

**Työehtosopimus
tietotekniikan palveluala**

2023 – 2024

Sisällysluettelo

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	4
1. YLEISTÄ	9
1 § Sopimuksen soveltamisala	9
2 § Liittojen väliset sopimukset ja keskusjärjestöjen suositukset	9
3 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus	9
2. TYÖSUHDE	9
4 § Työsuhteen alkaminen	9
5 § Työsuhteen päättyminen.....	9
3. PALKAT.....	10
6 § Palkat.....	10
7 § Harjoittelijat ja kesätyöntekijät.....	13
4. TYÖAIKA	14
8 § Säännöllinen työaika päivätyössä	14
9 § Säännöllinen työaika vuorotyössä	16
10 § Vuorolisät vuorotyössä.....	18
11 § Ilta- ja yötyölisä	18
12 § Lisä-, yli- ja sunnuntaityö	18
13 § Viikkolepo	19
14 § Varallaolo, puhelinsoittokorvaus ja hälytystyö	19
5. MATKUSTUSMÄÄRÄYKSET.....	21
15 § Matkakustannukset ja päivärahat sekä työmatkakorvaus	21
6. POISSAOLOT JA SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	23
16 § Työntekijän sairastuminen	23
17§ Perhevapaat.....	24
18 § Lääkärintarkastukset	25
19 § Tilapäinen poissaolo.....	26
7. VUOSILOMA JA LOMARAHA	27
20 § Vuosiloma	27
21 § Lomaraha	28
8. MUUT MÄÄRÄYKSET	28
22 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.....	28
23 § Paikallinen sopiminen.....	29
24 § Neuvottelujärjestys	30
26 § Jäsenmaksun periminen.....	30
27 § Ryhmähenkivakuutus	31

28 § Kokoontuminen työpaikoilla	31
29 § Voimassa olevat edut.....	31
30 § Työrauhavelvollisuus.....	31
31 § Sopimuksen voimassaoloaika	31
LIITE 1 PÖYTÄKIRJA PAIKALLISESTA SOPIMISESTA POIKKEUSTILANTEISSA.....	33
LIITE 2 LUOTTAMUSMIESSOPIMUS.....	34
LIITE 3 KOULUTUSSOPIMUS	40
LIITE 4 SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN LYHENTÄMINEN 8 TUNTIA VUOROKAUDESSA TEHTÄVÄN PÄIVÄTYÖN OSALTA	42
LIITE 5 TYÖAIKAPANKKI TIETOTEKNIIKAN PALVELUYRITYKSISSÄ	43
LIITE 6 TIETOTEKNIIKAN PALVELUALAN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS.....	45
LIITE 7 LIITTOJEN SUOSITUS MUUTOSTEN ENNAKOINNISTA JA MUUTOSTURVASTA	54
LIITE 8 ETÄTYÖOHJE	61
LIITE 9 YRITYKSEN PALKKAPOLITIIKKA.....	63
ETÄTYÖSOPIMUS	65
TYÖSOPIMUS	67
SÄÄSTÖVAPAASOPIMUS	68

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 3.3.2023

Paikka Teknologiateollisuuden työnantajat ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Teknologiateollisuuden
työnantajat ry** **Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry**
Tietoala ry

Jarkko Ruohoniemi
Mika Lallo
Velu Hautala
Susanna Hernberg
Jarmo Hutri

Teemu Hankamäki
Jyrki Kopperi
Minna Anttonen
Mika Thynell
Marko Mäki
Julia Lauren
Björn Wiemers
Natasha Nurmi

1 § Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu 27.2.2023 saavutetun neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus liitteineen.

Sopimuksen sisältö tulee voimaan 3.3.2023 alkaen, ellei asianomaisessa sopimuskohtassa ole voimaantulon osalta muusta sovittu.

2 § Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

PALKANTARKISTUKSET VUONNA 2023

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea

palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

1. Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, työntekijöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään kirjallisesti viimeistään 15.3.2023, ellei määräpäivän ajankohdasta toisin sovi.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kahden kuukauden kuluessa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi työntekijöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, korotuksen keskiarvo ja mediaani sekä työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä (työntekijöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 1 mukaisesti, työnantaja toteuttaa vuonna 2023 palkkaratkaisun, jonka kokonaiskustannusvaikutus on 4,5 %. Palkkaratkaisu koostuu kertakorvauksesta (kustannusvaikutus 1 %) sekä työnantajan toteuttamista palkantarkistuksista (kustannusvaikutus 3,5 %). Palkkaratkaisu toteutetaan seuraavasti:

Kertakorvaus

Työntekijälle maksetaan kertakorvauksena 12,5 % laskettuna helmikuun kuukausipalkasta luontoisetuineen. Kertakorvaus ei korota työntekijälle maksettavaa palkkaa.

Kertakorvauksen maksaminen edellyttää, että työntekijän yhdenjaksoinen työsuhde on ollut voimassa ennen 1.2.2023 ja on voimassa kertakorvauksen maksuajankohtana. Työntekijän palkaton poissaolo työstä helmikuussa ei vaikuta kertaerän suuruuteen.

Osa-aikaisessa työsuhhteessa olevalle kertakorvaus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Työnantaja voi maksaa kertakorvauksen joko 1.3.2023 tai 1.5.2023 taikka niiden jälkeisenä lähimpänä palkanmaksupäivänä, ellei työnantaja maksa kertakorvausta kahdessa yhtä suuressa erässä em. maksupäivinä tai niiden jälkeisenä lähimpänä palkanmaksupäivänä, ellei työntekijän kanssa toisin sovi.

Palkantarkistukset

Kertakorvauksen lisäksi työnantaja toteuttaa 3,5 % kustannusvaikutteisen palkantarkistuksen yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Kustannusvaikutus (3,5 %) lasketaan työntekijöiden maaliskuun palkkasummasta luontoisetuineen. Palkankorotuksia kohdistaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen työntekijän palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 3,0 %.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisen korotusten jakamisessa.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kahden kuukauden kuluessa palkankorotusten jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi työntekijöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, korotuksen keskiarvo ja mediaani sekä työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä (työntekijöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

PALKANTARKISTUKSET VUONNA 2024

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodotuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

1. Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, työntekijöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään kirjallisesti viimeistään 19.1.2024, ellei määräpäivän ajankohdasta toisin sovi.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kahden kuukauden kuluessa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi työntekijöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, korotuksen keskiarvo ja mediaani sekä työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä (työntekijöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 1 mukaisesti, työnantaja toteuttaa vuonna 2024 palkkaratkaisun, jonka kokonaiskustannusvaikutus on 2,5 %. Palkkaratkaisu toteutetaan seuraavasti:

Palkantarkistukset

Työnantaja toteuttaa 2,5 % kustannusvaikutteisen palkantarkistuksen yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Kustannusvaikutus (2,5 %) lasketaan työntekijöiden tammikuun palkkasummasta luontoisetuineen. Palkankorotuksia kohdistaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen työntekijän palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 1,3 %.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikeista mahdollisista vinoumia.

Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisen korotusten jakamisessa.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kahden kuukauden kuluessa palkankorotusten jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi työntekijöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, korotuksen keskiarvo ja mediaani sekä työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä (työntekijöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

TAULUKOT, LISÄT JA KORVAUKSET

Vähimmäispalkkataulukoita ja vuorolisiä korotetaan 3,5 % 1.4.2023 lukien ja 2,5 % 1.2.2024 lukien.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 3,5 % 1.4.2023 lukien ja 2,5 % 1.2.2024 lukien.

3 § Työehtosopimuksen kehittäminen

Liitot asettavat työryhmän, joka käsittelee jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti työehtosopimukseen liittyviä asioita pyrkien kehittämään yritysten kilpailukykyä ja työntekijöiden työehtoja ja ryhtyen mahdollisesti tarvittaviin toimenpiteisiin. Työryhmä edistää myös erimielisyysasioiden tehokasta käsittelyä ja pyrkii jatkuvasti ylläpitämään ja lujittamaan osapuolten välisiä hyviä neuvottelusuhteita ja yhteistoimintaa.

Palkkauksen kehittäminen

Liitot asettavat työryhmän, jonka tarkoituksena on uudistaa työehtosopimuksen palkkausta koskevat määräykset siten, että nykyisen työehtosopimuksen palkkatason kuvaajia ja vähimmäispalkkataulukoiden tehtäväryhmäkuvauksia arvioidaan uudestaan.

4 § Lomapäivilaskenta (5pv/vko)

Liitot asettavat työryhmän, jonka tarkoituksena on laatia ohjeistus viisipäiväiseen lomapäivilaskentaan siirtymisestä ja sen käytännön soveltamisesta vuosilomalain ja työehtosopimusmääräysten rinnalla. Ohjeistus laaditaan 29.9.2023 mennessä.

5 § Työrauha

Osapuolet toteavat, että liittojen välillä aikaisemmin tehdyt työrauhaa koskevat kirjaukset pysyvät entisellään.

6 § Pöytäkirjan tarkastaminen

Sovittiin, että Jarkko Ruohoniemi, Jyrki Kopperi, Mika Thynell, Teemu Hankamäki ja Minna Anttonen tarkastavat tämän pöytäkirjan.

Vakuudeksi



Mika Lallo

Tarkastettu



Jarkko Ruohoniemi



Jyssi Kopperi



Teemu Hankamäki



Mika Thynell



Minna Anttonen

TYÖEHTOSOPIMUS TIETOTEKNIIKAN PALVELUALA

1. YLEISTÄ

1 § Sopimuksen soveltamisala

1. Tässä työehtosopimuksessa määrätään tietotekniikan palveluyritysten työntekijöiden työehdot.
2. Tietotekniikan palveluyrityksellä tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa yritystä, jonka pääasiallinen toimiala on tietotekniikkapalveluiden kuten tietotekniikan käsittelypalveluiden, henkilötyöpohjaisten palveluiden, ohjelmistotuotteiden ja kokonaisjärjestelmätoimitusten tarjoaminen muille. Yritys voi harjoittaa myös myyntiä, huoltoa ja asennusta.
3. Tämä sopimus ei koske yrityksen johtoa eikä sellaisessa asemassa olevia, jotka edustavat työnantajaa tämän sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työehtoja määrättäessä.

2 § Liittojen väliset sopimukset ja keskusjärjestöjen suositukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan työehtosopimuksen liitteenä olevia sopimuksia.

Keskusjärjestöjen välillä on lisäksi suosituksia esimerkiksi hoitoonohjauksesta.

3 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

2. TYÖSUHDE

4 § Työsuhteen alkaminen

1. Työnantaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle alan järjestö- ja neuvottelusuhteet sekä työpaikan luottamusmiehen.
2. Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat, että työsopimus tehdään kirjallisesti.

5 § Työsuhteen päättyminen

Liitot ovat sopineet irtisanomissuojasopimuksesta tietotekniikan palvelualalla. Sopimus on työehtosopimuksen liitteenä (liite 6).

3. PALKAT

6 § Palkat

1. Työntekijän palkka määräytyy pääsääntöisesti kuukausipalkkana. Osa-aikatyöntekijän palkka määräytyy täyden työajan ja hänen kanssaan sovitun työajan suhteessa. Määräaikaisen työntekijän kanssa voidaan sopia muustakin palkkauksen osalta.
2. Työntekijän palkka määräytyy työehtosopimuksen tehtäväryhmäjärjestelmän perusteella tai liitteen 9 mukaisen palkkapolitiikan (palkkausmallit) perusteella, ellei paikallisesti ole sovittu työpaikkakohtaisen palkkausjärjestelmän käytöstä.

Siirryttäessä em. työehtosopimuksen mukaisten palkkausmallien välillä palkkausmallista toiseen, on asiasta neuvoteltava paikallisesti ja tiedotettava henkilöstöä.

Paikallisesti sovittava työpaikkakohtainen palkkausjärjestelmä

Työpaikkakohtaisen palkkausjärjestelmän käyttöönotosta sovitaan asiasta käytävien neuvotteluiden jälkeen kirjallisesti. Palkan perusteina ovat tehtävän vaativuus ja henkilön pätevyys tai muut yrityksen toiminnan kannalta keskeiset tekijät.

Soveltamisohje:

Palkkausjärjestelmä voi olla yrityksen itse luoma, kaupallinen tai muu vastaava järjestelmä.

Työpaikkakohtaisen palkkausjärjestelmän mukaisten palkkojen tulee porrastua asetettujen kriteerien perusteella tarkoituksenmukaisesti ja oltava vähintään tehtäväryhmäjärjestelmän tasojen 1–3A vähimmäispalkkojen tasolla.

Soveltamisohje:

Porrastus voi olla työehtosopimuksessa määritellyjä palkkatasoja tiheämpi ja se voi ulottua korkeammalle kuin taso 3A.

3. Tehtäväryhmäjärjestelmässä työntekijän palkka määräytyy tehtäväryhmien ja vaativuustasojen sekä henkilökohtaisten palkanmääräytymisperusteiden mukaan.

Tehtäväryhmät, vaativuustasojen yleiskuvaajat ja vähimmäispalkat eri vaativuustasoissa ovat 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavan taulukon mukaiset.

Henkilökohtaisia palkanmääräytymisperusteita ovat muun muassa työntekijän työsuo-ritus, ammattitaito, työlle asetetut tulos- ja laatutavoitteet sekä henkilökohtainen pätevyys ja osaaminen. Henkilökohtaisilla perusteilla tapahtuvalla palkkojen porrastuksella on tarkoitus kannustaa ja palkita henkilöä hyvästä työsuorituksesta ja ammattitaidon kehittämisestä.

Palkkatason kuvaajat

Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 3 A
Yleiskuvaus			

Tehtävät ovat ryhmälle tyypillisiä ammattitehtäviä	Tehtävät ovat edellistä vaativampia tai monipuolisempia	Tehtävät ovat ryhmälle tyypillisiä asiantuntijatehtäviä tai tehtäviä, joihin liittyy työnjohtovastuuta	Edelliseen verrattuna tehtävä sisältää merkittävässä määrin taloudellista, toiminnallista ja työnjohdollista vastuuta
Osaaminen, vapaus, vastuu ja vuorovaikutus			
Osaaminen, joka tarvitaan oman osaamisalueen töiden itsenäiseen tekemiseen.	Osaaminen edellyttää useiden erilaisten osaamisalueiden tietoja ja taitoja tai työ edellyttää osaamisalueiden tietojen ja taitojen syvällistä hallintaa ja soveltamista.	Työ sisältää useita erilaisia osaamisalueita ja työ edellyttää kokonaisvaltaista näkemystä tai syvällistä perehtymistä osaamisalueisiin.	Ks. taso 3
Tehtävän hoito edellyttää tavanomaista kanssakäymistä ja yhteistyötaitoja yleisohjeiden mukaan.	Tehtävän hoito voi edellyttää yhteistyötaitoja vaihtelevissa vuorovaikutus- ja harkintatilanteissa.	Tehtävän hoito edellyttää itsenäisten ratkaisujen/mallien tuottamista vaihtelevissa harkintatilanteissa. Työ edellyttää yhteistyötaitoja monipuolisissa vuorovaikutustilanteissa.	Ks. taso 3

VÄHIMMÄISPALKAT 1.4.2023

TEHTÄVÄRYHMÄ	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 3A
Myynti Esim. myyntineuvottelijat, Myyntisihteerit ja -päälliköt	2221	3141	4100	4304
Markkinointi ja viestintä esim. markkinoinnin ja viestinnän asiantuntijatehtävät	2311	2809	3913	4105
Asiakaspalvelu ja tuki esim. yhdyshenkilöt, kouluttajat, neuvojat	2376	3005	3634	3812
Suunnittelu/kehitys esim. ohjelmointi, atk-, sovellus- ja systeemisuunnittelu ja asiantuntijatehtävät	2446	3188	4003	4201

Projekti-/järjestelmävastuu esim. vastuu projektista ja järjestelmäkokonaisuuksista	2979	3579	4100	4304
Verkko- ja tietoliikennepalvelut esim. verkkopalvelu ja tietoliikenne	2446	3302	4003	4201
Käyttö- ja laitepalvelut esim. operaattorit, käytön suunnittelu, käyttöjärjestelmäasiantuntijat	2179	2741	3699	3882
Laitteisto- ja ohjelmistoylläpito esim. huolto- ja ylläpitotehtävät, ohjelmistoasiantuntijatehtävät	2204	2855	3490	3661
Hallinto esim. laskenta ja henkilöstötoimi	1750	2297	2764	2901

VÄHIMMÄISPALKAT 1.2.2024

TEHTÄVÄRYHMÄ	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 3A
Myynti Esim. myyntineuvottelijat, Myyntisihteerit ja -päälliköt	2277	3220	4203	4412
Markkinointi ja viestintä esim. markkinoinnin ja viestinnän asiantuntijatehtävät	2369	2879	4011	4208
Asiakaspalvelu ja tuki esim. yhdyshenkilöt, kouluttajat, neuvojat	2435	3080	3725	3907
Suunnittelu/kehitys esim. ohjelmointi, atk-, sovellus- ja systeemisuunnittelu ja asiantuntijatehtävät	2507	3268	4103	4306
Projekti-/järjestelmävastuu esim. vastuu projektista ja järjestelmäkokonaisuuksista	3053	3668	4203	4412
Verkko- ja tietoliikennepalvelut esim. verkkopalvelu ja tietoliikenne	2507	3385	4103	4306
Käyttö- ja laitepalvelut esim. operaattorit, käytön suunnittelu, käyttöjärjestelmäasiantuntijat	2233	2810	3791	3979
Laitteisto- ja ohjelmistoylläpito esim. huolto- ja ylläpitotehtävät,	2259	2926	3577	3753

ohjelmistoasiantuntijatehtävät

Hallinto	1794	2354	2833	2974
esim. laskenta ja henkilöstötoimi				

4. Työntekijän tehtävän vaativuuden tai muun palkkaperusteen muuttuessa pysyvästi on palkan perusteet tarkistettava ja tehtävä tarvittaessa vastaavat muutokset palkkaan. Muutoksista palkan perusteissa ilmoitetaan työntekijälle kirjallisesti.

Työnantaja ilmoittaa työntekijälle vuosittain tämän palkan perusteet ja tason joko kehityskeskustelussa tai muulla sopivalla tavalla. Ne voidaan ilmoittaa myös palkkalaskelmassa.

5. Jos yrityksessä on käytössä työpaikkakohtainen palkkausjärjestelmä, luottamusmiehelle annetaan pyydettäessä tiedot järjestelmän peruskuvauksesta, tehtävän vaativuuden ja työntekijän suorituksen arvioinnin kriteereistä tai järjestelmän perusteena olevista nimikkeistä taikka muista ryhmittelyistä. Mahdollisissa palkkausta koskevissa erimielisyystapauksissa luottamusmiehelle on annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
6. Tuntipalkkajakaja on kuukausipalkkaisilla työntekijöillä enintään 158.
7. Jos työpaikalla otetaan käyttöön tulospalkkiojärjestelmä, on työnantajan kuultava niitä työntekijöitä, joita järjestelmä koskee sekä annettava selvitys järjestelmän sisällöstä ja tavoitteista.

7 § Harjoittelijat ja kesätyöntekijät

1. Harjoittelun yhteispituus voi olla enintään vuoden, kun otetaan huomioon harjoittelujen yhteenlaskettu kesto aika.

Jos harjoittelijan työaika on alle 18 tuntia viikossa, voi harjoittelujen yhteenlaskettu kesto aika olla kuitenkin kaksi vuotta.

2. Harjoitteluajan palkka on vähintään 85 % kyseisen tehtävän mukaisesta palkasta. Alan ammattikoulutus tulee huomioida harjoittelu-aikaa lyhentävänä, mikäli työntekijä tulee ko. koulutusta vastaavaan tehtävään. Tämä määräys ei koske tutkintoon liittyvää harjoittelua.

Palkoista voidaan sopia muuta sellaisten työsuhteessa olevien harjoittelijoiden kohdalla, joilla ei ole asianomaisen työn vaatimaa kokemusta ja tutkintovaatimukseen sisältyy harjoittelu-aika tai -jaksoja.

3. Kesätyöntekijän, jolla ei ole alan ammatillista koulutusta taikka alan työkokemusta, palkka on 75 % tehtävän mukaisesta minimipalkasta.
4. Oppisopimuksella olevan vähimmäispalkka on ensimmäisenä vuotena vähintään 75 % kyseisen tehtävän mukaisesta palkasta ja tämän jälkeen vähintään 85 % kyseisen tehtävän mukaisesta palkasta.

4. TYÖAIKA

8 § Säännöllinen työaika päivätyössä

1. Säännöllinen työaika päivätyössä on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa.
2. Paikallisella sopimuksella voidaan sopia säännölliseksi työajaksi enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa, jolloin viikoittainen työaika lyhennetään keskimäärin 37,5 tuntiin viikossa liitteen 4 mukaisesti.
3. Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokausi on kalenterivuorokausi, ellei paikallisesti toisin sovita.
4. Lauantait ja sunnuntait ovat lähtökohtaisesti vapaapäiviä. Jos yrityksen toiminta jatkuu myös viikonloppuna, vapaat voidaan antaa muinakin viikonpäivinä, kunhan vapaata on keskimäärin 2 päivää viikossa, ja ne annetaan peräkkäisinä päivinä.

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet sopivat, ettei yllä mainittu kirjaus vaikuta ennen 01.12.2021 tehtyihin paikallisiin sopimuksiin säännöllisen päivätyön sijoittamisesta lauantaille ja sen korvaamisesta

5. Työntekijällä on oikeus 1/2–1 tunnin pituiseen ruokailutaukoon, jonka aikana hän saa poistua työpaikalta. Ruokailutaukoa ei lueta työaikaan.
6. Työaikaan sisältyvä virvoketauko on kaksi kertaa päivässä.
7. Vapaapäiviä, jotka lyhentävät arkipyhäviikon säännöllistä viikoittaista työaika, ovat muulle arkipäivälle kuin lauantaille sijoittuvat:
 - uudenvuodenpäivä
 - loppiainen
 - pitkäperjantai
 - pääsiäismaanantai
 - vapunpäivä
 - helatorstai
 - juhannusaatto
 - jouluaatto
 - joulupäivä
 - tapaninpäivä.
8. Itsenäisyyspäivän viettämisestä noudatetaan mitä on sitä koskevassa laissa (388/1937) säädetty.
9. Käytettäessä kiinteää työaika voidaan paikallisesti sopia keskimääräisestä säännöllisestä työajasta. Keskimääräinen työaika ei lisää käytettävissä olevaa työaika, vaan siinä sijoitetaan säännöllistä työaika ennalta suunnitellulla tavalla. Keskimääräistä työaika käytettäessä, voidaan paikallisesti sopia vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäisrajoista. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi paikallisesti sopien olla enintään 10 tuntia.

Keskimääräistä työaika käytettäessä on laadittava etukäteen suunnitelma työajan tasaamisesta (työtuntijärjestelmä) vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu sovittuun keskimäärään. Työajan tasaaminen voidaan toteuttaa enintään 6

kuukauden mittaisena ajanjaksona, ellei perustellusta syystä sovita käytettäväksi pidempää tasoittumisjaksoa. Mikäli työaikaa ei tasoiteta sovittujen jaksojen puitteissa, maksetaan ylittäviltä tunneilta palkka kuten viikoittaisesta ylityöstä.

Ellei paikallisesti toisin sovita, muutoksesta työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaisille työntekijöille viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa.

Soveltamisohje:

Keskimääräinen työaika soveltuu työhön, jossa käytetään kiinteää työaikaa ja jossa työaikatarve vaihtelee viikon tai kuukauden eri ajankohtina. Esimerkiksi viikon alussa on toteutettavan palvelun johdosta tarve tehdä enemmän työtä ja loppuviikosta voidaan tehdä lyhempiä päiviä tai antaa kokonainen vapaapäivä.

10. Työntekijän suostumuksella tai paikallisesti sopien voidaan siirtyä liukuvaan työaikaan. Liukumassan kertymän enimmäismäärä on – 20 / + 80 h. Liukuvan työajan seuranta-jakso on 6 kuukautta. Paikallisesti seurantajaksoksi voidaan sopia enintään 12 kuukautta.

11. Työaikamääräyksistä poikkeaminen

Paikallisesti sopien

Paikallisesti sopien voidaan poiketa työehtosopimuksen 8 §:n ja työehtosopimuksen määräyksistä työaikaa koskien. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava ehdottomia työaikalain koskevia säännöksiä.

Järjestelyä suunniteltaessa tulee keskustella järjestelyn tarpeesta, hyödyistä yritykselle ja osapuolten työaikatarpeista sekä sopia toteutustavasta ja korvauksesta. Jos paikallisesti sovitaan työajan sijoittamisesta arkipyhälle, ei arkipyhän ajalta makseta sunnuntai-työkorotusta, ellei toisin sovita. Paikallisesti sovittavan järjestelyn tarkoituksena on edistää työaikatarkoituksia, joilla tuetaan yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

Työnantajan osoituksella, ellei paikallista sopimusta

Mikäli paikallisesti sopien ei saada toteutettua työajan sijoittamista, voi työnantaja työehtosopimuksen 8 §:n ja työehtosopimuksen estämättä ja niissä sovittujen lisäksi osoittaa kullekin työntekijälle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaikaa enintään 16 tuntia. Työtä osoitetaan perustellun tuotannollisen tarpeen edellyttämässä tilanteissa ja tällöin otetaan huomioon työntekijän henkilökohtaiset työaikatarpeet. Työtä osoitetaan ensisijaisesti työvuoron alkuun tai loppuun enintään 2 tuntia kerrallaan. Työaikaa ei voida osoittaa arkipyhäpäiville eikä arkipyhäviikon lauantaille, ellei erikseen paikallisesti sovita. Jos arkipyhä otetaan paikallisesti sopien työpäiväksi, kyseisenä arkipyhänä työskennellään ilman eri suostumusta eikä sen aikana tehdystä työstä makseta sunnuntai-työkorotusta.

Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi peruspalkka. Työtuntijärjestelmän muutoksesta ilmoitetaan asianomaisille työntekijöille viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa. Työntekijällä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaika-muutoksista.

Osaamisen vahvistaminen

Kun työnantajalla on tarvetta varmistaa työntekijän tulevan osaamisen taso, työntekijälle voidaan tarjota työnantajan tarpeiden mukaista ja työntekijän osaamista kehittävää koulutusta. Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, laitteisto-, työhyvinvointi- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään 8 tuntia kalenterivuodessa. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta osoitettaessa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijän henkilökohtaiset työaikatarpeet.

Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan peruspalkan mukainen korvaus. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

12. Tämän pykälän määräyksistä voidaan poiketa työehtosopimuksen 23 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella seuraavasti:

- a. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituudesta (8 §:n 2 kohta)
- b. työvuorokauden alkamisesta (8 §:n 3 kohta)
- c. vuorokautisen työajan lepoajasta (ruokailutauko) ja virvoketauoista (8 §:n 5 ja 6 kohta)
- d. keskimääräisestä työajasta sovittaessa säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituudesta sekä työajan tasoittumisjakson pituudesta (8 §:n 9 kohta)
- e. liukuvan työajan enimmäismääristä (8 §:n 10 kohta), kuitenkin niin, että saldokertymä on enintään +120 tuntia
- f. säännöllisen työajan pidennyksen toteuttamistapa (8 §:n 11 kohta).

9 § Säännöllinen työaika vuorotyössä

1. Keskeytyvä kaksivuorotyö

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja enintään 48 tuntia viikossa siten, että viikoittainen työaika enintään kahdeksan viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 37,5 tuntiin.

2. Keskeytymätön kaksivuorotyö

Keskeytymättömällä kaksivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kahdessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa. Keskeytymättömän kaksivuorotyön ehdoista ja siirtymisestä keskeytymättömään kaksivuorotyöhön sovitetaan paikallisesti.

Soveltamisohje:

Osapuolet sopivat, ettei yllä mainittu kirjaus vaikuta ennen 01.12.2021 yrityksessä käytössä olleisiin keskeytymätöntä kaksivuorotyötä koskeviin työaikajärjestelmiin.

3. Keskeytyvä kolmivuorotyö

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja enintään 48 tuntia viikossa siten, että viikoittainen työaika enintään kahdeksan viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu 37 tuntiin.

4. Keskeytymättömän kolmivuorotyö

Keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa. Keskeytymättömän kolmivuorotyön ehdoista ja siirtymisestä keskeytymättömään kolmivuorotyöhön sovitaan paikallisesti.

Määräykset koskien keskeytyvää kaksi- ja kolmivuorotyötä

5. Työviikko alkaa maanantaina.
6. Lauantait ja sunnuntait ovat lähtökohtaisesti vapaapäiviä. Jos yrityksen toiminta jatkuu myös viikonloppuna, vapaa voidaan antaa muunakin viikonpäivänä, kunhan vapaata on keskimäärin 2 päivää viikossa, ja ne annetaan mahdollisuuksien mukaan peräkkäisinä päivinä.
7. Säännöllinen työaika arkipyhäviikolla lyhentyy arkipyhän työaikaa vastaavalla tuntimäärällä.
8. Työajan tasaaminen 1 ja 2 kohdissa mainittuihin viikoittaisiin työaikoihin tapahtuu antamalla työntekijälle vapaata. Nämä tasausvapaat on annettava täysinä vuoroina, mikäli paikallisesti ei toisin sovita. Tasausvapaan ajalta maksetaan vuorotyölisä keskimääräisenä.
9. Milloin työ on järjestetty säännöllisesti vaihtuviin seitsemää tuntia pitempiin vuoroihin, työntekijälle annetaan puolen tunnin pituinen työaikaan luettava lepoaika.
10. Vuorotyötä varten laaditaan ennakolta työntekijöitä kuullen työtuntijärjestelmä, josta on tiedotettava työntekijöille vähintään kuukautta ennen jakson alkua. Siitä voidaan poiketa tilapäisesti, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on välttämätöntä. Muutoksesta on, mikäli mahdollista, ilmoitettava viikkoa aikaisemmin. Työvuoron muutoksesta aiheutuvan vapaapäivän muutos korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla, ellei siitä ole ilmoitettu vähintään viikkoa ennen.
11. Työaikamuotoa vaihdettaessa sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaitusten mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko vastaavalla vapaa-ajalla tai rahakorvauksella.
12. Säännöllisen työajan pidentämisessä sovelletaan 8 §:n 11 kohdan määräyksiä.
13. Tämän pykälän määräyksistä voidaan poiketa työehtosopimuksen 23 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella seuraavasti:
 - a. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituudesta sekä työajan tasoittumisjakson pituudesta (9 §:n 1, 2 ja 3 kohdat)
 - b. työvuorokauden ja työviikon alkamisesta (4 kohta)

c. tasausvapaiden antamisesta muutoinkin kuin täysinä vuoroina (9 §:n 8 kohta)

d. vuorokautisen työajan lepoajasta (ruokailutauko, 9 §:n 9 kohta)

e. työtuntijärjestelmän muutoksesta sekä työaikamuodon vaihtumisesta tai työsuhteen päättymisen johdosta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta (9 §: 9 ja 10 kohdat).

10 § Vuorolisät vuorotyössä

1. Ilt- ja yövuorossa suoritetusta työstä maksetaan säännöllisen työajan tunneilta ilt- ja yövuorolisää.

	Iltavuorolisä 1.4.2023 alkaen €/tunti
kuukausipalkka alle 2184	4,64
kuukausipalkka yli 2184	4,87

	Iltavuorolisä 1.2.2024 alkaen €/tunti
kuukausipalkka alle 2239	4,76
kuukausipalkka yli 2239	4,99

2. Yövuorolisä on kaksi kertaa iltavuorolisän suuruinen, ellei paikallisesti toisin sovita.
3. Vuorotyössä olevalle työntekijälle maksetaan ylityön ajalta ylityökorvauksella korotettua vuorotyölisää sen vuoron mukaan, jonka aikana ylityö tehdään.

11 § Ilt- ja yötyölisä

1. Milloin työ ei ole vuorotyötä tai ylityötä, ja työntekijä joutuu tekemään sitä kello 18 ja 22 välillä, katsotaan tällainen työ iltatyöksi sekä 22 ja 06 välillä tehty työ yötyöksi.
2. Iltatyössä maksetaan samansuuruinen lisä kuin vuorotyön iltavuorossa ja yötyössä samansuuruinen lisä kuin yövuorossa.
3. Ilt- ja yötyölisästä voidaan sopia paikallisesti toisin.
4. Yötyötä voidaan teettää työaikalain 8§:n säännöksiä noudattaen tai paikallisesti sopimalla.

12 § Lisä-, yli- ja sunnuntaityö

1. Lisätyötä on työ, jota työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tehdään sovittuun säännöllisen työajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan (8 h päivässä ja 40 h viikossa) välisenä aikana.

Lisätyö voi siten tulla kysymykseen vain niiden työntekijöiden osalta, joiden sovittu säännöllinen työaika on alle 8 h päivässä ja 40 h viikossa.

2. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka jokaiselta tehdyllä työtunnilta. Jos lisätyötä tehdään työehtosopimuksen tarkoittaman säännöllisen enimmäistyöajan (7,5 h päivässä ja 37,5 h viikossa) ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan (8 h päivässä ja 40 h viikossa) välisenä aikana, maksetaan siitä 50 %:lla korotettu palkka.
3. Ylityötä on työ, jota työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tehdään yli lainmukaisen säännöllisen työajan enimmäismäärien (8 h päivässä ja 40 h viikossa).
4. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
5. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
6. Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä sekä kello 17 jälkeen uudenvuoden aattona tehdystä ylityöstä maksetaan työaikalain 33 §:n mukainen yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen sunnuntailisä kaikilta kyseisenä päivänä tehdyiltä tunneilta, ellei 8 §:n 11 kohdan tai 9 §:n 12 kohdan työajan pidentämisestä muuta johdu. Mikäli työ on samalla lisä- tai ylityötä, maksetaan siitä lisäksi korotettu palkka edellä olevien 2, 4 ja 5 kohtien mukaisesti.
7. Jos työntekijän suorittama työ jatkuu työvuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa edellisen työvuorokauden työksi siihen asti, kunnes työntekijän säännöllinen työaika normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen työvuorokauden säännöllistä työaikaa laskettaessa.
8. Työntekijän suostumuksella voidaan lisä-, yli- ja sunnuntaityö korvata vastaavana korotettuna vapaa-aikana. Vapaa-aika on annettava kahden kuukauden kuluessa työn suorittamisesta, mikäli työntekijä sitä vaatii.
9. Työajan enimmäismäärän seurantajakso on 6 kuukautta. Teknisistä tai työn järjestämisestä koskevista syistä työajan enimmäismäärän seurantajaksoksi voidaan paikallisesti sopia enintään 12 kuukautta.

13 § Viikkolepo

1. Työaika on järjestettävä siten, että työntekijä saa kerran kalenteriviikossa 35 tuntia kestävän keskeytymättömän lepoajan, joka on, mikäli mahdollista, sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikkolepo voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Viikkolevon tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.
2. Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan yrityksessä, työntekijälle on korvattava saamatta jäänyt viikkovapaa lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa työhön viikkolevon aikana käytetyllä tuntimäärällä. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella saamatta jäänyt viikkolepo voidaan korvata myös yksinkertaisella tuntipalkalla työhön käytetyltä ajalta.
3. Viikkolepo voidaan antaa työviikkojen vaihteessa sellaisena yhtäjaksoisena aikana, joka sijoittuu osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen työviikkoon edellyttäen, että enin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kysymys.

14 § Varallaolo, puhelinsoittokorvaus ja hälytystyö

Varallaolosta, puhelinsoittokorvauksesta ja hälytystyöstä sovitaan paikallisesti. Korvauksista ja menettelytavoista voidaan tehdä myös paikallinen kokonaisratkaisu.

1. Varallaolo

Ellei varallaolokorvauksesta ole sovittu paikallisesti, maksetaan työntekijälle 40 % tuntiansion mukaisesta palkasta.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet sopivat, ettei yllä mainittu kirjaus vaikuta ennen 01.12.2021 yrityksessä käytössä olleisiin varallaoloa koskeviin paikallisiin sopimuksiin.

1.1. Varallaoloaika pyritään järjestämään yhdenjaksoiseksi, eikä sitä lueta työaikaan.

1.2. Varallaoloaika keskeytyy työntekijän ryhdyttyä kutsun saatuaan työhön.

1.3 Varallaolokorvaus maksetaan vähintään neljältä varallaolotunnilta.

2. Puhelinsoittokorvaus

2.1. Muuna kuin työntekijän varallaolo- tai työaikana tapahtuvasta puhelusta, jolla työntekijä antaa puhelimitse toimintaohjeita tai määräyksiä työsuorituksessa, suoritetaan työntekijälle korvauksena yksinkertainen tuntipalkka yhdeltä tunnilta.

Soveltamisohje:

Työnantajan ja työntekijän on suositeltavaa käydä keskustelu niistä periaatteista, jotka koskevat työajan tai varallaolon ulkopuolella tapahtuviin puheluihin vastaamista sekä puhelinsoittokorvauksen maksamisen edellytyksenä olevien toimintaohjeitten luonnetta.

2.2. Kello 21.00 ja kello 06.00 välisenä aikana sekä sunnuntaisin, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tapahtuneesta soitosta suoritetaan korvauksena yksinkertainen tuntipalkka kahdelta tunnilta.

2.3. Puhelinsoittokorvauksesta voidaan paikallisesti sopia toisin.

3. Hälytystyö

Hälytystyötä tehdään hälytyskutsun perusteella, jolloin työntekijä poistuttuaan työpaikalta joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella.

3.1 Hälytystyöstä maksetaan vähintään tunnin palkka ja hälytysraha seuraavasti:

a) Jos kutsu on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä mutta ennen kello 21.00, maksetaan 2 tunnin palkkaa vastaava hälytysraha.

b) Jos kutsu on annettu kello 21.00 ja kello 06.00 välisenä aikana, maksetaan 3 tunnin palkkaa vastaava hälytysraha.

3.2 Mikäli työ edellä b) -kohdassa mainitussa tapauksessa on vuorokautista ylityötä, on hälytystyönä tehdyn työn ylityökorvaus heti 100 %.

4. Matkustusaika varallaolo- ja hälytystyössä

Matkustusaika rinnastetaan varallaolossa ja hälytystyössä työaikaan, ellei paikallisesti muuta sovita.

5. MATKUSTUSMÄÄRÄYKSET

15 § Matkakustannukset ja päivärahat sekä työmatkakorvaus

1. Yleisiä määräyksiä

- 1.1. Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät matkat. Tämän pykälän matkakustannusten korvaamista koskevia määräyksiä (kohdat 1–6) sovelletaan myös työnantajan määräämiin koulutusmatkoihin. Matka on suoritettava tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän kuin tehtävien hoitaminen välttämättömästi vaatii.
- 1.2. Matka katsotaan alkaneeksi, kun työntekijä lähtee matkalle työpaikalta, tai erikseen sovittaessa kotoaan ennen säännöllisen työajan alkamista, ja päättyneeksi silloin, kun työntekijä palaa työpaikalleen, ellei hän säännöllisen työajan päätyttyä palaa suoraan kotiin, jolloin matka katsotaan tällöin päättyneeksi. Päivärahaan oikeuttavat vuorokaudet lasketaan matkan alkamisesta matkan päättymiseen. Määräykset matka-ajan pal-kasta eivät vaikuta matkustamisvuorokausien laskemiseen.
- 1.3. Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset työmatkasta aiheutuneet ylimääräiset kustannukset, joihin luetaan esimerkiksi majoituskustannukset, matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat.

Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä.

2. Päiväraha

Päiväraha maksetaan, kun työntekijän työtekemispaiikka on yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten yli 40 kilometrin etäisyydellä työntekijän vakituisesta työpai-kasta tai asunnosta, riippuen siitä kummasta matka tehdään. Lisäksi työtekemispai-kan on oltava vähintään 15 kilometrin etäisyydellä sekä työntekijän vakituisesta työpai-kasta että asunnosta. Päivärahaa maksetaan kultakin matkavuorokaudelta seuraavasti:

1. Kokopäiväraha suoritetaan, kun työmatka on kestänyt yli 10 tuntia.
2. Osapäiväraha maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 6 mutta enintään 10 tuntia.
3. Täyden matkavuorokauden jatkeena olevasta vajaavuorokaudesta maksetaan osapäiväraha, kun ylitys on vähintään 2 ja enintään 6 tuntia, ja kokopäiväraha, kun ylitys on yli 6 tuntia.

Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

3. Ateriakorvaus

Milloin työmatkalta ei makseta päivärahaa, eikä työntekijällä ole tavallisuudesta poik-keavasti mahdollisuutta työn vuoksi aterioida työnantajan ruokalassa tai asunnossaan, eikä työntekopaikan läheisyydessä ole samantasoista ruokailumahdollisuutta kuin työntekijän työpaikalla, maksetaan työntekijälle ateriakorvaus.

Ateriakorvaus on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

4. Yöpyymiskustannukset

Yöpyymiskustannukset korvataan maksamalla joko majoittumiskustannukset tai yömatkaraha seuraavasti:

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

Yömatkaraha maksetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa. Yömatkarahaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoittumismahdollisuuden.

Yömatkaraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

5. Korvaus oman auton käytöstä

Jos oman auton käytöstä on sovittu, maksetaan siitä korvaus, jonka suuruus on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Milloin työntekijä joutuu tulemaan hälytystyöhön tai ylityöhön tai poistumaan hälytystyöstä tai ylityöstä sellaisena vuorokauden aikana, jona säännölliset kulkuyhteydet puuttuvat, tai jos hänet kutsutaan hälytystyöhön niin kiireellisesti, että työpaikalle on mahdoton ehtiä yleisellä kulkuneuvolla, suoritetaan työntekijälle matkakorvaus, tai jos hän on käyttänyt omaa ajoneuvoaan, korvaus oman ajoneuvon käyttämisestä.

6. Toisin sopiminen

Työmatkoista aiheutuvien kustannusten ja korvausten maksamisesta voidaan paikallisesti sopia toisin. Toisin sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevan 23 §:n mukaisesti.

Kaikki ennen 1.11.2013 voimassa olleet yrityksessä sovellettavat matkakustannusten korvauskäytännöt jäävät voimaan, ellei niistä sovita tämän pykälän mukaisesti toisin.

7. Matka-ajan korvaaminen

Milloin työntekijä matkustaa työnantajan määräyksestä työtuntijärjestelmän mukaisena vapaa-aikanaan, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka, kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka-aikaa ei lueta työajaksi. Tämä etuus voidaan toteuttaa myös siten, että paikallisesti sovitaan erillisestä kiinteästä kuukausikorvauksesta.

Milloin työnantaja kustantaa työntekijälle makuupaikan, ei kello 21–07 väliseltä ajalta makseta korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta.

Laskettaessa säännöllisen viikkotyöajan täyttymistä viikkoilyön laskemisen perusteeksi otetaan huomioon myös matkustamiseen käytetyt tunnit työtuntijärjestelmän mukaisen vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäismäärään saakka sellaisina matkustamispäivinä, jolloin säännöllinen vuorokautinen työaika ei muuten täyty. Näitä tunteja ei kuitenkaan lueta varsinaisiksi työtunneiksi.

Tässä edellä tarkoitettua vapaa-aikana matkustamista ei työntekijälle korvata, jos

- a) vapaa-aikana tapahtuvan matkustamisen korvaaminen on otettu huomioon työsuhteen ehdoissa ja tämä on todettu työntekijän kanssa työsuhteesta tehtävässä tai myöhemmin esimerkiksi tehtävän vaativuuden muutoin edellyttämää palkkaa korkeammalla palkalla tai
- b) työntekijällä on itsenäinen mahdollisuus päättää työajan sijoittelusta eivätkä työtehtävät määritä, milloin työntekijä aloittaa taikka lopettaa matkustamisen.

Soveltamisohje:

Työnantajan on kiinnitettävä erityisesti huomiota siihen, millä tavoin matkustamisen korvaaminen huomioidaan työsuhteen ehdoissa matkustamisen määrän muuttuessa merkittävästi työsuhteen aikana.

Milloin työpaikalla syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä kohtien a) ja b) soveltamisesta tai tulkinnasta, noudatetaan niiden käsittelyssä osapuolten välisen työehtosopimuksen ja luottamusmiessopimuksen neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä. Työnantajan on tällöin annettava selvitys niistä periaatteista, joilla matkustaminen vapaa-aikana on huomioitu.

Vapaa-aikana tapahtuvan matkustamisen korvaamista koskevaa määräystä ei sovelleta ulkomaanmatkoihin eikä koulutustilaisuuksiin osallistumiseen.

Matka-ajan korvaamisesta voidaan työmatkojen osalta paikallisesti sopia toisin. Ennen sopimuksesta neuvottelemista on tarkoituksenmukaista selvittää vapaa-aikana tapahtuvan matkustamisen, mukaan lukien ulkomaille suuntautuva matkustaminen, laajuus ja vaikutukset sekä mahdolliset korvauskäytännöt. Toisin sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti. Paikallisesta sopimuksesta tulee antaa riittävää informaatiota työntekijöille ja näiden esimiehille.

6. POISSAOLOT JA SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

16 § Työntekijän sairastuminen

1. Edellytykset

Sairausajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa jos:

- työntekijä on sairastumisen tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työsuhteen mukaista työtä ja
- työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

2. Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta. Työntekijän on vaadittaessa esitettävä työkyvyttömyydestä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.

Työnantajan nimetessä lääkärin suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

3. Palkanmaksu

Palkka maksetaan kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä työsuhteen alettua seuraavasti:

- alle 3 vuotta, neljän viikon ajalta,
- 3 vuotta, mutta alle 5 vuotta, viiden viikon,
- 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta, kuuden viikon,
- vähintään 10 vuotta, kahdeksan viikon ajalta

Mikäli työsuhde on kestänyt alle yhden kuukauden, määräytyy työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus työsopimuslain mukaan.

Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 kalenteripäivän kuluessa työhön paluusta maksetaan sairausajan palkkaa seuraavasti:

- Poissaolojaksot lasketaan yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso.
- Palkka maksetaan kuitenkin sairausvakuutuslain karenssiajalta eli sairastumispäivältä sen ollessa työpäivä.

4. Työnantaja voi toteuttaa sairausajan palkan maksamisen joko

- siten, että sairausvakuutuslain karenssipäiviltä maksetaan täysi palkka ja tämän jälkeisiltä työpäiviltä päiväpalkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus tai
- siten, että työnantaja maksaa palkan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee itselleen sairausvakuutuskorvauksen.

5. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan lakisääteistä pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä.

6. Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksoilta saatu päiväraha tai siihen rinnastettava korvaus, joka maksetaan lain perusteella työnantajan osaksi tai kokonaan kustantaman vakuutuksen perusteella tai työnantajan kannatusmaksua saavasta sairausvakuutuskassasta.

17§ Perhevapaat

Siirtymäsäännös

Tätä määräystä sovelletaan 3.3.2023 alkaen työntekijään, jonka oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan määräytyy Kelan päätöksen mukaan 1.8.2022 voimaan tulleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

Työntekijän oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

Synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään viisi kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa, maksetaan yhdenjaksoisen raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta kuukausipalkka luontoisetuineen ilman lisiä yhteensä enintään 70 arkipäivältä.

Ei-synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään viisi kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa, maksetaan hänen vanhempainvapaansa ajalta kuukausipalkka luontoisetuineen ilman lisiä enintään vanhempainvapaan ensimmäiseltä 30 arkipäivältä.

Ei-synnyttävällä vanhemmalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momenteissa tarkoitettuja ei-synnyttänyttä vanhempaa, joka on lapsen huoltaja, lapsen vanhemmuuden tunnustanutta henkilöä sekä muun kuin aviopuolison lapsen adoptoinutta henkilöä.

Adoptiovanhemman oikeus palkkaan koskee lasta, joka ei ole täyttänyt 7 vuotta. Palkan edellytyksenä oleva työsuhteen yhdenjaksoinen kesto lasketaan adoptiolapsen hoitoonottopäivästä ja perheen sisäisen adoption kyseessä ollen ennen vanhemaksi vahvistamispäivää.

Työnantajan oikeus päivärahoihin

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle edellä määrätyn raskaus- tai vanhempainvapaan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

18 § Lääkärintarkastukset

1. Työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto säädetään työterveyshuoltolaissa. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi vuorotyössä oleville järjestetään kerran vuodessa mahdollisuus terveystarkastukseen.
2. *Palkanmaksun edellytykset*
Säännöllisen työajan palkkaa ei vähennetä seuraavissa tapauksissa, edellyttäen että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä ja ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

a. Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työntekijä käy sairauden toteamiseksi:

- välttämättömässä lääkärintarkastuksessa, tai
- tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja röntgentutkimuksessa.

tämä koskee myös lääkärin tutkimuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden vuoksi tapahtuvaa tarkkailua tai tutkimusta sairaalassa.

Työntekijä käy aikaisemmin todetun sairauden johdosta lääkärintarkastuksessa.

Tämä koskee seuraavia tapauksia:

- Sairauden olennaisesti pahentuessa työntekijän on tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.
- Krooninen sairaus edellyttää lääkärin tarkastusta ja kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittämiseksi.
- Hoidon määrittämiseksi tarpeellinen ao. erikoisalan lääkärintarkastus, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.
- Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittämiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos palvelua ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.
- Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys.

b. Äkillisen hammassairauden hoitotoimen ajalta, jos

- hammassairaus aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, ja
- hammassairaus vaatii hoitoa samana päivänä tai saman työvuoron aikana ja
- hammaslääkärin antama todistus osoittaa työkyvyttömyyden ja hoidon kiireellisyyden.

c. Raskaus

- Raskaana olevan työntekijän käydessä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa.

d. Lakisääteiset lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Työntekijän käydessä:

- lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan hyväksytyissä tarkastuksissa,
- nuorten työntekijöiden suojelusta annettuun lakiin liittyvissä tutkimuksissa, tai
- terveydenhoitolain edellyttämässä tutkimuksissa, joihin työnantaja lähettää työntekijän.

Työnantaja maksaa työntekijälle välttämättömät matkakustannukset kyseisiin tutkimuksiin tai jälkitarkastuksiin sekä päivärahan, jos ne tehdään muulla paikkakunnalla. Tarkastuksen tapahtuessa työntekijän vapaa-aikana maksetaan hänelle ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

19 § Tilapäinen poissaolo

Sairaus

1. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon perheessä sattuneen äkillisen sairaustapauksen johdosta. Tällöin ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.
2. Alle 10-vuotiaan lapsen taikka alle 18-vuotiaan vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen enintään 4 työpäivän poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Palkanmaksun edellytys muulle kuin yksihuoltajalle on se, että molemmat samassa taloudessa asuvat huoltajat ovat ansiotyössä tai toinen on opiskelija eikä toisella huoltajista ole ansiotyönsä ja työaikansa tai kodin ulkopuolella tapahtuvan tutkintoon johtavan opiskelun vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta. Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

Kuolema ja hautajaiset

3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä.

Vihkiäiset ja merkkipäivät

4. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän työntekijän työpäivänä pidettäviä omia vihkiäisiään varten.
5. Työntekijä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään vuoden, saa täyttäessään 50, 60 ja 70 vuotta palkallisen vapaapäivän, jonka pitämisen ajankohdasta sovitaan.

Muuttopäivä

6. Jos työntekijä muuttaa asuntoaan, saa hän palkallisen vapaapäivän, mikäli muuttopäivä sattuu hänen työpäiväkseen. Palkalliseen muuttopäivään työntekijällä on oikeus enintään kerran kahdentoista peräkkäisen kuukauden aikana.

Kutsunta ja kertausharjoitukset

7. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.
8. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.

Yhteiskunnallinen toiminta

9. Työntekijälle maksetaan palkan ja ansionmenetyksen korvauksen erotus hänen osallistuessaan työaikana kunnanvaltuuston- tai hallituksen taikka lakisääteisten vaalien vaalilautakunnan tai -toimikunnan työskentelyyn. Työntekijän vuosilomaetuja ei vähennetä sen vuoksi, että kokoukset pidetään työaikana.
10. Työntekijän palkka- ja vuosilomaetuja ei vähennetä, jos hän osallistuu valittuna edustajana Akavan, YTN:n ja sen valtakunnallisten jäsenjärjestöjen sekä Tietoala ry:n liitto-, edustajisto- tai vuosikokoukseen, tai mainittujen järjestöjen hallituksen tai sen asettaman toimikunnan kokouksiin.

7. VUOSILOMA JA LOMARAHA

20 § Vuosiloma

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan.
2. Vuosilomapalkka maksetaan työntekijälle tämän säännöllisenä palkanmaksupäivänä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Soveltamisohje:

Vuosilomapalkasta maksetaan kunkin palkanmaksupäivän yhteydessä se osa, joka sijoittuu palkanmaksun perusteena olevalle palkkajaksolle.

3. Työntekijällä on mahdollisuus säästää osa vuosilomastaan pidettäväksi myöhempänä ajankohtana (*säästövapaa*) vuosilomalain mukaisesti. Paikallisesti voidaan lisäksi sopia lomarahavapaan ja muiden yrityskohtaisten vapaapäivien sisällyttämisestä säästövaapaaseen.
4. Työnantaja järjestää työntekijän niin halutessa ennen lomakauden alkua työsuhteeseen tulleelle työntekijälle mahdollisuuden saada mahdollisen palkallisen vuosiloman lisäksi palkatonta vapaata työstä siten, että palkallinen ja palkaton loma ovat yhteensä vähintään kaksi viikkoa.

21 § Lomarahana

1. Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä, ellei maksuajankohdasta paikallisesti toisin sovita.
2. Vuosiloman ollessa jaettu maksetaan lomarahana kutakin loman osaa ennen maksettavan vuosilomapalkan yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita.
3. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuina tai sovittuna ajankohtana.
4. Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän muista kuin työntekijästä johtuvista syistä siten, että työsuhde päättyy lomakautena, maksetaan lomarahana siitä lomakorvauksesta, joka määräytyy jo päättyneen lomanmääräytymisvuoden perusteella.
5. Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomarahana työntekijän vuosilomapalkasta ja -korvauksesta.
6. Lomarahana maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle työhön paluun jälkeen.
7. Mikäli yhteisesti luottamusmiehen ja työnantajan välillä todetaan, että yrityksessä ovat sen taloudellisen tilanteen vuoksi työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaiset irtisanomisperusteet, voidaan sopia lomarahan kokonaan tai osittain maksamatta jättämisestä. Tällainen sopimus voidaan tehdä vain yhdeksi lomavuodeksi kerrallaan. Sopimuksen yhteydessä työnantajan tulee selvittää lomarahan maksamatta jättämisestä aiheutuvan kustannussäästön käyttöperiaatteet.
8. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuosittain kirjallisesti lomarahan pitämisestä vastaavana palkallisena vapaana. Tällöin 24 arkipäivän (neljän viikon) vuosiloman täyttä lomarahaa vastaa 12 arkipäivän (kahden viikon) lomarahavapaa. Lomarahavapaa annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, elleivät osapuolet sovi vapaan pitämisestä. Lomarahavapaan ajalta työntekijä ansaitsee vuosilomaa.

8. MUUT MÄÄRÄYKSET

22 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Luottamusmiehestä, luottamusmiehen asemasta ja tehtävistä, luottamusmiehen työsuhdeturvasta ja luottamusmiehelle maksettavasta korvauksesta on sovittu luottamusmiessopimuksella (liite 2).
2. Työsuojeluvaltuutetulla on työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomis- ja lomautussuoja.
3. Työsuojeluvaltuutettua ei saa valtuutetun tehtäviensä hoitamisen takia erottaa työstä eikä sen johdosta siirtää alempipalkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön kuin missä hän oli valituksi tullessa. Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää valtuutetun tehtävien takia.
4. Varsinaisen työn vaikeuttaessa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista on hänelle järjestettävä muuta työtä ottaen huomioon yrityksen tai sen osan olosuhteet sekä

valtuutetun ammattitaito. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa ansioiden alentumista.

5. Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.
6. Työsuojeluvaltuutetulle, jonka työsopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on maksettava hyvityssakkojen sijasta korvausta työsopimuslain mukaisesti.
7. Työsuojeluvaltuutetun osallistumisesta koulutukseen on sovittu liittojen välillä voimassa olevassa koulutussopimuksessa (liite 3).
8. Työsuojeluvaltuutettujen korvaukset ovat seuraavat:

Edustettujen työntekijöiden lukumäärä	Korvaus 1.4.2023 alkaen €/kk
20–100	41
101–400	68
yli 400	79

Edustettujen työntekijöiden lukumäärä	Korvaus 1.2.2024 alkaen €/kk
20–100	42
101–400	70
yli 400	81

23 § Paikallinen sopiminen

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksistä on mahdollista sopia toisin tämän pykälän mukaisesti. Näin tehtyä sopimusta pidetään paikallisena sopimuksena.
2. Paikallisella sopimuksella voidaan sopia työehtosopimuksen asettamissa rajoissa toisin niistä tämän työehtosopimuksen kohdista, joiden osalta on mainittu paikallisesta sopimisesta.
3. Paikallisesta sopimuksesta voivat neuvotella tätä työehtosopimusta noudattava työnantaja ja/tai tämän edustaja ja luottamusmies tai rekisteröity yrityskohtainen työntekijöiden yhdistys tai, jos luottamusmiestä ei ole valittu, niin työntekijät.
4. Paikallisen sopimuksen tekemisestä päättävät ja sopijapuolina ovat tätä työehtosopimusta noudattava työnantaja tai tämän valtuuttama edustaja ja luottamusmies tai rekisteröity yrityskohtainen työntekijöiden yhdistys tai, jos luottamusmiestä ei ole valittu, niin työntekijät. Lisäksi työehtosopimusosapuolet voivat sopia paikallisista poikkeuksista työehtosopimukseen.
5. Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti ja siitä on käytävä ilmi, ketä sopimus koskee, mistä työehtosopimuksen kohdasta on sovittu ja mitä. Sopimus voi olla määräaikainen tai voimassa toistaiseksi. Jälkimmäisessä tapauksessa sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei ole sovittu lyhemmästä irtisanomisajasta. Mikäli sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu kuitenkin sen loppuun.
6. Paikallinen sopimus tulee voimaan sopimuksessa sovittuna ajankohtana.

7. Paikallisen sopimuksen tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan kuten työehtosopimuksen erimielisyydet.

24 § Neuvottelujärjestys

1. Työehtosopimuksen soveltamista tai tulkintaa tai rikkomista koskeva erimielisyys ratkaistaan noudattaen alla esitettyä neuvottelujärjestystä.
2. Erimielisyydet tulee ensisijaisesti ratkaista työpaikalla käytävin neuvotteluin.
3. Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.
4. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen tai työntekijän itsensä välillä.
5. Työehtosopimuksen tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen välillä, jos yrityksessä on valittu luottamusmies.
6. Paikalliset neuvottelut on syytä aloittaa ja käydä ilman aiheetonta viivytystä. Neuvottelut on aloitettava viimeistään viikon kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä.
7. Paikallisissa neuvotteluissa on laadittava pöytäkirja, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Pöytäkirjaa ei kuitenkaan tarvitse laatia siitä asiasta, josta laaditaan kohdan 8 mukainen erimielisyysmuistio. Pöytäkirja tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.
8. Ellei syntynyttä erimielisyyttä saada ratkaistuksi yrityksessä paikallisissa neuvotteluissa, voidaan asia jommankumman paikallisen osapuolen vaatimuksesta siirtää liittojen ratkaistavaksi. Tällöin osapuolet laativat ensi tilassa yhteisen erimielisyysmuistion, johon kirjataan mitä erimielisyys koskee sekä kummankin osapuolen perustellut näkemykset asiassa. Liitot suosittelevat liittojen yhteisesti laatiman mallipohjan käyttämistä erimielisyysmuistiota laadittaessa. Muistio laaditaan kahtena kappaleena, yksi kumpakin liittoa varten. Luottamusmies ja työnantajan edustaja allekirjoittavat yhteisen muistion. Osapuolet toimittavat muistion liittoihin. Mikäli neuvotteluosapuoli ei kohtuullisessa ajassa osallistu yhteisen erimielisyysmuistion laatimiseen, voi toinen osapuoli yksin siirtää asian liittojen ratkaistavaksi.
9. Työehtosopimusta koskevat erimielisyydet, joista on tämän neuvottelujärjestyksen mukaisesti neuvoteltu liittojen kesken pääsemättä yksimielisyyteen, voidaan jättää työtuoimioistuimen ratkaistavaksi.

25 § Jatkuvan vuoropuhelun kehittäminen

Paikallisesti voidaan sopia, että yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvun mukainen jatkuva vuoropuhelu toteutetaan yhteisesti samaan yritysryhmään kuuluvien yritysten osalta.

26 § Jäsenmaksun periminen

1. Mikäli työntekijä antaa siihen valtuuden, perii työnantaja allekirjoittaneiden työntekijäjärjestöjen jäsenmaksut työntekijän palkanmaksun yhteydessä ja antaa työntekijälle vuoden päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetystä summasta.
2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut ilmoitetun työntekijäjärjestön pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

27 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja kustantaa työntekijöille ryhmähenkivakuutuksen.

28 § Kokoontuminen työpaikoilla

YTN:n jäsenjärjestöjen ja Tietoala ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikkaosastolla tai vastaavalla on mahdollisuus työnantajan osoittamassa paikassa työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan työsuhteasioista seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta sovitaan etukäteen työnantajan kanssa.
2. Järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen liiton edustajia.
3. Työntekijäliiton ja sen yhdistysten ilmoituksia saadaan kiinnittää työpaikan ilmoitustaululle.

29 § Voimassa olevat edut

Mikäli työntekijä on ollut oikeutettu saamaan parempia etuja (kuten lyhyempää työaika), kuin tässä sopimuksessa on määrätty annettavaksi tai kyseiset edut ovat kokonaan jääneet tässä sopimuksessa määrittelemättä, jäävät ne edelleen voimaan, ellei muuta sovita tämän sopimuksen 24 §:n mukaisessa järjestyksessä tai ellei kyseinen paikallinen järjestely johda työntekijälle vähintään yhtä edulliseen lopputulokseen.

30 § Työrauhavelvollisuus

Työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen tai sen yksittäiseen määräykseen, ovat kielletyt.

31 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa 3.3.2023 alkaen ja 30.11.2024 saakka ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta (2) kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu. Sopimus voidaan kuitenkin irtisanoa päättymään 30.11.2023 ilmoittamalla siitä kirjallisesti viimeistään 31.10.2023.

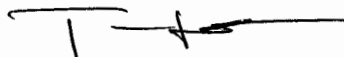
Helsingissä 3. päivänä maaliskuuta 2023

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY



Jarkko Ruohoniemi

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY



Teemu Hankamäki



Minna Anttonen

TIETOALA RY



Jyrki Kopperi



Mika Thynell

LIITE 1 PÖYTÄKIRJA PAIKALLISESTA SOPIMISESTA POIKKEUSTILANTEISSA

1 §

Allekirjoittaneet järjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että järjestöjen allekirjoittaman työehto- ja palkkasopimuksen palkka- tai muista taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäisehdoista voidaan paikallisesti sopia poikkeavasti siten kuin tässä sopimuksessa on sovittu.

2 §

Tämän pöytäkirjan mukainen sopimus voidaan tehdä yritystä tai sen osaa koskien ja sopijapuolina ovat työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja luottamusmies, tai tämän puuttessa työntekijät tai rekisteröity yrityskohtainen työntekijöiden yhdistys.

3 §

Edellä 1 §:ssä tarkoitetun sopimuksen tekemisen edellytyksenä on työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisen tuotannollisen, taloudellisen tai toiminnan uudelleen järjestelyyn liittyvän irtisanomisperusteen olemassaolo. Neuvoteltaessa tässä pöytäkirjassa tarkoitetusta sopimuksesta noudattaa työnantaja neuvottelussa tarvittavien tietojen antamisessa yhteistointialakia. Tarvittaessa osapuolet voivat käyttää hyväksi asiantuntijoita.

4 §

Pöytäkirjan mukainen sopimus tehdään määräajaksi ja enintään vuodeksi.

5 §

Tämän pöytäkirjan mukainen paikallinen sopimus edellyttää, että siitä annetaan tieto työehtosopimusosapuolille. Sopimus voidaan alistaa työehtosopimusosapuolten tarkistettavaksi.

6 §

Muuten noudatetaan, mitä paikallisesta sopimisesta on työehtosopimusosapuolten välillä sovittu.

Helsingissä 3. päivänä tammikuuta 2022

**TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY
TIETOALA RY**

LIITE 2 LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus koskee Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäseniä sekä niiden palveluksessa olevia työntekijöitä.

2 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa työntekijöiden tämän työehtosopimuksen mukaisesti valitsemaa luottamusmiestä.
2. Yritykseen luottamusmiehen valitsevat yrityksen palveluksessa olevat työehtosopimuksen piiriin kuuluvat allekirjoittaneihin työntekijäjärjestöihin tai näiden jäsenjärjestöihin järjestäytyneet työntekijät.
3. Työntekijät voivat valita toimipistekohtaisen luottamusmiehen sellaiseen itsenäiseen yksikköön, jossa on työnantajaedustaja, joka määrää työsuhteen ehdot ja ottaa ja erottaa työntekijöitä. Ennen valintaa asia käydään läpi työnantajan edustajan kanssa.
4. Milloin se paikallisen neuvottelutoiminnan ja luottamusmiesjärjestelmän kannalta on tarkoituksenmukaista, voidaan paikallisesti sopia, että suureen tai alueellisesti hajautettuun yritykseen voidaan valita tämän sopimuksen tarkoittamia useampia luottamusmiehiä yrityksen itsenäisiin alueellisiin tai toiminnallisiin yksiköihin. Mikäli yrityksessä on järjestetty luottamusmiehille vuotuisia luottamusmieskokouksia, jatketaan entistä käytäntöä
5. Mikäli yrityksessä on useita luottamusmiehiä, voidaan valita pääluottamusmies.
6. Luottamusmiehelle voidaan valita varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.
7. Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yrityksen palveluksessa oleva työntekijä, joka kuuluu työehtosopimuksen soveltamispiiriin ja on allekirjoittaneiden työntekijäjärjestöjen tai näiden jäsenjärjestöjen jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.
8. Yrityksen tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa tai liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen muutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan muuttunutta tilannetta. Työnantajan edustaja ja luottamusmies käyvät yhdessä läpi, mikä on luottamusmiehen asema uudistuneessa organisaatiossa. Luottamusmies säilyttää asemansa liikkeen luovutuksessa, jos liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille allekirjoittaneihin työntekijäjärjestöihin tai näiden jäsenjärjestöihin kuuluville työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen eivät kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Työpaikalla järjestettävien vaalien vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies. Vaali voidaan myös järjestää sähköisenä äänestyksenä. Vaalien toimittamiseen näiltä kulunut välttämätön aika luetaan luottamusmiestehtäviin käytetyksi ajaksi.

2. Luottamusmiesvaalin järjestelyistä vastaavat työntekijät ilmoittavat luottamusmiesvaalin järjestämisestä samalla ilmoituksella molemmille allekirjoittaneille työntekijäjärjestöille ja työnantajalle kun vaalia aletaan suunnitella, kuitenkin viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimitamista.

3. Luottamusmies ja mahdollisesti valittu varaluottamusmies saavat tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmies- tai varaluottamusmiesaseman, kun työpaikkaosasto tai työehtosopimusosapuolena oleva järjestö on kirjallisesti ilmoittanut työnantajalle valituksi tulleen luottamusmiehen nimen. Luottamusmiehen ja varaluottamusmiehen eroamisesta on ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

4 § Yhteistyö- ja tavoitekeskustelu

Työpaikoilla tulee keskustella säännöllisesti neuvottelujärjestelmän tavoitteista ja toimivuudesta. Keskustelu tulee käydä ensimmäisen kerran kahden kuukauden kuluessa uuden luottamusmiehen toimikauden alkamisesta ja sen jälkeen vuosittain. Keskustelun osapuolina ovat luottamusmies ja työnantajan edustaja. Keskustelussa annetaan molemminpuolista palautetta, jonka pohjalta yhteistyötä pyritään edelleen parantamaan. Lisäksi mietitään yhdessä, mitä tavoitteita neuvottelujärjestelmälle ja luottamusmiestoiminnalle asetetaan sekä miten yhteistyön kehittymistä seurataan. Keskustelussa käydään läpi myös luottamusmiehelle 7 §:n mukaisesti annettavien tietojen toimittamisen ajankohdat. Samalla suunnitellaan luottamusmiestehtävään liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet.

5 § Luottamusmiehen työsuhde

1. Ellei tästä sopimuksesta muuta johdu, luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin työntekijät. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.

2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

Luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksen yleistä ansiokehitystä.

Jälkisuojan aikana luottamusmiehelle järjestetään työn ohella sellaista jatko- tai täydennyskoulutusta, jolla mahdollistetaan luottamusmiehen palaaminen entisiin tai vaativuudeltaan vastaaviin tehtäviin.

3. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

4. Jos yrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammatiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamusmies katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä.

5. Luottamusmiehen työsopimusta ei voida irtisanoa luottamusmiehestä johtuvasta syystä ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään työehtosopimuksen allekirjoittaneiden liittojen toimesta.

6. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin nojalla sillä perusteella, että hän on rikkonut työsopimuslain 3 luvun 1 §:ään sisältyviä järjestysmääräyksiä.

7. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

8. Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä sovelletaan myös luottamusmiehesehdokkaaseen, jonka työpaikkaosasto tai työehtosopimusosapuolena oleva työntekijäjärjestö on kirjallisesti ilmoittanut työnantajalle (*ehdokassuoja*). Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kaksi kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

9. Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä sovelletaan pääluottamusmiehenä tai yrityksen luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen (*jälkisuoja*).

10. Työsuhteen irtisanomisesta ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Työnantaja ilmoittaa tällaisessa tilanteessa luottamusmiesaseman päättymisestä varaluottamusmiehelle, tai sellaisen puuttuessa työpaikkaosastolle, tai sellaisen puuttuessa molemmille allekirjoittaneille työntekijäjärjestöille.

11. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään kuuden ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että luottamusmiehen tässä sopimuksessa tarkoitettuja oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

12. 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.

13. Luottamusmiestä ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä erottaa työstä.

14. Luottamusmiehen työsuhdeturvaa koskevat määräykset koskevat myös varaluottamusmiestä.

6 § Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen tehtävänä on osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

2. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen työntekijöiden edustajana. Luottamusmies edustaa työehtosopimuksen tulkintaa koskevissa kysymyksissä kaikkia työntekijöitä silloin, kun ne koskevat kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä tai osaa heistä ryhmänä.

Luottamusmiehen tehtäviin kuuluu esimerkiksi seuraavia asioita (listaus ei ole tyhjentävä):

- Kaikkien työntekijöiden kollektiivinen edustaminen työehtosopimuksen tulkintaa, soveltamista ja paikallista sopimista koskevissa asioissa.
- Kaikkien työntekijöiden kollektiivinen edustaminen yhteistoimintalain määrittelemissä asioissa.
- Työpaikan yhteistoiminnan kehittäminen yhdessä työnantajan kanssa.
- Työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden edustaminen ja avustaminen näiden työsuhteasioissa.

7 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

2. Työnantaja antaa luottamusmiehelle kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot:

Seuraavat tiedot annetaan kerran vuodessa:

- Listaus työntekijöistä (suku- ja etunimi, tehtäväryhmä, vaativuustaso, työsuhteen alkamisaika).
- Kunkin tehtäväryhmän ja vaativuustason keskipalkka, jos tehtäväryhmässä ja vaativuustasossa on vähintään viisi henkilöä.

Soveltamisohje:

Mikäli työpaikalla on käytössä muu palkkausjärjestelmä kuin työehtosopimuksen mukainen tehtäväryhmäjärjestelmä, annetaan sen osalta luottamusmiehelle vastaavat tiedot.

Seuraavat tiedot annetaan kaksi kertaa vuodessa:

- Yrityksen koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärät. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.

Seuraavat tiedot annetaan neljä kertaa vuodessa:

- Nimi, tehtäväryhmä, vaativuustaso ja palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä sekä tieto irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä. Määräaikaisten työsuhteiden osalta ilmoitetaan työsuhteen sovittu kesto aika.

3. Jos yrityksessä on käytössä keskimääräisen työajan järjestelmä, luottamusmiehelle on annettava tämän pyynnöstä kirjallisesti tieto järjestelmän piirissä olevien työntekijöiden määrästä ja tasoittamatta jääneiden työtuntien määrästä tasoittumisjaksoittain.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava luottamusmiehelle, tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luottamusmiehelle on ilmoitettava työtuntijärjestelmän muutoksesta ennen muutoksen toimeenpanoa.

4. Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

5. Luottamusmiehelle annetaan tieto työntekijälle annetusta varoituksesta, jollei työntekijä ole sitä erikseen nimenomaisesti kieltänyt.

6. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lainsäädännön tarkoittamalla luottamusmiehellä perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

7. Mikäli yrityksessä on edellä 2 §:n perusteella valittu useampia luottamusmiehiä, sovitaan työnantajan ja luottamusmiesten kesken niistä periaatteista, millä tiedot eri luottamusmiesten kesken jaetaan. Pääluottamusmiehellä on kuitenkin oikeus kaikkiin tietoihin.

8. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

8 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä

1. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää riittävästi aikaa luottamusmiestehtävien hoitamiseen keskimäärin seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautusaika, % työajasta
alle 100	10 %
101–300	20 %
301–600	30 %
yli 600	40 %

Työstä vapautuksen toteuttamisesta voidaan sopia tarkemmin yrityskohtaisesti.

Pääluottamusmiehen ajankäytöstä sovitaan paikallisesti.

Jos luottamusmiehen toimialue kattaa useita toimipisteitä alueellisesti hajautetussa yrityksessä, tulee kiinnittää erityistä huomiota luottamusmiehen vapautuksen määrään siten, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa. Työstä vapautuksen toteuttamisesta voidaan sopia tarkemmin yrityskohtaisesti yllä esitetystä taulukosta poikkeavasti.

2. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan siitä, annetaanko työstä vapautus tilapäisenä vai säännöllisesti toistuvana. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa. Tarvittaessa hoidetaan työjärjestelyt tätä silmällä pitäen (esim. määräämällä sijainen).

9 § Luottamusmieskorvaus ja ansionmenetyksen korvaaminen

1. Luottamusmiehelle maksetaan korvausta luottamusmiestehtävän hoitamisesta seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus 1.4.2023 alkaen €/kk
5–100	79
101–300	137
301–600	189
yli 600	221

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus 1.2.2024 alkaen €/kk
5–100	81
101–300	140
301–600	194
yli 600	227

Pääluottamusmiehen korvauksista sovitaan erikseen.

2. Luottamusmieskorvausta ei makseta luottamusmiehen ollessa vuosiloman, sairauden tai niihin verrattavan syyn vuoksi estynyt hoitamasta tehtäviään. Tarkemmin asiasta voidaan sopia paikallisesti.

3. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muissa työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä.

4. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan paikallisesti muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Tarvittaessa työehtosopimusosapuolet voivat sopia korvauksen perusteista ja määrästä.

5. Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamista varten tämän määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta yrityksessä sovellettavan järjestelmän mukaisesti.

10 § Luottamusmiehen säilytys- ja toimistotilat

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Yrityskohtaisella ja alueellisen toimintayksikön luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työnantajan käytössä olevia tavanomaisia toimistovälineitä (mm. sähköpostia) luottamusmiestehtävien hoitamiseen.

11 § Luottamusmiesten koulutus

1. Liitot pitävät suotavana, että luottamusmiehelle mahdollisuuksien mukaan varataan tilaisuus osallistua koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.

2. Koulutukseen osallistumisesta on sovittu liittojen välillä voimassa olevassa koulutussoitmuksessa (liite 3).

12 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus tulee voimaan 3.1.2022 alkaen työehtosopimuksen osana.

2. Liiton, joka haluaa muuttaa tätä sopimusta, on jätettävä toiselle osapuolelle kirjallinen muutosehdotus, jonka jälkeen asia otetaan käsiteltäväksi liittojen välisissä neuvotteluissa.

Helsingissä 3. päivänä tammikuuta 2022

**TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY
TIETOALA RY**

LIITE 3 KOULUTUSSOPIMUS

1 § Koulutustyöryhmä

Sopimuksen tarkoittaman ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin osapuoli nimeävät kaksi edustajaa.

Koulutustyöryhmä hyväksyy kurssit kalenterivuodeksi kerrallaan. Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.

Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin opetusohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta, kohderyhmästä, osallistujista ja muista koulutustyöryhmän mahdollisesti pyytämistä tiedoista. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve. Hyväksymällä kurssilla koulutustyöryhmällä on mahdollisuus seurata opetusta.

Liitot tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Työnantaja varaa tarvittaessa työntekijälle mahdollisuuden vuosittain osallistua koulutukseen, joka mahdollistaa hänen ammattitaitonsa ylläpitämisen ja kehittämisen. Työntekijän koulutustarve voidaan todeta esimerkiksi työnantajan ja työntekijän välisessä kehityskeskustelussa.

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta työntekijälle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

3 § Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteisen koulutuksen tarkoituksena on mm. yhteistoiminta-, työsuojelu-, työterveys- ja tasa-arvolainsäädännön toteutumisen edistäminen työpaikoilla. Yhteinen koulutus annetaan ja sovitaan työpaikkakohtaisesti yhteistyöelimessä tai, ellei sellaista ole, työnantajan ja luottamusmiehen (tai tämän puuttuessa työntekijöiden) kesken.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta.

Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 2 §:n mukainen koulutus.

4 § Ammattiyhdistyskoulutus

1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Työntekijälle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytyille enintään kuukauden kestäville kurssille, mikäli koulutuksen tarve on yhteisesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan työntekijän välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa.

Kielteisessä tapauksessa luottamusmiehelle ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.

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

Työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojeluvaltuutettuihin.

2. Korvaukset

Luottamusmies, varaluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua edellisessä kappaleessa mainituille, koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Luottamusmiehen osalta ansionmenetystä ei kuitenkaan korvata kuukautta pitemmältä ajalta eikä muiden osalta kahta viikkoa pitemmältä ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

Luottamusmiesten lisäksi ansionmenetys korvataan myös rekisteröityjen liiton alayhdistysten tai työpaikkaosastojen puheenjohtajille, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 työntekijää ja rekisteröidyssä alayhdistyksessä tai työpaikkaosastossa on vähintään 20 jäsentä.

Paikallisesti voidaan sopia koulutukseen käytetyn ajan korvaamisesta säännönmukaisella palkalla, mikäli luottamusmies osallistuu luottamusmieskoulutukseen säännöllisen työajan ulkopuolella. Koulutuksen määrästä ja sisällöstä sovitaan erikseen liittojen välillä. Koulutuksen tulee olla vaihtoehto säännöllisenä työaikana pidettävälle koulutukselle.

5 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen 4 §:ssä mainittuun ay-koulutustilaisuuteen ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

6 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa 3.1.2022 alkaen työehtosopimuksen osana.

Helsingissä 3. päivänä tammikuuta 2022

**TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY
TIETOALA RY**

LIITE 4 SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN LYHENTÄMINEN 8 TUNTIA VUOROKAUDESSA TEHTÄVÄN PÄIVÄTYÖN OSALTA

Työehtosopimuksen 8 §:n 2 kohdan mukaan voidaan paikallisesti sopia päivätyössä säännöllinen vuorokautinen työaika enintään 8 tunniksi ja säännöllinen viikoittainen työaika enintään 40 tunniksi.

Mikäli paikallisesti sovitaan 8 tunnin vuorokautisesta säännöllisestä työajasta, on sopimuksessa mainittava, koskeeko sopimus koko yritystä vai sen nimettyjä yksiköitä tai työntekijöitä, sekä milloin 8 tunnin työpäiviä tehdään.

Sovittaessa päivätyössä säännöllinen vuorokautinen työaika 8 tunniksi lyhennetään työaika jäljempänä mainitulla tavalla keskimäärin 37,5 tunniksi viikkoa kohden.

Kahdeksan tunnin työpäivät päivätyössä

Päivittäisen säännöllisen työajan ollessa kahdeksan (8) tuntia työntekijälle kertyy oikeus yhteen ylimääräiseen palkalliseen vapaapäivään kutakin viittätoista (15) tehtyä työpäivää kohden.

Tehtyjen työpäivien veroisiksi päiviksi tämän sopimuksen mukaan luetaan myös voimassa olevan työehtosopimuksen 16 §:n mukaiset palkalliset sairauspäivät sekä 19 §:n mukaiset tilapäiseen poissaoloon liittyvät päivät.

Lyhennysvapaat

Edellä mainituin tavoin karttunut lyhennysvapaa annetaan kokonaisina päivinä, ellei muuta sovita. Karttuneet vapaapäivät ovat vuosiloman kertymää ajatellen työssäolon veroisia päiviä.

Kertyneet vapaat on annettava viimeistään niiden karttumisvuotta seuraavan kalenterivuoden huhtikuun loppuun mennessä. Lyhennysvapaista on ilmoitettava vähintään kaksi viikkoa ennen niiden antamista. Sairaus- tai muut poissaolot eivät aiheuta muutosta työvuorolistaan merkittyihin työajan lyhennysvapaiden antamiseen.

Mikäli työntekijä työsuhteen päättyessä ei ole saanut edellä mainittuja karttuneita työajan lyhennysvapaita, korvataan ne työsuhteen päättyessä yksinkertaisella palkalla. Jos lyhennysvapaita työsuhteen päättyessä on annettu enemmän kuin työntekijälle työsuhteen päätymishetkeen mennessä on karttunut, on työnantajalla oikeus vähentää liikaa annettujen vapaiden palkkaa vastaava määrä palkkaennakkona työntekijälle maksettavasta lopputilistä ilman työehtosopimuslain 2 luvun 17 §:ssä tarkoitettuja kuittausrajoituksia.

Työskentely lyhennysvapaan aikana

Työntekijän työskennellessä edellä mainittujen lyhennysvapaiden mukaisena vapaa-aikanaan luetaan se lisätyöksi ja siitä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Yli kahdeksan tunnin vuorokaudessa tehtävä työ katsotaan ylityöksi ja siitä maksetaan tällöin 100 %:lla korotettu palkka.

LIITE 5 TYÖAIKAPANKKI TIETOTEKNIIKAN PALVELUYRITYKSISSÄ

1. Järjestelmän lähtökohta ja tarkoitus

Työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla käyttöönotettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joissa sovitaan työajan eri osatekijöiden ja/tai rahan säästämisestä sekä yhdistämisestä toisiinsa pitkäjänteisesti.

Työntekijöiden työssä jaksamisen edistämiseksi on mahdollista paikallisesti sopia työaikapankkijärjestelmästä alla olevien kohtien mukaisesti. Työaikapankista sopimiseen ja vuosittain tehtäviin muutoksiin vaikuttavat yrityksen työvoimaresurssit, yrityksen työvoimatilanne ja kuhunkin työyhteisöön liittyvät erityistarpeet.

2. Työaikapankin käyttöönotto

Työaikapankin käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työehtosopimuksen 23 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

Työaikapankkisopimuksessa on sovittava ainakin työaikapankin osatekijöistä ja työaikasaldon säästämisrajoista.

Sovittu työaikasaldon säästämisraja ei saa ylittää työaikalain mukaisia rajoja, maksimissaan työaikapankkiin voidaan säästää 180 tuntia kalenterivuodessa ja kokonaisuudessaan työntekijän kuuden kuukauden työaikaa vastaava määrä.

3. Työaikapankin saldon kertyminen

Työaikapankkiin voidaan siirtää työaikapankkisopimuksen mukaiset osatekijät.

Työaikapankkiin voidaan siirtää ylityöstä maksettavat perus- ja korotusosat. Tästä menettelystä on henkilön sovittava esimiehensä kanssa etukäteen samassa yhteydessä, kun sovitaan ylityöiden tekemisestä.

Muita työaikapankkisopimuksessa määriteltäviä osatekijöitä voivat olla esimerkiksi lisätyö perus- ja korotusosineen, sunnuntai- ja pyhäpäivinä tehtävän työn korvaus korotusosineen, viikkolepokorvaus, työajan lyhennysvapaat, vuosilomalain mukainen säästövapaa, vapaaksi annettavaksi sovittu lomarahaa tai sen osa, vapaa-aikana matkustamisen korvaus, tulos-, bonus- tai voittopalkkio, ilta- ja yötyölisä, varallaolo, puhelinsoittokorvaus ja hälytystyö sekä 40 tuntia ylittävä liukum saldo. Rahamääräiset osatekijät muutetaan ajaksi työntekijän talletushetken palkan perusteella.

4. Työaikapankin kertymän pitäminen vapaana

Työaikapankkiin talletettu työaika annetaan kokonaisina vapaapäivinä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vapaan antamisajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken. Työntekijä tekee työnantajalle esityksen kertymän vapaana pitämisen ajankohdasta viimeistään kuukautta ennen kyseisen vapaan pitämisaikakohdan alkua. Työnantajan on ilmoitettava viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen antamisesta, hyväksyykö esityksen. Jos työnantaja ei hyväksy esitystä, työnantajan on tehtävä esitys vapaan pitämisaikakohdasta, jonka pohjalta vapaan pitämisaikakohdasta sovitaan. Jos sopimukseen vapaan ajankohdasta ei päästä, työntekijällä on niin vaatiessaan oikeus saada vapaan sijasta korvaus rahana. Korvaus maksetaan viimeistään vaatimusta seuraavan toisen palkanmaksun yhteydessä.

Työntekijöiden jaksamisen ylläpitämiseksi liitot suosittelevat, että työaikapankin perusteella annettava vapaa toteutettaisiin vähintään 5 työpäivän yhtämittaisina vapaajaksoina.

Työaikapankkivapaa on vuosilomalaissa tarkoitettua työssäolon veroista aikaa. Työntekijällä on vapaan aikana oikeus henkilökunta- ja luontoisetuihin vähentämättömänä.

Työnantajalla ei ole oikeutta muuttaa sovitun vapaan pitämisaikajakoja, ellei yrityksen toimintaan ja työntekijän työtehtäviin liittyen vapaan pitämättä jättämiselle kyseisenä ajankohdalla ole erittäin painavia syitä. Tällöin työnantajan on ilmoitettava, milloin vapaa voidaan pitää, jollei työntekijä vaadi vapaan maksamista rahana.

Työsuhteen päättyessä pitämättä olevan työaikapankkikertymä maksetaan rahana.

5. Työaikapankkisopimuksen irtisanominen

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovitua. Työaikasaldojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli saldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovitua.

LIITE 6 TIETOTEKNIIKAN PALVELUALAN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

1 § Soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen irtisanomista, työntekijän lomauttamista sekä työsopimuksen purkamista ja purkautumista. Sopimus koskee myös työntekijän irtisanoutumista sekä menettelyä, jota työsopimusta päätettäessä ja työntekijää lomautettaessa on noudatettava.

Soveltamisohje:

Sopimus ei koske työsopimuksen päättämistä tai työntekijän lomauttamista, jos perusteena on

- työsopimuksen purkaminen koeaikana (TSL 1 luku 4 §).*
- yrityssaneeraus (TSL 7 luku 7 §) tai*
- työnantajan konkurssi tai kuolema (TSL 7 luku 8 §).*

Työsopimusta edellä mainituilla perusteilla päätettäessä noudatetaan kuitenkin tämän sopimuksen 5 ja 6 §:n menettelytapamääräyksiä sekä koeaikapurun osalta myös 11 §:ssä sovittua menettelyä. Sopimus ei myöskään koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimussuhteita.

I TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISTÄ KOSKEVIA YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

2 § Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja, mikäli pidemmistä irtisanomisajoista ei ole sovittu tai irtisanomisen yhteydessä ei muusta sovita:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä enintään vuoden	Irtisanomisaika 2 viikkoa
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja, mikäli pidemmistä irtisanomisajoista ei ole sovittu tai irtisanomisen yhteydessä ei muusta sovita:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä enintään 5 vuotta	Irtisanomisaika 2 viikkoa
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Tämä irtisanomisaikoja koskeva määräys koskee 1.1.2008 jälkeen alkaneita työsuhteita.

3 § Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä, työnantajan irtisanottua työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuis-koulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvauksena täyden palkan ja vuosilomakorvauksen irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, on velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkan suuruisen kertakaikkisen korvauksen. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä.

Työnantajan on kuitenkin noudatettava, mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty kuittausoikeuden rajoittamisesta.

Jos vain osa irtisanomisajasta jätetään puolin tai toisin noudattamatta, koskee korvausvelvollisuus vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

5 § Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä

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

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

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva päättäminen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman päättymistä seuraavana päivänä.

6 § Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen

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

II TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ

7 § Työsopimuksen päättämisen ja lomauttamisen perusteet

Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ilman työsopimuslain 7 luvun 1–2 §:n mukaista asiallista ja painavaa perustetta.

Soveltamisohje:

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

Purkamisen perusteet

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla perusteella.

Purkautuneena käsittelemisen perusteet

Työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.

Lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän määräajaksi lomautusilmoitusaikaa noudattamatta samoilla perusteilla, joilla työsopimus voitaisiin irtisanoa tai purkaa.

8 § Irtisanomisen toimittaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen työsopimuslain 7 luvun 1–2 §:ssä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

9 § Työntekijän kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 1–2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa sen mainitun lain 1 luvun 4 §:ssä tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, on hänen varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen perusteista. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajanaan esimerkiksi luottamusmiestä tai työtoveriaan.

III TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

10 § Neuvottelumenettely

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä, on lain edellyttämässä yhteistoimintamenettelyssä otettava huomioon seuraavat määräykset:

Yhteistoimintalain 19 ja 23 §:istä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta alla sovitun mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Neuvotteluesitykseen liitettävistä tiedoista on säädetty yhteistoimintalain 19 §: ssä.

1 Taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt

a) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa:

- lomauttamiseen enintään 90 päiväksi;

katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 7 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

b) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa:

- alle kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen;
- alle kymmenen henkilön työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen;
- alle kymmenen työntekijän lomauttamiseen yli 90 päiväksi;

katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

c) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa

- vähintään kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen;
- vähintään kymmenen henkilön työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen;
- vähintään kymmenen työntekijän lomauttamiseen yli 90 päiväksi;

katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu kuuden viikon ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, katsotaan työnantajan tämän määräyksen mukainen neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu seitsemän päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu seitsemän päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot korostavat, että muutosneuvotteluiden sisällölliset vaatimukset määräytyvät yhteistoimintalain mukaan eikä pelkkä neuvotteluajan täytyminen vapauta niistä. Yhteistoimintalain mukaisia sisältövaatimuksia on käsiteltävä lain tarkoittamalla tavalla yhteishengessä. Muutosneuvottelujen tarkoituksena on yrittää löytää vaihtoehtoisia toteuttamiskelpoisia ratkaisuja yrityksen taloudellisen ja tuotannollisen tilanteen kehittämiseksi niin, että työvoiman mahdollisesta vähennyksestä yritykselle ja työntekijälle aiheutuvat menetykset jäisivät mahdollisimman pieniksi.

Yhteistoimintalain mukaisen sisältövaatimuksen noudattamatta jättäminen voi johtaa hyvityksen maksamiseen työntekijälle lain 44 §:n mukaisesti.

2 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Työnantajan tehtyä neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein hänen on muutosneuvottelujen alussa annettava

työntekijöiden edustajalle esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut (laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012)).

Toimintasuunnitelmasta tulee yhteistoimintalain 21 §:n 2 momentin mukaan käydä ilmi muutosneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisaikana ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintamenettelyssä esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

11 § Irtisanomisen perusteet

Irtisanomisen perusteet ovat työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:ien (taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt) mukaiset.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot katsovat, että työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.

12 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovollisuuden määrään.

13 § Työntekijän takaisin ottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesti työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa kirjallisesti ja siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet työntekijän uudelleen työllistymisen edistämiseksi. Ennen sopimuksen tekemistä työntekijällä on oikeus tuulla kuulluksi ja käyttää avustajaa kuten 11 §:ssä on määrätty.

14 § Lomauttaminen

1 Lomauttamisen perusteet

Lomauttamisen perusteet ovat työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1–3 momenttien mukaiset.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot katsovat, että työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.

a) Työn vähentyminen tilapäisesti

Jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, voidaan työntekijä lomauttaa tilapäistä työn vähyyttä vastaavaksi ajaksi tai toistaiseksi.

Soveltamisohje:

Työn vähentymistä voidaan pitää tilapäisenä silloin, kun sen arvioidaan kestävän enintään 90 kalenteripäivää.

b) Työn vähentyminen muutoin kuin tilapäisesti

Jos työn arvioidaan vähentyvän yli 90 kalenteripäivän ajaksi, voidaan työntekijä lomauttaa määräajaksi tai toistaiseksi.

2 Lyhennetty työaika

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

3 Lomautusilmoitusaika

Lomauttamisessa noudatetaan vähintään seitsemän päivän ilmoitusaikaa. Lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuutta ei ole.

4 Paikallinen sopiminen

Lomauttamisesta, sen perusteista ja lomautusilmoitusajasta voidaan sopia toisin työehtosopimuksen 23 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

5 Lomautuksen siirtäminen ja keskeyttäminen

a) Lomautuksen siirtäminen

Jos työnantaja saa lomautusilmoitusaikana tilapäisen työn, voidaan lomautuksen alkamista siirtää. Uutta lomautusilmoitusaikaa antamatta voidaan lomautuksen alkamista siirtää vain kerran ja enintään siksi ajaksi, mitä tilapäinen työ kestää.

b) Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Työnantajan ja työntekijän on sovittava lomauttamisen keskeyttämisestä, jos lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen. Sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä tulee selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

6 Muu työ lomautusaikana

Työntekijä voi ottaa lomautusajaksi muuta työtä.

7 Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen ja työnantajan korvausvelvollisuus eräissä tilanteissa

Työntekijä purkaa työsuhteen

Lomautetulla työntekijällä on oikeus purkaa työsopimuksensa irtisanomisajasta riippumatta, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedossaan, lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Työnantaja irtisanoo työsopimuksen

Korvauksen edellytykset

Lomautetulla työntekijällä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada korvaus irtisanomisaajan palkan menettämistä aiheutuvasta vahingosta, jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana.

Korvausvelvollisuuden rajoittaminen

Korvauksesta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa.

Korvauksen maksaminen

Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain.

Työntekijän irtisanoutuminen

Lomautetulla työntekijällä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrätyltä irtisanomisajalta. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

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

Tällöin irtisanomisaajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähennetään työntekijän työstä saama palkka.

IV KORVAUKSET

15 § Korvaukset

Perusteen rikkominen

Työnantajan korvausvelvollisuus tämän sopimuksen mukaisten perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä ja työntekijän lomauttamisesta määräytyy seuraavasti:

Työsopimuksen irtisanominen (9 ja 13 §:t)

Korvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

Työsopimuksen purkaminen ja purkautuminen (9 §)

Irtisanomisaajan menetyksestä syntynyt vahinko on korvattava tämän sopimuksen 4 §:n 1 kappaleen mukaisesti.

Mikäli työsopimuksen päättämiseen edes irtisanomalla ei olisi ollut oikeutta, määräytyy edellisen lisäksi maksettava korvaus työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

Työntekijän lomauttaminen (9 § ja 15 §:n 1 k)

Vahingonkorvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

Yhden korvauksen periaate

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain nojalla määrättyjen korvausten lisäksi eikä sijasta.

Menettelytapamääräysten rikkominen

Tämän sopimuksen menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei työnantajaa voida tuomita työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa.

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

Korvauksen suhde hyvityssakkoon

Työntekijälle tuomittujen tämän pykälän tarkoittamien korvausten lisäksi työnantajaa ei voida tuomita työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

16 § Menettely erimielisyystapauksissa

Jos työntekijä katsoo, että hänen työsopimuksensa on päätetty tai hänet lomautettu ilman sopimuksen mukaista perustetta, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksen 24 §:ssä sovittua neuvottelujärjestystä noudattaen.

17 § Kanneaika

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

Työsuhteen päättyessä oikeus tämän sopimuksen 15 §:n mukaiseen korvaukseen raukeaa, jos kannea ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

18 § Voimaantulo

Tämä sopimus on voimassa 3.3.2023 alkaen työehtosopimuksen osana.

Helsingissä 3. päivänä maaliskuuta 2023

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY



Jarkko Ruohoniemi

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY



Teemu Hankamäki



Minna Anttonen

TIETOALA RY



Jyrki Kopperi



Mika Thynell

LIITE 7 LIITTOJEN SUOSITUS MUUTOSTEN ENNAKOINNISTA JA MUUTOSTURVASTA

1. Suosituksen tarkoitus

Yhteistoimintalakia (1333/2021) pidetään yrityksissä ja työpaikoilla usein vain taloudellisesti-tuotannollisiin irtisanomistilanteisiin liittyvänä muotomääräyksiä täynnä olevana normistona. Todellisuudessa yhteistoimintalain tarkoitus on edistää aitoa yhteistyötä yrityksen ja sen henkilöstön välillä. Joitakin välttämättömiksi katsottuja muotomääräyksiä on, mutta monista niistäkin voidaan sopia toisin.

Allekirjoittaneet järjestöt pyrkivät tällä yhteisellä suosituksellaan avaamaan yhteistoiminnan oikeaa sisältöä. Kyse ei ole uusista määräyksistä vaan suosituksesta, joka koskee työvoiman muutostarpeiden ennakointia niin hyvissä ajoin kuin se on mahdollista. Samalla tarkoituksena on luoda hyviä käytäntöjä työvoiman vähennykseen liittyvien muutosneuvotteluiden asianmukaiseen hoitamiseen.

Onnistunut yhteistyö työnantajan ja työntekijöiden välillä johtaa molempia osapuolia hyödyttävään lopputulokseen. Yhteistoiminta auttaa työntekijöitä ymmärtämään paremmin yritykseen ja heidän omaan työhönsä liittyviä muutospaineita, ja työnantaja puolestaan saa tietoa työntekijöiden suhtautumisesta muutospaineisiin. Ei ole harvinaista, että erilaiset ”YT-tilanteet” yritysmaailmassa tulevat eteen nopeasti ja ennalta arvaamattomasti. Ennalta arvaamattomuuden ei kuitenkaan tulisi johtaa hallitsemattomiin prosesseihin. Huonosti toteutunut yhteistyö johtaa pahimmillaan turvattomuuden tunteeseen ja sitä kautta työpanoksen heikentymiseen ja tuottavuuden laskuun.

2. Henkilöstövaikutusten ennakointi

Työehtosopimuksen osapuolet ovat tehneet henkilöstövaikutusten ennakoinnista suosituksen, joka on tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen liitteenä. Työnantajan edustajan ja luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan suositellaan kokoontuvan säännöllisesti pohtimaan mihin liiketoiminta on menossa ja millaisia henkilöstövaikutuksia mahdollisilla muutoksilla on.

Henkilöstön ja yrityksen varhainen yhteistyö on järkevää, koska henkilöstöllä voi olla rakentavia ajatuksia liiketoiminnan kehittämisestä. Niiden huomioiminen ja kuunteleminen on järkevää muutostilanteiden henkilöstövaikutuksia arvioitaessa.

Suosituksen idea on, että muutoksista neuvoteltaisiin vapaamuotoisesti, mutta kuitenkin erittäin luottamuksellisesti. Parhaassa tapauksessa löydetään yhteinen näkemys siitä, mihin liiketoiminnan muutokset ovat johtamassa. Jos keskusteluissa ilmenee selvä muutostrendi, josta voi aiheutua määrällisiä tai laadullisia muutospaineita henkilöstön suhteen, antaa avoin ja riittävän aikainen neuvottelu henkilöstölle aikaa ja mahdollisuuksia valmistautua tuleviin muutoksiin. Henkilöstön on helpompi ymmärtää muutoksen syitä ja seurauksia, kun tieto kerrotaan avoimesti. Se myös vähentää asiasta mahdollisesti myöhemmin aiheutuvia riitaisuuksia.

3. Tietojen luottamuksellisuus ja liikesalaisuuksien salassapitovelvollisuus

Vapaamuotoisenkin ennakkoinnin yhteydessä keskusteluun nousevat yrityksen liike- ja ammattisalassuudet ovat luottamuksellisia tietoja. Luottamuksellisuus pohjautuu työso-
pimuksen mahdollisten salassapitomääräysten ohella luottamusmiessopimuksen sa-
lassapitonormeihin. Mikäli ennakoitiin tehdään YT-lain mukaisen menettelyn mukai-
sesti, sitoo henkilöstön edustajia yhteistoimintalain 40 §:n mukainen salassapitovel-
voite. Jos yrityksessä katsotaan, että tiedot ovat luottamuksellisia, tämä seikka on syytä
tuoda esille hyvissä ajoin. Tietojen luottamuksellisuudesta ja osakekurssin arvoon olen-
naisesti vaikuttavien tietojen julkistamisvelvollisuudesta on pörssinoteeratuissa yhti-
öissä myös omat erityissäännökset. Pörssiyhtiön henkilöstön edustajiin voidaan olo-
suhteiden niin vaatiessa soveltaa tilapäisesti myös sisäpiirisäännöksiä.

4. Muutosneuvottelut mahdollisista henkilöstövaikutuksista

Yhteistoimintalaki lähtee siitä, että kaikki henkilöstöön asemaan vaikuttavat olennaiset
muutokset on käsiteltävä henkilöstön edustajan tai henkilöstön kanssa. Lain mukaan
on selvítettävä, onko päätöksen kohteena olevalla asialla olennaisia henkilöstövaiku-
tuksia nyt tai tulevaisuudessa.

Kaikki työnantajan suunnittelemat henkilöstöön vaikuttavat toimenpiteet eivät johda
henkilöstön vähentämistarpeeseen. Tällöin riittää, että asiasta neuvotellaan ennen pää-
töksen tekemistä yhteistoimintalain 3 luvun 16 §:n 2 momentin mukaan, eli ilman vä-
himmäisneuvotteluaikaa. Tällöin siis saattaa riittää yhden neuvottelukerran järjestämi-
nen. Työnantajan suunnitteleman toimenpiteen henkilöstövaikutusten perusteet, vaiku-
tukset, vaihtoehdot ja aikataulu tulee kuitenkin aina käydä läpi.

Ajallisesti neuvottelu on lain mukaan aloitettava silloin, kun yritys on harkitsemassa lii-
ketoiminnallista ratkaisua, jolla on tai voi olla yhteistoimintalain mukaisia henkilöstövai-
kutuksia. Asiasta on neuvoteltava ennen päätöksen tekemistä.

Esimerkki: Yritys on harkitsemassa muutosta palveluntarjontaan, mikä suurella
todennäköisyydellä johtaa parin vuoden sisällä työn x siirtämiseen toiselle paik-
kakunnalle palveluiden keskittämisen vuoksi ja työn y tekemisen lakkaamiseen
osittain. Yhteistoimintalain mukainen neuvotteluvelvollisuus yrityksellä on siinä
vaiheessa, kun se harkitsee mainittuun toimenpiteeseen ryhtymistä (ennen pää-
töksentekoa), vaikka mahdolliset henkilöstövaikutukset varmistuvat ja tulevat ilmi
myöhemmin.

Aikataulullisesti yhteistoimintalaki velvoittaa aloittamaan neuvottelut ennen tuotannolli-
sen päätöksen tekemistä. Yhteistoimintalain kannalta yritykselle on turvallisinta aloittaa
ja käydä muutosneuvottelut asianmukaisesti jo siinä vaiheessa, kun asiaa vasta val-
mistellaan. Näin pienennetään riskiä muutosneuvottelujen laillisuuden riitauttamisesta
jälkikäteen.

5. Henkilöstövaikutusten vuoksi käytävien muutosneuvotteluiden hoitaminen asialli- sesti

Muutosneuvotteluissa käydään läpi suunniteltujen toimenpiteiden perusteet ja vaihto-
ehdot. Irtisanomisista tai lomautuksista suunniteltaessa kyse on siis työso-
pimuslain mu-
kaisten lomautus- ja irtisanomisperusteiden läpi käymisestä sekä vaihtoehtojen hake-
misesta suunnitelluille toimille.

Työvoiman vähennystä suunniteltaessa muutosneuvottelut alkavat irtisanomisperus-
teen eli työn vähenemisen tai taloudellisen tilanteen heikkenemisen käsittelyllä. Neu-
votteluissa käydään läpi vähentyvä työ, miksi se vähenee ja arvio vähentymisen mää-
rystä. Työn vähenemisestä ei voi saada todellista kokonaiskuvausta ilman tietoa esim.
rekrytoituista, määräaikaisten määrästä ja työsuhteiden kestosta eri tehtävissä sekä

työn vähenemisen määrästä ja vähentyneen työn piirissä olevasta alihankinnasta tai muusta yrityksen ulkopuolisesta työvoimasta.

Mikäli kyse on taloudellisista irtisanomisperusteista, on muutosneuvotteluiden aluksi syytä käydä läpi taloudellisen tilanteen heikkeneminen ja sen syyt. Käytännössä taloudellisen tilanteen muutokset voidaan osoittaa esimerkiksi ajantasaisella tilinpäätösinformaatiolla tai myynnin ja kustannusten toteutumisella ja kehitysennusteilla.

Kun neuvotteluissa on käsitelty tuotannolliset tai taloudelliset syyt suunnitelluille toimenpiteille, tulee neuvotteluissa käydä läpi se, kuinka monen työntekijän työpanoksen verran työn väheneminen tai taloudellisen tilanteen heikentyminen koskettaa. Tässä vaiheessa on yleensä muotoutunut varsin selvä kuva siitä, ketkä työntekijät ovat suunniteltujen toimenpiteiden kohteena. Ennen irtisanomisia on selvitettävä kunkin työntekijän uudelleensijoittamis- ja uudelleen kouluttamismahdollisuudet. Tämä on miltei mahdotonta, ellei tiedetä ketkä ovat suunniteltujen toimenpiteiden kohteena.

Irtisanomis- tai lomautusuhan alla olevan henkilön uudelleensijoittamis-mahdollisuuden tarkastaminen on ennakoedellytys irtisanomisperusteen olemassaololle – eli sille, mistä yhteistoimintalain mukaan neuvotellaan. Irtisanomis- ja lomautusuhan alla olevien henkilöiden sijoittaminen muihin yrityksessä tai yrityksen henkilöstöhallinnollisessa määräysvallassa olevien tytäryritysten auki oleviin tehtäviin on asia, johon keskitytään irtisanomisperusteiden käsittelyn jälkeen. Työtä on uhan alla oleville työntekijöille tarjottava, mikäli yrityksessä löytyy työntekijän ammattitaitoa vastaavaa työtä.

Ellei henkilöä voida sijoittaa muihin tehtäviin, tulee selvittää mahdollisuus tarkoituksenmukaisella ja kohtuullisella tavalla kouluttaa kukin irtisanomisuhan alla oleva työntekijä tehtäviin, joita yrityksessä on tarjolla. Koulutusmahdollisuuden selvittäminen on edellytys irtisanomisperusteen olemassaololle.

Irtisanomisuhan alla olevien työntekijöiden kouluttamiseen muuhun työhön liittyy myös laajempi yhteiskunnallinen intressi ja siksi TE-keskus sekä työvoimahallinto kannattaa ottaa mukaan suunnittelemaan koulutusta. Useissa esimerkitapauksissa koulutus on kustannettu osittain mainittujen viranomaisten rahoituksella, mikä on hyödyksi myös yritykselle. Vastaavaa koulutusta työvoimahallinto tarjoaa myös tilanteissa, joissa ei ole tulossa irtisanomisia.

Kun suunniteltujen toimenpiteiden perusteet on käsitelty ja selvitetty mahdollisuudet sijoittaa ja kouluttaa henkilöt, joiden irtisanomista tai lomauttamista suunnitellaan, on muutosneuvotteluissa hyvä käsitellä molemmin puolin esille tulevat ajatukset siitä, miten tavoiteltuun lopputulokseen päästään vaihtoehtoisin menetelmin. Tietotekniikan palvelualalta löytyy esimerkkejä, missä taloudellisen perusteen olemassa ollessa on joko työnantajapuolelta tai henkilöstön edustajien toimesta nostettu esiin vaihtoehtoisia säästökeinoja. Toteuttamiskelpoisina nämä ehdotukset ovat neuvottelujen lopuksi johdaneet parhaimmillaan irtisanomismäärän pienentymiseen.

Neuvotteluissa kannattaa myös kiinnittää huomiota siihen, miten asiasta tiedotetaan henkilöstölle. Niissä asioissa, joissa työnantajan ja henkilöstön edustajat ovat yksimielisiä, on käytännössä hyväksi havaittu tapa, että asiasta tiedotetaan työnantajan ja luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan yhteisellä tiedotteella.

6. Yt-lain muut velvoitteet neuvotella henkilöstö- ja koulutusasioista

Yhteistoimintalaki velvoittaa lain piirissä olevan työnantajan laatimaan yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelman ja ylläpitämään sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelma laaditaan ja sitä ylläpidetään osana yhteistoimintalain 8 §:n 3–5 kohdassa tarkoitettua vuoropuhelua. Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai

tuotannollisin perustein, kehittämissuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava:

- 1) nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin;
- 2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia;
- 3) toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu;
- 4) seurantamenettelyt.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota:

- 1) teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä;
- 2) eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 3) työyhteisön johtamiseen.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 2 momentissa tarkoitetut suunnitelmat voidaan toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 16 §:ssä tarkoitetut henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan tämän lain 9 §:n vaatimuksia 12 kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

7. Työntekijöille tiedottaminen henkilöstöä vähennettäessä

Joskus työntekijäpuolelta tuodaan neuvottelujen alkaessa ja niiden kestäessä esille, ettei yritys ole antanut heidän mielestään asian käsittelyn kannalta riittäviä tietoja henkilöstön edustajille. Mitään tyhjentävää luetteloa taikka ”minimiluetteloa” ei ole, vaan jokainen tilanne on ainutkertainen. Seuraavassa on luettelo yleisimmin esille tulleista kysymyksistä. Tärkeintä on, että työnantaja antaa ne tiedot, joihin se perustaa mahdollisen päätöksensä työvoiman vähentämisestä.

- Mikä työ vähenee ja miksi,
- Miten paljon työn arvioidaan vähentyvän,
- Millä ajanjaksolla väheneminen tapahtuu,

- Määräaikaiset työsuhteet,
- Onko lähiaikoina rekrytoitu vähenevän työn piirissä oleviin tehtäviin neuvotteluja tai neuvotteluiden aikana,
- Kaikki muut tuotannon muuttamiseen ja siitä johtuvaan työn vähenemiseen liittyvät tiedot.
- Perusteet töiden uudelleenjärjestelyille, jos tämä on irtisanomisperusteena,
- Perusteet kustannussäästöille, jos tämä on irtisanomisperusteena,
- Edellisen päättyneen tilikauden tilinpäätös,
- Taloudellisessa tilanteessa tapahtuneet muutokset edellisen päättyneen tilikauden ja neuvotteluiden alkamisen välillä,
- Tieto siitä, miten työn tekeminen ja uudelleen jakaminen on suunniteltu toteutettavan, mikäli päädytään irtisanomisiin ja lomautuksiin,
- Muut taloudelliseen tilanteeseen olennaisesti liittyvät tiedot.

8. Hyviä käytäntöjä yhteistoiminnan toteuttamiseksi työvoiman vähentämistilanteissa

8.1. Esimiesten koulutus

Yhteistoiminnan peruslähtökohtana on yhteistyö esimiesten ja alaisten välillä. Sen vuoksi esimiesten osaamista ja valmiuksia tulee näissäkin asioissa ylläpitää ja kehittää. Koulutuksella, ohjeistuksilla, tiedottamisella ja muun tuen antamisella varmistetaan, että esimiehillä on riittävä osaaminen muutostilanteiden asianmukaiseen hoitamiseen.

Valmiuksia voidaan tarpeen mukaan lisätä esim.:

- muutosvalmennuksella (muutosten psykologiset vaikutukset, irtisanomistilanteiden hallinta)
- lainsäädännön perustuntemusta lisäämällä (mm. yt-lain sisältö)

Ne esimiehet, joiden yksikköjä/tiimejä asia suoranaisesti koskee, on pidettävä ajan tasalla koko prosessin kestoajan. Myös yrityksessä luodut toimintamallit ja esimiehille tarjolla oleva tuki (mm. koulutus HR:n ja työterveyshuollon tuki) on oltava hyvin esimiesten tiedossa.

8.2. Prosessin kuvaus

Yt-menettelyprosessi voidaan kuvata mm. seuraavasti:

Valmistelu/ennakointi > Neuvottelujakso > Toimenpiteet

Osana yt-prosessin kokonaishallintaa ja kehittämistä voidaan prosessiin sisällyttää arviointi kulloisenkin vaiheen toteutumisesta. Myös prosessin lopputulos voidaan mahdollisuuksien mukaan raportoida (esim. löytyikö vaihtoehtoja irtisanomisille).

8.3. Henkilöstön tukeminen

Asianmukaisella ja riittäväällä tiedottamisella ja muun tuen antamisella tuetaan henkilöstöä prosessin eri vaiheissa. Muutosvalmennus voi olla tarpeen mm. tilanteessa, jossa uhka tulevista neuvotteluista on ilmeinen, muttei ole vielä realisoitunut.

Työnantajan huolenpito yrityksen avainhenkilöistä/kriittisistä resursseista on myös ensiarvoisen tärkeää. Epämääräinen uhka taikka tarpeettoman pitkäksi venynyt prosessi johtaa usein avainhenkilöiden hakeutumiseen muihin yrityksiin.

Prosessin aikana tukikeinoja voivat ”perinteisen” työterveyshuollon lisäksi olla mm. ulkoinen ja sisäinen työnhakuvalmennus ja erityisinfot kohderyhmälle.

Esimiesten antama tuki, henkilökohtainen tiedottaminen ja keskustelu ovat tärkeitä. Myös luottamusmiehillä ja muilla henkilöstön edustajilla voi olla keskeinen rooli irtisanottavien tukemisessa ja opastamisessa. Uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuuksien suhteen on suositeltavaa, että yrityksessä on sovittu, kuvattu ja ohjeistettu kunkin tahon vastuut, roolit ja tehtävät (uudelleensijoitettava työntekijä, nykyinen esimies, rekrytoiva esimies, henkilöstöhallinto). Myös pelisäännöt siitä, miten vanha yksikkö voisi tukea uutta rekrytoivaa yksikköä, voivat edesauttaa mahdollisimman kivutonta uudelleensijoittumista.

8.4. Johdon osallistuminen muutosneuvotteluihin

Kokemusten mukaan johdon tiivis mukanaolo prosessissa on tärkeää. Henkilöstö kokee tämän myönteisenä asiana ja se helpottaa vaikeidenkin päätösten tekemistä.

8.5. Neuvottelujen päättyminen

Neuvotteluajataulusta ja prosessin kulusta muutoinkin voidaan sopia yrityksen ja henkilöstön kesken. On tilanteita, joissa jopa lain määräaikoja lyhyempi neuvotteluaika riittää. Toisaalta joskus voidaan tarvita enemmän aikaa kuin mitä laissa säädetään. Huolellinen esivalmistelu edesauttaa lyhyen, mutta tiiviin prosessin läpiviemistä. Asioiden käsittelyn kohtuuton venyminen ei ole hyväksi yrityksen työilmapiirille.

Neuvotteluissa ihannetilanne on päästä jo neuvottelujen kestäessä yhteisymmärryksen vähentämisen perusteista ja vaihtoehtoista. Aina tämä ei toteudu vaan asioista ollaan eri mieltä loppuun saakka. Tämäkään ei sinällään ole merkki neuvottelujen epäonnistumisesta, vaan tärkeintä on, että osapuolet katsovat asiat riittäväällä tavalla läpikäydyiksi.

YT-MENETTELYPROSESSI

Valmistelu

← 7 pv / 14 pv / 6 vko →

Toimenpiteet

Selvitykset

Prosessin suunnittelu

Neuvotteluesitys

Tiedottaminen

Uudelleensijoitusmahdollisuu-
det, koulutusmahdollisuudet

Esimiesten valmennus

Yksilö-/ryhmäkeskustelut,
Muutosneuvottelut

Muut asiat

Tehtäväkierto

Lomautukset

Irtisanomiset

Muut toimenpiteet

LIITE 8 ETÄTYÖOHJE

Liite, ei työehtosopimuksen osa

OHJEEN TARKOITUS

Teknolוגiateollisuuden työnantajat ry, Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry ja Tietoala ry ovat yhteistyössä laatineet tämän ohjeen, jolla liitot pyrkivät luomaan turvalliset puitteet etätyöstä sopimiselle ja ohjaamaan etätyön käyttöä osapuolia tyydyttävällä tavalla.

Liitot kannustavat yrityksiä ottamaan käyttöön nykyaikaisia, tuottavuutta edistäviä työaikajärjestelmiä. Näitä järjestelmiä ovat mm. etätyöskentelyn mahdollistavat työaikajärjestelyt.

Etätyö tarjoaa mahdollisuuden työn tuottavuuden ja työelämän laadun parantamiseen, työn ja perheen yhteensovittamiseen, työssä jaksamiseen, työ- ja asuinpaikan joustampaan sijoittumiseen ja työmatkakustannusten sekä työmatkoihin käytettävän ajan vähenemiseen.

ETÄTYÖN MÄÄRITELMÄ

Etätyöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä työ sopimuksessa sovitun varsinaisen työteko paikan ulkopuolella tapahtuvaa työntekoa. Etätyötä voidaan tehdä esimerkiksi työntekijän kotona, työ- tai koulutusmatkalla sekä muussa yhdessä sovittavassa paikassa.

Etätyötä tehdään sovellettavan lainsäädännön, työehtosopimuksen ja yrityksen omien sääntöjen asettamissa puitteissa. Etätyöntekijän työmäärä ja tavoitteet ovat samat kuin vastaavien työnantajan tiloissa työskentelevien työntekijöiden.

ETÄTYÖSOPIMUS JA TYÖEHTOJEN MÄÄRÄYTYMINEN

Jos yrityksen työntekijöillä on mahdollisuus etätyöhön, etätyössä yleisesti noudatettavista periaatteista ja käytännöistä on suositeltavaa keskustella henkilöstön edustajan kanssa. Keskustelussa voidaan käydä läpi esimerkiksi työaikajärjestelyihin, työskentelytapoihin ja yhteydenpitoon liittyviä asioita.

Työntekijä ja työnantaja sopivat kirjallisesti etätyön tekemisestä. Sopimuksesta tulee käydä ilmi etätyönä tehtävä työ, etätyön tekemisen ehdot ja kesto. Sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Etätyösopimuksessa sovitaan, millä perusteella ja mitä ilmoitusaikaa noudattaen työnantaja tai työntekijä voi keskeyttää etätyön tekemisen. Etätyön keskeytyessä työntekijä palaa varsinaiseen työpaikkaansa, ellei ole toisin sovittu.

MUITA ETÄTYÖSSÄ HUOMIOITAVIA SEIKKOJA

Laajamittaisella etätyöllä voi olla vaikutusta työyhteisön toimivuuteen. Liitot suosittelevat, että etätyötilanteissa ryhdytään toimenpiteisiin, joilla varmistetaan riittävä tiedonkulkua ja jotka estävät etätyöntekijän eristäytymisen yrityksen muusta työyhteisöstä. Tällaisia toimenpiteitä voivat olla yrityksen tavanomaisen tiedottamisen lisäksi esimerkiksi säännölliset tiimipalaverit ja sähköisten yhteistyöalustojen aktiivinen hyödyntäminen.

Työajan seuranta on suositeltavaa järjestää lähtökohtaisesti siten, että etätyöhön käytetään samaa seurantajärjestelmää kuin muihinkin yrityksen työntekijöihin.

Työnantajan on olosuhteet huomioon ottaen pyrittävä asettamaan etätyötä tekevät henkilöt muutoinkin yhdenvertaiseen asemaan muiden työntekijöiden kanssa.

Muita etätyössä arvioitavia seikkoja voivat olla esimerkiksi etätyössä käytettävien laitteiden ja työvälineiden hankkimiseen liittyvä kysymykset sekä etätyöntekijän vakuutus- turvan laajuus tapaturmatilanteissa. Mikäli työnantaja harkintansa mukaan kustantaa etätyöntekijälle mainitun kaltaisia etuuksia, näiden etuuksien kohtelu esimerkiksi verotuksessa on syytä selvittää etukäteen.

Osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa on suositeltavaa huomioida etätyön erityiset työsuojeluvaarat ja -haitat sekä etätyöskentelyolosuhteet.

LIITE 9 YRITYKSEN PALKKAPOLITIikka

1 § Työntekijän palkka

Työntekijän palkka sovitaan yksilökohtaisesti työsopimuksella huomioiden tehtävän vaativuus, koulutus ja ammattipätevyys. Osa kokonaisansiosta voi muodostua työpaikkakohtaisesti määritettyjen muuttuvien palkkatekijöiden perusteella.

Työntekijän palkan on oltava vähintään 2000 euroa.

2 § Palkkapolitiikka

Yrityksessä määritellään henkilöstöön sovellettava palkkaus. Liitot suosittavat, että palkkojen porrastukseen työn vaativuuden mukaan, työsuorituksen palkitsemiseen sekä yrityksen tehokkuuden ja kannattavuuden parantamiseen tähtäävä palkkaus perustetaan palkkapolitiikalle, joka rakentuu mm. seuraavista periaatteista kokonaan tai osittain.

Palkkapolitiikka:

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

Palkkapolitiikkaosuus on luonteeltaan suositus, josta poikkeamista ei pidetä työehtosopimuslain tarkoittamana rikkomuksena. Liitot pyrkivät yhteistyössä avustamaan yrityksiä niiden kehittäessä palkkapolitiikkaansa.

3 § Voimaantulo

Tämä sopimus on voimassa 3.3.2023 alkaen työehtosopimuksen osana.

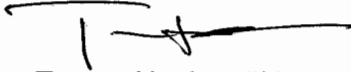
Helsingissä 3. päivänä maaliskuuta 2023

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY



Jarkko Ruohoniemi

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY



Teemu Hankamäki



Minna Anttonen

TIETOALA RY



Jyri Kopperi



Mika Thynell

ETÄTYÖSOPIMUS (työsopimuksen liite)

[Tämä malli koskee työsuhteessa jo olevan, Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen piiriin kuuluvan, työntekijän tekemää etätyötä. Malli ei sellaisenaan sovellu, jos työntekijä palkataan suoraan tekemään pelkästään etätyötä.]

Yritys Oy työnantajana ja työntekijä sopivat etätyöstä seuraavin ehdoin. Työntekijä sitoutuu lisäksi noudattamaan yrityksen määräyksiä tietoturvan järjestämisestä [otetaan tarvittaessa etätyösopimuksen liitteeksi].

Työntekijä:	
Etätyön määrä:	<p>Keskimäärin ___ päivää viikossa työtehtäviin liittyvää etätyötä.</p> <p><input type="checkbox"/> Etätyöpäivät ovat seuraavat viikonpäivät _____</p> <p><input type="checkbox"/> Etätyöpäivät sovitaan etukäteen esimiehen kanssa seuraavasti: _____</p> <p>_____</p> <p>Työntekijä on edellä sovitun ohella velvollinen käymään tarvittaessa työpaikalla, jos työjärjestelyt sitä vaativat.</p>
Etätyön pääasiallinen suorituspaikka:	
Etätyönä tehtävä työ:	<p><input type="checkbox"/> Työsopimuksen mukaiset tehtävät</p> <p><input type="checkbox"/> Seuraavat tehtävät: _____</p> <p>_____</p> <p><input type="checkbox"/> Edellä mainittujen lisäksi myös muut työnantajan osoittamat tehtävät</p>
Etätyön ajallinen kesto:	<p><input type="checkbox"/> toistaiseksi, alkaen _____</p> <p><input type="checkbox"/> määräaikainen, _____ saakka</p>
Etätyösopimuksen päättämismenettely:	<p>Työnantaja ja/tai työntekijä voi halutessaan päättää etätyön tekemisen ilmoittamalla siitä kirjallisesti vähintään ___ kuukautta etukäteen (irtisanomisaika).</p> <p>Mikäli tarve etätyösopimuksen päättämiseksi johtuu työntekijän laiminlyönnistä etätyön työn tekemisen tai tietoturvaohjeiden suhteen, työnantaja voi painavasta syystä päättää etätyösopimuksen ilman irtisanomisaikaa.</p> <p>Etätyön päättämistä koskeva ilmoitus ei merkitse työsuhteen irtisanomista, vaan etätyösopimuksen päättyessä työntekijä palaa työskentelemään työsuhteen mukaiseen yrityksen toimipisteeseen.</p>
Työaika:	<p>Lähtökohtaisesti etätyössä sovelletaan säännöllistä työaikaa koskevia työehtosopimuksen säännöksiä. Mikäli työnantaja tosiasiallisesti päättää työntekijän työajan sijoittamisesta ja mikäli työnantajalla on mahdollisuus tosiasiallisesti valvoa työajan käyttöä työpäivän aikana, sovelletaan etätyössä lisä- ja ylityötä koskevia työehtosopimuksen säännöksiä. Lisä- ja ylityöstä on kuitenkin tällöin aina kirjallisesti sovittava etukäteen työnantajan ja työntekijän välillä.</p>

<p>Muut ehdot:</p>	<p>Etätyön tekeminen ei vaikuta palkkaukseen, luontoisetuihin, oikeuteen vuosilomaan ja lomarahaan, oikeuteen sairausajan palkkaan, lääkärintarkastuksiin, tilapäisiin poissaoloihin ja perhevapaisiin.</p> <p>Työntekijän työntekovelvoite on sama kuin työskenneltäessä työnantajan toimitiloissa. Raportointi tapahtuu esimiehen kanssa sovittavalla tavalla.</p> <p>Työntekijän on normaalin salassapitovelvollisuuden lisäksi erityisesti huolehdittava etätyöpaikassa säilytettävän aineiston tietosuojan säilymisestä.</p> <p>Etätyöpaikkakunnan ja työ sopimuksessa mainitun työskentelypaikkakunnan väliä matkoja ja päivärahoja ei makseta.</p> <p>Jos verottaja tulkitsee etäyhteydet verotettavaksi eduksi, verotusarvo lisätään työntekijän palkkaan automaattisesti. Yhteyksien käyttöönotto tai niistä luopuminen ei vaikuta rahapalkkaan.</p> <p>Työnantaja hankkii ja toimittaa etätyön tekemiseen tarvittavat työvälineet ja laitteet. Työnantaja vastaa näiden huollosta, vakuuttamisesta ja näiden aiheuttamista kustannuksista yhtiön kulloinkin voimassa olevien ohjeiden mukaisesti.</p> <p>Jos työntekijällä ei ole etätyön aikana käytössään työnantajan kustantamaa puhelinta, työnantaja maksaa työntekijälle tämän yksityispuhelimen käytöstä työtehtävien hoitamiseen aiheutuneet todelliset kustannukset. Työntekijän tulee pyydettäessä esittää luotettava selvitys kustannuksista.</p>
<p>Lisäksi on sovittu seuraavaa:</p>	

Aika ja paikka:

Työntekijä

Työnantaja/esimies

1. TYÖSOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja	Liike- tai kotipaikka
	Työntekijä	Henkilötunnus
Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään yllämainitun työnantajan hänelle osoittamaa työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena sekä seuraavin ehdoin:		
2. TYÖSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	Työsuhteen alkamispäivä	
	Työsopimus on voimassa <input type="checkbox"/> Toistaiseksi <input type="checkbox"/> Määräajan saakka tai arviolta saakka Määräaikaisen työsuhteen peruste:	
3. KOEAIKA	Toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa noudatetaan työsuhteen alkamispäivästä lukien kuukauden koeaikaa (enintään 6 kk), jonka kuluessa tämä sopimus voidaan molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Mikäli määräaikaisessa työsuhteessä työsuhteen kesto on lyhempi kuin 8 kk, voi koeaika olla enintään ½ työsuhteen kestosta. Koeajan pituus: Koeajan viimeinen päivä on:	
4. TYÖAIKA	Työsuhde on <input type="checkbox"/> kokoaikainen <input type="checkbox"/> osa-aikainen, jolloin keskimääräinen viikkotyöaika on tuntia Työntekijä suostuu tekemään sunnuntai- ja lisätyötä tarvittaessa, jolloin tästä suoritetaan lain ja työehtosopimuksen mukainen korvaus.	
5. TYÖTEHTÄVÄT JA TYÖPAIKKA	(Toimenkuva tai pääasiallinen laatu työsuhteen alkaessa)	
6. PALKKA JA PALKANMAKSU- KAUSI	Työsuhteen alussa palkka on Palkanmaksukausi on	
	Työsuhteen alussa vaativuustaso on Taso 1 <input type="checkbox"/> Taso 2 <input type="checkbox"/> Taso 3 <input type="checkbox"/> Taso 3A <input type="checkbox"/>	
7. IRTISANOMISAIKA	<input type="checkbox"/> Työehtosopimuksen mukaan <input type="checkbox"/> muu:	
8. TYÖEHTOSOPIMUS	Työsuhteessa noudatetaan työnantajaa kulloinkin velvoittavaa työehtosopimusta, joka työsuhteen alkaessa on Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus.	
9. MUUT EHDOT	(Tarvittaessa eri liitteellä)	
10. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.	
	Paikka	Aika
	Työnantajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus

SÄÄSTÖVAPAASOPIMUS

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

Sopijapuolet	Työnantajan edustaja			
	Työntekijä			
Taustatiedot	Työsuhteen alkamispäivä:		Säästämissuunnitelma	
	Vuosilomaoikeus pv / vuosi Jälkipainos kielletään		<input type="checkbox"/> alustava <input type="checkbox"/> kiinteä	
		suunniteltu	toteutunut	
	Vuosiloma	Lomalta- paluuraha	Muut sovitut päivät	Yhteensä
1. vuosi				
2. vuosi				
3. vuosi				
4. vuosi				
5. vuosi				
Toteutunut yhteensä:				
Säästövapaata säästetään vuosina _____ – _____ yhteensä:				
<p>Niiden vuosien osalta, joilta ei ole laadittu säästämissuunnitelmaa, osapuolten tulee laatia se kunakin vuonna 2.5. mennessä. Tehtyyn säästämissuunnitelmaan voidaan tehdä muutoksia sovittaessa tai perustellusta syystä, jolloin muutos on yhdessä todettava hyvissä ajoin.</p>				
<p>Säästövapaan käyttö: Loma sovittu pidettäväksi _____ välisenä aikana. Työnantaja pitää säästövapaasta erillistä kirjanpitoa. Mikäli työsuhde päättyy ennen säästövapaan pitämistä, korvataan pitämätön säästövapaa.</p>				
Päiväys ja allekirjoitus	Paikka	Aika		
Työnantajan edustajan allekirjoitus		Työntekijän allekirjoitus		