



MUUTTOPALVELUALAA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

2.6.2025–29.2.2028

Muuttopalvelualan työehtosopimus

2.6.2025–29.2.2028

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	4
MUUTTOPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS.....	7
1 § Voimassaoloaika	7
2 § Soveltamisala	7
3 § Sopimuksen osana noudatettavat yleiset sopimukset.....	7
4 § Työsopimus ja työnjohto.....	7
5 § Irtisanominen	8
6 § Irtisanomisajat.....	8
7 § Työaika	9
8 § Lepoajat	11
9 § Työvuoroluettelo ja tasoittumisjakso	12
10 § Työviikko	13
11 § Varallaolo	13
12 § Vuosivapaaajärjestelmä ja arkipyhävapaat	13
13 § Palkkamääräykset	16
14 § Palkanmaksu ja todistukset	16
15 § Keskituntiansio (KTA)	17
16 § Kuukausipalkan ja päiväpalkan jakaja	17
17 § Matkustaminen	17
18 § Sairausajan palkka	18
19 § Lääkärintarkastus	20
20 § Lapsen sairastuminen	21
21 § Perhevapaat	22
22 § Vuosilomamääräykset ja kokonaisvuosilomapalkka	23
23 § Muut poissaolot	24

24 § Koulutus	25
25 § Ryhmähenkivakuutus	26
26 § Työasu	26
27 § Työsuojelu	27
28 § Paikallinen sopiminen	27
29 § Järjestäytymisvapaus	28
30 § Ay-jäsenmaksujen pidättäminen	28
31 § Erimielisyyksien sovittelu	28
32 § Työrauha	28
33 § Luottamusmiehet	29
34 § Sopimuksen irtisanominen	31

LIITTEET

Työaikapankki	33
Muuttopalvelualan palkkausjärjestelmä	35
TT-SAK yleissopimus	38

Allekirjoituspöytäkirja

Aika 2.6.2025

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet muuttopalvelualaa koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus tulee voimaan 2.6.2025 ja on voimassa 29.2.2028 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 joulukuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä muuttopalvelualalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle.

2. Palkkaratkaisu

2.1 Palkantarkistukset vuosina 2025–2027

Vuosi 2025

Palkkoja korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentilla.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentilla.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentilla.

Vuosi 2026

Palkkoja korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 prosentilla.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 prosentilla.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 prosentilla.

Vuonna 2027, ellei työehtosopimusta ole irtisanottu

Palkkoja korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 prosentilla.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 prosentilla.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 prosentilla.

3. Tekstimuutokset

Muutetaan työehtosopimuksen 21 § otsikoksi ”Perhevapaat” ja sen alla oleva teksti kuulumaan seuraavasti:

Työntekijän oikeus raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaaseen sekä hoivovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen raskausvapaan ja sitä seuraavan vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka yhteensä kolmen (3) kuukauden pituiselta ajanjaksolta raskausvapaan alkamispäivästä lukien.

Muulle kuin synnyttävälle työntekijälle, jolla on oikeus työsopimuslain mukaiseen vanhempainvapaaseen ja jolla on oikeus vanhempainrahaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin (14.1.2022/22) perusteella, maksetaan vanhempainvapaan 6 ensimmäisen arkipäivän ajalta säännöllisen työajan palkka.

Edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen vanhempainvapaan alkamista.

Raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta maksettavasta palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa synnytyksen tai vanhemmuuden takia samalta ajanjaksolta raskaus- tai vanhempainrahaa tai siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella.

Jos kuitenkin työnantaja on maksanut työntekijälle raskaus- ja/tai vanhempainvapaan ajalta täyttä palkkaa ilman edellä mainittua vähennystä, työnantaja on oikeutettu nostamaan työntekijälle tulevan raskaus- ja vanhempainrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä.

Jos raskaus- tai vanhempainrahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, palkanmaksuvelvollisuus vähenee maksamatta jääneellä määrällä.

4. Perhevapaatyöryhmä

Jatketaan työryhmän työtä, jonka tehtävänä on selvittää työehtosopimuksen perhevapaita koskevan määräyksen toimivuutta ottamalla huomioon 1.8.2022 voimaan tulleen perhevapaauudistuksen tavoitteet. Mahdolliset muutokset työehtosopimukseen tehdään kustannusneutraalisti.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Muuttopalvelualan työehtosopimus

1 § Voimassaoloaika

Sopimuskausi on 2.6.2025–29.2.2028.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 joulukuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä muuttopalvelualalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle.

2 § Soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan muuttopalvelualan yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteisiin.

Muuttopalvelualalla tarkoitetaan irtaimen omaisuuden tilaamista, kuljettamista, siirtämistä, näihin liittyvää pakkaamista, purkamista, asennusta, kalustejärjestelyjä sekä näitä tukevaa suunnittelua, neuvontaa ja vastaavaa toimintaa.

3 § Sopimuksen osana noudatettavat yleiset sopimukset

Tämän sopimuksen osana sovelletaan voimassa olevaa TT-SAK yleissopimusta (sopimus liitteenä).

4 § Työsopimus ja työnjohto

Työnantaja ottaa ja erottaa työntekijät sekä johtaa työtä.

Työsopimus tehdään kirjallisena.

Osa-aikatyöntekijöiden työsopimuksesta tulee ilmetä säännöllisen työajan määrä.

Koeaika on enintään työsopimuslain mukainen. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen kestosta.

Uudelle työntekijälle ilmoitetaan luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojeluasiamies.

5 § Irtisanominen

Irtisanominen toimitetaan kirjallisesti. Mikäli erikseen töihin kutsuttava ei ole tehnyt työtä kolmen kuukauden aikana, työntekijän työsuhde päättyy irtisanomisaikaa noudattamatta. Työsuhteen päättymisestä on ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti.

6 § Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä:

TYÖSUHTEEN KESTOAIKA	IRTISANOMISAIKA
enintään vuoden	14 päivää
yli 1 v, enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 v, enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8, enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä:

TYÖSUHTEEN KESTOAIKA	IRTISANOMISAIKA
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Korvaukset irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä sekä korvauksen kuitaamisesta määräytyvät työsopimuslain mukaan.

Päättyessä työsuhteen ennen määräaikaa työntekijä korvaa työnantajalle aiheuttamansa vahingon. Korvaus on enintään kahden viikon palkka.

7 § Työaika

1. Jaksotyö

Jaksotyössä työaika on:

- kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia/112,5 tuntia
- kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia/75 tuntia.

Jaksotyössä voidaan käyttää kahden tai kolmen viikon jaksoja sekä koko- että osa-aikatyöntekijöillä.

Osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jonka säännöllinen työaika on vähemmän kuin keskimäärin 37,5 tuntia viikossa.

Osa-aikatyöntekijöiden työsopimuksesta tulee ilmetä vähimmäistyöajan määrä kolmiviikkois- tai kaksiviikkoisjaksossa.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ

Työnantajan velvollisuudesta tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle säädetään työsopimuslaissa. Menettelytavoista lisätyön tarjoamiseksi osa-aikaiselle työntekijälle sovitaan tarvittaessa pääluottamusmiehen ja työnantajan kesken.

2. Keskimääräisenä järjestetty jaksotyö

Jaksotyössä säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten keskimääräisenä, että se tasoittuu työntekijän säännölliseen työaikaan enintään 6 viikon pituisen tasoittumisjakson aikana. Tällainen työajan järjestäminen on merkittävä työvuorolistaan.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ

Tasoittumisjakso voi olla esim. 2 x 2 viikkoa, 3 x 2 viikkoa tai 2 x 3 viikkoa.

Mikäli käytössä on työehtosopimuksessa tarkoitettu työaikapankki, voi tasoittumisjakson pituus olla enintään 12 viikkoa.

Keskimääräisenä järjestetyssä jaksotyössä voi säännöllinen työaika olla:

- kolmen viikon ajanjaksossa enintään 128 tuntia
- kahden viikon ajanjaksossa enintään 85 tuntia.

ESIMERKKI

Käytettäessä 120 t / 3 viikkoa: Kahden toisiaan seuraavan jakson säännöllinen työaika on enintään 240 tuntia, jolloin yhden jakson säännöllisen työajan enimmäismäärä on 128 tuntia (esim. jakso 1 työaika 112 tuntia ja jakso 2 työaika 128 tuntia).

3. Työvuoron pituus

Työvuoron pituus on vähintään 5 ja enintään 12 tuntia. Alle 5 tunnin työvuoroista voidaan sopia työntekijän kanssa, pituus kuitenkin vähintään 3 tuntia. Pysyvistä poikkeuksista sovitaan pääluottamusmiehen kanssa (28 §).

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ

Työvuoron poikkeava pituus on pyrittävä sopimaan ennen työvuoron alkua.

4. Ylityön määritelmä

Ylityötä on tämän pykälän 1. kohdan työaikajärjestelmässä työ, joka kaksiviikkoisjaksossa ylittää 80 tuntia tai kolmiviikkoisjaksossa ylittää 120 tuntia.

Ylityötä on tämän pykälän 2. kohdan tarkoittamassa keskimääräisenä järjestetyssä jaksotyössä:

- kolmen viikon ajanjaksossa 128 tuntia ylittävä työ
- kahden viikon ajanjaksossa 85 tuntia ylittävä työ.

Kokoaikaisella tasoittumisjaksossa työvuorolistan mukaisen säännöllisen työajan ylittävä työaika kaksiviikkoisjaksossa tai kolmiviikkoisjaksossa korvataan kuten jaksoylityö, mikäli kyse ei ole lisätyöstä.

5. Ylityön korvaaminen

Ylityöstä kaksiviikkoisjaksoa kohden maksetaan kahdeltatoista ensimmäiseltä tunnilta ja kolmiviikkoisjaksoa kohden kahdeksaltatoista ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettua palkkaa.

6. Lisätyö

Lisätyötä on sovittu työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä säännöllisen työajan enimmäismäärää (kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia).

7. Ylityökorvauksen vaihtaminen palkalliseen vapaa-aikaan

Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa pyritään antamaan täysinä työpäivinä.

8. Työssäolon veroinen aika ylityötä laskettaessa

Työssäolon veroisena aikana pidetään työehtosopimuksen 18 §:n (sairauspoissaolo) ja 22 §:n (vuosiloma) aikaa.

8 § Lepoajat

Päivittäiset lepoajat

Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi eikä työntekijän työpaikalla ole työn jatkumisen kannalta välttämätön, annetaan työntekijälle vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika, jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikaltaan. Tällöin lepoaika ei ole työaikaa. Jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta poistua työpaikalta, on työntekijällä oikeus ateroida työaikana.

Työntekijällä on lisäksi työajan ollessa vähintään 4 ja enintään 8 tuntia oikeus yhteen virkistystaukoon ja työajan ollessa yli 8 ja enintään 10 tuntia kahteen virkistystaukoon työn kannalta sopivana ajankohtana. Jos työaika ylittää 10 tuntia, on työntekijällä halutessaan oikeus pitää ylimääräinen virkistystauko.

Lepoaikaa tai virkistystaukoa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun.

Vuorokausilepo

Työvuorojen väliin tulee jättää vähintään 10 tunnin lepoaika. Paikallisesti voidaan sopia toisin työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken. Muutoin korvaus menetetystä lepoajasta on vähintään 50 %:lla korotettu palkka.

Viikoittainen vapaa-aika

Työntekijälle on annettava yhdenjaksoinen 30 tunnin viikoittainen vapaa-aika kerran 7 päivän aikana. Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

Paikallisesti voidaan sopia toisin työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken (28 §). Muutoin korvataan menetetty vapaa-aika työaikalain 28 §:n mukaisesti lyhentämällä säännöllistä työaikaa vastaavasti tai maksamalla 100 %:lla korotettua tuntipalkkaa.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi liitot pitävät tärkeänä, että työvuoroja suunniteltaessa työntekijöille pyritään antamaan säännöllisin välein vapaaksi pitkä viikonloppu perjantaista klo 18.00:sta maanantaihin klo 6.00 asti.

9 § Työvuoroluettelo ja tasoittumisjakso

Laadinta

Työvuoroluettelo on laadittava vähintään yhdeksi viikoksi, mutta pyritään laatimaan koko jaksoksi (kaksi, kolme, neljä tai kuusi viikkoa), ja annettava työntekijälle viimeistään viikkoa ennen ajanjakson alkamista.

Milloin edellä tarkoitetun työvuoroluettelon laatiminen työn laatuun nähden on erittäin vaikeaa, voidaan siitä poiketa paikallisesti sopien pääluottamusmiehen kanssa.

Tasoittumisjakson pituus on maksimissaan 6 viikkoa.

Tasoittumisjakson pituus on enintään 12 viikkoa, mikäli käytössä on työehtosopimuksessa tarkoitettu työaikapankki.

10 § Työviikko

Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.

11 § Varallaolo

Varallaolosta on sovittava kirjallisesti.

SOVELTAMISOHJE

- Varallaolo ei ole työaikaa eikä päivystystä.
- Varallaoloon liittyviin työtehtäviin ei sovelleta
 - vähimmäistyöaikaa koskevia määräyksiä, ellei erikseen toisin sovita
 - lepoaikoja koskevia määräyksiä.
- Varallaolosta sovittaessa pitäisi sopia työhön saapumisaika kutsusta.

12 § Vuosivapaajärjestelmä ja arkipyhävapaat

Vuosivapaan piirissä olevat

Vuosivapaa koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 120 tuntia kolmeviikkoisjaksossa. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma.

Vuosivapaajärjestelmä toteutetaan lyhentämällä työntekijän vuotuista työaikaa seuraavasti.

Vuosivapaan määrästä vähennetään muut kuin edellä mainitut vuotuista työaikaa lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

Vapaan kertyminen

Vuosivapaata kertyy kalenterivuositain vuoden alusta tai sitä myöhemmästä työsuhteen alkamisesta lukien säännöllisen työajan kertymän mukaan seuraavasti:

vähint. 90 h	8 h eli	1 päivä
180 h	16 h eli	2 päivää
270 h	24 h eli	3 päivää
360 h	32 h eli	4 päivää
477 h	40 h eli	5 päivää
537 h	48 h eli	6 päivää
627 h	56 h eli	7 päivää
717 h	64 h eli	8 päivää
807 h	72 h eli	9 päivää
893 h	80 h eli	10 päivää
983 h	88 h eli	11 päivää
1073 h	96 h eli	12 päivää
1163 h	104 h eli	13 päivää
1253 h	112 h eli	14 päivää
1340 h	120 h eli	15 päivää
1430 h	128 h eli	16 päivää
1520 h	136 h eli	17 päivää
1610 h	144 h eli	18 päivää
1696 h	152 h eli	19 päivää

Työssäolon veroinen aika

Työssäolon veroisena pidetään työstä poissaoloaika, jolta työnantaja on lain tai tämän työehtosopimuksen mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä vuosilomain 7 §:n 2 momentin, tai tämän työehtosopimuksen 23 §:n mukaan. Samoin rinnastetaan säännöllisiin työtunteihin työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin, kun työnantaja korvaa ansionmenetyksen.

Vapaan antaminen

Edellä mainitun perusteella kertyneet vuosivapaat annetaan kokonaisina päivinä kertymävuotta seuraavan vuoden loppuun mennessä. Vuosivapaapäivät annetaan yhdessä tai useammassa erässä työnantajan määräämänä aikana joko vuosiloman yhteydessä tai yhdessä työntekijän muun vapaapäivän kanssa, tai vuosivapaapäiviä keskenään yhdistäen, ellei työnantajan ja työntekijän kesken erikseen sovita jostakin muusta vuosivapaapäivän antamistavasta. Yksi vapaapäivä vastaa 8 tuntia.

Vuosivapaan sisältävän jakson säännöllistä työaika lyhennetään vuosivapaan tuntimäärällä.

Ansaitut ja pitämättömät vuosivapaat voidaan sopia korvattavaksi rahana keskituntiansion mukaan.

Vapaan ajankohdasta ilmoittaminen

Ilmoitus vähintään viiden päivän mittaisesta vapaasta on annettava työntekijälle 2 viikkoa ennen vapaan antamista. Yksittäiset vapaapäivät ilmoitetaan työvuoroluettelossa.

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työntekijälle maksetaan vuosivapaan ajalta palkka voimassa olevan keskituntiansion mukaan. Mikäli työsuhte päättyy ennen kuin ansaittu vuosivapaa on toteutettu, maksetaan tästä korvaus lopputilin yhteydessä ansaittujen vapaapäivien lukumäärän perusteella sen hetkisen keskituntiansion mukaan. Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää näin maksetun palkkaennakon työntekijän lopputilistä.

Vapaan lukeminen työssäolon veroiseksi

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pykälän mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

Vuosivapaan ulkopuolella olevat

Jos säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 112,5 tuntia / kolme viikkoa, työntekijään ei sovelleta vuosivapaata koskevia määräyksiä. Tällöin arkipyhämääräykset ovat seuraavat;

Kirkolliset juhlapyhät, vapunpäivä, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä ja jouluaatto lyhentävät vuotuista työaika enintään 7,5 tuntia. Osa-aikatyöntekijöillä työaika lyhenee työajan suhteessa.

Edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt vähintään 3 kuukautta ennen arkipyhää ja että työntekijä on ollut työssä arkipyhäviikolla.

Vapaan antamisessa noudatetaan muuten tämän pykälän määräyksiä soveltuvin osin.

13 § Palkkamääräykset

Palkkausjärjestelmä liitteenä.

14 § Palkanmaksu ja todistukset

Tuntipalkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa ja kuukausipalkka kerran kuukaudessa, ellei toisin paikallisesti ole sovittu.

Lopputili maksetaan yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

Työntekijälle on pyynnöstä annettava työtodistus työsuhteen päättyessä.

Työntekijälle on pyynnöstä annettava palkkatodistus työsuhteen päättyttyä. Palkkatodistus on annettava kohtuullisessa ajassa pyynnön esittämisestä.

15 § Keskituntiansio (KTA)

KTA saadaan jakamalla työntekijälle vuosineljänneksen aikana tehdyltä työajalta maksettu palkka hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta vastaavien työtuntien lukumäärällä, ellei paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu.

Milloin työntekijä vuosineljänneksen aikana on ollut työssä vähemmän kuin 80 tuntia, keskituntiansiota ei tältä vuosineljännekseltä lasketa vaan se lasketaan edelliseltä vuosineljännekseltä. Jos kyseisen vuosineljänneksen aikana palkkoja tarkistetaan, on se huomioitava keskituntiansiossa.

Milloin keskituntiansio on taulukkopalkkaa pienempi tai keskituntiansiota ei 2 momentin perusteella lasketa, maksetaan 1 momenttiin perustuva palkka tai korvaus perustuntipalkan mukaan.

16 § Kuukausipalkan ja päiväpalkan jakaja

Tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 161. Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21,5.

17 § Matkustaminen

Matkakorvaukset maksetaan ensisijaisesti yrityksessä noudatettavan matkustusohjesäännön mukaisesti. Muutoin noudatetaan matkakustannusten korvausten ja maksuperusteiden osalta verohallituksen ohjeita.

18 § Sairausajan palkka

Maksuperuste

Työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa sairaudesta tai tapaturmasta johtuvasta työkyvyttömyydestä, josta on esitetty työnantajan hyväksymä selvitys. Palkkaa maksetaan jäljempänä mainitun ajanjakson työpäiviltä:

TYÖSUHDE JATKUNUT YHTÄJAKSOISESTI ENNEN TYÖKYVYTÖMYTTÄ:	AJANJAKSO
vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
yli 10 vuotta	56 päivää

Työsuhteen keston estämättä, työntekijä on oikeutettu vähintään 28 päivän palkalliseen jaksoon poissaolon johtuessa sellaisesta työtapaturmasta, jonka vakuutusyhtiö on katsonut olevan korvattavuuden piirissä.

Hyväksyttävä selvitys

Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti lääkärintodistuksella. Sairausepidemian aikana tai tilanteessa, jossa lääkärin vastaanottoaikoja ei ole saatavilla, voidaan hyväksyttävänä selvityksenä pitää enintään kolme kalenteripäivää kestävänsairauspoissaolon osalta työterveyshoitajan, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamaa todistusta.

Hyväksyttävästä selvityksestä voidaan paikallisesti sopia toisin (28 §).

Palkan epääminen

Palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

Palkkaa ei myöskään makseta, jos päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta. Jos päiväraha maksetaan normaalia pienempänä, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee maksamatta jääneellä määrällä.

Työnantajan on ennen palkan epäämistä annettava työntekijälle mahdollisuus korjata laiminlyöntinsä.

Työnantajan vastuu

Jos työntekijälle ei makseta päivärahaa työnantajasta johtuvasta syystä, on työntekijällä oikeus saada palkkaa siltä ajalta, jolta etuus olisi pitänyt maksaa. Maksettuaan palkkaan sovelletaan mitä tässä pykälässä on säädetty vähennyksistä. Työntekijän on ennen palkanmaksuvaatimusta annettava työnantajalle mahdollisuus korjata laiminlyöntinsä.

Vähennykset

Työnantaja on oikeutettu nostamaan, perimään takaisin tai vähentämään sairausajan palkasta työntekijän samasta työkyvyttömyydestä samalta ajanjaksoilta saaman päivärahan tai vastaavan työnantajan kannattamalta sairausvakuutuskassalta, tai tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain tai liikennevakuutuslain perusteella työntekijän saaman korvauksen, kuitenkin enintään maksamansa määrän.

Ilmoittaminen

Sairastumisesta on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja toimitettava pyydetessä hyväksyttävä selvitys työkyvyttömyydestä ilman aiheutonta viivytystä.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ

Liitot kiinnittävät huomiota yrityksissä jo nyt käytössä olevista työkyvyttömyyden omailmoitusmenettelyistä saatuihin positiivisiin kokemuksiin. Liitot kannustavat yrityksiä ja niiden henkilöstöä kehittämään näitä menettelyjä työpaikkojen omista lähtökodista.

Saman sairauden uusiutuminen

Jos työntekijän työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, ei työntekijä ole oikeutettu uuteen sairausajan palkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään edellä mainitulta ajanjaksolta.

Korvaava työ

Työntekijälle voidaan osoittaa korvaavaa työtä, joka ei haittaa työntekijän tervehtymistä. Korvaava työ edellyttää työntekijän suostumusta. Työntekijällä on oikeus keskeyttää korvaava työ. Korvaavan työn muista ehdoista sovitaan paikallisesti työntekijän kanssa.

19 § Lääkärintarkastus

Pakollinen lääkärintarkastus

Työntekijän palkkaa ei vähennetä, jos hän käy työhönsä liittyvässä työnantajan, lain tai viranomaispäätöksen edellyttämässä terveystarkastuksessa. Tarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäten. Tällaiseen tarkastukseen, siitä seuraavaan tutkimukseen ja jälkitarkastukseen matkustamisesta korvataan suoraanaiset kustannukset.

Muut lääkärintarkastukset

Työntekijälle suoritetaan ansionmenetyksen korvaus sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ajalta, mikäli lääkärin hoidon tarve on äkillinen, eikä vastaanottoaikaa ole kohtuullisen ajan kuluessa saatavilla työajan ulkopuolella.

Ansionmenetys korvataan myös, jos edellä mainittu edellytys täyttyy ja kysymys on:

- Erikoislääkärin suorittamasta tarkastuksesta apuvälineen hankkimiseksi
- Työterveyslääkärin, erikoislääkärin tai erikoisalan poliklinikan suorittamasta tarkastuksesta kroonisen sairauden hoidon määrittelemiseksi
- Korvattavaan lääkärintarkastukseen liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta
- Sairausvakuutuslain mukaisesta äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevasta terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömästä tarkastuksesta tai muista synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista
- Hammaslääkärissä käynnistä, jos äkillinen hammassairaus aiheuttaa työkyvyttömyyden, joka vaatii saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Kiireellisyystarve osoitetaan hammaslääkärintodistuksella.

- Terveiden ja hyvinvoinnin kartoittamiseen ja terveysongelmien ennaltaehkäisemiseen liittyvät seulontatutkimukset (Valtio-neuvoston asetus seulonnoista 1339/2006, mammografia ja papa) ja muut kuntakohtaiset seulontatutkimukset voidaan suorittaa palkallisella työajalla, mikäli käynnit eivät ole mahdollisia työajan ulkopuolella.

SOVELTAMISOHJE

Ansionmenetys korvataan seulontatutkimuksen ja siihen liittyvän välttämättömän matkustusajan osalta. Seulontatutkimukset tehdään ensisijaisesti työajan ulkopuolella.

20 § Lapsen sairastuminen

Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen taikka muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti, maksetaan työntekijälle palkka tämän työehtosopimuksen 18 §:n mukaan, jos:

- lyhyt poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi
- hoidon järjestäminen tai hoitaminen kestää enintään 4 kalenteripäivää
- työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta sekä toimittanut lapsen sairaudesta saman selvityksen, joka vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta.

Sama oikeus on myös vanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksin asuvalle yksinhuoltajalle on, että

- molemmat lapsen kanssa vakituisesti asuvat henkilöt ovat ansiotyössä eikä toisella ole ansiotyönsä ja työaikansa vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta tai
- toinen on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

Yksinhuoltajaksi rinnastetaan myös henkilö, joka ilman avioeropäätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan.

Sairasta lasta voi palkallisesti hoitaa vain yksi henkilö kerrallaan.

Muuten noudatetaan 18 §:n määräyksiä.

21 § Perhevapaat

Työntekijän oikeus raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen raskausvapaan ja sitä seuraavan vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka yhteensä kolmen (3) kuukauden pituiselta ajanjaksolta raskausvapaan alkamispäivästä lukien.

Muulle kuin synnyttävälle työntekijälle, jolla on oikeus työsopimuslain mukaiseen vanhempainvapaaseen ja jolla on oikeus vanhempainrahaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin (14.1.2022/22) perusteella, maksetaan vanhempainvapaan 6 ensimmäisen arkipäivän ajalta säännöllisen työajan palkka. Edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen vanhempainvapaan alkamista.

Raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta maksettavasta palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa synnytyksen tai vanhemmuuden takia samalta ajanjaksolta raskaus- tai vanhempainrahaa tai siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella.

Jos kuitenkin työnantaja on maksanut työntekijälle raskaus- ja/tai vanhempainvapaan ajalta täyttä palkkaa ilman edellä mainittua vähennystä, työnantaja on oikeutettu nostamaan työntekijälle tulevan raskaus- ja vanhempainrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä.

Jos raskaus- tai vanhempainrahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, palkanmaksuvelvollisuus vähenee maksamatta jääneellä määrällä.

22 § Vuosilomamääräykset ja kokonaisvuosilomapalkka

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan.

Kokonaisvuosilomapalkka

Tässä sopimuksessa kokonaisvuosilomapalkalla tarkoitetaan lomapalkan, loma-korvauksen ja lomaltapaluurahan muodostamaa kokonaisuutta.

Kokonaisvuosilomapalkan määrä on 18 % lomanmääräytymisvuonna työssäolon ja työssäolon veroiselta ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä pal-kasta lukuun ottamatta yli- ja hätätyöstä maksettua korvausta.

Kokonaisvuosilomapalkka maksetaan ennen loman alkamista.

Mikäli loma on jaettu osiin, maksetaan kutakin lomaosuutta vastaava määrä ennen loman alkamista. Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan lopputilin yhteydessä siihen mennessä ansaittu kokonaisvuosilomapalkka kokonaisuudessaan.

Kokonaisvuosilomapalkan maksuajankohdasta voidaan paikallisesti sopia toisin.

Erikseen töihin kutsuttavalle työntekijälle, kokonaisvuosilomapalkka maksetaan kuten vuosilomalain mukainen vuosilomakorvaus. Kokonaisvuosilomapalkan suuruus on 9 %. Kun työsuhte on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään yhden lomanmääräytymisvuoden, on kokonaisvuosilomapalkan suuruus 11,5 %. Maksu suoritetaan aina palkanmaksun yhteydessä, jollei paikallisesti ole toisin sovittu.

Työssäolon veroinen aika

Työssäolon veroisena pidetään työstä poissaoloaikaa, jolta työnantaja on lain tai tämän työehtosopimuksen mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan, lukuun ottamatta tämän työehtosopimuksen tarkoittamaa kokonaisvuosilomapalkkaa.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä vuosilomalain 7 §:n 2 momentin, tai tämän työehtosopimuksen 23 §:n mukaan. Samoin rinnastetaan säännöllisiin työtunteihin työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin, kun työnantaja korvaa ansionmenetyksen.

Kokonaisvuosilomapalkka perhevapaan ajalta

Perhevapaiden ajalta työntekijälle kertyy vuosilomaa vuosilomalain mukaisesti.

Tältä ajalta kertyneiden vuosilomapäivien kokonaisvuosilomapalkka määräytyy seuraavasti:

Jokaiselta perhevapaan aikana kertyneelle lomapäivälle kokoaikainen työntekijä saa lomarahaa 12 kertaa keskituntiansionsa.

Osa-aikaiselle maksetaan kokonaisvuosilomapalkka työajan suhteessa.

Jos täydessä lomamääräytymiskaudessa on sekä työpäiviä että perhevapaapäiviä, maksetaan työntekijälle perhevapaan perusteella kertyneestä kokonaisvuosilomapalkasta suhteellinen osuus.

23 § Muut poissaolot

Työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaapäivään silloin, kun alla mainitut päivät muutoin olisivat työpäiviä, seuraavasti:

Hautauspäivä

Työntekijä saa palkallista vapaata lähiomaisensa hautauspäivänä. Lähiomaisia ovat puoliso, vanhemmat, iso- ja appivanhemmat, lapsi, sisar ja veli.

Lyhyt tilapäinen loma

Palkasta ja vuosilomasta ei vähennetä työntekijän perheen piirissä sattuvan äkillisen sairastapauksen, lähiomaisen kuoleman taikka yhteiskunnallisen luottamustehtävän takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa, jonka pituudesta on paikallisesti sovittava.

Kutsuntapäivä

Palkka maksetaan varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla sekä kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijälle. Tässä tarkoitettuun lääkärintarkastukseen osallistuvalla maksetaan palkka siltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

Reservin kertausharjoitukset

Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

Merkkipäivät

Työntekijän 50- ja 60-vuotispäivät sekä vihkimispäivä ja parisuhteen rekisteröimispäivä.

Kunnalliset luottamustehtävät

Kunnallisena luottamusmiehenä toimivan työntekijän palkkaa vähennetään kokouksista aiheutuvan säännöllisen työajan menetystä vastaavasti siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa palkkansa. Erotus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

Työntekijän oikeus palkattomaan vapaaseen

Työntekijäliiton sopimusalatoimikunnan, valiokuntien, hallituksen ja valtuuston kokouksiin sekä liittokokoukseen työnantaja antaa työntekijälle oikeuden osallistua, ellei osallistumiselle ole erityistä tuotannollista estettä. Työntekijän on ilmoitettava kokoukseen osallistumisestaan niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

24 § Koulutus

Koskee toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevia työntekijöitä, joille on määriteltä vähimmäistyöaika.

Työnantaja maksaa lainsäädännön edellyttämästä ajokortin uudistamisesta aiheutuvista kustannuksista edellyttäen, että työntekijän työsuhde on jatkunut keskeytymättä 5 vuotta ja että työntekijä tarvitsee ajokorttia kyseisessä työsuhteessaan.

Työnantaja maksaa kokonaan työtehtävissä työntekijältä vaatimiensa pätevyystodistusten ja -korttien hankinta- ja uusimiskustannukset sekä ammatti-pätevyysdirektiivin (2003/59/EY) mukaisen jatkokoulutuksen suorittamisesta ajokorttiin tehtävästä ammattipätevyysmerkinnästä aiheutuvat kustannukset sellaiselle työntekijälle, joka tarvitsee niitä kyseisessä työsuhteessaan.

Työnantaja maksaa digitaalisissa ajopiirtureissa käytettävän kuljettajakortin hankkimiskustannukset ja lainsäädännön edellyttämien määrävuosin suoritettavien uusimisten kustannukset sellaiselle autonkuljettajalle, joka tarvitsee asianomaisessa työsuhteessaan kuljettajakorttia.

Jos työntekijän työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin 4 kuukautta on kulunut em. korttien, todistusten tai merkintöjen hankkimisesta tai uusimisesta, työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle korttien, todistusten tai merkintöjen hankinta- tai uusimiskustannukset kokonaisuudessaan. Jos työntekijän työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä tämän jälkeen kuitenkin ennen kuin 11 kuukautta on kulunut korttien, todistusten tai merkintöjen hankkimisesta tai uusimisesta, työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle korttien, todistusten tai merkintöjen jäännösarvon, joka on 50 % hankinta- tai uusimiskustannuksista. Työnantaja saa kuitata jäännösarvon lopputilistä.

25 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja ottaa työntekijälle ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen välillä sovitulla tavalla.

26 § Työasu

Työnantaja järjestää tarvittaessa työntekijöille työasun.

Työnantaja huoltaa järjestämänsä työasun, ellei paikallisesti sovita toisin.

27 § Työsuojelu

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työsuojeluvaltuutetulle annetaan tehtävien hoitamiseksi tarpeellista vapautusta työstä keskusjärjestösopimuksen mukaisesti. Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön kerroin on 0,200, kuitenkin vähintään 4 tuntia kuukaudessa.

ESIMERKKI

Työntekijämäärä x 0,2 = tuntia / kuukaudessa.

Matkakorvaus maksetaan työehtosopimuksen mukaan.

Korvaukset

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan sama korvaus kuin pääluottamusmiehelle.

28 § Paikallinen sopiminen

- Sopijapuolia ovat työnantaja ja työntekijä, työntekijät tai pääluottamusmies, ellei työehtosopimuksessa ole toisin sovittu.
- Sopimus on tehtävä kirjallisesti.
- Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi.
- Toistaiseksi voimassa olevan tai vähintään 9 kuukautta voimassa olleen määräaikaisen sopimuksen irtisanomisaika on 3 kuukautta.
- Sopimuksen päättyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.
- Sopimus on osa työehtosopimusta.
- Paikallista sopimusta ei voida solmia työ sopimuksella.

29 § Järjestäytymisvapaus

Järjestäytymisvapaus on molemmin puolin loukkaamaton.

30 § Ay-jäsenmaksujen pidättäminen

Työntekijän valtuuttama työnantaja pidättää Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain liiton pankkitilille. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä määrästä.

31 § Erimielisyyksien sovittelu

Neuvottelujärjestys

Yrityskohtainen neuvottelu

Työsuhteeseen liittyvistä erimielisyyksistä on neuvoteltava ensin työnantajan ja työntekijän kesken. Työntekijällä on oikeus käyttää avustajanaan luottamusmiestä.

Järjestöneuvottelut

Jos yrityksessä ei ole päästy asiassa sovintoon ja erimielisyys koskee työehtosopimusta, voi erimielisyysasian osapuoli siirtää asian Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n hoidettavaksi.

Työtuomioistuin

Asian jäädessä liittoneuvotteluissa erimieliseksi se voidaan jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

32 § Työrauha

Työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimet ovat työehtosopimuksen voimassa ollessa kiellettyjä.

33 § Luottamusmiehet

Luottamusmiehen valinta

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa pääluottamusmiestä tai luottamusmiestä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työnantajan työntekijä ja Palvelu-alojen ammattiliiton jäsen.

Palvelualojen ammattiliittoon kuuluva ammattiosasto valitsee pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen.

Luottamusmiesvaalin saa pitää työpaikalla. Vaali ei saa häiritä työntekoa. Vaalista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta aikaisemmin. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Valitut luottamusmiehet on valintakokouksen kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Varapääluottamusmiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena.

Vapautus työstä

Luottamusmiestehtäviä varten annetaan pääluottamusmiehelle vapaata työstä ja maksetaan korvausta kuukausittain seuraavasti:

TYÖN- TEKIJÖIDEN LKM.	VAPAA TUNTIA /VKO	KORVAUS €/KK 1.7.2025 LUKIEN	KORVAUS €/KK 1.6.2026 LUKIEN	KORVAUS €/KK 1.6.2027 LUKIEN
1–29	tarpeen mukaan	30	31	32
30–99	8–6	86	88	90
100–499	16–24	172	177	181
500–	kokonaan	228	235	241

Muille kuin pääluottamusmiehelle annetaan tarvittaessa työstä vapautusta ansiotasoa menettämättä.

Jos henkilöstön edustaja suorittaa työajan ulkopuolella työnantajan kanssa sovittua tehtävää, neuvottelua tai muuta yhteistoimintaan liittyvää asiaa, maksetaan siihen käytetystä ajasta ylityökorvausta tai sovitaan muunlaisesta korvauksesta.

Vapaan määrittäminen

Työntekijämäärä todetaan vuosittain helmikuun loppuun mennessä.

Jos työntekijämäärässä tapahtuu tämän jälkeen olennaisia muutoksia, todetaan muutoksen vaikutukset työnantajan tai pääluottamusmiehen sitä pyytäessä. Vapaan määrää noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Matkustaminen

Pääluottamusmiestehtävien edellyttämästä matkustamisesta toiselle paikkakunnalle sovitaan työnantajan kanssa. Matkakustannukset korvataan työehtosopimuksen mukaisesti.

Tiedot erimielisyystapauksissa

Luottamusmiehelle annetaan kaikki palkasta tai muusta työsuhteeseen liittyvästä asiasta syntyneen epäselvyyden tai erimielisyyden selvittämiseksi tarvittavat tiedot.

Liittojen välinen neuvottelu

Luottamushenkilön työsuhteen päättämisen perusteet käydään läpi liittojen välisissä neuvotteluissa ennen työsuhteen päättämisen toteuttamista.

34 § Sopimuksen irtisanominen

Työehtosopimuksen sopimuskausi on 2.6.2025 – 29.2.2028.

Sopimus jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 joulukuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä muuttopalvelualalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle.

Työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa siihen saakka, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman osapuolen toimesta on todettu päättyneeksi.

Liitteet

Työaikapankki

Työaikapankin tarkoituksena on tukea yrityksen tuottavuutta, kilpailukykyä ja työaikojen joustavaa käyttämistä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista. Työaikapankki voidaan ottaa käyttöön yrityksissä, joissa on käytössä työaikajärjestelmä 120 tuntia kolmiviikkoisjaksossa.

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti (28 §).

Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovittava ainakin:

- Mitä yrityksen toimipaikkoja / kohteita sopimus koskee.
- Keitä sopimus koskee. Sopimus voi koskea vain kokoaikaisia (120 tuntia kolmiviikkoisjaksossa) ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita.
- Työnantaja ja pääluottamusmies sopivat, mitä aika- tai palkkaeria työaikapankkiin voidaan siirtää. Työnantaja ja työntekijä voivat sen perusteella kirjallisesti sopia työaikapankkiin siirrettävistä eristä.
- Työaikasaldon säästämis- ja lainaamisrajat.
- Säännöllisen työajan enimmäismäärä on 128 tuntia kolmessa viikossa. Työajan tasoittumisjakson pituus on enintään 12 viikkoa.
- Työaikapankin saldon ylläpitämisestä (saldon näkyvyys).

Työaikapankkiin ei voi siirtää vuosilomaa, säästövapaata eikä iltai-, lauantai- tai perävaunulisiä. Sunnuntaityöstä maksettava korotusosa voidaan sopia siirrettäväksi työaikapankkiin.

Työaikapankkivapaan ajankohta ja määrä sovitaan työntekijän ja työnantajan kesken. Vapaata annetaan työvuoro kerrallaan, ellei toisin sovita.

Työaikapankin säästämisrajat voidaan sopia vapaasti. Lainaamisraja on maksimissaan 40 tuntia.

Työaikapankkiin kertyvät vapaat on annettava vapaana työsuhteen aikana. Mikäli työsuhteen päättyessä työntekijällä on pitämättömiä vapaita, korvataan ne rahana. Etukäteen pidetyt vapaat vähennetään lopputilistä.

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

Annettavat vapaat luetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman pituutta, yli-työtä ja muita työsuhteen etuisuuksia laskettaessa.

Palkkaperuste, jonka perusteella aikaa (tunteja) säästetään tai lainataan, on aikapalkka (peruspalkka). KTA:n ja peruspalkan erotus sekä olosuhdelisät maksetaan sen palkanmaksukauden yhteydessä, jolloin palkkaerät on ansaittu.

Työntekijän suostuessa keskeyttämään vapaansa työnantajan kutsusta työaika-pankkivapaan aikana, työaika-pankkivapaa siirtyy saldoihin.

Sairausajan sattuessa samalle ajankohdalle kuin aiemmin sovittu vapaa, katsotaan vapaa pidetyksi. Sairausajan seitsemän kalenteripäivää ylittävä osuus siirtyy saldoihin edellyttäen, että työkyvyttömyydestä on ilmoitettu työnantajalle viipymättä.

Työnantajan irtisanoessa työsuhteen henkilöstä johtuvasta syystä vapaa voidaan määrätä pidettäväksi irtisanomisaikana.

Irtisanomismenettely

Työaika-pankki- sekä työaika-sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita (28 §). Työaika-saldojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli aika- tai rahasaldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisin periminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti sovita toisin (28 §).

Muuttopalvelualan palkkausjärjestelmä

Palkkausryhmittely, peruspalkat ja lisät

Henkilön pääasiallinen tehtävä määrittää vaativuustason. Tehtäväkuvan ollessa monipuolinen ja sijoittuessa ”välimaastoon”, valitaan ylempi vaativuusryhmä.

Harjoittelija, jolla ei ole aikaisempaa kokemusta voidaan maksaa 90 % sen vaativuustason palkasta mihin hänen tehtävänsä kuuluu, kuitenkin enintään 4 kuukautta tai 500 tuntia.

Siirtyessä vaativampaan tehtävään, joka edellyttää harjaantumisaikaa, voidaan maksaa 95 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kuitenkin enintään 2 kuukautta.

Vaativuustaso A

Tehtävä muodostuu avustavista tehtävistä.

Tarvittavat tiedot ja taidot ovat opittavissa lyhytaikaisella opastuksella.

Työ suoritetaan työmääräysten ja työrotiinien mukaisesti.

Valvonta perustuu suorittamisen seurantaan.

Vaativuustaso B

Tehtävä on alan tyypillinen ammattitehtävä.

Tehtävä edellyttää ammatillisten tietojen ja työmenetelmien hallintaa, joka perustuu työssä hankittuun kokemukseen.

Vaativuustaso C

Tehtävät ovat itsenäisiä, asiantuntija- tai vaativia ammattitehtäviä.

Tehtävään sisältyy vastuu osa-alueesta tai -toiminnosta.

Mikäli tehtävä edellyttää ammattipätevyytutkintoa tai ammatillisten tietojen ja taitojen vankkaa hallintaa, joka perustuu työssä hankittuun laajaan kokemukseen.

Vaativuustaso D (sopimuspalkkaiset)

Tehtävä edellyttää työnjohdollista vastuuta

Palkka on henkilökohtainen sopimuspalkka ja ylittää C-tason.

Peruspalkat 1.7.2025 alkaen

	PERUS	YLI 5 VUOTTA	YLI 10 VUOTTA
A	12,11 €	12,45 €	12,83 €
B	13,91 €	14,32 €	14,74 €
C	15,96 €	16,45 €	16,91 €
D	sop. mukaan	+ 3 %	+ 6 %

Peruspalkat 1.6.2026 alkaen

	PERUS	YLI 5 VUOTTA	YLI 10 VUOTTA
A	12,46 €	12,81 €	13,20 €
B	14,31 €	14,74 €	15,17 €
C	16,42 €	16,93 €	17,40 €
D	sop. mukaan	+ 3 %	+ 6 %

Peruspalkat 1.6.2027 alkaen

	PERUS	YLI 5 VUOTTA	YLI 10 VUOTTA
A	12,76 €	13,12 €	13,52 €
B	14,65 €	15,09 €	15,53 €
C	16,81 €	17,34 €	17,82 €
D	sop. mukaan	+ 3 %	+ 6 %

Ilta-, yö-, lauantai- ja perävaunulisä

Lisät lasketaan henkilökohtaisesta palkasta.

Ilta- ja yö- lisä maksetaan klo 18 – 22 väliseltä ajalta.

Yö- lisä maksetaan klo 22 – 06 väliseltä ajalta.

Lauantailisä maksetaan klo 00.00 – 24.00 väliseltä ajalta.

Perävaunulisää maksetaan siltä ajalta, kun perävaunua on kuljetettu.

Ilta- ja yö- lisä	15 %
Yö- lisä	20 %
Lauantailisä	10 %
Perävaunulisä	10 %

Yrityksessä voi olla käytössä oma palkkausjärjestelmä, joka täyttää tämän työehtosopimuksen palkkausta koskevat vähimmäisehdot. Ennen järjestelmän käyttöönottoa on siitä annettava tarvittavat tiedot päälähtömiehelle. Palkkausjärjestelmän toimivuutta ja toteutumista on tarkasteltava, mikäli toinen osapuoli asiaa vaatii, kuitenkin vähintään kerran vuodessa.

TT-SAK yleissopimus

1 LUKU

Yleisiä määräyksiä

Lähtökohtia

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK pyrkivät kumpikin itse ja omien jäsenjärjestöjensä keskuudessa sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

Sopijapuolet pyrkivät kehittämään näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksikäyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

TT:n tai SAK:n esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivyttyksettä. Järjestöt myötävaikuttavat alakohtaisten työehtosopimusten syntymiseen sääntöjensä mukaisessa järjestyksessä.

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

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltoamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenliittojen jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (725/78) sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasiassa annettua lakia (131/73) ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta (954/73), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU

Yhteistoiminta työpaikalla

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

Ellei toisin sovita, yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta on perustettava yritykseen tai sen osaan silloin kun henkilöstön määrä on yli 200, mikäli kaikki henkilöstöryhmät sitä haluavat.

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (743/78) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytetään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhoonnotoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

3 LUKU

Yhteistoimintatehtävät ja yhteistoimintaorganisaatiot

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemia päluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama päluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa päluottamusmies tai päinvastoin.

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

Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlaissäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Neuvottelujärjestys

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

Työsuhteeseensa liittyvä asia työntekijän tulee selvittää esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitetyn suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaavan yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa näin saada selvitetyn, voi edellä mainittu luottamusmies siirtää sen päälouottamusmiehelle.

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

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

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

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaisesti.

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialueeltaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

Tämän sopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun työpaikassa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Sen sijasta, mitä edellisessä virkkeessä on määrätty, on työsuojeluvaltuutettu valittava vastavasti, kun työntekijöiden lukumäärä on vähintään 10.

3.3 Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiamiehen asemaa koskevat määräykset

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

Työnantaja korvaa päaluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

Ellei työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole muuta sovittu, lasketaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö 1.4.1986 voimaan tulleiden toimialakohtaisten kerrointen mukaan. Vapautus on kuitenkin aina vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana.

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytettävä keskituntiansio sovitaan alakohtaisesti, ellei ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla ole liitojen kesken sovittu.

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

Työnantaja järjestää päaluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoi-

tuksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Liikkeen luovutus

(Muutos. Voimaan 1.6.2001) Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

(Muutos. Voimaan 1.6.2001) Muu luottamusmies kuin pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsopimuslain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammatitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

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

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

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

(Muutos. Voimaan 1.6.2001) Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työ-sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suori-tettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toi-mintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräy-tyy työsopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.

4.4 Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja työsuojelu-valtuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

5 LUKU

Työnantajan tiedottamisvelvoitteet

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

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

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnointelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista alirakenteista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Työnantaja tiedottaa tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta etukäteen pääluottamusmiehelle. Jos tämä ei ole työn kiireellisyyden tai muun sen kaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä. Edellä mainitut asiat tiedotetaan, mikäli mahdollista myös työsuojeluvaltuutetulle.

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/96) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavissa olevista muutoksista.

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

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

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäkymistä henkilöstölle tai sen edustajalle käyttäen apuna sitä selvittäviä tunnuslukuja.

Yrityksessä henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä yrityksen toiminta- ja henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon.

Osapuolet suosittelevat, että edellä tarkoitettujen yrityksen taloutta koskevien tietojen yhteydessä selostetaan mahdollisuuksien mukaan myös toimialan yleisiä suhdanne- ja taloudellisia näkymiä.

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU

Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaanvancassa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

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

7 LUKU

Koulutus

7.1 Ammatillinen koulutus

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

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

7.2 Yhteinen koulutus

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

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

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

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

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelevat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

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

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

7.5 Sosiaaliset edut

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

8 LUKU

Ulkopuolisen työvoiman käyttö

8.1 Yleistä

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

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

Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

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

8.2 Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista, kehoitettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työ-

voimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

8.3 Vuokratyövoima

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

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

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

9 LUKU Sopimuksen sitovuus

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

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

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Tapani Kahri, Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen, Kirsti Palanko-Laaka

Jäsenyys ja liittyminen
030 100 600

Jäsenten työsuhteasiat
030 100 620

Työttömyyskassa
020 690 211

www.pam.fi

**LIITY
JOUKKOON**



pam.fi/liity