ensimmäinen vuosi tutkintojen jälkeen tai uudessa työsuhteessa	2158 (13,49)	2036 (12,73)	1983 (12,39)
Samassa yrityksessä vähintään vuosi	2225 (13,91)	2101 (13,13)	2046 (12,79)
Samassa yrityksessä vähintään 2 vuotta	2295 (14,34)	2165 (13,53)	2108 (13,18)

**Soveltamisohje:** Erikoisparturi-kampaajan tutkinnon suorittaneelle työntekijälle maksetaan tässä kohdassa tarkoitettua palkkaa vain silloin kun hän tekee koulutuksensa edellyttämää, kuten liikkeen johtamiseen ja esimiestehtäviin liittyvää työtä. Muissa tapauksissa palkka maksetaan palkkaryhmien 1 – 5 mukaisesti.

Ensimmäisen ja toisen vuoden oppilaan palkka sovitaan yrityskohtaisesti työnantajan ja oppilaan kesken.





[www.pam.fi](http://www.pam.fi)

**Jäsenyys ja liittyminen: 030 100 600**

**Jäsenten työsuhdeasiat: 030 100 620**

**Työttömyysturva: 020 690 211**

**Liity jäseneksi: [www.pam.fi/liity](http://www.pam.fi/liity)**

**Lähetä postia: [pam@pam.fi](mailto:pam@pam.fi)**



[www.hiusyrittajat.fi](http://www.hiusyrittajat.fi)

**Mäkelänkatu 54 A**

**00531 Helsinki**

**Soita: (09) 774 5160**

**Lähetä postia: [toimisto@hiusyrittajat.fi](mailto:toimisto@hiusyrittajat.fi)**