

**VIESTINNÄN KESKUSLIITON**

**ja**

**AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITON**

**välinen**

**TYÖEHTOSOPIMUS**

**2007 – 2010**

**Sopimus on voimassa  
30.4.2010 saakka**

## SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu
TYÖEHTOSOPIMUKSEN TARKOITUS	4
HYVÄ NEUVOTTELUTAPA	5
1 § Sopimuksen soveltamisala	6
<b>YLEISET TYÖEHDOT</b>	
2 § Työsopimuksen solmiminen	8
- Soveltamisohje työsuhteen ehtojen muuttamisesta	8
3 § Lääkärissäkäynti	9
4 § Sairausajan palkka	11
5 § Sairausvakuutuskorvaukset	11
6 § Äitiysvapaa	12
- Ohje perhevapaista	12
7 § Sairaalan lapsen hoitaminen	20
8 § Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat	21
9 § Jäsenmaksujen perintä ja tilitys	24
10 § Hoitoonohjaus	24
11 § Asevelvollisuus, aseeton tai siviilipalvelu	25
12 § Kertausharjoitukset	25
13 § Ryhmähenkivakuutus	25
14 § Kokoontuminen työpaikalla	25
<b>LIITTEET</b>	
1 Yhteistoimintasopimus	27
2 Sopimus irtisanomisesta ja lomauttamisesta	29
3 Koulutussopimus	37
4 Työsuojelusopimus	40
5 Hoitoonohjaussopimusmalli	42
<b>ERITYISET TYÖEHDOT</b>	
<b>YLEISET MÄÄRÄYKSET</b>	
15 § Vuosiloma	45
16 § Paikallinen sopiminen	46
17 § Vuosilomapalkan korotus	46
18 § Talviloma	46
<b>TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET</b>	
19-21 § Työaikamääräykset	47
22 § Työajan lyhentäminen	50

## **PALKKAMÄÄRÄYKSET**

23 §	Paikkakuntaluokittelu	50
24 §	Palkkamääräykset	51
25 §	Paikallinen sopiminen	53

## **YLITYÖMÄÄRÄYKSET**

26-27 §	Ylityö	53
28 §	Suorituspalkkatyö	54

## **MUUT MÄÄRÄYKSET**

29 §	Erinäisiä määräyksiä	55
30 §	Työsuojelu	55
31 §	Työntekijän luottamusmies	56
32 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen	56
33 §	Paikallinen sopiminen	56
34 §	Työpaikan neuvottelujärjestys	57
35-40 §	Välimiesmenettely	57
41 §	Työrauha	58
42-43 §	Työehtosopimuksen voimassaolo ja irtisanominen	58

## **TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA** 60

## **PÄÄTEPÖYTÄKIRJA**

1 §	Liittojen kannanotto tuottavuusyhteistyöstä	64
2 §	Neuvottelut sopimuskauden aikana	65

## **LIITE** Soveltamisohje: Työajan lyhentäminen 66

## TYÖEHTOSOPIMUKSEN TARKOITUS

### **Liitot ovat sopineet työehtosopimuksen tarkoitukseksi seuraavaa:**

Työehtosopimuslain mukaan työehtosopimus on liittojen välinen sopimus ehdoista, joita yrityksessä on työsopimuksissa ja työsuhteissa noudatettava.

Yrityksen menestyminen, henkilöstön kehittyvät työehdot sekä työrauha ovat työehtosopimustoiminnan peruslähtökohtia.

Liitot pyrkivät työehtosopimustoiminnassaan edistämään sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta olennaisia ja tärkeitä tavoitteita, joiden mukaisesti yrityksissä:

- kyetään kannattavasti harjoittamaan toimintaa asiakkaita palvelemalla, mikä on edellytyksenä kilpailukykyisille työehdoille ja työsuhteturvalle,
- kyetään tarjoamaan yritysten palveluksessa olevalle henkilöstölle mahdollisuudet kehittää osaamistaan ja ammattitaitoaan ja siten lisätä vastuutaan ja motivaatiotaan yritystoiminnan ja työn jatkuvuuden turvaamiseksi,
- voidaan hyödyntää yhteistoimintaa ja osallistumisjärjestelmiä käyttämällä koko organisaation osaaminen ja resurssit,
- voidaan yhteistyössä edistää tuottavuutta ja kannattavuutta sekä luoda tuottavuuden kohottamiseen tähtäävä, motivoiva palkkaus- ja palkkiojärjestelmä.

## **HYVÄ NEUVOTTELUTAPA**

### **Luottamusta lisäävän neuvottelukulttuurin edellytyksiä:**

- Neuvotteluosapuolet ovat tasa-arvoisia. Tavoitteena on yhteisymmärryksen saavuttaminen.
- Neuvotteluosapuolten erilaiset edut tunnustetaan ja yhteistyö perustuu keskinäiseen kunnioitukseen.
- Neuvottelun kohteena olevista asioista tiedotetaan ajoissa ja seikkaperäisesti. Tavoiteltavan ratkaisun tarpeellisuus, vaikutukset ja vaihtoehdot selvitetään yhdessä.
- Neuvottelutavat perustuvat avoimuuteen, rehellisyyteen ja asioihin perehtymiseen.
- Neuvottelut työehtosopimuksen tulkintaa koskevissa kysymyksissä käydään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Muissa asioissa aluksi sovitaan neuvottelujärjestys sekä todetaan osapuolten ja neuvottelijoiden valtuudet.
- Neuvottelut käydään joutuisasti aiheetonta hätäilyä tai viivyttelyä välttäen.
- Neuvottelutulos kirjataan riittävän tarkasti ja mahdollisimman ymmärrettävästi myöhempien erimielisyyksien välttämiseksi.
- Mikäli työehtosopimuksen tulkintaa koskevassa neuvottelussa jäädään erimielisiksi, kirjataan osapuolten kannat perusteluineen aina yhteiseen muistioon.

### **Liittojen neuvotteluyhteistyössä toteutetaan lisäksi seuraavia periaatteita:**

- Tulkinnanvaraisessa tapauksessa ei sitouduta ennakolta yhden osapuolen kantaan.
- Liitot pyrkivät sopimusten tulkitsijoina objektiiviseen neuvotteluratkaisuun, joka sisältää selkeät perustelut.

# TYÖEHTOSOPIMUS

## SOVELTAMISALA

### 1 §

1. Tätä työehtosopimusta sovelletaan Viestinnän Keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin autoalan työntekijöihin.
2. Työnantajan ja työntekijän on noudatettava sopimuksen soveltamisalalla toistensa kanssa tehtävissä työsopimuksissa ja yleensä työsuhteissa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.
3. Liitot ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäsenyritykset ja jäsenet jätä tämän sopimuksen määräyksiä noudattamatta.

***Huomautus:** Tämän lisäksi sovelletaan työnantajan ja autoalan työntekijän välisissä työsuhteissa soveltuvin kohdin Viestinnän Keskusliiton :n ja Viestintäalan ammattiliiton välillä 18.10.2007 tehtyä työehtosopimusta sekä erityisesti seuraavia määräyksiä.*

## **YLEISET TYÖEHDOT**

**2 - 14 §:t**

**LIITTEINEEN JA SOVELTAMISOHJEINEEN**

## TYÖSOPIMUKSEN SOLMIMINEN

### 2 §

1. Työsopimus tehdään kirjallisesti.
2. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassaolevina. (TSL 1: 3 § 2. mom.)

Uudistettaessa määräaikaista työsopimusta on sopimusalan luottamusmiehelle/ yhdysmiehelle annettava selvitys uudistamisen perusteista.

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi. (TSL 1: 4 § 1 mom.)

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. (TSL 1: 4 § 2. mom.)

4. Työsuhteen alussa annetaan selvitys sovellettavasta työehtosopimuksesta sekä luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmästä.

#### ***Pöytäkirjamerkintä 1:***

*Kun työnantaja sopii määräaikaisista työsuhteista tai koeajoista, niistä on syytä tiedottaa sopimusalueen luottamusmiehelle/yhdysmiehelle. Näin vältetään tulkinnanvaraisten tilanteiden syntyminen.*

#### ***Pöytäkirjamerkintä 2:***

*Mikäli yrityksen työtiloihin ja/tai yrityksen omistamilla laitteilla työskentelemään otetaan yrityksen henkilökuntaan kuulumaton työntekijä, on asiasta neuvoteltava luottamusmiehen/yhdysmiehen kanssa ja selvítettävä kyseisen työskentelyn periaatteet ja tarve.*

#### ***Soveltamisohje:***

## TYÖSUHTEEN EHTOJEN MUUTTAMINEN

Työsuhteen ehtojen, kuten esimerkiksi työtehtävien ja työaikojen muuttamisesta, on määräyksiä joissakin alan työehtosopimuksissa. Yhteistoimintasopimus määrittää muutostilanteisiin liittyvät neuvotteluvaihtoehdot.

Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa sopimalla. Yksipuolinen työsuhteen ehtojen muuttaminen on mahdollista asioissa, jotka kuuluvat työnantajan työnjohto-oikeuteen. Työsopimuksessa sovitun olennaisen työsuhteen ehdon muuttaminen vaatii irtisanomisperusteen, ellei muuttamisesta voida sopia.

Työehtosopimuksessa tai työlainsäädännössä määriteltyjä vähimmäisehtoja ei voida sopimuksella alittaa.

## **SAIRAUS-, ÄITIYS- YM. PERHEVAPAAT**

### **LÄÄKÄRISSÄKÄYNTI**

3 §

#### **1. Sairaudesta ilmoittaminen**

Työntekijän tulee ilmoittaa työkyvyttömyydestä johtuvasta poissaolosta työnantajalle ensi tilassa.

#### **2. Lääkärintodistus työkyvyttömyydestä**

1. Työntekijän on pääsääntöisesti hankittava lääkäriltä sairaudesta ja sen aiheuttamasta työkyvyttömyydestä todistus, joka toimitetaan työnantajalle viivytyksettä. Pääsäännöstä poikkeaminen todetaan työpaikan yleisohjeissa tai tapauskohtaisesti erikseen sovittaessa.
2. Työnantaja korvaa työkyvyttömyystodistuksen enintään sosiaali- ja terveysministeriön vahvistaman lääkärinpalkkioita koskevan taksan määräisenä. Työntekijä antaa työnantajalle valtakirjan sairaskorvauksen nojalla maksettavan korvauksen nostamista varten.
3. Terveystieteiden lääkäriltä saamiensa valtuuksien puitteissa kirjoittama työkyvyttömyystodistus korvaa lääkärintodistuksen, kun kysymyksessä on tavallinen vilustumissairaus tai epidemia.
4. Työnantaja voi erityisistä syistä edellyttää, että työntekijä hankkii työpaikan lääkäriltä tai muulta työnantajan hyväksymältä lääkäriltä työkyvyttömyystodistuksen. Tällöin työnantaja korvaa työkyvyttömyystodistuksesta ja lääkärinpalkkiosta aiheutuvan kustannuksen.

#### **3. Lääkärissäkäynti**

1. Lääkärissäkäynnit tulee ajoittaa työajan ulkopuolelle. Poikkeuksellisesti lääkärin puoleen voi kääntyä työaikana, mikäli vamman tai sairauden äkillisyys vaatii sitä tai lääkärissäkäyntiä ei voida ilman kohtuutonta häiritä sijoittaa työajan ulkopuolella tapahtuvaksi tai hoitopalveluja ei paikkakunnalla ole saatavissa työajan ulkopuolella.
2. Mikäli työnantaja on järjestänyt työpaikkaterveydenhoidon, muun kuin työnantajan nimeämän lääkärin puoleen kääntymiseen vaaditaan perusteltu syy. Perusteltuja syitä ovat mm. sairauden äkillisyys, sairaus estää matkustamisen tai se, että työkyvyttömyystodistuksen hankkiminen tulee työntekijälle taloudellisesti raskaaksi työnantajan korvausvelvollisuuden ulkopuolelle jäävien tutkimusten suorittamisen vuoksi.
3. Lääkärissäkäynti tulee suorittaa tarpeetonta työajan menetystä välttämällä ja siitä on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

#### **4. Ansionmenetyksen korvaaminen lääkarissäkäynnin ajalta**

##### 1. Ansionmenetys korvataan:

- kun lääkarissäkäynti on tarpeen työnantajan vaatiman lääkarintodistuksen hankkimiseksi,
- lääkarissäkäynnin yhteydessä todetaan sairaus tai vamma, joka edellyttää sairaslomaa tai hoitotoimenpiteitä,
- kun työntekijä tulee työvuoronsa aikana työkyvyttömäksi äkillisen sairauden vuoksi ja sairaus vaatii työvuoron aikana tapahtuvaa lääkarissäkäyntiä (esim. äkillinen silmä- ja hammassairaus),
- fysikaalisen hoidon ajalta, mikäli työnantajan nimeämä lääkäri on määrännyt työntekijän työkyvyn säilymiseksi välttämättömään fysikaaliseen hoitoon eikä hoitopalveluja ole saatavissa työajan ulkopuolella,
- laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta, mikäli tutkimukset ovat lääkärin määräämiä ja liittyvät osana sellaiseen lääkarissäkäyntiin, josta työnantaja suorittaa ansionmenetyksen korvauksen tai tutkimuksen laatu edellyttää tutkimuksen suorittamista lääkärin määräämänä ajankohtana.

##### 2. Ansionmenetystä ei korvata:

- terveydentilan kontrolloimiseksi tapahtuvien lääkarintarkastusten ajalta,
- jo todetun sairauden tai vamman hoitamisen tai sen kehityksen seuraamisen vuoksi tapahtuvien uusiutuvien lääkarissäkäyntien ajalta,
- tavanomaisen hammashoidon ajalta,
- tavanomaisen näön kontrolloimiseksi tapahtuvan silmälääkarissäkäynnin ajalta,
- fysikaalisen hoidon ajalta (poikkeus 1. kohdassa mainittu),
- laboratorio- ja röntgentutkimusten ajalta (poikkeus 1. kohdassa mainittu).

***Huomautus:** Mikäli lääkaripalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella, voidaan palkan vähentämisen sijasta sopia lääkarissäkäynnin vuoksi menetetyt työajan tekemisestä takaisin.*

#### **5. Lakisääteiset lääkarintarkastukset ja joukkotarkastukset**

##### **Lakisääteiset lääkarintarkastukset**

1. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen lakisääteisen lääkarintarkastuksen ajalta sekä välttämättömät matkakustannukset.
2. Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan hänelle korvauksena ylimääräisistä kuluista sairausvakuutuslain vähimmäispäivärahaa vastaava summa.
3. Vieraalla paikkakunnalla suoritettavan lakisääteisen lääkarintarkastuksen ajalta maksetaan työehtosopimuksen edellytyksin päiväraha.

##### **Joukko- ja ikäkausitarkastukset**

Mikäli työntekijä ei voi pyynnöstään huolimatta osallistua terveystarkastusten järjestämään joukko- tai ikäkausitarkastukseen työajan ulkopuolella, tarkastuksen ajalta maksetaan ansionmenetyksen korvaus korkeintaan yhdeltä päivältä. Palkanmaksuvelvollisuus ei koske mahdollisia uusinta- tai seurantatarkastuksia.

## SAIRAUSAJAN PALKKA

### 4 §

1. Työntekijän ollessa estynyt tekemästä työtään sellaisen sairauden tai tapaturman vuoksi, jonka ajalta hänellä on työsopimuslain mukaan oikeus saada palkkaa, on hänellä oikeus saada palkkansa seuraavasti hänen oltuaan yhdenjaksoisesti työnantajan palveluksessa seuraavat ajat:

Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti

Täysi palkka

1 kuukauden mutta vähemmän kuin 1 vuoden  
vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta  
5 vuotta tai kauemmin

40 päivän ajanjaksolta	1
75 päivän ajanjaksolta	
105 päivän ajanjaksolta.	

Jos työsuhde on kestänyt alle kuukauden, työntekijällä on oikeus saada puolet täydestä palkasta sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

2. Työntekijän joutuessa uudestaan työkyvyttömäksi tarkastellaan, kuinka pitkä senhetkisen työsuhteen pituuden mukaan määräytyvä palkallinen sairausaika on. Tästä ajasta vähennetään ne sairausajat, joilta työnantaja on edellisen kuuden kuukauden aikana maksanut palkan. Työntekijällä on oikeus palkkaan vain erotuksen pituiselta ajanjaksolta.

Vaikka palkallista ajanjaksoa ei olisi jäljellä, palkka maksetaan aina sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

3. Samalla tavoin maksetaan palkka myös silloin, kun viranomaisen on kieltänyt työntekijää tartuntatautilain (583/86) säännösten perusteella saapumasta työhön.

## SAIRAUSVAKUUTUSKORVAUKSET

### 5 §

1. Työnantajalla, joka suorittaa sairaus- tai äitiysvapaan ajalta palkkaa, on oikeus saada samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen päiväraha taikka enintään maksettua palkkaa vastaava osa itselleen.

Milloin työntekijä saa saman työkyvyttömyyden perusteella korvausta ansion menetyksestä tapaturmavakuutuslain tai työntekijäin eläkelain nojalla, on työnantajalla oikeus saada ja nostaa palautuksena enintään maksettua palkkaa vastaava osa samalta ajalta saadusta korvauksesta.

2. Palkanmaksuvelvollisuutensa työnantaja voi toteuttaa myös maksamalla sairausvakuutuslain mukaan maksetun päivä- tai äitiysrahan täydennykseksi palkkaa sairauden tai synnytysvapaan ajalta siten, että työntekijä saa samat edut, joista tässä on sovittu.

Milloin sairausvakuutuslain mukainen päiväraha on yhtä edullinen kuin edellä sovituin tavoin maksettava palkka, ei muuta palkkaa sairaus- tai synnytysajalta makseta.

3. Jos sairausvakuutuslain mukaista päivä- tai äitiysrahaa ei henkilöstä itsestään johtuvista syistä makseta tai se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus palkasta vähentää se osa, mikä laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

## **ÄITIYSVAPAA**

### **6 §**

1. Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä noudattaa sairausvakuutuslain äitiysrahan nostamista koskevia säännöksiä. Palkka maksetaan tavanomaisina palkanmaksupäivinä.

2. Työntekijän/toimihenkilön adoptoidessa alle 7-vuotiaan lapsen tai ottaessa kasvattilapsen annetaan hänelle palkallista vapaata kolme kuukautta. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan ja että hän noudattaa sen nostamista koskevia säännöksiä. Palkka maksetaan tavanomaisina palkanmaksupäivinä. Työntekijällä on lisäksi oikeus saada palkatonta vapaata adoption yhteydessä siten, että adoptiovapaan pituudeksi tulee enintään 12 kuukautta. Vapaata voi pitää kerrallaan vain toinen adoptiovanhemmista. Vapaa ei keskeytä työsuhdetta, mikäli työntekijä palaa työhönsä sovittuna ajankohtana.

## **OHJE PERHEVAPAISTA**

Perhevapaat perustuvat lainsäädäntöön (työsopimuslaki ja sairausvakuutuslaki). Seuraavat lain sisältöä selostavat määräykset eivät ole työehtosopimuksen osia.

## **A. ÄITIYSVAPAA**

### **1. Yleistä**

Lakisääteisen äitiysvapaan pituus on sairausvakuutuslain mukaan 105 arkipäivää. Tältä ajalta maksetaan sairausvakuutuslain perusteella äitiysrahaa siten, että 30 arkipäivää siitä kohdistuu laskettua synnytysaikaa välittömästi edeltäneeseen ja 75 arkipäivää sitä välittömästi seuraavaan aikaan.

Äitiysvapaan voi aloittaa myös aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, aikaisintaan 50 arkipäivää ennen. Äitiysvapaan kokonaispituus on tällöinkin 105 arkipäivää.

Äitiysrahan suorittamisajan päätyttyä alkaa vanhempainvapaa, jonka pituus on 158 arkipäivää. Tältä ajalta maksetaan vanhempainrahaa lapsen äidille tai äidin suostumuksella lapsen isälle.

Ennen äitiys- ja vanhempainvapaan alkamista on tarkoin sovittava kaikki lomaan liittyvät yksityiskohdat, kuten vanhempainvapaan lopullinen pituus, työhön paluun päivämäärä sekä vuosi- ja talvilomien ajankohta.

Henkilö on oikeutettu palaamaan äitiysvapaan jälkeen entiseen tai siihen rinnastettavaan työhön.

### **2. Ilmoitusvelvollisuus**

Äitiysvapaan alkamisesta on lain mukaan ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Työntekijä voi kuitenkin varhentaa äitiysvapaan, jos se on tarpeen lapsen

syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Muutoin työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa aiemmin ilmoitettua vapaan ajankohtaa kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Perusteltu syy on selvitetty vanhempainvapaan yhteydessä.

### **3. Palkka**

Työntekijällä, joka noudattaa sairausvakuutuslain äitiysrahan nostamista koskevia määräyksiä, on oikeus työehtosopimuksen perusteella saada palkkaa kolmelta kuukaudelta. Palkka maksetaan tavanomaisina palkanmaksupäivinä.

Jos työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa äitiysvapaan ajalta, suoritetaan äitiysraha tältä ajalta työnantajalle. Jos päiväraha mahdollisesti ylittää samalta ajalta maksettavan palkan määrän, kuuluu ylimenevä osa vakuutetulle.

Äitiysrahan saamista varten työnantaja toimittaa äitiysrahahakemuksen vakuutetun kotipaikkakunnan Kansaneläkelaitoksen toimistoon tai työpaikkakassaan. Hakemuksen voi allekirjoittaa joko työnantaja tai työntekijä. Työnantajalle maksettavista äitiysrahoista ei pidätetä veroa.

Työehtosopimuksen mukaisen palkanmaksuvelvollisuutensa työnantaja voi toteuttaa myös siten, että tämä maksaa työntekijälle äitiysajan palkan ja päivärahojen erotuksen, mikäli henkilö itse hakee äitiyspäivärahansa ja toimittaa työnantajalle kuitenkin päivärahan suuruudesta.

Mikäli äitiysrahaa ei työntekijän omien laiminlyöntien johdosta makseta ollenkaan tai se maksetaan vähennettynä, pienenee työnantajan työehtosopimuksen mukainen palkanmaksuvelvollisuus vastaavasti.

### **4. Äitiysrahan maksaminen**

Äitiysraha maksetaan sairausvakuutusasetuksen mukaisesti maksukausittain jälkikäteen 25 arkipäivän erissä. Ensimmäinen erä on kuitenkin 30 arkipäivää. Äitiysraha suoritetaan kunkin maksukauden viimeisenä arkipäivänä.

Äitiysrahaa on haettava viimeistään kaksi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa. Se lasketaan työntekijän vuosityötulojen perusteella siten kuin sairausvakuutuslain 11 luvussa säädetään. Euromääriä tarkistetaan vuosittain. Ks. myös [www.kela.fi](http://www.kela.fi).

Päivärahat ovat veronalaista tuloa, joista toimitetaan normaali ennakonpidätys. Sen toimittaa Kansaneläkelaitoksen paikallistoimisto tai työpaikkakassa.

Veroviranomaiset saavat tiedon maksetuista äitiysrahoista suoraan Kansaneläkelaitoksesta. Tämän vuoksi niistä ei anneta pidätystodistusta eikä vakuutetun tarvitse ilmoittaa niitä veroilmoituksessa.

### **5. Erityisäitiysvapaa**

Sairausvakuutuslain mukaan erityisäitiysraha voi tulla kysymykseen, jos raskaana olevan työntekijän työhön liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle. Koska riskitekijät on tarkoin yksilöity sairausvakuutusasetuksessa, ei esimerkiksi fyysisesti raskas työ oikeuta erityisäitiysvapaaseen.

Epäkohdat tulee pyrkiä ensisijaisesti poistamaan. Ellei tämä ole mahdollista, voidaan työntekijä yrittää siirtää muihin tehtäviin. Jos sekään ei ole mahdollista, voidaan maksaa erityisäitiysrahaa.

Erityisäitiysvapaa voi alkaa heti, kun sen edellytykset on todettu. Se kestää yleensä varsinaisen äitiysvapaan alkamiseen saakka. Vapaa on palkatonta ja työntekijä saa ansionmenetyksen korvauksena tulojensa mukaista päivärahaa, jota haetaan Kansaneläkelaitoksen paikallistoimistosta.

## **6. Tutkimukset**

Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus palkkaa menettämättä käydä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa, ellei niitä ole mahdollista suorittaa työajan ulkopuolella. Kysymykseen tulevat lähinnä äitiysneuvoloissa ja erikoissairaanhoidon antavissa yksiköissä tapahtuvat käynnit.

Määräys on tarkoitettu poikkeukselliseksi menettelytavaksi. Tämän vuoksi esim. työvuorojärjestelmiä laadittaessa voidaan etukäteen ottaa huomioon työajan ulkopuolella tapahtuva tutkimus.

Mikäli tutkimuksissa on käytävä työaikana, on tästä ilmoitettava työnantajalle niin pian kun mahdollista, jotta voidaan sopia työstä poissaolon ajankohta. Tutkimuksessa käynnin tulee tapahtua työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

## **B. ISYYSVAPAA**

### **1. Yleiset edellytykset**

Isä voi pitää isyysvapaata enintään 18 arkipäivää. Se voidaan jakaa vapaasti enintään neljään jaksoon. Isyysvapaa voidaan sijoittaa mihin tahansa äitiys- ja vanhempainrahakaudelle. Se annetaan ensisijaisesti lapsen hoidon vuoksi. Vapaan pitäminen ei vaikuta vanhempainvapaan pituuteen. Isyysvapaata voi pitää myös ns. avoisa sekä ottoisä.

Isällä on lisäksi oikeus pitää 12 arkipäivää yhdenjaksoista isyysvapaata välittömästi vanhempainvapaakauden päätyttyä, mikäli hän on pitänyt viimeiset 12 arkipäivää vanhempainvapaata (24 päivää yhdenjaksoisesti).  
Katso esimerkki kohdasta D 4.

Työnantajalla ei ole yleistä palkanmaksuvelvollisuutta isyysvapaan ajalta.

### **2. Ilmoitusvelvollisuus**

Työnantajalle on isyysvapaasta ilmoitettava työsopimuslain mukaan viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Työntekijä voi kuitenkin muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Muutoin työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa aiemmin ilmoitettua vapaan ajankohtaa kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Perusteltu syy on selvitetty vanhempainvapaan yhteydessä.

### **3. Isyysrahan maksaminen**

Isyysrahaa on haettava viimeistään kahden kuukauden kuluessa vanhempainrahakauden päättymisestä. Koti-isälle ei päivärahaa makseta. Isä ei saa isyysrahaa myöskään mahdollisen työttömyyden tai vuosiloman ajalta.

Isyysraha maksetaan isälle hänen omien tulojensa perusteella. Isyysvapaa ei lyhennä vanhempainrahakautta. Äitiys- ja vanhempainrahakauden enimmäispituus on 263/275 arkipäivää. Isyysvapaapäivien määrästä riippuen yhteensä maksettavia päivärahapäiviä voi olla 263-293 arkipäivää.

### **C. ADOPTIOVAPAA**

Työntekijän/toimihenkilön adoptoidessa alle 7-vuotiaan lapsen tai ottaessa kasvattilapsen annetaan hänelle työehtosopimuksen mukaan palkallista vapaata kolme kuukautta. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan ja että hän noudattaa sen nostamista koskevia säännöksiä. Palkka maksetaan tavanomaisina palkanmaksupäivinä. Työntekijällä on lisäksi oikeus saada palkatonta vapaata adoption yhteydessä siten, että adoptiovapaan pituudeksi tulee enintään 12 kuukautta. Vapaata voi pitää kerrallaan vain toinen adoptiovanhemmista. Vapaa ei keskeytä työsuhdetta, mikäli työntekijä palaa työhönsä sovittuna ajankohtana.

Oikeus saada vanhempainrahaa on silloin, kun henkilö on ottanut hoitoonsa 7 vuotta nuoremman lapsen tarkoituksenaan ottaa hänet ottolapsekseen. Tällöin edellytetään, että ottoäiti tai ottoisä on jäänyt pois ansiotyöstä lapsen hoidon takia.

Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta on ilmoitettava mikäli mahdollista kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Vapaan ajankohtaa voidaan muuttaa perustellusta syystä ennen vapaan alkamista ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Vanhempainrahaa suoritetaan jokaiselta arkipäivältä, jonka hoito jatkuu, kunnes lapsen syntymästä on kulunut 234 arkipäivää, kuitenkin vähintään 180 arkipäivältä.

Työnantajalla on oikeus saada vanhempainraha siltä osin kuin se osuu päällekkäin palkallisen adoptiovapaan kanssa.

### **D. VANHEMPAINVAPAA**

#### **1. Pituus**

Äitiysvapaakauden (105 arkipäivää) jälkeen pidettävän vanhempainvapaan ajalta suoritetaan vanhempainrahaa joko lapsen isälle (myös avoisälle) tai äidille 158 arkipäivältä.

Vanhempainvapaata saa työntekijä pitää enintään kahdessa vähintään 12 arkipäivän pituisessa jaksossa. Vanhempainrahaa maksetaan tällöin vain toiselle vanhemmista. Isän vanhempainvapaan edellytyksenä on äidin suostumus. Vanhempainvapaan tarkoituksena on turvata lapsen hoito toisen vanhemmista ollessa työssä.

Jos lapsia syntyy samalla kerralla useampia kuin yksi, pitenee vanhempainrahakausi 60 arkipäivällä kutakin yhtä useampaa lasta kohti.

## **2. Osittainen vanhempainvapaa**

Pienten lasten vanhemmilla on mahdollisuus työnantajan kanssa sopimalla pitää vanhempainvapaata myös osittaisena. Äiti ja isä voivat olla samanaikaisesti osittaisella vanhempainvapaalla sopimalla osa-aikatyöstä työnantajinsa kanssa kuitenkin siten, että vain toinen vanhemmista hoitaa lasta kerrallaan. Työajan ja palkan on oltava 40-60 prosenttia kokoaikaisen vastaavasta.

Sopimus osa-aikatyöstä tulee tehdä vähintään kahden kuukauden jaksoksi kerrallaan. Osittaisen vanhempainrahan saamisen edellytyksenä on, että vanhemmat hoitavat itse lastaan.

Osa-aikatyön keskeyttämisestä ja ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on vain perustellusta syystä oikeus keskeyttää se sekä palata normaalille vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

## **3. Ilmoitusvelvollisuus**

Vanhempainvapaan alkamisesta ja pituudesta on ilmoitettava työnantajalle jokaisen jakson osalta erikseen viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista ottolapsen ollessa kyseessä, ilmoitus on tehtävä mahdollisimman pian.

Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa vanhempainvapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle vähintään kuukautta ennen muutoksen toteutumista tai niin pian kuin mahdollista. Perusteltuna syynä voi olla sellainen ennalta arvaamaton ja oleellinen muutos lapsen hoitamisedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon tehdessään alkuperäisen ilmoituksen. Esimerkkinä voidaan mainita lapsen tai toisen vanhemman vakava tai pitkäaikainen sairastuminen, kuolema, lapsen vanhempien erilleen muuttaminen tai avioero tahi muu vastaava oleellinen muutos.

Ilmoitus vanhempainrahan suorittamiseksi isälle on tehtävä kirjallisesti lapsen äidin kotipaikan Kansaneläkelaitoksen paikallistoimistoon hyvissä ajoin ennen isän työstä poisjäämistä. Samalla on esitettävä äidin suostumus. Vanhempainrahaa on haettava vähintään kuukautta ennen vapaalle jäämistä.

Vanhempainraha maksetaan vasta sen jälkeen, kun äiti on käynyt lääkärin luona jälkitarkastuksessa. Siinä on käytävä 5-12 viikon kuluessa synnytyksestä. Tarkastuksen suorittamisesta on esitettävä todistus.

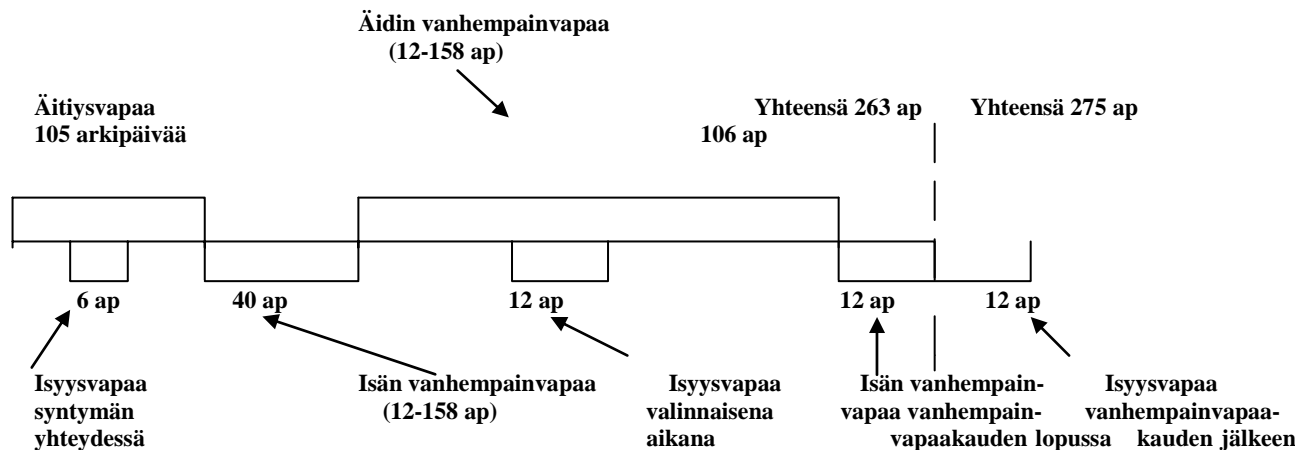
## **4. Kokonaissuunnitelma**

Vanhempainvapaan ja mahdollisen hoitovapaan ilmoitusmenettelyn tulee antaa työnantajalle mahdollisuus käytännössä järjestää työt mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti. Työnantaja voi pyytää työntekijältä kokonaissuunnitelman asiasta.

Luontevin ajankohta kokonaissuunnitelman laatimiseksi on silloin, kun äiti ilmoittaa vanhempainvapaan käytöstä ennen äitiysvapaalle lähtöään.

Seuraava esimerkki havainnollistaa äitiys- ja isyysvapaata, mutta ennen kaikkea vanhempainvapaan jakamista isän ja äidin kesken eri jaksoihin:

**Esimerkki:**



## E. HOITOVAPAA

### 1. Pituus

Työntekijällä on työsopimuslain perusteella oikeus lapsen hoidon vuoksi saada hoitovapaata yleensä vanhempainrahakauden jälkeen siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Oikeus hoitovapaaseen koskee lapsen molempia vanhempia. Vapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, elleivät työnantaja ja työntekijä sovi useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta.

Hoitovapaata voi pitää pääsääntöisesti vain toinen vanhemmista kerrallaan. Toinen lapsen vanhemmista voi kuitenkin pitää yhden jakson yhtäaikaaisesti toisen vanhemman äitiys- tai vanhempainvapaan kanssa. Lapsen vanhemmat voivat pääsääntöisesti pitää hoitovapaata yhteensä enintään neljä jaksoa hoitaakseen alle kolmevuotiasta lasta ellei muuta ole erikseen sovittu.

Hoitovapaan ajalta ei makseta palkkaa. Henkilöllä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

### 2. Ilmoitusvelvollisuus

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaan käyttämisestä ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen sen aloittamista.

Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohtaa ja pituutta ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteutumista. Perustellun syyn osalta tulevat noudatettaviksi samat periaatteet kuin edellä on todettu vanhempainvapaan osalta.

### 3. Osittainen hoitovapaa

Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan pienten lasten vanhempien mahdollisuutta siirtyä lyhennettyyn työaikaan.

Työntekijä voi työsopimuslain mukaan saada osittaista hoitovapaata lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan lapsen hoidon vuoksi sen vuoden heinäkuun loppuun, jolloin lapsen toinen lukuvuosi koulussa päättyy. Pidentetyn oppivelvollisuuden piiriin kuuluvan lapsen vanhemmilla oikeus vapaaseen jatkuu vuoden pidempään.

Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta työajan lyhennyksen osalta. Esitys hoitovapaalle jäämisestä on tehtävä viimeistään kaksi kuukautta ennen aiottua vapaata.

Edellytyksenä on, että työsuhteet ovat kestäneet vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Vapaata eivät saa molemmat vanhemmat pitää samanaikaisesti.

Osittaisesta hoitovapaasta voidaan sopia vapaasti. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta painavasta syystä, joka on perusteltava. Tällainen syy voi olla vain osittaisesta hoitovapaasta työnantajalle työpaikan koko ja käytetty tuotanto- ja palvelutoiminta huomioon ottaen aiheutuva vakava haitta.

**PERHEVAPAAT**

	PITUUS	PERUSTE	ETUUS	ILMOITUSAIKA TYÖNANTAJALLE
<b>Erityisäitiysvapaa</b>	<b>äitiysvapaan alkuun</b>	<b>Vaara sikiön kehitykselle</b>	<b>erityisäitiysraha</b>	
<b>Äitiysvapaa</b>	<b>105 arkipäivää</b>	<b>Raskaus, synnytys, lapsen hoitaminen</b>	<b>- äitiysvapaan palkka (tes) - äitiysraha</b>	<b>2 kk ennen vapaan aiottua alkamista</b>
<b>Isyysvapaa äitiys- ja vanhempainvapaa kaudella</b>	<b>1 – 18 arkipäivää</b>	<b>Lapsen hoito</b>	<b>isyysraha</b>	<b>2 kk ennen vapaan aiottua alkamista (katso poikkeus 1 kk ennen)</b>
<b>Isyysvapaa vanhempainvapaan päätyttyä</b>	<b>12 arkipäivää</b>	<b>Lapsen hoito</b>	<b>isyysraha</b>	<b>2 kk ennen vapaan aiottua alkamista</b>
<b>Vanhempainvapaa</b>	<b>158 arkipäivää enint. 2, väh. 12 päivän jakso</b>	<b>Lapsen hoito</b>	<b>vanhempainraha</b>	<b>viimeistään 2 kk ennen vapaan alkamista (katso poikkeus 1 kk ennen)</b>
<b>Osittainen vanhempainvapaa</b>	<b>väh. 2 kk jakso</b>			
<b>Hoitovapaa</b>	<b>kunnes lapsi täyttää 3 vuotta</b>	<b>Lapsen hoito</b>	<b>kotihoidon tuki - hoitoraha - hoitolisä</b>	<b>viimeistään 2 kk ennen vapaan alkamista</b>
<b>Osittainen hoitovapaa</b>	<b>heinäkuun loppuun sinä vuonna, jolloin lapsen toinen lukuvuosi koulussa päättyy</b>	<b>Lapsen hoito</b>	<b>osittainen hoitoraha, kunnes lapsi täyttää 3 vuotta</b>	<b>esitys 2 kk ennen aiottua vapaata</b>
<b>Tilapäinen hoitovapaa</b>	<b>enintään 4 työpäivää</b>	<b>Alle 10-vuotias lapsi sairastuu äkillisesti</b>	<b>palkka (tes)</b>	<b>välittömästi</b>

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on vapaata annettava yksi jakso kalenterivuodessa. Sen pituus ja ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Ellei sopimukseen päästä, on työaika 6 tuntia päivässä tai keskimäärin 30 tuntia viikossa.

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Ellei siitä voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä vähintään kuukautta aikaisemmin. Vrt. mitä edellä on asiasta sanottu vanhempainvapaan kohdalla.

## **F. VAIKUTUKSET VUOSI- JA TALVILOMIIN**

Sekä äitiys-, isyys- että adoptiovapaa ovat niiden lakisääteiseltä osalta sellaista aikaa, joka rinnastetaan työssäoloon. Ne eivät siten näiltä osin vähennä seuraavia vuosi- ja talvilomia. Myös vanhempainvapaa luetaan vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi.

Jos molemmat vanhemmat ovat samanaikaisesti poissa työstä vanhempainrahakauden aikana, lomaa ansaitsee vain se vanhemmista, jolle vanhempainrahaa maksetaan.

Koska äitiys-/vanhempainvapaa on useimmiten lähes vuoden mittainen, menee se monesti päällekkäin jo ansaitun tai ansaittavan vuosiloman ja talviloman kanssa.

Ellei lomia ehditä pitää ennen äitiys-/vanhempainvapaata, on mahdollista paikallisesti sopia ennen niiden alkamista, että henkilö voi pitää loman aikana annettavaksi tulevan vuosi- ja talvilomansa välittömästi äitiys-/vanhempainvapaajakson päätyttyä ennen työhön paluutaan.

Tällöin on kuitenkin otettava huomioon, että vuosilomaa ei voida siirtää annettavaksi pidemmälle kuin lomavuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun eli se on annettava ennen uuden vuosilomakauden alkua.

Ns. säästövapaan pitäminen määräytyy vuosilomalain ja työehtosopimusten paikallista sopimista koskevien säännösten mukaan.

Suosittelavaa on, ettei vuosilomaa sijoiteta päällekkäin palkallisen äitiysvapaan kanssa. Työsopimuslaki kieltää työn tekemisen kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa ja kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Tähän aikaan ei siten voida sijoittaa vuosilomaa.

Hoitovapaaseen käytetyt päivät eivät ole työssäolopäivien veroisia päiviä. Hoitovapaan ajalta ei siis ansaita vuosi- eikä talvilomaa.

## **SAIRAAAN LAPSEN HOITAMINEN**

### **7 §**

1. Perheen alle 10-vuotiaan tai kehitysvammaisen lapsen äkillisesti sairastuessa, perheen jompikumpi vanhemmista voi pitää sairaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömän tilapäisen hoitovapaan. Perheessä tilapäistä hoitovapaata voi pitää kerrallaan vain toinen vanhemmista. Tilapäisen vapaan saaminen edellyttää lisäksi, että kotona ei ole henkilöä, joka voisi huolehtia sairaan lapsen hoidon järjestämisestä tai hoitamisesta.

2. Palkallisen vapaan pituus saman sairauden osalta on enintään 4 päivää. Palkka maksetaan sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaan. Ilmoitus poissaolosta ja selvitys lapsen sairaudesta tehdään kuten omasta sairaudesta.

# **MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET JA PÄIVÄRAHAT**

8 §

## **1. Yleistä**

1. Matkalla tarkoitetaan työtehtävien edellyttämää matkustamista työpaikan tai tavanomaisen työalueen ulkopuolelle.

2. Matkavuorokausi on työmatkan alkamista seuraava 24 tunnin pituinen ajanjakso. Matka alkaa työpaikalta tai erikseen sovittaessa työntekijän asunnolta ja päättyy hänen palatessaan jompaankumpaan.

Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä ottaen huomioon toimenpiteet, joihin työnantaja on ryhtynyt oleskelua silmälläpitäen.

## **2. Korvattava matkustusaika**

1. Matkan aikana tehtävään työhön sovelletaan työehtosopimuksen työaikamääräyksiä.

2. Säännöllisen työajan puitteissa tapahtuvasta matkustamisesta maksetaan ansionmenetyksen korvaus.

3. Mikäli matkustaminen tapahtuu säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä.

4. Kello 22-07 väliseltä ajalta ei matkustusajan korvausta suoriteta, mikäli matkustajan käytössä on makuupaikka.

5. Perustuntipalkka lasketaan samaa jakajaa käyttäen kuin laskettaessa ylityön perusteena olevaa tuntipalkkaa.

6. Koska matkustamista työn tekemispäikalle ei lueta työaikaan kuuluvaksi ajaksi, matka-aikaa ei siten oteta huomioon vuorokautista ylityötä laskettaessa.

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

8. Mikäli myynti, markkinointi tai siihen verrattavassa työssä työntekijän normaalit työtehtävät edellyttävät toistuvaa matkustamista tai milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta. Tässä momentissa tarkoitettua työntekijän kanssa voidaan ruoka- ja päivärahoiden asemesta sopia palkan yhteydessä maksettavasta erillisestä korvauksesta.

### **3. Matkakustannusten korvaukset**

#### **Suoranaiset kustannukset**

1. Työnantaja korvaa matkasta aiheutuneet kustannukset. Suoranaisia kustannuksia ovat matkaliput ja muut työmatkan suorittamisesta aiheutuvat tarpeelliset kustannukset.
2. Oman auton käytöstä korvataan sopimuksen kohdan 7. mukainen valtion matkustussääntöön perustuva kilometrikorvaus.

#### **Päivärahat**

3. Päivärahalla korvataan matkasta aiheutuvia korkeampia elinkustannuksia.
4. Päiväraha lasketaan matkavuorokausittain. Matkavuorokausi on 24 tunnin jakso matkan alkamisesta tai edellisen matkavuorokauden päättymisestä.
5. Mikäli työtehtävien luonne edellyttää matkustamista, ei säännöllisen työajan puitteissa tapahtuvasta liikkumisesta makseta päivärahaa. (Tällaisia tehtäviä ovat mm. toimitustyö, jakelutyö, myyntityö, huoltotyöt ja muut työt, joiden luonne edellyttää liikkumista.)

#### **Kotimaan matkat**

6. Kokopäiväraha maksetaan matkalta, joka on kestänyt yli 10 tuntia.
7. Osapäiväraha maksetaan matkalta, joka kestää yli 6 mutta enintään 10 tuntia.
8. Täyden matkavuorokauden jatkeena olevasta vajaavuorokaudesta, joka ylittää viimeisen matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, maksetaan osapäiväraha. Kokopäiväraha maksetaan, kun vajaavuorokausi ylittyy 6 tunnilla.
9. Päivärahoista vähennetään 50 %, mikäli työnantaja järjestää työntekijälle maksuttomat ateriat. Kokopäivärahan osalta tämä tarkoittaa kahta lämmintä ateriaa ja osapäivärahan osalta yhtä lämmintä ateriaa.

#### **Ulkomaan matkat**

10. Ulkomaan päiväraha maksetaan matkalta, joka on kestänyt yli 10 tuntia.
11. Ulkomaan päiväraha määräytyy sen maan päivärahan mukaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan mukaan, josta kulkuväline on viimeksi lähtenyt tai Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu.
12. Täyden 24-tunnin matkavuorokauden jatkeena olevasta vajaavuorokaudesta, joka ylittää viimeisen matkavuorokauden yli 2 tunnilla, maksetaan puolet ulkomaanpäivärahasta. Mikäli täysi matkavuorokausi ylittyy yli 10 tunnilla, maksetaan uusi ulkomaanpäiväraha.
13. Päivärahasta vähennetään 50 %, mikäli työntekijä on saanut maksuttoman tai matkalipun tai hotellihuoneen hintaan sisältyneen ruoan (täysihoito).

#### 4. Ruokaraha

1. Mikäli matkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, mutta matka on kestänyt yli 6 tuntia, eikä henkilö ole voinut ruokailla tavanomaisessa tai sitä vastaavassa ruokailupaikassaan, maksetaan ruokaraha. Tällä määräyksellä ei muuteta yrityskohtaisia käytäntöjä, mikäli ne ovat tarjonneet paremmat edut.
2. Ruokarahaa ei makseta, mikäli henkilö saa maksuttoman ruoan tai ruokailu on järjestetty lounassetelillä tai vastaavalla.

#### 5. Majoituskustannukset

1. Mikäli työntekijä joutuu majoittumaan eikä työnantaja ole järjestänyt kohtuulliset vaatimukset täyttävää majoitusta tai makuupaikkaa, majoittumiskustannukset korvataan seuraavasti:
2. Huoneen käytöstä johtuvat majoituskustannukset korvataan tositteen mukaisesti valtion matkustussäännöstä ilmeneviin hotellikorvausten enimmäismääriin.
3. Majoituslaskut korvataan tositteen mukaan, mikäli paikkakunnalla ei ole mahdollisuutta yöpyä hotellikorvausten enimmäismäärien puitteissa.
4. Mikäli henkilö ei esitä majoituksesta laskua työnantajalle, maksetaan majoittumiskustannusten sijasta yöpymisraha.

#### 6. Matkakustannuksia koskevan sopimuksen muuttaminen

Päivärahat, hotellikorvaukset ja kilometrikorvaukset seuraavat valtion matkustussääntöä, jonka muutokset todetaan liittojen välillä.

#### 7. Matkakustannusten korvausten euromäärät 1.1.2008

Matkakustannusten korvaukset:

##### Suomessa

##### Päivärahat

Kokopäiväraha	32,00 euroa
Puolipäiväraha	16,00 euroa
Osapäiväraha	14,00 euroa

##### Hotellikorvaukset

Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen	151,00 euroa
Muut kunnat	96,00 euroa

Ruokaraha 8,00 euroa

Yöpymisraha 10,00 euroa

Kilometrikorvaus	44 snt/km
+ kanssamatkustajasta	+ 2 snt/km

Auton käyttöetu	12 snt/km
-----------------	-----------

## **Ulkomaan päivärahat ja hotellikorvaukset**

Ulkomaan päivärahat ja hotellikorvaukset määräytyvät valtion matkustussäännön mukaan ([www.vero.fi](http://www.vero.fi)).

## **JÄSENMAKSUJEN PERINTÄ JA TILITYS**

### 9 §

1. Työnantaja pidättää työntekijän palkasta jokaisen palkanmaksun yhteydessä ammattiliiton jäsenmaksun silloin, kun työntekijä on antanut siihen valtuutuksen tätä varten laaditulla valtakirjalla. Se tulee työnantajan allekirjoittaa ja luottamusmiehen toimittaa valtakirjasta ilmeneviin paikkoihin. Työnantaja antaa työntekijälle kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetyistä jäsenmaksuista.

2. Pidätetyt jäsenmaksut tilitetään välittömästi, viimeistään palkanmaksupäivänä ammattiliiton ilmoittamalle pankkitilille. Jäsenmaksu peritään kaikesta ennakonpidätyksen alaisesta palkasta, myös loma-, sairaus- ja äitiysvapaan palkasta.

3. Jäsenmaksujen pidättämisestä ja tilittämisestä työnantajalle aiheutuneista kustannuksista maksetaan palkkio, jonka suuruus on 2 % liitolle tilitetystä ja selvitetystä summasta. Alle viiden euron palautuksia vuosineljännekseltä ei makseta. Palkkion suorittaa heti tilityksen tarkistuksen jälkeen ammattiliitto.

4. Ammattiliitto toimittaa työnantajille jäsenkohtaisen jäsenmaksujen perintä- ja selvitysohjeiston. Pidätetyistä jäsenmaksuista tehdään erillinen selvitys kunkin kalenterivuosineljänneksen päättymistä lähinnä olevan palkanmaksukauden loppuun. Sen tulee olla valmis viimeistään 15.4, 15.7, 15.10. ja 15.1. edellä mainitun ohjeiston mukaisesti.

Perintä- ja selvitysluettelosta annetaan jäljennös asianomaisen henkilöstöryhmän pääluottamusmiehelle.

## **HOITONOHJAUS**

### 10 §

Mikäli jompikumpi osapuoli sitä edellyttää, on laadittava yrityskohtainen hoitonojhaussopimus liitteenä olevan mallin pohjalta (liite 5).

## **ASEVELVOLLISUUS, ASEETON TAI SIVIILIPALVELUS SEKÄ RAUHANTURVAAMISTEHTÄVÄT (YLTE)**

### 11 §

1. Asevelvollisuutta, aseetonta tai siviilipalvelusta suorittavalla sekä rauhanturvaamistehtävissä palvelukseen tai koulutukseen otettavalla on oikeus palveluksen päätyttyä tai keskeydyttyä palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan tehtävään laissa säädetyllä tavalla.

2. Työsuhteen kestäessä tässä määräyksessä tarkoitettu poissaolo on palvelusvuosilisiä tai kokemusvuosia kerryttävää aikaa.

## **KERTAUSHARJOITUKSET**

### 12 §

Kertausharjoituksen ajalta on työntekijä oikeutettu saamaan palkkansa olosuhdelisineen, josta kuitenkin voidaan vähentää valtion maksama reserviläispalkka, mutta ei kertausharjoituspäivärahaa.

## **RYHMÄHENKIVAKUUTUS**

### 13 §

Työnantaja on velvollinen ottamaan työntekijöille ryhmähenkivakuutuksen siten kuin työmarkkinain keskusjärjestöjen välillä on sovittu.

## **KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA**

### 14 §

Työntekijöillä on oikeus järjestää kokouksia työsuhteita koskevissa kysymyksissä työpaikalla. Asiasta on sovittava työnantajan kanssa ennakolta kohtuullisessa ajassa. Kokous tulee järjestää työajan ulkopuolella ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päättymisen jälkeen. Kokoustan asianmukaisesta käytöstä vastaavat luottamushenkilöt, joiden tulee olla kokouksessa saapuvilla. Kokoukseen voidaan kutsua asianomaisen palkansaajajärjestön, sen alayhdistyksen tai keskusjärjestön edustajia.

## **YLEISTEN TYÖEHTOJEN LIITTEET**

## **Liite 1**

YHTEISTOIMINTA VIESTINTÄTEOLLISUUDESSA (Ylte)

### **1. Yhteistoiminnan peruseriaatteen**

Yhteistoiminnan tarkoituksena on:

- edistää vuorovaikutusta ja yhteistyötä työnantajan ja henkilöstön välillä,
- parantaa yrityksen sisäistä tiedonkulkua,
- kehittää yrityksen toimintaa,
- parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä,
- tiivistää yhteistyötä työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten välillä työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Yhteistoiminnassa olennaista on:

- aito vuorovaikutus,
- työn arjessa tapahtuva yhteistyö yhteisissä asioissa,
- työpaikan erilaisten näkökulmien hyödyntäminen,
- mahdollisuus osallistua, vaikuttaa, kehittää ja suunnitella tulevaisuutta.

### **2. Liittojen suositus**

Yhteistoimintalaki koskee yrityksiä, joissa on vähintään 20 työntekijää. Allekirjoittaneet liitot suosittelevat, että yhteistoiminnan peruseriaatteita noudatetaan myös tätä pienemmissä yrityksissä.

### **3. Neuvottelukunta**

Yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvissa yrityksissä valitaan neuvottelukunta, jollei paikallisesti toisin sovita.

Kukin henkilöstöryhmä valitsee keskuudestaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan edustajat neuvottelukuntaan ryhmien suuruuden mukaisesti kuitenkin siten, että kukin yrityksessä edustettuna oleva henkilöstöryhmä valitsee vähintään yhden edustajan.

Neuvottelukunta valitsee keskuudestaan vuodeksi kerrallaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan, joista toinen edustaa työnantaja-, toinen henkilöstöosapuolta. Puheenjohtajuus vaihtuu vuorovuosina osapuolten ja henkilöstöryhmien kesken. Neuvottelukunta voi ottaa käyttöönsä ulkopuolisen sihteerin.

Henkilöstöryhmän ensisijaisia edustajia ovat pääluottamusmies, yhdysmies, luottamusmies sekä työsuojeluvaltuutettu tai muu työsuojeluorganisaatioon kuuluva ryhmän jäsen, toimituksellisen henkilöstön osalta myös toimitusosaston puheenjohtaja. Mahdollisesti tarvittavat lisäjäsenet valitsee kukin henkilöstöryhmä keskuudestaan.

Työnantaja nimeää neuvottelukuntaan omat edustajansa, joiden lukumäärä on enintään puolet henkilöstön edustajien kokonaismäärästä.

Yrityksissä, jotka toimivat yhteisellä omistuspohjalla, voidaan sopia yhteisen neuvottelukunnan perustamisesta. Milloin se yrityksen itsenäisten toimintayksiköiden koon tai sijainnin perusteella yhteisesti katsotaan tarkoituksenmukaiseksi, perustetaan kuhunkin toimintayksikköön oma neuvottelukunta.

#### **4. Liittojen välinen yhteistyö**

Liitot pyrkivät neuvonnalla ja yhteisellä koulutuksella edistämään yhteistoimintalain toteutumista yrityksissä.

Mikäli syntyy erimielisyys yhteistoimintalain tulkinnasta, tulee riitauttavan osapuolen toimittaa yhteistoimintamenettelyyn liittyvää erimielisyyttä koskevat tiedot kirjallisesti liitoille, jotka käsittelevät asian ja pyrkivät selvittämään lain oikean tulkinnan. Yhteistoimintaa koskevat riita-asiat käsitellään yleisessä tuomioistuimessa.

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO  
AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO  
MEDIAUNIONI MDU  
SUOMEN JOURNALISTILIITTO  
SUOMEN JOURNALISTILIITTO/KUSTANNUSTOIMITTAJAT  
TOIMIHENKILÖUNIONI TU  
VIESTINTÄALAN AMMATTILIITTO  
VAAL/GRAAFISET TOIMIHENKILÖT/GRAFINET

## **Liite 2**

# **SOPIMUS IRTISANOMISESTA JA LOMAUTTAMISESTA**

## **I YLEISET MÄÄRÄYKSET**

### **1 §**

#### **Yleinen soveltamisala**

1. Sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä.

Sopimuksen määräyksen mukaan voidaan tutkia

a) onko työsopimuslain 7 luvun 3-4 §:n tarkoittamalla taloudellisella ja tuotannollisella perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta syystä ja

b) olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työsopimus sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 ja 3 §:n perusteella.

2. Sopimus ei koske työsopimuslain 7 luvun 5 §:n ja 7 luvun 7-8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

Sopimus ei myöskään koske työsopimuksen purkamista työsopimuslain 1 luvun 4.4 §:n tarkoittamana enintään 4 kuukauden mittaisena koeaikana. Koeaikana tapahtuva työsopimuksen purkaminen edellyttää työsopimuslain perusteella, että ennen työsopimuksen purkamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen perusteesta. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

3. Lisäksi noudatetaan, mitä työsopimuslain 9 luvun 4 §:ssä on säädetty työsopimuksen päättäm ilmoituksesta sekä työsopimuslain 9 luvun 5 §:ssä säännöstä, jonka mukaan työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

### **2 §**

#### **Irtisanomisen perusteet**

##### **Henkilökohtainen syy**

1. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7 luvun 1-2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä. Tällaisina irtisanomisperusteina pidetään syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen on työsopimuslain mukaan mahdollista samoin kuin sellaisia työntekijöistä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämisestä, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

## **Irtisanomissuoja raskauden ja äitiysvapaan aikana**

2. Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan työsopimuslain 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

3. Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:n perusteella vain, jos toiminta päättyy kokonaan.

### **3 §**

#### **Irtisanomisajat**

1. Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
– enintään vuoden	14 päivää
– 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

2. Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
– enintään 5 vuotta	14 päivää
– yli 5 vuotta	1 kuukausi

3. Irtisanomissuojasopimuksen tarkoittamia määräaikoja laskettaessa irtisanomis- ja lomautusilmoitusajaksi alkaa ilmoitusta seuraavasta päivästä.

### **4 §**

#### **Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

1. Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

2. Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä noudattaen, mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

3. Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

## 5 §

### **Irtisanomisesta ilmoittaminen**

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

2. Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaa-ajalla, katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan ensimmäisenä loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

## 6 §

### **Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen**

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

## **II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ**

## 7 §

### **Soveltamisala**

Sen lisäksi, mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuvassa irtisanomisessa tämän luvun määräyksiä.

## 8 §

### **Irtisanomisen toimittaminen**

Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

## 9 §

### **Työntekijän kuuleminen**

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Avustajalla tarkoitetaan esimerkiksi työntekijän omaa luottamusmiestä tai työtoveria.

## 10 §

### **Neuvottelujen käyminen**

#### **1. Neuvotteluvelvollisuus**

Työntekijän tulee ilman aiheetonta viivytystä ilmoittaa työnantajalle, mikäli katsoo, että työnantaja on irtisanonut työsopimuksen tämän sopimuksen vastaisesti.

Työnantajan on viivytyksettä aloitettava neuvottelut työntekijän kanssa työsopimuksen irtisanomisen aiheuttamasta erimielisyydestä.

## **2. Paikalliset neuvottelut**

Työnantajan ja työntekijän väliset edellä 1. kohdassa tarkoitetut paikalliset neuvottelut on käytävä viivytyksittä sen jälkeen, kun työnantaja on saanut työntekijältä edellisessä kohdassa tarkoitetun riitautusilmoituksen.

## **3. Liittojen väliset neuvottelut**

Jos työnantajan ja työntekijän välistä erimielisyyttä ei ole voitu ratkaista paikallisissa neuvotteluissa, erimielisyys on työnantajan tai työntekijän toimesta saatettava neuvoteltavaksi liittojen välillä. Liittojen väliset neuvottelut käydään, mikäli mahdollista irtisanomisajan kuluessa.

## **4. Neuvottelumenettely**

Neuvottelut käydään liittoja sitovan tai ennen uuden työehtosopimuksen solmimista viimeksi sitoneen työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

## **5. Välimiesoikeus**

Jollei työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, jompikumpi liitto voi saattaa erimielisyyden välimiesten käsiteltäväksi.

Mikäli yksilöperusteista irtisanomista koskeva asia on riitautettu, työsuhde ei pääty, ennen kuin erimielisyys on neuvottelujärjestyksen mukaisesti loppuunkäsitelty, tarvittaessa myös liittojen välisessä välimiesoikeudessa, joka ei voi alistaa asiaa työtuomioistuimelle.

Asiaa koskevat neuvottelut ja muut toimenpiteet pyritään toteuttamaan ilman aiheetonta viivytystä ja mikäli mahdollista irtisanomisajan kuluessa.

## **6. Liittojen sopimusoikeus**

Liitot voivat yksittäisissä tapauksissa sopia toisin edellä 4. kohdassa tarkoitetusta neuvottelumenettelystä ja 5. kohdassa todetusta välimiesoikeudesta.

11 §

### **Korvaus perusteettomasta irtisanomisesta**

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta perusteettomasta irtisanomisesta.

12 §

### **Korvauksen määrä**

1. Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

2. Korvauksen suuruutta määrittäessä otetaan sitä lisäävänä ja vastaavasti vähentävänä seikkana huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto aika, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada myöhemmin ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olosuhteet yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

3. Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentämisessä tai vähentämättä jättämisessä noudatetaan työsopimuslain 12 luvun 3 §:ssä säädettyä menettelyä.

13 §

### **Seuraamusjärjestelmä**

1. Työnantajaa ei voida tuomita 12 §:ssä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12 luvun 1 ja 2 §:ien mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

2. Työnantajaa ei voida tuomita tässä sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

3. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määriteltäessä.

## **III LOMAUTUS**

14 §

### **Lomauttaminen**

1. Sopimus ei koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaisesti. Sopimuksella ei ole rajattu lomautuksen kesto aikaa.

2. Työntekijä ja työnantaja saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaista lomauttamisesta työsopimuslain 5 luvun 2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

3. Lomautusmenettelyyn liittyvät määräykset koskevat sekä varsinaista lomautusta (työnteon keskeyttäminen kokonaan) että ns. kollektiivista siirtymistä lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä ennakoilmoitus- ja lomautusilmoitusajasta noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu.

15 §

### **Lomautusta koskevat ilmoitukset**

#### **1. Lomautuksen ennakkoselvitys**

1. Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Ennakkoselvitys menettää merkityksensä, mikäli lomautuksia ei toimeenpanna kohtuullisen ajan kuluessa ennakkoselvityksessä ilmoitetusta alkamisajankohdasta.

2. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

3. Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan muun kuin työsopimuslain, muun sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella on esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai luottamusmiehen kanssa.

## **2. Lomautusilmoitus**

1. Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Sopimuksella voidaan lomauttamisoikeutta laajentaa.

2. Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti, ellei työnantajan ja asianomaisen luottamusmiehen kesken toisin sovita. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti, edellä mainittua ilmoitusaikaa käyttäen.

Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

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

4. Ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2 luvun 12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

5. Edellä tässä pykälässä eikä sopimuksen 3 §:n irtisanomisaikoja koskevia määräyksiä sovelleta ns. osalakkotilanteessa.

16 §

### **Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa**

1. Lomautus voi tapahtua joko toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen säilyessä muutoin voimassa.

2. Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

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

4. Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestettyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

5. Tapauksissa, joissa työn vähyyden vuoksi irtisanottu työntekijä tällaisen syyn johdosta lomautetaan irtisanomisaikana, määräytyy työnantajan palkanmaksuvelvollisuus samojen periaatteiden mukaisesti.

17 §

### **Poikkeukselliset lomautustilanteet**

#### **1. Lomautuksen peruuttaminen**

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

#### **2. Lomautuksen siirtäminen**

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

#### **3. Lomautuksen keskeyttäminen**

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto-aika.

18 §

### **Työn alkamisesta ilmoittaminen**

Jos lomauttamisen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin, kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

19 §

### **Muu työ lomautusaikana**

1. Lomauttamisen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Ottaessaan muuta työtä lomautusajaksi on työntekijän kuitenkin huolehdittava siitä, ettei työsopimus estä häntä palaamasta lomautuksen päättyessä siihen työhön, josta hän on lomautettuna.

2. Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

## IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

### 20 §

#### **Työvoiman vähentämisjärjestys**

1. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

2. Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevissa riidoissa kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

### 21 §

#### **Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle**

Jos kysymyksessä on taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle paitsi, jos työnantajalla on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

### 22 §

#### **Takaisinottaminen**

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

#### *Soveltamisohje*

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 22 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönoitukset.

## **PALKKATODISTUS**

Työttömyysturvalain 29 §:n mukaan työnantajan on työsuhteen päättyessä tai lomautuksen alkaessa annettava työntekijän pyynnöstä palkkatodistus. (Tämä määräys ei ole työehtosopimuksen osa.)

## **Liite 3**

### **KOULUTUSSOPIMUS**

#### **1 §**

##### **Soveltamisala**

Tämä sopimus koskee henkilöstön ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta, uudelleen koulutusta, opintovapaata, työsuojelukoulutusta, ay-koulutusta, liittojen yhteisesti järjestämää koulutusta sekä yhteisesti järjestettyä koulutusta työpaikalla.

#### **2 §**

##### **Koulutustyöryhmä**

1. Liitot nimeävät työehtosopimusaloittain yhteisen koulutustyöryhmän sopimuksen toimeenpanoa varten.

2. Koulutustyöryhmän tehtävänä on:

- koulutustarpeiden selvittäminen ja toteutuksen seuranta
- tarpeellisen koulutustarjonnan aikaansaaminen
- viranomaisiin vaikuttaminen koulutusasioissa
- työsuojelukurssien hyväksyminen vuosittain
- ay-kurssien hyväksyminen vuosittain
- yhteisestä koulutuksesta päättäminen
- työvoimapoliittisen koulutuksen seuraaminen ja toteutuksen ohjaaminen
- koulutusmateriaalin ja ammattikirjallisuuden julkaisemisen edistäminen
- koulutussopimuksen toteutuksen seuranta ja erimielisyyksien käsittely.

#### **3 §**

##### **Koulutusyhteistyö yrityksessä**

Koulutuskysymysten käsittely yhteistoiminnassa on osana yrityksen toiminnan kehittämistä tärkeätä. Koulutuksen yhteistoiminnassa tapahtuva etukäteissuunnittelu voidaan toteuttaa organisaation koko ja muut asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen joko yt-menettelyn puitteissa tai tarvittaessa erillisessä koulutustoimikunnassa.

### **Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus**

1. Kun työnantaja antaa ammatillista koulutusta tai lähettää henkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin työaikana, työnantaja korvaa koulutuksen aiheuttamina suoranaisin kustannuksina matka- ja majoituskulut, päivärahat, mahdolliset kurssimaksut sekä muut mahdolliset asiaan kuuluvat kulut.

Lisäksi maksetaan säännöllisen työajan ansio, joka käsittää henkilökohtaisen palkan, ilta-, yö- ja vuorotyölisät sekä muut mahdolliset olosuhdelisät. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

2. Koulutukseen osallistuvien nimeämisen suorittaa työnantaja neuvoteltuaan asiasta yhteistoimintamenettelyssä. Koulutustarpeet, jotka koskevat useita henkilöitä tai osastokokonaisuuksia, käsitellään asianomaista henkilöstöryhmää edustavan luottamushenkilön kanssa siten, että yrityksen toiminnan ja henkilöstön ammatillisen kehittymisen tarpeet voidaan yhteensovittaa.

### **Ammattiyhdistys- ja työsuojelukoulutus**

1. Keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen järjestämille enintään kolmen kuukauden pituisille kursseille annetaan tässä pykälässä jäljempänä mainituille luottamushenkilöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se käy päinsä aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle.

Koulutustyöryhmän hyväksymille ay-kursseille saavat pääluottamusmies, varapääluottamusmies, teknisten yhdysmiehet, luottamusmies, varaluottamusmies ja ammattiosaston tai yhdistyksen puheenjohtaja osallistua heidän palkkaansa enintään kuukauden osalta vähentämättä.

Työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu, työsuojeluasiamies ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua yhteistyötehtäviinsä liittyville enintään kahden viikon pituisille kursseille heidän palkkaansa vähentämättä.

2. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille, on viikon tai lyhyemmän kurssin osalta annettava vähintään kolme ja pidemmän kurssin osalta vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkamista.

Jos osallistuminen ko. ajankohtana aiheuttaisi tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle, työnantajan on ilmoitettava pääluottamusmiehelle viimeistään kaksi viikkoa ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapauden myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin sovitaan yhteisesti vaihtoehtoinen ajankohta

3. Työnantaja maksaa ay- ja työsuojelukoulutukseen oikeutetuille kursseille osallistujille kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jonka osalta palkkaa ei vähennetä, kurssin järjestäjälle tarkoitettuna ruokailukustannusten korvauksena keskusjärjestöjen välillä sovittavan ateriakorvauksen. Korvaus vuonna 2008 on 22,81 euroa. ja vuonna 2009 se on 23,21 euroa.

4. Osallistuminen ay-koulutukseen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

## 6 §

### **Liittojen yhteinen koulutus**

1. Koulutustyöryhmä voi hyväksyä koulutussopimuksen tarkoittamaksi koulutukseksi liittojen yhdessä sopimia työehtosopimuskoulutustilaisuuksia tai alan yt-toimikunnan sekä graafisen alan turvallisuustyön työalatoimikunnan järjestämiä koulutustilaisuuksia.
2. Koulutukseen osallistuvalla henkilöllä suoritetaan korvaus kuten 4 §:ssä on määrätty.
3. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken.

## 7 §

### **Opintovapaa**

Sopijaosapuolet tiedottavat opintovapaasta, aikuiskoulutustuesta ja muusta aikuiskoulutuksesta.

## 8 §

### **Erimielisyyksien käsittely**

Kaikki tätä koulutussopimusta koskevat erimielisyydet alistetaan liittojen välisen koulutustyöryhmän käsiteltäviksi. Erimielisyydestä on yrityksessä laadittava muistio ja se on osoitettava koulutustyöryhmälle. Muutoin noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

## **Liite 4**

### **TYÖSUOJELUSOPIMUS**

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistyö työsuojelua koskevissa asioissa järjestetään tämän sopimuksen mukaisesti, ellei työehtosopimuksen erityisistä työehdoista muuta johdu.

#### **1 §**

##### **Yleistä**

Työsuojelua koskevan lainsäädännön tarkoittamaa työpaikkaa varten nimeää työnantaja työsuojelupäällikön ja työpaikan työntekijät ja toimihenkilöt työsuojeluvaltuutetun siten kuin jäljempänä todetaan.

#### **2 §**

##### **Valinnat**

1. Työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua tulee valita, kun työpaikassa säännöllisesti työssä olevien työntekijöiden kokonaismäärä, toimihenkilöt mukaan luettuna, on vähintään kymmenen. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

2. Mikäli johonkin henkilöstöryhmään ei kuulu kymmentä henkilöä eikä muusta ryhmästä valittua työsuojeluvaltuutettua ole valittu yhteisesti hoitamaan työsuojeluvaltuutetun tehtävää, voi luottamusmies/yhdysmies osallistua edustamansa henkilöstöryhmän osalta työsuojelua koskevien asioiden käsittelyyn.

Jos vähintään kymmenen hengen työpaikassa mihinkään henkilöstöryhmään ei kuulu vähintään kymmentä henkilöä, voivat ryhmät paikallisesti sopien valita yhteisen työsuojeluvaltuutetun.

3. Sanomalehtien varhaisjakajilla on, ottaen huomioon heidän työolosuhteensa työnantajan yleisen valvonta-alueen ulkopuolella, oikeus valita oma työsuojeluvaltuutettu.

Mikäli sanomalehdenjakajat eivät valitse erikseen heitä edustavaa työsuojeluvaltuutettua, heillä on yhdessä työntekijöiden kanssa oikeus osallistua työpaikan yhteisen työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valintaan.

4. Jos työpaikan olosuhteet antavat siihen aihetta, voivat eri henkilöstöryhmät sopia työsuojeluvaltuutettujen vaalia järjestettäessä siitä, että toimihenkilöasemassa oleviin työntekijöihin katsotaan kuuluviksi samoissa työtiloissa ja työolosuhteissa työskenteleviä työntekijöitä.

#### **3 §**

##### **Työsuojeluasiamiehet**

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti siten, että toimialueet muodostuvat tarkoituksenmukaisiksi ja kattavuudeltaan sellaisiksi, että tuotantolaitoksen tai vastaavan toimintayksikön eri osastot ja ammattiryhmät ovat edustettuina ottaen huomioon esiin tulevat työsuojeluriskit ja muut olosuhteet.

#### 4 §

##### **Paikallinen sopiminen**

1. Paikallisesti voidaan työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 8 ja 10 §:ien mukaisesti sopia yhteistoiminnan järjestämisestä. Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen/yhdysmiehen tehtävien yhdistämisestä voivat henkilöstöryhmät sopia lain mukaisesti.

2. Tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön toiminnan olennaisesti laajentuessa tai supistuessa, saatetaan työsuojeluorganisaatio vastaamaan muuttunutta tilannetta.

#### 5 §

##### **Työsuojeluyhteistoiminta**

1. Työsuojelun käytännön toteuttamistavat sovitaan paikallisesti yhteistoiminnassa. Laajat, työolosuhteisiin vaikuttavat kysymykset kuten työtilojen muutokset tai kone- ja laitehankinnat, joihin liittyy työsuojelullisia näkökohtia, on tarkoituksenmukaista käsitellä sovittavalla tavalla asiaa koskevan yt-menettelyn yhteydessä.

2. Muuten työsuojeluyhteistyön toteuttaminen voidaan järjestää tehokkuuden ja tarkoituksenmukaisuuden pohjalta työsuojelutoimikunnassa, muussa yhteistyöelimessä ja linjaorganisaatiossa tapahtuvaksi siten kuin työpaikan olosuhteet edellyttävät.

#### 6 §

##### **Työsuojeluyhteistoimintatehtävät**

Työsuojeluyhteistoiminnassa tulee käsitellä, ellei paikallisesti muuta sovita, seuraavat asiat:

- vuosittain toimintasuunnitelma
- työolosuhteiden tilaa, työsuojelututkimusten ja -tarkastusten tarvetta
- työpaikan terveellisyteen ja turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä
- työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistussuunnitelmia, ennakoiden mahdolliset ongelmat
- työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämistä
- työterveyshuollon toteutusta ja kehittämistä
- toimenpiteitä havaittujen epäkohtien poistamiseksi
- työsuojeluun liittyvän tarpeellisen aineiston hankintaa
- sisäisen työsuojelutarkastuksen toimeenpanoa
- lausuntojen antamisen tarvetta
- työkykyä ylläpitävän toiminnan toteuttamista yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon kanssa
- tiedonkulun toteutusta työsuojeluasioissa
- työsuojelun yleistä kehittymistä.

#### 7 §

##### **Säädöskokoelmat**

Työsuojeluyhteistyön osapuolille hankitaan työnantajan toimesta säädöskokoelma, joka käsittää työturvallisuus- ja työsuojelulainsäädännön.

## **HOITONOHJAUSSOPIMUSMALLI**

### **Yritys Oy:n suositus hoitoonohjaussopimukseksi**

1. Yrityksen palveluksessa oleva työntekijä, jolle on kehittynyt tai selvästi kehittymässä jatkuvasta päihteiden, ennen kaikkea alkoholin liikkakäytöstä sosiaalinen tai terveydellinen ongelma, joka haittaa muun muassa hänen työntekoaan, pyritään ohjaamaan hoitoon tämän sopimuksen mukaisesti.
2. Tavoitteena on rohkaista hoitoon hakeutumista siten, että ongelma ei johtaisi toimenpiteisiin, jotka saattavat aiheuttaa työsuhteen päättymisen tai muita yksilön kannalta haitallisia seuraamuksia. Hoitoon hakeutumista ei pidetä työsuhteen lakkauttamisperusteena.
3. Hoitoon ohjaaminen toteutetaan siten, että jokaiselle ilmoitetaan tiedot käytettävissä olevista hoitopaikoista ja -muodoista sekä työpaikan hoitoonohjauksessa neuvova yhteyshenkilö.
4. Hoitoonohjaus toteutetaan ensisijaisesti työntekijän omasta aloitteesta ja toissijaisesti työnantajan aloitteesta, kun tämä joutuu harkitsemaan työsuhteeseen kohdistuvia toimenpiteitä.
5. Jokaisessa hoitoonohjaustilanteessa selvitetään erikseen hoitoonohjattavan, hoitopaikan ja yhteyshenkilön kesken, tarvittaessa työnantajan kanssa, soveliaintarjolla olevista hoitovaihtoehtoista. Samalla selvitetään työntekijän mahdollisuudet saada hoidon ajalta taloudellista tukea sosiaalivakuutusjärjestelmästä.
6. Työntekijän hakeuduttua vapaaehtoisesti laitoshoitoon, hänelle maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa laitoshoidon alkamisesta lukien, jos hoidosta on sovittu työnantajan kanssa.
7. Yhteyshenkilön tehtävistä hoitoonohjauksessa huolehtii yrityksen työterveyshuolto/tehtävään suostumuksensa mukaisesti valittu yhteyshenkilö.
8. Yhteyshenkilö suorittaa käytännön hoitoonohjaustoimet, joita ovat muun muassa ajantilaus, paikanvaraus ja ehkä tarpeellinen yhteydenpito työnantajaan tai yhdysmieheen. Jokaisella on mahdollisuus keskustella luottamuksellisesti hoitoonohjaamisen mahdollisuuksista ja muista hoitoon liittyvistä käytännön tekijöistä yhteyshenkilön kanssa.
9. Työntekijän kanssa niin sovittaessa yhteyshenkilöllä tai työnantajalla on oikeus saada tieto hoitosopimuksen noudattamisesta.
10. Hoitoonohjauksessa mukana oleva ei ilman hoitoonohjattavan nimenomaista lupaa saa muille ilmaista tietoonsa saamiaan henkilökohtaisia seikkoja.
11. Työnantajan harkitessa työsuhteeseen liittyviä toimenpiteitä päihteiden tässä tarkoitetun väärinkäytön vuoksi, yhteyshenkilöllä on oikeus osallistua kaikkiin neuvotteluihin, ellei työntekijä itse nimenomaan tätä kiellä.
12. Tähän sopimukseen on liitetty luettelo paikallisista hoitomahdollisuuksista. (Kunnan sosiaalilautakunta, A-Klinikka, terveyskeskus, työterveyshuolto, katkaisuasema,

mielenterveystoimisto, sairaala, hoitokoti, huoltoala, AA-Ryhmä. Puhelinnumero, osoite, aukioloaika, henkilö, johon voi olla yhteydessä).

13. Tämä sopimus on hyväksytty yrityksen yt-neuvottelutoimikunnassa.

## **ERITYISET TYÖEHDOT**

15 - 43 §:t

LIITTEINEEN

## VUOSILOMA

### 15 §

1. Työntekijä ansaitsee kaksi päivää vuosilomaa jokaiselta vuosilomalain tarkoittamalta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Mikäli työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhden vuoden, työntekijä ansaitsee 2,5 päivää vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymisvuodelta.
2. Työntekijälle annetaan vuosiloma toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välisenä aikana. Vuosilomasta voidaan osa antaa työnantajan ja työntekijäin keskinäisellä sopimuksella myös muuna aikana kuin edellä on sanottu. Vuosiloma on haluttaessa ensisijaisesti annettava yhtäjaksoisena.
3. Vuosiloman ajankohtaa työpaikalla määriteltäessä on toisaalta otettava huomioon tuotannon ja työtilanteen edellytykset ja toisaalta henkilökunnan mielipiteet vuosilomalain 4 §:n mukaisesti.
4. Vuosilomaa ei tule määrätä alkavaksi työntekijän vapaapäivänä eikä sijoittumaan päällekkäin tiedossa olevan kertausharjoituksen kanssa.
5. Vuosiloman ajankohdasta työnantajan on ilmoitettava kirjallisesti työntekijälle, mikäli mahdollista kuukautta mutta kuitenkin vähintään 2 viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista. Vain keskinäisellä sopimuksella voidaan loman ajankohtaa muuttaa 2 viikon jälkeen.
6. Liitot ovat vuosilomalain 16 §:n nojalla sopineet, että työntekijälle annetaan hänen säännöllisen työajan palkkansa vuosiloman ajalta.
7. Vuosiloman ajalta maksettava päiväpalkka saadaan jakamalla asianomaisen henkilökohtainen viikkopalkka luvulla 6.
8. Yhden viikon eli 6 vuorokauden lomaan oikeutetulle maksetaan hänen viikkopalkkansa, kahden viikon (12 vrk) lomaan oikeutetulle kaksi viikkopalkkaa, kolmen viikon (18 vrk) lomaan oikeutetulle kolme viikkopalkkaa, neljän viikon (24 vrk) lomaan oikeutetulle neljä viikkopalkkaa ja viiden viikon (30 vrk) lomaan oikeutetulle viisi viikkopalkkaa.
9. Säännöllistä sunnuntaityötä lomanmääräytymisvuoden aikana vähintään joka neljäntenä sunnuntaina tehneelle työntekijälle maksetaan edellä mainitulla tavalla lasketun vuosilomapalkan lisäksi säännöllisen sunnuntaityön korotettua palkkaa vastaava osa siten, että säännöllisten sunnuntaityötuntien luku jaettuna luvulla 52 kerrotaan asianomaisen henkilökohtaisella tuntipalkalla ja tulo jaetaan luvulla 6 sekä kerrotaan näin saatu osamäärä, joka on sunnuntaityön korotetun palkan osuus lomapäivää kohti, lomapäivien luvulla.
10. Suorituspalkkatyössä olevalle työntekijälle maksetaan vuosilomaan sisältyviltä työpäiviltä palkka sen keskimääräisen päiväansion mukaan, joka saadaan jakamalla kolmen edellisen kuukauden säännölliseltä työajalta tullut ansio luvulla 75.
11. Loman korvaus työsuhteen päättyessä lasketaan vuosilomaa ja sen palkkaa koskevia perusteita soveltaen niiltä työsuhteen päättymistä edeltäneiltä kalenterikuukausilta, joilta työntekijä ei siihen mennessä ole saanut lomaa tai loman korvausta.
12. Muussa suhteessa noudatetaan 30.3.1973 annettua vuosilomalakia (272/73) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

## PAIKALLINEN SOPIMINEN

### 16 §

Sovittaessa paikallisesti voidaan työntekijän ja työnantajan keskinäisellä sopimuksella vuosiloma antaa muunakin aikana kuin vuosilomakautena, jakaa osiin sekä antaa vuosilomalain 4 a §:n mukaisena säästövapaana lain tarkoittamaa suurempi osa lomasta. Vuosilomapalkka voidaan sopia maksettavaksi yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä.

## VUOSILOMAPALKAN KOROTUS

### 17 §

1. Vuosilomapalkan yhteydessä maksetaan lomapalkan korotusta 50 %.
2. Vuosilomapalkan korotus maksetaan myös työsuhteen päättyessä laskettuna siltä lomanmääräytymisvuodelta tai sen osalta, jolta loman korvaus maksetaan.
3. Paikallisesti voidaan sopia vuosilomapalkan korotuksen
  - maksamisajankohtien siirtämisestä
  - tasaamisesta pidemmälle ajanjaksolle
  - vaihtamisesta vapaaseen
  - tai siitä, ettei vuosilomapalkan korotusta tai osaa siitä makseta. Tämä koskee tilanteita, joissa työnantajalla on irtisanomissuojasopimuksen mukainen taloudellinen tai tuotannollinen peruste työvoiman vähentämiselle.
4. Sovittaessa vuosilomapalkan korotuksen vaihtamisesta vapaaksi, tulee osapuolten todeta, että vapaa-ajalta maksettava korvaus vastaa lomapalkan korotuksen rahallista määrää.

## TALVILOMA

### 18 §

1. Työntekijät, jotka säännöllisesti tekevät sellaisia työvuoroja, joissa vähintään joka neljäs työtuntijärjestelmän mukaisista työvuoroista on yötyötä (kello 21-06), ansaitsevat talvilomaa siten, että täyden talviloman pituus on 10 työtuntijärjestelmän tarkoittamaa työpäivää, kuitenkin vähintään kaksi viikkoa ja sen saaminen täytenä edellyttää 12 vuosilomalain tarkoittamaa lomanmääräytymiskuukautta.

***Huomautus:** Niillä 6- ja 7-päiväisen sanomalehden työntekijöillä, jotka viikonvaihteessa työskentelevät sunnuntaina tai maanantaina ilmestyvän lehden valmistamiseksi säännöllisessä ilta-, yö- ja vuorotyössä, on myös edelleen oikeus tässä pykälässä edellä 1 momentissa mainittuun talvilomaan.*

2. Muut kuin edellä mainitut työntekijät ansaitsevat talvilomaa siten, että täyden talviloman pituus on 5 työtuntijärjestelmän tarkoittamaa työpäivää ja sen saaminen edellyttää kahtatoista vuosilomalain tarkoittamaa lomanmääräytymiskuukautta.

3. Talviloma annetaan varsinaisen vuosilomakauden ulkopuolella työnantajan määräämänä ajankohtana. Talvilomaa ei saa määrätä sijoittumaan päällekkäin tiedossa olevan kertausharjoituksen kanssa.
4. Talvilomien ajankohtaa työpaikalla määriteltäessä on toisaalta otettava huomioon tuotannon ja työtilanteen edellytykset ja toisaalta henkilökunnan mielipiteet vuosilomalain 4 §:n mukaisesti.
5. Talviloman ajalta työntekijällä on oikeus saada palkkansa yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä.
6. Talviloman korvaus työsuhteen päättyessä lasketaan talvilomaa ja sen palkkaa koskevia perusteita soveltaen niiltä työsuhteen päättymistä edeltäneiltä kalenterikuukausilta, joilta työntekijä ei siihen mennessä ole saanut talvilomaa tai talviloman korvausta.
7. Mikäli työntekijälle on annettu talvilomaa etukäteen, voidaan lopputilistä vähentää se osuus talvilomapalkasta, jota hän ei vielä ollut työsuhteensa perusteella ehtinyt ansaita.
8. Paikallisesti sovittaessa voidaan talviloma antaa muunakin kuin työehtosopimuksessa sovittuna aikana, jakaa osiin tai vaihtaa rahaksi.

## **TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET**

### 19 §

1. Työaikalain (605/96) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) säännösten lisäksi noudatetaan vain seuraavia määräyksiä:
  2. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.
  3. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se keskimäärin on 40 tuntia viikossa: siviilityössä enintään 4 viikon ja sanomalehtityössä enintään 17 viikon pituisena ajanjaksona, edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.
- Säännöllinen päivittäinen työaika ei kuitenkaan saa ylittää työaikalain 8 §:ssä säädettyjä enimmäismääriä.
4. Työtuntijärjestelmää laadittaessa on neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan työpaikan asianomaisen luottamusmiehen kanssa.
  5. Tilapäisesti voidaan vuorokautista säännöllistä työaikaa, mikäli siitä etukäteen sovitaan, pidentää 9 tuntiin, edellyttäen että viikkotuntien lukumäärä enintään kolmen viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin.
  6. Paikallisesti sovittaessa säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se on enintään 12 tuntia vuorokaudessa ja 60 tuntia viikossa edellyttäen, että työaika tasoittuu keskimäärin enintään 40 tuntiin viikossa järjestelmää varten laaditun työtuntijärjestelmäjakson aikana. Sopiminen tapahtuu työehtosopimuksen 33 §:n mukaisesti. Järjestelyistä sovittaessa tulee yksittäisten henkilöiden perustellut henkilökohtaiset tarpeet ottaa huomioon.

7. Työviikko alkaa maanantaivuorokauden alussa.

8. Epätarkoituksenmukaisia työvuoroja tulee välttää ja että alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä ( 28.3.2003 pöytäkirja ).

***Huomautus:** Työtä varten on laadittava työtuntijärjestelmä niin, että työvuoroja tulee työviikkoa kohti keskimäärin viisi, jolloin vapaapäivät vuorotyössä järjestetään mahdollisuuksien mukaan tasan ilta- ja aamuvuorojen kesken. Osapäivätyötä tekevien osalta työaika voidaan järjestää myöskin siten, että se jakautuu kuudelle työpäivälle.*

20 §

1. Siviilityössä, jolla tarkoitetaan kirja-, aikakauslehti- ja tilapäistyötä, on vuorokautinen säännöllinen työaika sijoitettava kello 07-18 välille, paitsi kahteen vuoroon järjestetyssä työssä 07-23 välille. Milloin niin sovitaan, voidaan säännöllinen työaika järjestää voimassa olevan työaikalain säättämien aikarajojen mukaisesti.

2. Työpaikalla on mahdollista työehtosopimuksen työaika rajoitusten estämättä sopia paikallisesti yövuoron sekä erillisen viikonloppuvuoron käyttöön otosta.

3. Sanomalehtityössä säännöllinen työaika voidaan tarpeen mukaan sijoittaa mihin vuorokauden aikaan tahansa ja myös sunnuntaiksi tai arkipyhäiksi. Sunnuntaityöhön tulevien työntekijöiden luvun määrää työnantaja. Sanomalehtityön yhteydessä voidaan, milloin siitä työpaikalla sovitaan, edellä mainittuna säännöllisenä työaikana tehdä myös muuta työnantajan osoittamaa työtä.

4. Paikallisesti sovittaessa voidaan ottaa käyttöön ns. lisäilместymispäiviä siten, että lehti ilmestyy ja voidaan kuljettaa muina kuin 21 §:n 3. kohdassa mainittujen päivien jälkeisinä päivinä. Tällöin on huolehdittava siitä, että työntekijän säännöllisten työpäivien lukumäärä ei vuoden aikana tämän järjestelyn vuoksi nouse.

***Soveltamisohje:***

Viime vuosina noudatetun käytännön mukaisesti lehdet eivät ole ilmestyneet seuraavina päivinä:

uudenvuodenpäivä,  
loppiaisen jälkeinen päivä,  
pitkäperjantain jälkeinen päivä,  
1. pääsiäispäivä,  
2. pääsiäispäivä,  
vapun jälkeinen päivä,  
helatorstain jälkeinen päivä,  
juhannuspäivä,  
juhannuksen jälkeinen päivä,  
pyhäinpäivän jälkeinen päivä,  
itsenäisyyspäivän jälkeinen päivä,  
1. joulupäivä,  
2. joulupäivä.

Lisättäessä lehtien ilmestymispäiviä on huolehdittava siitä, että työntekijöiden säännöllisten työpäivien lukumäärä ei vuoden aikana näiden järjestelyjen vuoksi nouse.

Käytännössä tämä merkitsee sitä, että vuoden aikana annetaan niille työntekijöille, jotka joutuvat työtuntijärjestelmänsä mukaisesti työskentelemään em. päivänä seuraavan päivän lehden valmistamiseksi, kutakin tällaista työpäivää kohden vapaapäivä. Pitkäperjantain on katsottava jatkuvan, kunnes seuraavan päivän lehti on aamulla valmistettu.

Jos yrityksessä sovitaan työvuoron sijoittamisesta työehtosopimuksen 21 § 3. kohdassa mainituiksi päiviksi (juhannusaatto, jouluaatto, uudenvuoden aatto tai pääsiäislauantai), sovitaan paikallisesti työvuorolta maksettavasta korvauksesta.

Muista lisäilместymispäivistä annetaan kustakin korvaava vapaa. Neljästä ensimmäisestä yrityksessä kalenterivuoden aikana käyttöön otetusta lisäilместymispäivästä annetaan korvaavan vapaan lisäksi ylimääräinen vapaa työvuorossa työskennelleille.

Jos paikallisesti sovitaan lisäilместymispäivinä tehty työ voidaan korvata, kuten viikkoilytyö, jolloin korvaavaa vapaapäivää ei anneta. Ylimääräinen vapaa voidaan myös sopia vaihdettavaksi rahakorvaukseen.

Korvaavat vapaat ja ylimääräiset vapaat sijoitetaan työtuntijärjestelmän muiden vapaapäivien yhteyteen siten, että laaditaan etukäteen, mielellään koko vuodeksi, työtuntijärjestelmä, jossa nämä vapaapäivät otetaan huomioon. Työtuntijärjestelmää laadittaessa on neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan työpaikan asianomaisen luottamusmiehen kanssa. Työntekijöiden toivomukset vapaapäivien sijoittamisesta ja työskentelystä mainittuina uusina ilместymispäivinä on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan ottamaan huomioon.

Vapaapäiväjärjestelyjen tultua yrityksessä sovituksi, noudatetaan näin syntyneitä työtuntijärjestelmää. Täten esimerkiksi sairastuminen ei muuta sovittua järjestelmää vaan työntekijä, joka on sairaana kyseisen uuden ilместymispäivän säännöllisen työvuoronsa, saa silti vapaapäivänsä ja toisaalta työntekijälle, joka on sairaana mainittuna vapaapäivinä, ei anneta uutta vapaapäivää.

5. Milloin työaika vuorokaudessa on vähintään 7 tuntia, on työntekijälle jäljempänä mainituin poikkeuksin annettava työaikana ainakin yksi säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta. Paikallisesti voidaan asianomaisen luottamusmiehen kanssa sopia, että myös päivätyössä noudatetaan puolen tunnin pituista lepoaikaa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.
6. Milloin vuorotyössä työvuoron pituus on 6 tuntia pitempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana. Enintään puoli tuntia kestävä lepotauko vuorotyössä luetaan työaikaan.
7. Työn lomassa sallitaan kerran päivässä enintään 10 minuutin kahvitauko, josta työnantaja ja pääläluottamusmies sopivat keskenään.
8. Säännöllisten työvuorojen välissä tulee työntekijälle antaa kerran vuorokaudessa kohtuullisen pitkä yhtäjaksoinen lepoaika, josta työpaikalla sovitaan.
9. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja ellei toisin ole sovittu, joka viikko muuttua. Työvuorojen ei tarvitse vaihtua maanantaina.
10. Työajan tarkkailua varten työnantaja on oikeutettu järjestämään tarkkailukelloja tai muita sitä vastaavia laitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

## 21 §

1. Siviilityössä on työntekijälle viikon aikana sunnuntaihin liittyvänä annettava toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen olla lauantai.
2. Sanomalehtityössä on työntekijälle lainmukaisen viikkolevon lisäksi tulevat vapaapäivät pyrittävä mahdollisuuksien mukaan sijoittamaan viikkolepopäivän yhteyteen.
3. Juhannus-, joulun- ja uudenvuoden aatot sekä pääsiäislauantai ovat kaikille työntekijöille vapaapäiviä.
4. Uudenvuodenpäivä-, vapunpäivä- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantait samoin kuin joulun, pääsiäisen ja helatorstain jälkeinen lauantai ovat vapaapäiviä työssä, jossa työaika muutoinkin on järjestetty kiintein, lauantaiksi osuvin vapaapäivin.

## TYÖAJAN LYHENTÄMINEN

### 22 §

Sopimuskauden aikana on sovittu työajan lyhentämisestä, jota koskevat määräykset ovat soveltamisohjeessa (liite 1).

## PAIKKAKUNTALUOKITTELU

### 23 §

Paikkakunnat luokitellaan palkkoihin nähden kahteen kalleusluokkaan valtioneuvoston 25.11.1999 antaman päätöksen mukaisesti seuraavasti:

I Paikkakuntakalleusluokka: Brändö, Eckerö, Enontekiö, Espoo, Finström, Föglö, Geta, Hammarland, Helsinki, Houtskari, Hyrynsalmi, Hyvinkää, Hämeenlinna, Inari, Iniö, Joensuu, Jomala, Jyväskylä, Järvenpää, Kauniainen, Kemi, Kemijärvi, Keminmaa, Kerava, Kirkkonummi, Kittilä, Kolari, Korppoo, Kuhmo, Kuivaniemi, Kumlinge, Kuopio, Kuusamo, Kökar, Lemland, Lumparland, Maarianhamina, Muonio, Nauvo, Oulu, Pelkosenniemi, Pello, Posio, Ranua, Ristijärvi, Rovaniemen mlk., Rovaniemi, Salla, Saltvik, Savukoski, Simo, Sodankylä, Sottunga, Sund, Tampere, Tervola, Tornio, Utsjoki, Vaasa, Vantaa, Vårdö ja Ylitornio.

Kaikki muut kunnat kuuluvat II paikkakuntakalleusluokkaan.

**Huomautus 1:** Kalleusluokan muuttuessa sovelletaan uutta luokkaa sen jälkeen ensiksi alkavan palkanmaksukauden alusta lukien, minkä liitot yhdessä toteavat.

**Huomautus 2:** Mikäli työntekijäin henkilökohtainen palkka kalleusluokan muuttuessa on pienempi kuin uuden kalleusryhmän vähimmäispalkka, on henkilökohtainen palkka korotettava vastaamaan uuden kalleusryhmän mukaista vähimmäispalkkaa. Mikäli jonkin kunnan kalleusluokka alenee, ei henkilökohtaisia palkkoja tämän johdosta alenneta.

## PALKKAMÄÄRÄYKSET

24 §

Viikkopalkkaa saavan työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka, josta ylityön ja sunnuntaityön korotus lasketaan, on viikkopalkka jaettuna 40:llä tai työ sopimuksessa sovitulla pienemmällä tuntimäärällä vajaita työviikkoja suorittavan työntekijän osalta.

Kuukausipalkkaa saavan työntekijän kohdalla sovelletaan jakajana lukua 162 päivätyössä ja lukua 164 vuorotyössä.

1. Täysin työkykyisille automiehille 18.10.2007 lähtien maksettavat viikko-ohjepalkat (vähimmäispalkat):

	I pkl	II pkl
Linja-autonkuljettaja	357,73	355,03
Kuorma-auton kuljettaja	347,23	343,70
Henkilö- ja pakettiauton kuljettaja	342,45	340,58
Autonapumies	336,84	334,66

Vähimmäispalkat ovat 1.10.2008 lukien

	I pkl	II pkl
Linja-autonkuljettaja	369,18	366,39
Kuorma-auton kuljettaja	358,34	354,70
Henkilö- ja pakettiauton kuljettaja	353,41	351,48
Autonapumies	347,62	345,37

Vähimmäispalkat ovat 1.10.2009 lukien

	I pkl	II pkl
Linja-autonkuljettaja	380,26	377,39
Kuorma-auton kuljettaja	369,09	365,34
Henkilö- ja pakettiauton kuljettaja	364,01	362,02
Autonapumies	358,05	355,73

2. Työntekijälle, jonka työsuhde on keskeytymättä jatkunut saman työnantajan palveluksessa, maksetaan kulloinkin voimassa oleva ohjepalkka lisättynä 15 palvelusvuoden jälkeen 8 %:lla ja 9 vuoden jälkeen 4 %:lla.

3. Raskaan ja likaisen työn lisänä maksetaan linja-autonkuljettajalle, kuorma-autonkuljettajalle ja autonapumiehelle sekä pakettiautonkuljettajalle 10 % vähimmäispalkasta laskettuna.

4. Niiden 7-päiväisen lehden työntekijöiden, jotka suorittavat säännöllistä sunnuntaityötä vähintään joka neljäntenä sunnuntaina ja joiden säännöllinen työaika on 7 tuntia pitempi, vähimmäispalkan tulee ylittää työehtosopimuksen vähimmäispalkan seuraavasti:

- jos säännöllistä sunnuntaityötä tehdään joka sunnuntai, 15 %:lla
- jos säännöllistä sunnuntaityötä tehdään joka toinen sunnuntai, 12 %:lla
- jos säännöllistä sunnuntaityötä tehdään joka kolmas sunnuntai, 9 %:lla
- jos säännöllistä sunnuntaityötä tehdään joka neljäs sunnuntai, 6 %:lla.

Milloin säännöllistä sunnuntaityötä tehdään yllä olevasta poikkeavasti, tulee vähimmäispalkan ylityksen olla prosenttimäärä, joka saadaan edellä olevista määristä säännöllisen sunnuntaityön esiintymistiheyden vastaavassa suhteessa.

5. Vuoro- ja iltatyölisänä maksetaan kaikilta säännölliseen työvuoroon sisältyviltä tunneilta seuraavat pennimääräiset lisät

vuorolta, joka päättyy

	18.10.2007	1.10.2008	1.10.2009
klo	senttiä/t	senttiä/t	senttiä/t
18.01 - 21.00	59	61	63
21.01 - 23.00	113	117	121
121			

6. Kello 23.01 - 06.00 välisenä aikana tehdyiltä tunneilta maksetaan

	18.10.2007	1.10.2008	1.10.2009
	senttiä/t	senttiä/t	senttiä/t
	144	149	153

7. Lauantaivuorokauden aikana tehdyiltä säännöllisen työvuoron tunneilta maksetaan työntekijälle iltai-, yö- tai vuorotyölisän lisäksi lauantailisä, jonka suuruus on

vuorolta, joka päättyy

lauantailisä

		18.10.2007	1.10.2008	1.10.2009
klo		euroa/t	euroa/t	euroa/t
00.01 - 06.00	perjantaina alkanut vuoro	5,93	6,12	6,30
18.01 - 21.00		2,16	2,23	2,30
21.01 - 23.00		4,33	4,47	4,60
23.01 - 06.00	sunnuntaina päättyvä vuoro	5,93	6,12	6,30

8. Raskaan kuorma-auton (bruttopaino 9.500 kiloa) kuljettajalle maksetaan 5 %:n suuruinen erikoislisä 1. momentin palkasta.

9. Kuorma-autonkuljettajalle maksetaan niiltä ajotunneilta, jolloin hän ajaa

- puoliperävaunullista autoa 5 %:n suuruinen erikoislisä vähimmäispalkasta
- perävaunullista autoa 10 %:n suuruinen erikoislisä vähimmäispalkasta

Ajettaessa puoliperävaunullista autoa em. lisä maksetaan kuitenkin vain, milloin auton bruttopaino on vähintään 5.000 kiloa.

10. Kaikki tässä sopimuksessa mainitut kuorma-autonkuljettajan palkat ja palkanlisät edellyttävät kuljettajan työskentelyä tarvittaessa apumiehen kanssa.

11. Asennustaitoiselle autonkuljettajalle, jolta työnantaja nimenomaan vaatii tätä taitoja joka joutuu asennustyötä suorittamaan, maksetaan asentajan palkka autokorjaamoalan työehtosopimuksen mukaisesti

12. Jos työnantajan palveluksessa oleva autonkuljettaja siirretään tilapäisesti apumieheksi, maksetaan hänelle kuljettajan palkka.

13. Jos työnantajan palveluksessa oleva autonapumies, jolla on ammattimainen ajokortti, väliaikaisesti siirretään kuljettajaksi, maksetaan hänelle siltä ajalta kuljettajan palkka.

14. Pehdyttämisen- ja työnopastusohjelman mukaista opastustehtävää suorittavalle maksetaan opetustehtävään käytetyltä ajalta lisää kuitenkin enintään 120 tunnilta.

Pehdyttämisen- ja työnopastuslisä on 36 senttiä/t 18.10.2007 tai sitä lähinnä olevan palkanmaksukauden alusta lukien.

Pehdyttämisen- ja työnopastuslisä on 37 senttiä/t 1.10.2008 tai sitä lähinnä olevan palkanmaksukauden alusta lukien.

Pehdyttämisen- ja työnopastuslisä 38 senttiä/t 1.10.2009 tai sitä lähinnä olevan palkanmaksukauden alusta lukien.

## **PAIKALLINEN SOPIMINEN**

25 §

Sovittaessa paikallisesti voidaan luottamusmiehen ja työnantajan keskinäisellä sopimuksella poiketa palkan maksamista koskevista määräyksistä.

## **YLITYÖ**

26 §

1. Ylityötä voidaan tehdä ainoastaan työntekijän ja työnantajan keskinäisellä suostumuksella.

2. Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Paikallisesti voidaan sopia, että ylityön enimmäismäärän tarkastelujakso on enintään 12 kuukautta. Palkanmaksukausien rytmityksen johdosta voidaan myös sopia ajanjaksosta, joka lähinnä vastaa kalenterivuotta tai 12 kalenterikuukautta. Paikallisesti voidaan sopia ylityön enimmäismäärän nostamisesta enintään 80 tunnilla.

***Huomautus:** Ylityöraajat tarkoittavat lakisäätteistä ylityötä.*

3. Vuorokautisen ja viikoittaisen säännöllisen työajan lisäksi tehdyt ylityötunnit on pidettävä erillään ylityömääriä koskevassa kirjanpidossa.

***Huomautus:** Työaikalain (605/96) mukaan jaottelulla on merkitystä ylityökorvausten laskennassa.*

1. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään sovitun vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi.
2. Viikoittaista ylityötä on työ, joka vuorokautista ylityötä mukaan lukematta ylittää kullakin kalenteriviikolla sovitun säännöllisen viikoittaisen työajan.
3. Ylityökorvaus määräytyy voimassa olevan työaikalain perusteella.
4. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:lla ja seuraavilta ylityötunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä on maksettava 50 %:lla korotettu palkka.
5. Vuorokautinen ylityö on mahdollisuuksien mukaan pyrittävä järjestämään työajan välittömään yhteyteen. Ellei näin voida menetellä, vaan työntekijä kutsutaan toisen työntekijän sairastumisen, konevian tai muun sellaisen ennalta arvaamattoman syyn vuoksi työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksettakoon hänelle matkakorvaus, jonka työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään.
6. Ylityöstä maksettava palkka voidaan asianomaisten kesken erikseen sovittaessa vaihtaa vastaavasti laskettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.
7. Sunnuntaina, arkipyhänä tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksetaan voimassa olevan työaikalain mukaisesti kullekin työtunnille sunnuntaikorotuksena 100 %:lla korotettu palkka. Mikäli tällaisena päivänä tehty työ on myös ylityötä, maksetaan ylityökorotukset.

***Huomautus:** Säännöllistä sunnuntaityötä suorittavalle työntekijälle maksetaan sunnuntaityökorvaus yhtä monelta sunnuntaivuorolta kuin niitä sisältyy palkalliseen sairausaikaan.*

8. Voimassa oleva laki edellyttää, että työntekijälle on annettava sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.

***Huomautus 1:** Jos työ jatkuu yhdenjaksoisesti vuorokauden vaihteen yli, otetaan työvuoron alkamisesta lukien koko yhteen jaksoon tehty tuntimäärä perustaksi päivittäistä ylityön korotettua palkkaa laskettaessa.*

***Huomautus 2:** Ylityön ja sunnuntaityön korotus lasketaan pitämällä perustana henkilökohtaista tuntipalkkaa, johon kuuluu perustuntipalkka lisättynä vuorotyössä vuorotyölisällä sekä työssä kysymykseen tulevilla muilla lisillä.*

## SUORITUSPALKKATYÖ

Suorituspalkkatyössä noudatetaan soveltuvin kohdin Viestintätyönantajat VTA:n ja Viestintäalan ammattiliiton välisen työehtosopimuksen määräyksiä.

## ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

### 29 §

1. Mikäli työnantaja vaatii työntekijöilleen määrätynlaista virkapukua tai puvunosaa, on se työnantajan kustannettava.
2. Työnantaja hankkii ja kustantaa työntekijälle työpuvun ja työkäsiineet kerran vuodessa.

***Huomautus:** Työpukua hankittaessa otetaan vuorovuosittain huomioon toisaalta työskentelyolosuhteet kesäaikaan ja toisaalta talviaikaan (esim. lämpöpuku).*

3. Milloin työntekijä on tilapäisesti työnsä vuoksi estynyt aterioimasta yli 6 tunnin aikana asemapaikkakunnalla, maksetaan hänelle osapäivärahaa 11,65 euroa.

Mikäli tilapäinen este on kestänyt yli 10 tuntia, maksetaan toinen osapäiväraha, minkä jälkeen osapäiväraha maksetaan jokaiselta täyden 10 tunnin ylittävältä jaksolta.

Osapäiväraha voidaan suorittaa myös ns. lounassetelinä. Jos työntekijä joutuu yöpymään työn johdosta vieraalla paikkakunnalla, korvataan kohtuullinen majoitus laskun mukaan.

4. Työ voidaan työnantajan ja työntekijän keskinäisen sopimuksen mukaisesti tehdä urakkatyönä. Urakkatyön hinnoittelu perustuu työnantajan ja työntekijän keskinäiseen sopimukseen. Kaikissa urakkatöissä on tuntipalkka taattu.

5. Mikäli yrityksen työtiloihin ja/tai yrityksen omistamilla laitteilla työskentelemään otetaan yrityksen henkilökuntaan kuulumaton työntekijä, on asiasta neuvoteltava luottamusmiehen kanssa ja selvítettävä kyseisen työskentelyn periaatteet ja tarve.

6. Mikäli työntekijällä tämän sopimuksen voimaan tullessa on edullisemmat palkkaehdot kuin työehtosopimus edellyttää, ei niitä saa tämän sopimuksen johdosta huonontaa.

7. Silmälääkärissäkäynnin osalta työnantaja korvaa lääkäripalkkion, jo todetun heikentyneen näön kontrolloimiseksi suoritetusta tarkastuksesta uusien silmälasien hankkimiseksi, kerran kolmen vuoden aikana.

8. Työntekijällä on oikeus vapautukseen työstä yhteiskunnallisen luottamustoimensa hoitamista varten. Poissaolosta tulee ilmoittaa hyvissä ajoin eikä se saa aiheuttaa tuntuvaa haittaa tuotannolle.

9. Työntekijällä, joka on valittu ammattiosastonsa hallitukseen, on oikeus vapautukseen työstä luottamustoimensa hoitamista varten. Poissaolosta tulee ilmoittaa hyvissä ajoin eikä se saa aiheuttaa tuntuvaa haittaa tuotannolle.

## TYÖSUOJELU

### 30 §

Tämän työehtosopimuksen osana sovelletaan liitteenä olevaa sopimusta (liite 4).

## **TYÖNTEKIJÄIN LUOTTAMUSMIES**

### 31 §

1. Tähän työehtosopimukseen sidotuilla työntekijöillä on oikeus keskuudestaan valita luottamusmies, jonka tehtävänä on edustaa heitä tämän sopimuksen tulkintaa koskevissa asioissa ja valvoa heidän puolestaan sen noudattamista. Vaalista on annettava kirjallinen tieto liikkeen johdolle. Luottamusmiestä ei tämän tehtävänsä vuoksi saa painostaa eikä työstä erottaa.
2. Aika, minkä luottamusmiehen tehtävien hoitaminen työpaikalla vaatii, luetaan hänen työajakseen.

## **ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN**

### 32 §

1. Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuu erimielisyyksiä tämän sopimuksen tai siihen liittyvien määräysten soveltamisesta, tulkinnasta tai rikkomuksia koskevasta asiasta, on ennen muihin toimenpiteisiin ryhtymistä pyrittävä sovintoon työnantajan ja työntekijäin tai luottamusmiehen välisellä neuvottelulla. Jos yksimielisyyteen ei päästä, on riita-asia siirrettävä allekirjoittaneiden sopijapuolten ratkaistavaksi.
2. Jommankumman sopijapuolen esittäessä neuvottelua joko 1. momentissa mainituissa tai muissa tapauksissa, on se aloitettava viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä kaikkea tarpeetonta viivytystä välttämällä.
3. Ellei erimielisyyttä saada liittojen välillä selvitettyksi, tulee sen järjestön, joka tahtoo saada oikaisua, panna asia vireille sen ratkaisemiseksi välimiesmenettelyllä.
4. Järjestö voi muutenkin saattaa tämän työehtosopimuksen tulkintaa koskevan erimielisyyden välimiesten ratkaistavaksi.
5. Jos välimiesten mielestä heidän ratkaistavakseen saatettu asia on merkitykseltään laajakantoinen ja yleiseltä luonteeltaan sellainen, että se olisi työtuomioistuimen ratkaistava, ilmoittakoot tästä asianomaisille, joilla sen jälkeen on oikeus panna asiaa koskeva kanne vireille työtuomioistuimessa.

## **PAIKALLINEN SOPIMINEN**

### 33 §

1. Työehtosopimuksen paikallista soveltamista koskeva sopiminen tapahtuu yhtä työntekijää koskevassa asiassa työntekijän ja työnantajan edustajan välillä ja osastoa tai yritystä koskevassa asiassa luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä. Työntekijällä on oikeus neuvotteluissa käyttää luottamusmiestä apunaan.
2. Sopimus tehdään kirjallisesti, yhtä työntekijää koskevassa asiassa kuitenkin silloin, kun jompikumpi osapuoli sitä vaatii.
3. Sopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Mikäli toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisesta ei ole muuta sovittu, se voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Ellei uutta sopimusta irtisanomisen jälkeen solmita, menetellään

sopimuksen voimassaolon päätyttyä työehtosopimuksen asiaa koskevien määräysten ja lainsäädännön mukaisesti.

4. Sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti kuitenkin siten, että asia voidaan liittojen jäädessä siitä erimielisiksi saattaa ratkaistavaksi välimiesoikeudessa, johon kumpikin osapuoli nimeää yhden edustajan ja nämä yhdessä puheenjohtajan.

Jos puheenjohtajan valinnasta ei päästä yksimielisyyteen, menetellään välimiesmenettelystä annetun lain mukaisesti. Osapuolten nimeämien välimiesten ei kuitenkaan edellytetä olevan lain tarkoittamalla tavalla jäävittämiä.

## **TYÖPAIKAN NEUVOTTELUJÄRJESTYS**

### 34 §

1. Kullekin työpaikalle tulee luoda luottamusmiessopimuksen edellyttämä neuvottelujärjestys. Tällöin tulee mm. todeta, miten edellisessä pykälässä tarkoitetut kirjalliset paikalliset sopimukset allekirjoitetaan.
2. Määritellyn neuvottelujärjestelmän eri tasoilla toimiville henkilöille, erityisesti luottamusmiehille ja työnjohtajille kuuluva vastuualue ja siihen liittyvät valtuudet työsuhdeasioissa tulee todeta ja niiden keskeistä merkitystä tähdentää.
3. Uusille työntekijöille tulee työnantajan antaa riittävä selvitys yrityksen työsuhdeasiain hoidosta ja neuvottelujärjestelmästä.
4. Työpaikalla tapahtuneessa neuvottelussa aikaansaatu tulos tulee merkitä muistiin ja saattaa asianomaisten tiedoksi.

## **VÄLIMIESMENETTELY**

### 35 §

1. Välimiehiä valitsevat asianomaiset järjestöt kumpikin kaksi ja näille tarpeellisen määrän varamiehiä. Välimiehenä voi toimia myös henkilö, joka välimiesmenettelystä 23. päivänä lokakuuta 1992 annetun lain 10 §:n mukaan voitaisiin julistaa esteelliseksi.
2. Välimiehet valitaan sopimuskaudeksi kerrallaan.
3. Välimiehet valitsevat puheenjohtajan, jonka tulee olla lainoppinut, puolueeton henkilö. Jolleivät välimiehet voi sopia puheenjohtajasta, määrää hänet jommankumman sopijapuolen pyynnöstä valtakunnansovittelija.

### 36 §

Jos puheenjohtaja luopuu tehtävästään, on valittava uusi puheenjohtaja.

## 37 §

Välimiehet kokoontuvat Helsingin kaupungissa, jolleivät he pääätä kokoontua muualla.

## 38 §

Jos järjestö haluaa saattaa asian välimiesten ratkaistavaksi, ilmoittakoon siitä kirjallisesti vastapuolelle sekä toimittakoon ilmoituksesta kappaleen välimiesten puheenjohtajalle 30 päivän kuluessa siitä, kun on ilmennyt, että järjestöt eivät pääse asiassa sovintoon.

## 39 §

1. Mikäli tässä sopimuksessa toisin ei ole määrätty, noudatetaan välimiehille jätetyn riidan käsittelyssä ja ratkaisemisessa välimiesmenettelystä annetun lain säännöksiä.
2. Välitustuomio on lopullinen eikä siihen saa hakea muutosta.

## 40 §

1. Välimiesten kansliakustannukset on jaettava tasan molempien asianomaisten järjestöjen kesken. Muut kustannukset, joita johtuu välimiesmenettelystä, on korvattava sen mukaan kuin välitustuomiossa määrätään.
2. Kustannuksista ja korvauksista, jotka välitustuomiossa on pantu yksityisen asianosaisen maksettavaksi, vastaa se järjestö, johon asianosainen kuuluu.

## **TYÖRAUHAVELVOITE**

### 41 §

Tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa älköön pantako toimeen salaista tai julkista työsulkua, lakkoa, boikottia tai työnkieltoa.

## **TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN**

### 42 §

1. Tämä sopimus on voimassa huhtikuun 30. päivään 2010 ja voimassaolo jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli sitä ei puolin tai toisin irtisanota. Irtisanomisaika on kaksi kuukautta.
2. Jos sopimus irtisanotaan, on vastapuolelle samalla annettava täydelliset muutosehdotukset, jos sopimusta halutaan jatkaa, ja sopijapuolet ovat velvolliset viimeistään yhden kuukauden kuluessa irtisanomisen tapahduttua ryhtymään neuvotteluihin uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

43 §

Tätä sopimusta on allekirjoitettu kappale kummallekin sopijapuolelle.

Helsingissä, marraskuun 16 päivänä 2007

**VIESTINNÄN KESKUSLIITTO**

**AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO**

Aika	16.11.2007		
Paikka	Viestinnän Keskusliiton toimisto, Lönnrotinkatu 11 A, Helsinki		
Läsnä	Johanna Varis	edustaen VKL:a	puheenjohtaja sihteeri
	Jukka Hokkanen	”	
	Väinö Lahtinen	edustaen AKT:a	
	Markku Viitanen	”	

1 Sopimuskausi

Allekirjoittaneet osapuolet sopivat uudesta työehtosopimuksesta, joka poikkeaa 30.9.2007 päättyneestä alan sopimuksesta jäljempänä mainitulla tavalla. Uusi sopimuskausi alkaa 18.10.2007 ja päättyy 30.4.2010.

2 Palkankorotukset

2.1 Palkankorotukset 2007

Palkankorotukset 18.10.2007 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

1. Yleiskorotus

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 3,9 prosentilla.

2. Vähimmäispalkat

Vähimmäispalkkoja korotetaan 3,9 prosentilla.

3. Lisät

Vuorolisiä, lauantaillisiä ja perehdyttämislisiä korotetaan 3,9 prosentilla.

## 2.2 Palkankorotukset 2008

Palkankorotukset 1.10 2008 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

### 1. Yleiskorotus

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 3,2 prosentilla.

### 2. Vähimmäispalkat

Vähimmäispalkkoja korotetaan 3,2 prosentilla.

### 3. Lisät

Vuorolisiä, lauantailisiä ja perehdyttämislisää korotetaan 3,2 prosentilla.

## 2.3 Palkankorotukset 2009

Palkankorotukset 1.10 2009 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

### 1. Yleiskorotus

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 3,0 prosentilla.

### 2. Vähimmäispalkat

Vähimmäispalkkoja korotetaan 3,0 prosentilla.

### 3. Lisät

Vuorolisiä, lauantailisiä ja perehdyttämislisää korotetaan 3,0 prosentilla.

## 3 Vähimmäispalkat

Työehtosopimuksen 24 § :n vähimmäispalkat ja lisät käyvät ilmi liitteestä ( LIITE 1 ).

## 4 Sovittiin, että parisuhteen rekisteröimispäivä on palkallinen vapaapäivä.

## 5 Sairausajan palkka

Sairausajan palkkamääräys (työehtosopimus 4 § ) muutetaan seuraavaksi:

Sairausajan palkka

1. Työntekijän ollessa estynyt tekemästä työtään sellaisen sairauden tai tapaturman vuoksi, jonka ajalta hänellä on työsopimuslain mukaan oikeus saada palkkaa, on hänellä oikeus saada palkkansa seuraavasti hänen oltuaan yhdenjaksoisesti työnantajan palveluksessa seuraavat ajat:

Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti	Täysi palkka
1 kuukauden mutta vähemmän kuin 1 vuoden	40 päivän ajanjaksolta
1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	75 päivän ajanjaksolta
5 vuotta tai kauemmin	105 päivän ajanjaksolta.

Jos työsuhde on kestänyt alle kuukauden, työntekijällä on oikeus saada puolet täydestä palkasta sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

2. Työntekijän joutuessa uudestaan työkyvyttömäksi tarkastellaan, kuinka pitkä senhetkisen työsuhteen pituuden mukaan määräytyvä palkallinen sairausaika on. Tästä ajasta vähennetään ne sairausajat, joilta työnantaja on edellisen kuuden kuukauden aikana maksanut palkan. Työntekijällä on oikeus palkkaan vain erotuksen pituiselta ajanjaksolta.

Vaikka palkallista ajanjaksoa ei olisi jäljellä, palkka maksetaan aina sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

3. Samalla tavoin maksetaan palkka myös silloin, kun viranomainen on kieltänyt työntekijää tartuntatautilain (583/86) säännösten perusteella saapumasta työhön.

## 6 Yhteistoimintasopimus

Sopimus yhteistoiminnasta viestintäteollisuudessa ( työehtosopimus Liite 1 ) korvataan uudella yhteistoimintasopimuksella (LIITE 2 ).

Työehtosopimuksesta irtisanomissuojasopimuksen ( Liite 2 ) 1 §:n 4 kohta ja V luku poistetaan kokonaisuudessaan.

## 7 Työehtosopimuksen yksinkertaistaminen

Työehtosopimuksen määräyksiä on selkiytetty työehtosopimuksen sisältöä muuttamatta.

Todettiin, että painettaviin työehtosopimuksiin tehdään liittojen välillä todetut editiomuutokset, joita ovat työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevat määräykset , työsuhteen ehtojen muuttaminen (ylte) ja asevelvollisuus, aseeton ja siviilipalvelus (ylte).

Edellä tarkoitetuissa kohdin sovelletaan VKL:n ja VAAL:n välillä sovittuja määräyksiä.

Muutoinkin muilta osin sovelletaan VKL:n ja VAAL:n välillä 18.10.2007 tehtyä työehtosopimusta.

Sovittiin, että sopimuskaudella jatketaan työehtosopimuksen yksinkertaistamista.

- 8 Sovittiin, että työehtosopimuksen 29 §:n 3 kohdan tarkoittama osapäiväraha on 11,65 euroa vuonna 2008.

Vakuudeksi

Jukka Hokkanen  
sihteeri

VIESTINNÄN KESKUSLIITTO

AUTO – JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO

# **PÄÄTEPÖYTÄKIRJA**

## **LIITTOJEN KANNANOTTO TUOTTAVUUSYHTEISTYÖSTÄ**

1 §

### **PAIKALLINEN TUOTTAVUUSYHTEISTYÖ YRITYKSISSÄ**

Kannattavuus, työsuhdeturva = tavoitteet  
Asiakasohjautuvuus = edellytys  
Tuottavuus, paikallinen yhteistyö = välineitä

#### **1. Tuottavuudesta**

Tuottavuuden kohottaminen on välttämätön edellytys kasvavien kustannusten kattamiselle ja sopeutumiselle kiristyvään hintakilpailuun.

Tuottavuutta voi luonnehtia myös asennekysymykseksi; yhteisesti hyväksyttynä, jokapäiväisessä työssä ilmenevänä kehitystoimintana tuottavuutta voidaan parantaa edellyttäen, että se hyväksytään tavoitteellisen paikallisen yhteistyön osaksi.

Tuottavuuden kehittämiseksi ja seuraamiseksi on olemassa tekniikoita ja mittareita. Niitä on löydettävissä mm. liittojen yhteisesti julkaisemasta Tuottavuusyhteistyö-opista.

#### **2. Asiakasohjautuvuudesta**

Yrityksen ja sen henkilöstön menestyminen perustuu tyytyväisiin asiakkaisiin. On kyettävä tarjoamaan asiakkaan vaatimaa laatua, toimitusaikaa ja hintatasoa. Tämä edellyttää toiminnan sopeuttamista asiakkaan tarpeisiin. Tuottavuusyhteistyön lähtökohdaksi tulee olla nykyisten ja potentiaalisten asiakkaiden odotusten kartoitus ja niiden täyttäminen.

#### **3. Paikallisesta yhteistyöstä**

Yritystoiminta perustuu paikalliselle yhteistyölle ja voi tuottaa hyviä tuloksia vain silloin, kun yrityksen tavoitteet ovat tiedossa ja niihin sitoudutaan sen kaikissa osatoiminnoissa. Jokainen yritys on yksilöllinen. Jokaisessa yrityksessä on omat päämääränsä, joihin pääseminen edellyttää tietoa, osaamista ja tahtoa. Nämä elementit saadaan tehokkaaseen käyttöön paikallisella yhteistyöllä.

## **KEINOJA TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISEKSI**

Paikallista yhteistyötä voidaan kehittää jatkuvasti; tuottavuuden parantamiselle ei ole löydettävissä ehdotonta ylärajaa. Toimintatapoja on useita. Seuraavat perusasiat voivat ohjata tuottavuusyhteistyön kehittämistä:

## **1. Tieto**

Tieto yrityksen tilasta, asemasta markkinoilla, sen asiakkaiden odotuksista luovat perustan toiminnan kehittämislle. Kehittämistavoitteiden hyväksyminen vaatii tietoa siitä mitä tehdään ja miksi tehdään.

## **2. Ongelmien kartoitus**

Esteet asiakkaan hyvältä palvelulta on raivattava. Tämä edellyttää yrityskohtaista ongelmien kartoitusta yhteistyössä. Ongelmia löytyy yrityksen toiminnan kaikilta lohkoilta. Taloudellinen ajattelu, palveluhenkisyys, tekniikan tarkoituksenmukainen käyttö, joustavuus työtehtävissä, materiaalien hukan minimointi, tuotannon ohjaus, koulutustarpeet ja asiakkaiden tarpeisiin räätälöidyt yrityskohtaiset sopimusten soveltamisjärjestelyt tulee ottaa yhteistyössä selvitetäviksi.

## **3. Ongelmien ratkaisu**

Tuottavuuden, kannattavuuden ja työsuhdeturvan kehittämiseen tähtäävä jatkuva paikallinen yhteistyö rakentuu yrityksen sisäiselle tiedolle, taidolle ja tahdolle. Lain ja työehtosopimusten sallimissa rajoissa on yrityksissä mahdollista ja perusteltua neuvotella ja sopia toimenpiteistä, jotka asiakaslähtöisen ajattelun pohjalta edesauttavat tavoitteiden saavuttamista.

## **LIITTOJEN TUKI TUOTTAVUUSYHTEISTYÖLLE**

Liitot pyrkivät koulutustoiminnassaan ohjaamaan yrityksiä paikalliseen yhteistyöhön ja paikallisiin järjestelyihin. Liitot antavat resurssiensa puitteissa neuvonta-apua tuottavuuden kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä.

Paikallinen sopiminen yrityksessä tapahtuu työehtosopimuksessa määritellyllä tavalla.

## **NEUVOTTELUT SOPIMUSKAUDEN AIKANA**

### **2 §**

Sovittiin sopimuskauden aikaisesta neuvottelu- ja selvitystyöstä seuraavaa:

Osapuolet voivat sopimuskauden aikana esittää neuvotteluja kysymyksistä, jotka toimialan kehitys ja osapuolten tarpeet huomioon ottaen on tarkoituksenmukaista ratkaista varsinaisten työehtosopimusneuvottelujen ajankohdasta riippumatta.

### **3 §**

Paikallisen sopimisen periaatteissa ja puitteissa seurataan alalla kirjatyöntekijöiden kanssa neuvoteltavia järjestelyjä.

### **4 §**

Tämä sopimuspyytäkirja on voimassa liittojen välisen työehtosopimuksen osana.

## **Liite**

### **Soveltamisohje**

#### **TYÖAJAN LYHENTÄMINEN**

##### **1. Työajan lyhentämisen perusteet**

Työajan lyhentäminen koskee 40-tuntista työviikkoa tekeviä työntekijöitä. Sanomalehtityössä noudatetaan jäljempänä olevia tarkempia ohjeita.

Mikäli yrityksessä työaika on jo lyhennetty yli työehtosopimuksen määräysten, ei työaika tarvitse lyhentää, paitsi mikäli yritysکوhtainen lyhennys jää sovittuja lyhennyksiä pienemmäksi. Tällöin työaika on lyhennettävä vähintään määrään, johon työehtosopimuksen mukainen lyhennys johtaa.

Vuorotyö, jossa työaika on ruokatauko mukaan lukien 40 tuntia viikossa, kuuluu edellä mainitun työajan lyhentämisojelman piiriin.

40-tuntisessa päivätyössä, jossa noudatetaan edellä mainittua vuorotyön ruokataukoa, noudatetaan edellä mainitun työajan lyhentämisojelman päivätyötä koskevia määräyksiä, samoin kuin 40-viikkotuntisessa työssä, jossa säännöllinen työaika päättyy klo 18-21.

##### **2. Työajan lyhennyksen ansainta**

Työajan lyhennystä ansaitaan vuosineljänneksittäin kunakin kalenterivuonna.

Työajan lyhennystä kertyy yksi neljäsosa kyseisen kalenterivuoden vuosittaisesta lyhennyksestä kutakin sellaista vuosineljänneistä kohden, jonka ajan työntekijä on työtuntijärjestelmänsä mukaisesti työskennellyt työajan lyhennykseen oikeuttavaa työviikkoa tehden.

Vuosineljännekseltä, jonka aikana työntekijä on ollut tekemättä työtä enemmän kuin 12 työpäivää, ei edellä mainittua lyhennystä kerry. Työssäolon veroisina päivinä pidetään niitä työtuntijärjestelmän työpäiviä,

- joina työntekijä on estynyt tekemästä työtä oman vuosilomansa, talvilomansa, työajan lyhennyksensä tai reservin kertausharjoituksen takia,
- joilta työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan tai synnytysajan palkan,
- joiden ajalta työnantaja maksaa työntekijälle koulutussopimuksen mukaan ansionmenetyksen korvauksen,
- joina työntekijä on VTA-VAAL työehtosopimuksen edellytyksin ollut poissa valtiollisiin tai kunnallisiin vaaleihin osallistumisen tai VTA-VAAL työehtosopimuksen tarkoittamien 50- ja 60-vuotispäivän, hääpäivän, läheisen omaisen kuolin- ja hautauspäivän tai asevelvollisuuskutsuntaan osallistumisen takia.

##### **3. Työajan lyhentäminen siviilityössä**

Edellä mainittujen lyhentämisen yleisperusteiden ja ansainnan täyttyessä lyhennetään työaika päivätyössä 80 ja vuorotyössä 64 tuntia.

## 4. Työajan lyhentäminen sanomalehtityössä

Edellä mainittujen lyhentämisen yleisperusteiden ja ansainnan täyttyessä lyhennetään työaika seuraavasti:

- 4.1 Sanomalehtityö, jossa ei ole ns. aikaurakkaa (työaika kuten siviilityössä 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa)
  - lyhennys päivätyössä 80 tuntia ja vuorotyössä 64 tuntia.
- 4.2 Vuoro-, ilta- ja yötyö (periodityö), aikaurakka lyhyempi kuin yksi tunti, viikkopalkka maksetaan 40 tunnilta
  - lyhennys 64 tuntia + 2 työvuoroa.
- 4.3 2-vuorotyö (periodityö), aikaurakka vähintään yksi tunti, aamuvuoron työaika 40 tuntia viikossa, viikkopalkka maksetaan 40 tunnilta
  - lyhennys 32 tuntia + 2 työvuoroa.
- 4.4 Säännöllinen iltatyö (periodityö), aikaurakka vähintään yksi tunti, viikkopalkka maksetaan 40 tunnilta
  - lyhennys 3 työvuoroa.
- 4.5 Säännöllinen yötyö (periodityö), aikaurakka vähintään yksi tunti, viikkopalkka maksetaan 40 tunnilta
  - lyhennys 4 työvuoroa.

**Huomautus:** *Periodityöllä tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työtuntijärjestelmään on sijoitettu työvuoroja myös lauantai- ja/tai sunnuntaipäiville. Viikkopalkka maksetaan 40 tunnin mukaan.*

*Täysi työvuoro lasketaan työaika lyhennettäessä 8 tunniksi aikaurakan määrästä riippumatta työssä, jossa viikkopalkka maksetaan 40 tunnin mukaan.*

*Mikäli aikaurakassa tapahtuu olennaisia muutoksia, jotka vaikuttavat edellä mainittuun yhden tunnin rajan soveltamiseen, käsitellään ne yrityksessä neuvottelujärjestyksen mukaisesti.*

*Aikaurakoiden määrät suositellaan laskettavaksi 6-12 kuukauden jaksoilla.*

## 5. Lyhennysten toteuttaminen

### 5.1 Lyhennysten toteuttamistavat

Lyhennysten toteuttamistavat sovitaan paikallisesti. Paikallisesti neuvoteltaessa voidaan lyhennysten toteuttamistapa sopia

- koko yrityksen osalta ja lyhennyksen pääperiaatteiden osalta pääluottamusmiehen kanssa
- osaston osalta luottamusmiehen kanssa osastokohtaisesti
- koneen tai työryhmän osalta ryhmäkohtaisesti
- työntekijän kanssa yksilöllisesti.

Lyhennykset voidaan toteuttaa monella eri tavalla esimerkiksi:

- päivittäisen työajan lyhentäminen
- viikottaisen työajan lyhentäminen

- lyhennyksen sisällyttäminen työtuntijärjestelmään
- liukuvan työajan käyttö
- vapaan antaminen työvuoro kerrallaan
- vapaan antaminen useita työvuoroja kerrallaan
- osa työvuorosta (esim. 4 tuntia) annetaan vapaaksi
- päivittäisen työajan lyhentäminen jonakin kautena (esim. "kesäaika")
- vapaasta muodostetaan henkilökohtainen "pankki", josta vapaata "kulutetaan" tarpeen mukaan sopien tunneittain
- "sisääntekopäivien" antaminen vapaaksi
- vapaan kerääminen koulutukseen (yli vuodenkin jaksoilta).

Ellei lyhennyksen antamista ole voitu toteuttaa, on lyhennys korvattava rahalla käyttäen perusteena työajan lyhennyksen tuntimäärää.

Käytetään työajan lyhentämiseen mitä järjestelyä tahansa, tulee sen täyttää ehto, jonka mukaan vuosityöajassa toteutetaan työehtosopimuksen vuosiloman, talviloman ja vapaapäivämääräysten lisäksi vuosittain edellä mainitun lyhentämishojelman mukaiset työajan lyhennykset.

Lyhennyksen muodosta ja ajankohdasta sovittaessa tulee ottaa huomioon tuotannon ja työtilanteen edellytykset ja työntekijöiden perustellut toivomukset.

Mikäli yrityksessä on sovittu pääperiaatteet vapaan antamisesta, vapaan ajankohdan määrittäminen voi tapahtua:

- sopimalla työntekijän kanssa
- ellei neuvotellen ja sopimaan pyrkien ole yksimielisyyttä saavutettu, on vapaan ajankohta ilmoitettava työntekijälle viimeistään neljä viikkoa ennen
- vapaa on annettava viimeistään 30.4. mennessä ansaintaa seuraavana vuonna.

Sovittua vapaata ei ilman uutta sopimista siirretä.

## **5.2 Lyhennysten korvaaminen eräissä tapauksissa**

Mikäli lyhennyksiä ei ole edellä mainittuun tai muuten sovittuun määräaikaan mennessä perustellusta syystä (esimerkiksi sairaus tai lomautus) voitu toteuttaa, voidaan ansaittu mutta pitämättä jäänyt lyhennys maksaa rahana. Työntekijän kanssa sovittaessa korvaus voidaan maksaa tällaisessa tapauksessa aikaisemminkin.

Mikäli lyhennys on sovittu pääluottamusmiehen tai osaston luottamusmiehen kanssa etukäteen kiinteiksi päiviksi (esimerkiksi välipäivä) siten, että yritys tai osasto ei toimi mainittuina päivinä, menetellään työajan lyhentämishojelman piiriin kuulumattomien työntekijöiden osalta, jotka lyhennyksen vuoksi jäävät vaille työtä, seuraavasti:

Kun yritystä tai osastoa koskeva kiinteä vapaapäivä sovitaan, todetaan samalla, kuinka montaa työntekijää vapaapäivä ei koske. Näille työntekijöille pyritään varaamaan mahdollisuus kyseisen päivän sisääntekoon, mikäli se tuotannon järjestelyjen kannalta on mahdollista. Työntekijä voi myös käyttää lomapäiviään tai sovittaessa ylityövapaitaan kyseisen päivän kompensoimiseksi. Ellei sisääntekoa saada järjestetyksi tai työntekijä ei halua käyttää kyseisiä vapaita, ei palkkaa kyseiseltä päivältä tarvitse maksaa.

Kun vapaa on sovittu kiinteiksi päiviksi siten, että yritys tai osasto ei toimi mainittuina päivinä, on kyse työtuntijärjestelmän mukaisista vapaapäivistä, joita ei siirretä vaikka työntekijä olisi muustakin syystä poissa kyseisinä päivinä (esim. työkyvyttömyys).

## **6. Palkka työajan lyhennyksen ajalta**

Työntekijälle maksetaan viikkopalkka vähentämättömänä työajan lyhennyksen ajalta. Suorituspalkkatyössä korvaus maksetaan keskituntiansion mukaan. Mikäli vapaa sattuu työtuntijärjestelmässä sellaiselle päivälle, jolta maksettaisiin muuten vuorotyölisä, maksetaan vuorotyölisä myös vapaan ajalta.

Jos työntekijän työsuhde päättyy eikä työajan lyhennyksestä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyttä vapaata vastaava palkka.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ja hänelle on annettu työajan lyhennystä ennenkuin sitä on kertynyt, työntekijä on velvollinen maksamaan työnantajalle annettua vapaata vastaavan palkan määrän. Työnantaja on oikeutettu pidättämään tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä.

## **7. Työajan lyhennyksestä johtuvien vapaiden päivien lukeminen työssäolon veroisiksi**

Vuosiloman pituutta määritettäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, jotka työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän järjestelyn mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.