
Fenniarail Oy:tä koskeva paikallinen sopimus
1.3.2022 – 29.4.2024
(Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopi-
mus)

Sisälllys

1. PAIKALLISEN SOPIMUKSEN TAUSTA	5
2. PAIKALLISEN SOPIMUKSEN TARKOITUS.....	5
PAIKALLISEN SOPIMUKSEN SISÄLTÖ:	6
I YLEISET MÄÄRÄYKSET	6
1 § Paikallisen sopimuksen soveltamisala ja keskusjärjestösopimukset ...	6
2 § Työnjohto-oikeus	6
3 § Työsuhteen alkaminen	6
4 § Yleiset velvollisuudet	7
5 § Lomauttaminen ja työsuhteen päättymisen	7
II TYÖAIKA	7
6 § Työaikamääräykset.....	7
1. Soveltamisala	7
2. Säännöllinen työaika.....	7
3. Säännöllisen työajan järjestely	8
4. Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan	8
5. Työajaksi luettava aika	8
6. Työvuorojärjestelyt.....	10
7. Työvuoron pituus.....	12
8. Päivittäinen lepoaika.....	13
9. Vuorokausilepo	13
10. Viikkolepo	14
11. Toinen viikoittainen vapaapäivä	14
12. Yli- ja lisätyö	14
13. Ylityökorvaus	14
14. Ylityökorvaukset muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävässä työssä.....	15
15. Lisätyökorvaus arkipyhän sisältävässä työssä.....	15
16. Ylityökorvaus ja lisätyökorvaus keskeytyneessä työssä.....	15
17. Iltatyölisä.....	16
18. Yötyölisä	16
19. Lauantaityökorvaus	16
20. Sunnuntaityökorvaus	16
21. Aattopäivänlisä	16
22. Poikkeamakorvaus/vapaa-ajan poikkeamakorvaus.....	17
23. Korvausten ja lisien perusteena olevan yksinkertaisen tuntipalkan ja sen täydennysosan laskeminen.....	17
24. Työajan tasoittaminen täysiksi tunneiksi.....	18
25. Säännöllisen työajan ylittäminen	18
26. Asuntovarallaolo.....	18

27. Häätötyö	18
28. Yötyö.....	19
29. Luettelon pitäminen	19
30. TYÖVUOROIHIN LIITTYVÄT TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET	19
Ratapihatyöskentely	19
Linjaliikenne	19
Ajoaika.....	19
Ajoajan pituus	20
Elpymisaika.....	20
Lepoaika työvuorossa tai työvuoron osassa, johon sisältyy työtä klo 02.00 -	
05.00 välillä.....	20
Muut järjestelyt	20
Työvuorot, joihin sisältyy linjaliikennettä ja ratapihapäivystystä.....	21
Muuta	21
VI PALKAT	21
7 § Palkkausperusteet	21
8 § Palkanmaksu.....	21
9 § PALKKAMÄÄRÄYKSET.....	23
Veturinkuljettajien palkkaryhmät ovat seuraavat:	23
Veturiraha.....	27
Erytistehtävälisä	27
Veturimiesten esimiespalkkio.....	28
Heittolisä	28
Kaluston tarkastuspalkkio.....	28
Autolla-ajokorvaus	28
Korvaus aiheuttomasta työstä pidättämisestä aiheutuneesta	
ansionmenetyksestä	28
Allejäätitapauksen työvuorokorvaus	29
Työhönsidonnaisuuslisä.....	29
VII ERINÄISET KORVAUKSET	30
9 § Matka- ja muuttokustannusten korvaaminen.....	30
10 § Muut korvaukset	30
11 § Perhevapaat	31
VIII VUOSILOMA.....	33
13 § Vuosiloma ja lomaraha	33
1. Soveltamisala	33
2. Peruskäsitteet.....	33
3. Vuosiloman pituus	34
4. Vuosiloman määräytyminen	34
5. Työssäolopäivien veroiset päivät	34
11) kuntoutuksen takia siltä osin kuin sen ajalta on maksettu	
kuntoutusrahaa.	35

6. Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika	35
7. Vuosiloman antaminen ja jakaminen	35
8. Vuosiloman ajankohdan vahvistaminen.....	36
9. Vuosiloman ja talvilomanpidennyspäivien siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi	36
10. Vuosiloman säästäminen	37
11. Talvilomanpidennys	37
12. Työntekijän vuosilomapalkka ja vuosilomalisä.....	38
13. Lomaraha ja sen määräytyminen.....	39
14. Vuosilomakorvaus työsuhteen jatkuessa	40
15. Vuosilomakorvaus työsuhteen päättyessä	40
16. Vuosilomakorvauksen määräytyminen	41
VI TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITO	41
14 § Terveyden- ja sairaanhoito sekä sairausajan palkka	41
14 § Työntutkimukset.....	44
VII YHTEISTOIMINTA, LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄ SEKÄ TYÖSUOJELU.....	45
2. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen työntekijäjärjestön toimihenkilöillä on oikeus tämän sopimuksen noudattamisen valvontaan sekä sen soveltamista ja tulkintaa koskevissa asioissa käydä työpaikoilla sovittuaan käynnistä ennakolta työnantajan kanssa.....	45
18 § Luottamusmiehet	45
20 § Työsuojaus ja -turvallisuus sekä työ- ja suojavaatetus	50
21 § Paikallinen sopiminen ja sen menettelytavat	50
VIII ERIMIELISYYSNEUVOTTELUJÄRJESTELMÄ JA TYÖRAUHA	51
22 § Erimielisyysneuvottelujärjestelmä	51
23 § Työrauha.....	51
IX SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN	52
24 § Voimassaolo ja irtisanominen	52
LIITE 1	53
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK)	53
I YLEISET MÄÄRÄYKSET	53
II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ ..	57
III LOMAUTUS	58
IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	62
LIITE 2.....	64

1. Paikallisen sopimuksen tausta

Fenniarail Oy on ennen Palvelualojen työnantajat Palta ry:n (jäljempänä Palta) jäseneksi liittymistään ollut Yhteisen Toimialaliitto ry:n jäsen. Yrityksessä noudatettiin tuolloin Fenniarail Oy:n rautatietavaraliikenteen veturimiestehtäviin sovellettavaa työehtosopimusta, joka oli solmittu Yhteisen Toimialaliitto ry:n ja Veturimiesten liitto ry:n (nykyisin Rautatiealan unioni RAU ry, jäljempänä RAU) välillä. Fenniarail Oy:n rautatietavaraliikenteen veturimiestehtäviin sovellettava työehtosopimus on neuvoteltu käyttäen pohjana Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevaa työehtosopimusta.

Fenniarail Oy:n liittyessä Paltan jäseneksi sovittiin samalla Paltan ja RAUn välillä, että Fenniarail Oy:ssä voidaan edelleen noudattaa aiemmin sovittuja Fenniarail Oy:n rautatietavaraliikenteen veturimiestehtäviin sovellettavan työehtosopimuksen mukaisia määräyksiä, jotka poikkesivat Paltan ja RAUn välillä sovitusta Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevasta työehtosopimuksesta, koska RAU ry sopijaosapuolena molemmissa sopimuksissa.

Palta ja RAU sopivat samalla, että työehtosopimusosapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on 1.2.2020 alkavan työehtosopimuskauden aikana sopia kustannusneutraalisti liite 1:n mukaisten määräysten (=Fenniarail Oy:n rautatietavaraliikenteen veturimiestehtäviin sovellettava työehtosopimus) ottamisesta soveltuvin osin osaksi Fenniarail Oy:tä koskevaa paikallista sopimusta. Työryhmätöön tarkoituksena oli, että 1.2.2020 alkavan työehtosopimuskauden päätyttyä Fenniarail Oy soveltaa veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevaa työehtosopimusta ja tämän työryhmätööhön perusteella syntyneitä paikallista sopimusta.

Tämä paikallinen sopimus on laadittu edellä mainitun toimeksiannon perusteella.

2. Paikallisen sopimuksen tarkoitus

Tällä paikallisella sopimuksella on sovittu Fenniarail Oy:tä koskevista poikkeuksista ja/tai täydennyksistä Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevaan työehtosopimukseen. Paikallisen sopimuksen pohjana on käytetty Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevaa työehtosopimusta, johon on merkitty sinisellä tekstillä Fenniarail Oy:tä koskevat paikallisesti sovitut poikkeukset, jotka on tuotu aiemmin voimassa olleesta Fenniarail Oy:n rautatietavaraliikenteen veturimiestehtäviin sovellettavasta työehtosopimuksesta. Poistettuja tekstejä ei ole erikseen merkitty. Selvyyden vuoksi paikalliseen sopimukseen on kirjattu lisäksi sovellettavaksi tulevat Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevan työehtosopimuksen määräykset. Mikäli tämän paikallisen sopimuksen ja Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevan työehtosopimuksen määräyksissä ja niiden tulkinnassa on ristiriitaa, sovelletaan Fenniarail Oy:ssä ensisijaisesti tätä paikallista sopimusta. Tämän paikallisen sopimuksen kirjauksilla, joissa viitataan työehtosopimukseen tarkoitetaan ensisijaisesti tämän paikallisen sopimuksen kirjauksia ja toissijaisesti Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevia määräyksiä. Tämän paikallisen sopimuksen Fenniarail Oy:tä koskevilla poikkeuksilla ei oteta kantaa veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevan työehtosopimuksen määräysten tulkintaan.

Jos työehtosopimusosapuolet sopivat muutoksista Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevaan työehtosopimukseen, tähän paikalliseen sopimukseen tehdään vastaavat muutokset siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole sovittu poikkeuksista kyseessä oleviin määräyksiin.

Paikallisen sopimuksen sisältö:

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Paikallisen sopimuksen soveltamisala ja keskusjärjestösopimukset

Tätä paikallista sopimusta sovelletaan veturimiestehtäviin Fenniarail Oy:n harjoittamassa rautatietavaraliikenteessä ajalla 1.3.2022 – 29.2.2024. Jos Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus irtisanotaan päättymään allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti 28.2.2023, päättyy myös tämän pöytäkirjan voimassaolo tuolloin.

Tämän paikallisen sopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusjärjestösopimuksia:

- IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK) 10.5.2001 (liite 1)
- TT-SAK YLEISSOPIMUS 4.6.1997 (liite 2)

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen.

Työnantajan on jokaisessa työpaikassa, jossa tätä työehtosopimusta noudatetaan, pidettävä työehtosopimus työntekijöiden nähtävänä.

Työehtosopimuksen allekirjoittaneet sopijapuolet pyrkivät kumpikin edistämään neuvottelusuhteiden kehittämistä sekä omalta osaltaan valvomaan tehtyjen sopimusten noudattamista.

2 § Työnjohto-oikeus

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

3 § Työsuhteen alkaminen

1. Työntekijän työsuhteen katsotaan alkavan sinä päivänä, jolloin työnantaja työntekijän työhön ottaessaan sopii työn alkavan ja työntekijä sopimuksen mukaisesti ryhtyy työhön. Työhön ottamisessa ja työsuhteen päättämisessä noudatetaan puolueettomuutta ja tasapuolisuutta.
2. Työntekijän kanssa on tehtävä kirjallinen työsopimus. Työsopimuksessa on ilmoitettava työntekijän tehtävät, [työn aloituspaikka](#), [työsuhteen alkamisaika](#), työntekijälle maksettava palkka ja sovellettava työehtosopimus. Työsopimuksessa on ilmoitettava onko se voimassa määräajan tai onko se toistaiseksi voimassa oleva. Ennen kuin työsopimukseen kirjattavia vakioehtoja muutetaan, neuvotellaan siitä luottamusmiehen kanssa. Työn aloituspaikalla tarkoitetaan paikkaa, josta työvuorot vakituisesti alkavat ja päättyvät.
3. Työsopimus, jossa on sovittu enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta, voidaan koeaikana purkaa molemmin puolin ilman irtisanomisaikaa työsuhteen lakilain 1 luvun 4 §:n mukaisesti.
4. Työntekijälle annettavaan perehdyttämiskoulutukseen sisällytetään luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tapaaminen.

4 § Yleiset velvollisuudet

1. Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan tai tämän edustajan työjohto-oikeuden nojalla antamia määräyksiä ja ohjeita sekä kaikkia työtä koskevia viranomaismääräyksiä ja -ohjeita.
2. Työpaikalla on ehdottomasti kielletty alkoholin tai muun huumaavan aineen vaikutuksen alaisena oleminen.
3. Työstä poisjäämisestä on työnjohdon kanssa etukäteen sovittava.
4. Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään viikon eikä sinä aikana ole ilmoittanut pätevää estettä, työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena. Ennen työsopimuksen purkautumista työnantajan on kuultava asiasta asianomaista luottamusmiestä. Jos työntekijä voi kuitenkin näyttää toteen, että hänellä ei ole voittamattomien esteiden vuoksi ollut mahdollisuutta esittää edellä mainitussa määräajassa pätevää selvitystä poisjäämisensä syystä, mutta hän esittää tämän selvityksen heti esteen päätyttyä, ei työsuhdetta tällöin katkaista.
5. Päihdehaittojen vähentämisen ja hoitoon ohjaamisen osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa yhtiöohjetta.

5 § Lomauttaminen ja työsuhteen päättyminen

1. Lomauttamisen sekä toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisen osalta noudatetaan irtisanomissuojaa ja lomautuksen perusteita koskevia erillisiä määräyksiä.
2. Irtisanomisaikaa noudattamatta voidaan työntekijän työsuhde purkaa työsopimuslain 8 luvussa mainituista syistä.
3. Sairauslomaoikeuden väärinkäyttöön ja sairauteen liittyvän työsuhteen päättämistä koskevat erimielisyydet ratkaistaan tämän työehtosopimuksen erimielisyyksien ratkaisumenettelyä noudattaen.
4. Työnantajan toimesta tapahtuvan irtisanomisen tai työsuhteen purkamisen suorittaa työnantajan edustaja. Työntekijälle on samalla ilmoitettava syy työsuhteen päättymiseen. Irtisanominen tai purkaminen on toimitettava kirjallisesti.

II TYÖAIKA

6 § Työaikamääräykset

1. Soveltamisala

Veturimiestehtävissä rautatieliikenteessä noudatetaan työntekijöiden lepoajoista, korvauksista ja lisistä sekä muista järjestelyistä, mitä tässä sopimuksessa on sovittu.

Tämän lisäksi noudatetaan työaikalain säännöksiä soveltuvien osin niissä työaikaan liittyvissä kysymyksissä, joista tässä sopimuksessa ei ole erikseen sovittu.

2. Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on 114 tuntia 45 minuuttia kolmen viikon työjaksossa. Työjaksolla tarkoitetaan maanantaina kello 00.00 ja kolmantena seuraavana sunnuntaina kello 24.00 päättyvää ajanjaksoa.

3. Säännöllisen työajan järjestely

Mikäli työajan järjestely ei ole hankaluuksitta tai ilman merkittäviä kustannuksia toteutettavissa 2 kohdan 1 momentissa tarkoitetulla tavalla, voidaan säännöllinen työaika järjestää tasoitettavaksi korkeampien tuntimäärien ja pitempien ajanjaksojen eli tasoituskausien puitteissa.

Säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se kahdessa kolmen viikon työjaksossa on 229 tuntia 30 minuuttia työntekijän kanssa niin erikseen sovittaessa.

4. Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

Seuraavat arkipyhät eivät lyhennä asianomaisen työjakson työaika: helatorstai, juhannuspäivä ja pyhäinpäivä sekä lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvat uuden vuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, joulupäivä ja tapaninpäivä.

Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä ja juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja loppiainen lyhentävät kukin kyseisen työjakson työaika 8 tunnilla 2 ja 3 kohdan mukaisista tuntimääristä.

Työaika edellisessä momentissa tarkoitetuissa työjaksoissa on pyrittävä lyhentämään edellä mainitulla tavalla.

Mikäli työaika ei ole voitu lyhentää, maksetaan kyseisillä työjaksoilla lisä- ja ylitökorvausta siten kuin 12 - 16 kohdissa on sovittu.

Helatorstain sisältävän työjakson työaika pyritään lyhentämään keskeytyspäivää vastaavalla tuntimäärällä.

Työaikajärjestelyt toteutetaan siten, että pääsiäislauantai, toisen pääsiäispäivän jälkeinen lauantai, juhannus- ja jouluaatto sekä lauantai sillä viikolla, jolla uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, joulupäivä tai tapaninpäivä sattuu muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi järjestetään vapaapäiväksi, milloin se tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Jollei edellä tarkoitettuja päiviä ole tehtävien luonteen vuoksi mahdollista antaa vapaapäivinä, työaika kyseisillä työjaksoilla pyritään lyhentämään antamalla vapaapäivä jonakin muuna päivänä saman työjakson kuluessa. Edellä mainitut vapaapäivät ja niihin liittyvät työvuorojärjestelyt on suunniteltava ja ilmoitettava ennakkoon riittävän hyvissä ajoin ja ennakoilmoitus annettava vähintään seitsemän vuorokautta ennen muutosta. Edellä mainittu ennakoilmoitus annetaan myös luottamusmiehelle.

5. Työajaksi luettava aika

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Myös kulkemiseen tai kuljetukseen työsopimuksen mukaisesta [työn aloituspaikasta](#) kulloiseenkin työn suorituspaikkaan ja sieltä [työn aloituspaikkaan](#) palaamiseen kulunut aika luetaan työajaksi.

Päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työajaksi, jos työntekijä saa niiden aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuo-
rituksena.

Edellä tämän kohdan 1 momentissa tarkoitetun ajan lisäksi työajaksi lasketaan:

1. aika, joka kuluu työnantajan toimesta pidettävään kuulemiseen, myös silloin, kun se tapahtuu työntekijän vapaa-aikana,
2. aika, joka kuluu työnantajan tai virallisen syyttäjän puolesta kutsuttuna todistajana tuomioistuimessa kuulemiseen, mikäli työntekijä tällöin olisi ollut työvuo-
rossa.

Milloin kyseessä on liikenteenhoitotehtävistä johtuva rikosjuttu tai työnantajaan kohdistunut rikosjuttu ja henkilö on syyttäjän toimesta haastettu joko todistajaksi tai paikalletulovelvoittein asianomistajaksi jutun selvittämiseksi, katsotaan työ-
ajaksi se aika, joka käytetään oikeudessa todistajana tai asianomistajana esiinty-
miseen. Näihin liittyvistä matkoista saadaan merkitä matka-ajan hyvitystä enin-
tään 5 h 28 min matkavuorokautta kohti. Tätä säännöstä sovelletaan samoin
edellytyksin oikeudenkäyntiä edeltävässä esitutkinnassa poliisiviranomaisen suo-
rittaman poliisikuulustelun osalta (ei puhelinkuulustelu). Mikäli oikeudenkäynti tai
esitutkinnassa poliisiviranomaisen suorittama poliisikuulustelu osuu ko. henkilön
vapaapäiväksi, hoidetaan järjestely merkitsemällä käytetty aika hänelle työajaksi.
Paikalletulovelvollisuus määräytyy ja ilmenee henkilölle toimitettavasta haas-
teesta.

3. Enintään kaksi tuntia työnantajan edellyttämistä (terveydentilan) määräaika-
tarkastuksista ja niihin liittyvistä tutkimuksista. Toiselle paikkakunnalle tehdyistä
matkoista saadaan merkitä matka-ajan hyvitystä enintään 5 h 28 min matkavuorokautta kohti.

Edellä tämän kohdan 3 momentin 1-3 kohdissa tarkoitettujen tapausten lisäksi
työntekijälle on järjestettävä vapautus työstä seuraavissa tapauksissa:

- a) asevelvollisuuskutsuntaan osallistumista varten
- b) lääkärissäkäyntiä varten
- c) työnantajan toimesta järjestettyjen oppikurssien pääsykokeiden ajaksi, niihin
osallistumista varten
- d) todistajana poliisikuulustelussa tai tuomioistuimessa kuulemista varten asi-
assa, jossa [yhtiö](#) on asianosainen
- e) asianomistajana poliisikuulustelussa tai tuomioistuimessa kuulemista varten
asiassa, jossa työntekijä on työtehtäviä hoitaessaan joutunut asianomistajan ase-
maan
- f) vastaajana taikka muuna kuin edellä tässä pykälässä tarkoitettuna todista-
jana tai asianomistajana poliisikuulustelussa tai tuomioistuimessa kuulemista var-
ten.

Muussa kuin f kohdassa tarkoitettu vapaa-aika saadaan teettää takaisin vain pai-
navasta syystä tai työntekijän suostumuksella.

Työ- ja komennusmatkaan, johon ei sisälly työtehtäviä, käytettyä aikaa ei ole lu-
ettava työajaksi. Kuitenkin annetaan tällaisista matkoista matka-ajan hyvitystä
enintään 5 h 28 min matkavuorokautta kohti. Näin merkitystä ajasta ei makseta
iltatyölisää, lauantaiyökorvausta, aattopäivänlisää tai sunnuntaiyökorvausta eikä
siitä anneta yötyön aikahyvitystä. Edellä olevat määräykset eivät koske "paket-
tina" kuljettua matkaa, joka kokonaisuudessaan on työaikaa. Tämän kohdan
määräyksiä sovelletaan myös ns. komennuksen keskeytymiseen (esim. kotona
käynnit). Sovelletaan myös ulkomaanmatkoihin, mikäli on kysymyksessä siihen
välittömästi liittyvä kotimaan liityntäliikenne.

Pakettina kuljetulla matkalla tarkoitetaan työvuoron sisällä tapahtuvaa matkustamista ilman työtehtäviä työn aloituspaikalta varsinaiselle työn suorituspaikalle tai sieltä takaisin työn aloituspaikalle kulkuneuvosta riippumatta.

Komennuksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän yhdessä sopiman työn aloituspaikan määräaikaista muuttamista. Sovittua määräaikaista työn aloituspaikkaa kutsutaan komennuspaikaksi.

Komennusmatkalla tarkoitetaan meno- ja paluumatkaa komennuspaikalle.

Niissä työjaksoissa, joiden säännöllinen työaika on 106 h 45 min, käytetään matkavuorokauden enimmäisaikana (5 h 28 min sijasta) 5 h 05 min.

Työ- ja komennusmatkasta annettavan matka-ajan hyvitys otetaan huomioon yli-työkorvauksia laskettaessa, mutta sitä ei lasketa jaksittaisen eikä vuotuisen yli-työn enimmäismäärään.

Huomautus: Päivärahaan oikeuttava aika ja matka-ajan hyvittämiseksi merkittävä aika ovat eri käsitteitä.

Kunnallisiin luottamustehtäviin osallistumiseen on työntekijälle mahdollisuuksien mukaan annettava tilaisuus.

6. Työvuorojärjestelyt

Työntekijän työvuoroluettelosta ilmenevät työn alkaminen ja päättyminen sekä lepoajat. Työvuoroluettelot perustuvat käytössä olevaan työvuorojärjestelmään.

Jos työvuorojärjestelyjen takia tai epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi on tarpeellista, voidaan työvuorojärjestelmä laatia siten, että työaika joissakin yksittäisissä työvuorojärjestelmän kohdissa on enintään 118 tuntia työjaksossa.

Työntekijöille, esim. heittomiehille, joita varten ei ole mahdollista tehdä työvuoroluetteloa, on työvuoroista, niihin luettuna varallaolot, ilmoitettava viimeistään työvuoroa edeltävänä päivänä klo 17.00 mennessä. Lauantain, sunnuntain ja maanantaina **ennen kello 08.00 alkavat** työvuorot on ilmoitettava viimeistään edeltävänä perjantaina kello 17.00. Vapaapäivistä tulee laatia ennakkosuunnitelma työjaksoa varten, jota on pidettävä samassa arvossa kuin työvuoroluetteloa. Työntekijälle kuuluva viikkolepo on annettava mahdollisimman säännöllisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet selvittävät sopimuskauden aikana maanantain työvuorojen ilmoittamiseen liittyvät kysymykset.

Heittomieheksi katsotaan henkilö, jolle ei ole laadittu työvuoroluetteloa vähintään kolmen viikon pituiseksi ajanjaksoksi.

Työntekijöiden luottamusmiehelle on ennen työvuorojärjestelmän muutoksen suunniteltua voimaantuloa varattava tilaisuus tutustua **ehdotukseen ja antaa siitä lausuntonsa**.

Työvuoroluettelot on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen niissä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän ilmoitusajan

jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Painavalla syyllä, joka oikeuttaa etukäteen laaditun työvuoroluettelon muuttamiseen, tarkoitetaan sellaisia yllättäviä, työvuoroluettelon laadinta-aikaan tuntemattomia seikkoja, joiden sattuessa turvataan yhtiön palvelu- ja tuotantotoiminnan jatkuminen.

Painava syy työvuoron muuttamiselle tai jopa koko työvuoron tai junan tilapäiselle peruuttamiselle voi syntyä juna- tai rataauriosta, veturi- tai turvalaiteviasta, rata- tai turvalaitetöistä tai asiakkaasta johtuvasta ennakoimattomasta tai äkillisestä liikennetilanteesta tai kuljetusmäärien muutoksesta.

Työvuoroluetteloa laadittaessa on työvuorot järjestettävä niin, ettei vuorojen vaihtuessa työn jatkuvuus kärsi ja ottaen huomioon määräykset lepoaikojen järjestämisestä jaettava niin tasan kuin mahdollista työjakson kaikille työpäiville. Kahden viikkolevon välisen työajan ei tulisi ylittää 45 todellista työtuntia eikä 5 vuorokautta.

Työvuoroa ei saa tarpeettomasti jakaa. Milloin työvuoron jakamista ei voida välttää, on sen jakaminen sallittua enintään kahteen osaan, joista kumpikaan ei saa olla alle kahden tunnin mittainen. [Paikkakunnalla, jolla työnaloituspaikka sijaitsee, ei työvuoron jakaminen ole sallittua. Muulla paikkakunnalla kuin paikkakunnalla, jolla työnaloituspaikka sijaitsee, ei työvuoron jakaminen ole sallittua ilman lepohuoneen käyttömahdollisuutta.](#) Poikkeustapaukset esim. jakaminen kolmeen osaan on sovittava paikallisesti.

Alle kahden tunnin pituisen lepoajan sijoittamista työvuoroluetteloon on vältettävä lukuun ottamatta mitä päivittäisestä lepoajasta on sovittu. Vapaa-ajat on pyrittävä järjestämään mahdollisuuksien mukaan niin pitkiksi, että työvuorossa olevalla on mahdollisuus käyttää vapaa-aikaansa hyväkseen siinäkin tapauksessa, että hänen asuntonsa ei sijaitse aivan työpaikan välittömässä läheisyydessä.

Työvuorossa tai matkatyövuorossa vieraalla paikkakunnalla oleva lepoaika on suunniteltava niin, että lepoaika ei ole pidempi kuin työvuoron osien tai matkatyövuorojen yhteenlaskettu työaika yötyön aikahyvitys mukaan lukien. Tämä määräys koskee työvuorosuunnittelua eikä sitä sovelleta operatiivisessa tilanteessa muuttuviin työvuoroihin.

Yövuoroa (vähintään kolmen tunnin pituinen työaika klo 22.00 - 06.00) ei saa jakaa useampaan osaan ilman mahdollisuutta käyttää lepoaunetta, [ellei jakaminen ole välttämätöntä asianomaiselle työntekijälle erikseen ilmoitetusta erittäin pakottavasta syystä.](#) Yövuorojärjestelyt on hoidettava siten, että samalla henkilöllä ei teetetä kahta yövuoroa enempää peräkkäin eikä 42 yötyötuntia (ilman yötyön aikahyvitystä) enempää työjaksossa. Yötyötunneiksi katsotaan klo 22.00 - 06.00 välinen aika sekä yötyön veroisina pidettävät jatkotunnit (kohta 18). Poikkeustapauksista on etukäteen sovittava työntekijän tai hänen luottamusmiehensä kanssa. Yötyön tulee myös jakautua tasaisesti koko työjaksolle.

Sairauden, vuosiloman tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi suhteellisten työtuntinormien mukaan vajaaksi jääneet työtunnit saadaan teettää takaisin vain silloin, kun siihen on työnantajan kannalta perusteltua syytä. Vuosiloman osalta takaisin teettämisestä on ilmoitettava ennen vuosilomalle lähtöä.

Sairauden, vuosiloman tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi suhteellisten työtuntinormien mukaan ylittävät työtunnit saadaan tasata silloin, kun siihen on henkilöstötilanteen kannalta perusteltu syy. Vuosilomasta tai muusta hyväksyttävästä syystä aiheutuva tilapäinen muutos on ilmoitettava vähintään yhtä viikkoa ennen sen toteuttamista.

Jos työvuoroluetteloon otettu tai erikseen ilmoitettu työvuoro joudutaan painavasta syystä kokonaan peruuttamaan, alusta lyhentämään, siirtämään myöhemmäksi tai jatkamaan, on siitä ilmoitettava asianomaiselle viimeistään klo 17.00 työvuoroa edeltävänä päivänä taikka poikkeustapauksessa ennen hänen lähtöään työvuorolle. Jos ilmoitus työvuoron perumisesta kokonaan annetaan edellisen päivän klo 17.00 jälkeen, siitä maksetaan työhönsidonnaisuuslisä kaksinkertaisena. Lisää ei makseta, mikäli peruminen johtuu työtaistelusta tai erittäin poikkeuksellisesta työnantajan vaikutuspiirin ulkopuolisesta seikasta. Lisää ei myöskään makseta, mikäli työnantaja on pyrkinyt todisteellisesti ilmoittamaan perumisesta työntekijää tavoittamatta ennen klo 17.00. Lisää ei myöskään makseta tilanteissa, joissa alkuperäistä työvuoroa muutetaan työvuoroa perumatta tai alkuperäisten työvuoron aikojen puitteissa teetetään muita työtehtäviä tai täysin toinen työvuoro.

Jos edellä tarkoitettu ilmoitus annetaan työntekijälle hänen jo saavuttuaan työpaikalle, luetaan hänelle tästä aiheutuvasta turhasta työpaikalla käynnistä työajaksi kaksi tuntia.

7. Työvuoron pituus

Työntekijän työvuoro saa olla enintään 10 tuntia työskentelyn tapahtuessa [paikkakunnalla, jolla työn aloituspaikka sijaitsee](#).

Työvuoron enimmäispituus matkatyössä on 12 tuntia. [Matkatyöllä tarkoitetaan työtä, jossa työskennellään yli 15 kilometrin etäisyydellä työn aloituspaikasta.](#)

Sellaisessa työvuorossa, joka on matkatyötä ja jossa vieraalla paikkakunnalla on lepoaika (lopetus- ja valmisteluajkojen välinen aika on yli 2 tuntia), voi työvuoron alkamisesta työvuoron päättymiseen laskettava aika lepoaikoineen olla enintään 15 tuntia.

Kyseessä on kaksi erillistä työvuoroa, kun ensimmäisen työvuoron alkamisen ja toisen työvuoron päättymisen välinen aika on yli 15 tuntia, ei kuitenkaan enempää kuin 24 tuntia (ns. matkatyövuoro). Matkatyövuorossa työvuorot erottaa toisistaan työvuorojen välissä oleva vuorokautinen lepoaika vieraalla paikkakunnalla.

Edellä sanotut tuntimäärät saadaan ylittää vain, kun siitä on työntekijöiden tai heidän luottamusmiehensä kanssa etukäteen sovittu.

Sellainen menettely ei ole hyväksyttävää, että työntekijä katsoessaan tässä määritellyn pisimmän työvuoron tulleen täyteen, voisi kieltäytyä suorittamasta tehtäviään silloin, kun työtä ennalta arvaamattomasta syystä, kuten juna- tai ratavaurio, veturivika, asiakkaasta johtuva seikka tai muu ennakoimaton tapahtuma, on jatkettava yli enimmäisajan.

Suunnitellun työvuoron laskennallinen vähimmäispituus yötyön aikahyvityksineen on viisi tuntia. Suunniteltaessa työvuoroja viiden tunnin vähimmäispituus ei

kuitenkaan koske työvuoron osia eikä ns. matkatyövuorossa olevia erillisiä työvuoroja.

Työvuoron viiden tunnin vähimmäispituutta ei sovelleta päivittäisissä operatiivisissa tilanteissa syntyneisiin työvuoroihin. Tällaisia voivat olla esim. koeajot, liikennehäiriöstä johtuvat tilanteet, turha työpaikalla käynti, erilaiset kokoukset yms.

Tässä määritellystä työvuoron vähimmäispituudesta voidaan työvuorosuunnittelussa poiketa, mikäli siitä on sovittu työvuorosuunnitteluun liittyvässä yhteistyössä tai kun työvuorojen muunlainen järjestely aiheuttaa kohtuuttomia vaikeuksia.

III LEPOAJAT

8. Päivittäinen lepoaika

Jos työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus esteettä poistua työpaikalta, ei lepoaikaa lasketa työajaksi.

Jaksotyössä voidaan ruokailu järjestää tapahtuvaksi työn lomassa.

Työntekijälle on annettava yhdenjaksoisen työajan ollessa yli 7 tuntia mahdollisuuksien mukaan vuoron keskivaiheilla vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tosiasiallinen tilaisuus aterioida työn lomassa. Yhdenjaksoisen työajan ollessa yli 12 tuntia, on työntekijälle annettava työn kulun kannalta sopivassa kohdassa vähintään sama lepoaika tai tilaisuus aterioida työn lomassa.

Työaikaan luetaan paikkakunnalla, jolla työn aloituspaikka sijaitsee, enintään tunnin ja muulla paikkakunnalla enintään kaksi tuntia kestävä junien lopetus- ja valmistusaikojen välinen aika. Jos muulla paikkakunnalla kuin paikkakunnalla, jolla työn aloituspaikka sijaitsee, ei ole mahdollisuutta käyttää lepohuonetta, luetaan työajaksi em. kahden tunnin lisäksi puolet kaksi tuntia ylittävästä ajasta, joka sattuu kello 21.00 - 06.00 välille.

9. Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava paikkakunnalla, jolla työn aloituspaikka sijaitsee suoritettun tai siellä päättyneen työvuoron jälkeen vähintään 10 tunnin yhtämittainen lepoaika.

Muulla paikkakunnalla kuin paikkakunnalla, jolla työn aloituspaikka sijaitsee, päättyneen työvuoron jälkeen tulee antaa vähintään 6 tunnin lepoaika. Tämä määräys koskee matkatyövuoroa.

Ellei kahden perättäisen yli 10 tuntia yhdenjaksoista työaikaa sisältävän työvuoron välinen vapautus työstä ole ollut paikkakunnalla, jolla työn aloituspaikka sijaitsee, vähintään 10 tuntia, on työntekijälle annettava jälkimmäisen yli 10 tuntia yhdenjaksoista työaikaa sisältäneen työvuoron päätyttyä vähintään 24 tunnin täydellinen vapautus työstä.

Edellä tämän kohdan ensimmäisessä kappaleessa mainituista lepoajoista saadaan poiketa työvuorojärjestelmää ennakoon laadittaessa vain luottamusmiehen suostumuksen perusteella. Ensimmäisessä ja toisessa kappaleessa mainituista lepoajoista saadaan poiketa myös silloin, kun työtä ennakolta arvaamattomasta syystä on jatkettava yli työvuoron suunnitellun päättymisajan tai kun

muunlainen järjestely aiheuttaa kohtuuttomia vaikeuksia. Edellä mainituista lepoajoista poikkeamiseen tarvitaan työntekijän suostumus, kun lyhennys on yli kaksi tuntia paikkakunnalla, jolla työn aloituspaikka sijaitsee, tai yli yksi tunti muulla paikkakunnalla.

10. Viikkolepo

Työntekijälle on viikkolepona annettava kalenteriviikoittain sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo. Ellei viikkolepoon sisälly kokonaista kalenterivuorokautta, on sen vähimmäispituus 36 tuntia.

Ensimmäisen momentin määräyksistä voidaan poiketa työaikalain 32 §:ssä mainituin perustein.

Työntekijän suostumuksella voidaan jo määrätty viikkolepo siirtää tai vapaana oleva työntekijä kutsua työhön, jos viikkolepo voidaan järjestää muuna aikana samalla kalenteriviikolla.

11. Toinen viikoittainen vapaapäivä

Pääsääntönä pidetään sitä, että työntekijällä on viikon aikana kaksi perättäistä vapaapäivää ja vapaapäivät mahdollisimman tasaisesti jokaista viikkoa kohden.

Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen mikäli mahdollista, olla lauantai.

Jollei viikkolevon yhteyteen järjestettyyn yhdenjaksoiseen vapaa-aikaan sisälly kahta kokonaista kalenterivuorokautta, vapaa-ajan tulee olla vähintään 54 tuntia. Työntekijän suostumuksella voidaan vapaa-aika siirtää ja vapaana oleva työntekijä kutsua työhön. Vastaava vapaa-aika on tällöin järjestettävä viimeistään saman työjakson aikana.

IV KORVAUKSET JA LISÄT

12. Yli- ja lisätyö

Ylityötä on esimiehen määräyksestä säännöllisen jaksottaisen työajan lisäksi tehty työ.

Lisätyötä on esimiehen määräyksestä arkipyhäviikkojen 4 kohdan mukaisten työaikojen lisäksi tehty työ, siltä osin kuin se ei ole ylityötä.

Edellä tämän kohdan 1 momentissa sanotusta poiketen muuksi päiväksi kuin lauantaiaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, itsenäisyyspäivän tai vapunpäivän sisältävässä työjaksossa ylityötä on 106 tunnin 45 minuutin lisäksi tehty työ.

13. Ylityökorvaus

Säännöllisen työajan ylittäviltä 18 ensimmäiseltä työtunnilta maksetaan ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. Ylityökorvauksiin oikeuttavaa aikaa laskettaessa otetaan huomioon myös yötyön aikahyvitys.

14. Ylityökorvaukset muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän sisältävässä työjaksossa

Otsikossa tarkoitetun päivän sisältävässä työjaksossa maksetaan säännöllisen työajan 106 tuntia 45 minuuttia ylittäviltä 26 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

15. Lisätyökorvaus arkipyhän sisältävässä työjaksossa

Lisätyötunneilta maksetaan lisätyökorvauksena 50 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

Lisätyökorvausta ei makseta niiltä työtunneilta, joilta on maksettava ylityökorvausta.

16. Ylityökorvaus ja lisätyökorvaus keskeytyneessä työjaksossa

Mikäli työntekijä ei ole ollut työssä koko työjaksoa sen johdosta, että työsuhde on päätynyt tai ettei hän ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi taikka työntekijä on tullut työhön kesken työjakson, lasketaan ylityökorvaus ja lisätyökorvaus keskeytyksen ulkopuolella olevien päivien eli laskentapäivien perusteella soveltaen suhteellisten työtuntinormien taulukkoa ([liite 3](#)).

Laskentapäiviä ovat työpäivien lisäksi muun muassa työ- tai komennusmatkaan kulunut vuorokausi, mikäli työntekijä on samalla joutunut hoitamaan työtehtäviään, viikkolepopäivät, työvuoroluettelon mukaiset vapaapäivät sekä työtaturman sattumispäivä ja sairastumispäivä.

Työtaturman sattumispäivä ja sairastumispäivä ovat laskentapäiviä, jos työntekijä on jo aloittanut työnsä, vaikka työntekijä niiden johdosta joutuu jäämään pois työstä tai hänelle myönnetään sairauden vuoksi työvapautta.

Keskeytyspäiviä ei oteta mukaan työaikalaskentaan. Tällaisia keskeytyspäiviä ovat mm. vuosiloma- ja työstä vapautuspäivät, vuosilomaan jäävät sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, juhannusaatto ja vapunpäivä, koulutuspäivät ja muu kuin edellä tässä kohdassa tarkoitettu työ- tai komennusmatkaan kulunut vuorokausi.

Enintään 18 vuorokautta kestävä koulutuksen ajalta lasketaan keskeytyspäivien luku jakamalla koulutukseen käytetty tuntimäärä normiluvulla 5 tuntia 28 minuuttia. Jos jakojäännös on vähintään 2 tuntia 45 minuuttia, katsotaan se myös keskeytyspäiväksi.

Yhden päivän aikana tapahtuvasta koulutuksesta merkitään työajaksi todelliset, koulutukseen käytetyt tunnit.

Vaikka vuosilomamääräysten perusteella vuosilomapäiviksi ei lueta sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, pääsiäislauantaita, vapunpäivää, itsenäisyyspäivää ja juhannus- ja jouluaattoja, ovat ne, jos ne jäävät vuosiloman sisään, luettava keskeytyspäiviksi.

Alle 10 vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillisen sairastumisen johdosta (tilapäinen hoitovapaa) työntekijälle myönnetyt työvapauspäivät ovat keskeytyspäiviä. Tällainen työvapaus voidaan myöntää myös työvuoroluetteloon merkityksi vapaa-päiväksi.

17. Iltatyölisä

Kello 18.00 - 21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä tunnilta 15 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

18. Yötyölisä

Yötyötä tekevä työntekijä saa aikahyvitystä 20 minuuttia työtuntia kohden työstä, joka on tehty kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana. Yötyön aikahyvitykseen oikeutavalta ajalta maksetaan yötyölisää.

Jos kuitenkin viimeistään kello 04.00 aloitettu työ jatkuu yli kello 06.00, pidetään jatkoaikana suoritettua työtä yötyön aikahyvitystä ja yötyölisää laskettaessa myös yötyön veroisena ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka.

Työvuoroja laadittaessa on yötyön aikahyvitys otettava huomioon ja sisällytettävä työjakson enimmäisaikaan. Yötyön aikahyvitystä ei oteta huomioon pisintä työvuoroa määrättäessä.

Yötyön aikahyvitystä ei anneta varallaolosta, joka on suoritettu muualla kuin työpaikalla, eikä yötyön aikahyvityksestä makseta sunnuntaityökorvausta eikä sitä oteta huomioon lisäpalkkioita laskettaessa. Yötyön aikahyvitystä ei oteta huomioon laskettaessa ylityön enimmäisaikoja.

Yötyön aikahyvitystä laskettaessa tasoitus toimitetaan työjaksoittain täysiin tunteihin.

19. Lauantaityökorvaus

Muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina kello 06.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan lauantaityökorvauksena tunnilta 25 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Lauantaityökorvausta ei kuitenkaan makseta siltä ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityökorvausta tai aattopäivänlisää.

20. Sunnuntaityökorvaus

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä kello 00.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvauksena tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.

Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 18.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

21. Aattopäivänlisä

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- tai jouluaattona kello 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivänlisänä tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava lisä.

Jouluaaton sattuessa sunnuntaiksi, maksetaan samanaikaisesti aattopäivänlisää ja sunnuntaityökorvausta kello 00.00 - 18.00 välisenä aikana.

22. Poikkeamakorvaus/vapaa-ajan poikkeamakorvaus

Työvuoron tai sen osan poiketessa ennalta suunnitellusta siten, että se alkaa suunniteltua aikaisemmin tai päättyy vähintään 30 minuuttia suunniteltua myöhemmin, maksetaan siitä poikkeamakorvausta. Jos työvuoron muutos tapahtuu henkilön omasta pyynnöstä, poikkeamakorvausta ei makseta.

Kun suunnitellusta poikkeava työvuoro kohdistuu kokonaisuudessaan työvuoroluettelossa ilmoitettuun vapaa-aikaan, maksetaan siitä vapaa-ajan poikkeamakorvausta. Työvuoron peruutus on myös vapaa-aikaa, ellei samassa yhteydessä ole ilmoitettu uutta työvuoroa.

Kunkin yksittäisen työvuoron poikkeamista maksetaan vain yksi poikkeamakorvaus.

Vapaa-ajan poikkeamakorvaus maksetaan em. poikkeamakorvauksesta riippumattomana kuitenkin siten, että ns. matkatyövuorosta maksetaan vain yksi vapaa-ajan poikkeamakorvaus.

Vapaa-ajan poikkeamakorvaus maksetaan ns. heittovuoroissa toimivalle myös silloin, kun työhön kutsusta ilmoitetaan työtä edeltävän päivän kello 17.00 jälkeen (vapaa-aikana työhön tulo) tai sen jälkeen kun jaksoittainen 114h 45 min (106 h 45 min) on tullut ylityksi (vapaa-aikana työhön tulo) tai ylittyy ko. työvuoron aikana.

Suunniteltua aikaisemmasta työvuoroon tulosta maksetaan poikkeamakorvausta ainoastaan silloin kun se on tapahtunut työnjohdon määräyksestä.

23. Korvausten ja lisien perusteena olevan yksinkertaisen tuntipalkan ja sen täydennysosan laskeminen

1. Tässä luvussa tarkoitettujen korvausten ja lisien perusteena oleva yksinkertainen tuntipalkka lasketaan siten, että työntekijän kuukausipalkka jaetaan luvulla 163.
2. Yksinkertainen tuntipalkka lasketaan sentin tarkkuudella. Senttiä pienemmät määrät pyöristetään siten, puolta senttiä pienempi määrä pyöristetään lähimpään alempaan tasasenttiin ja puoli senttiä ja sitä suuremmat määrät lähimpään ylempään tasasenttiin.
3. Laskettaessa ylityökorvausta, iltatyölisää, sunnuntaityökorvausta, lauantaityökorvausta ja aattopäivänlisää otetaan [1. kohdassa määritellyn yksinkertaisen tuntipalkan](#) lisäksi huomioon tuntipalkan laskentaperusteen täydennysosa.
4. Täydennysosaa määriteltäessä otetaan huomioon em. ryhmälle edellisenä kalenterivuonna tehtävänimikkeittäin keskimäärin maksetut, kuukausittain toistuvat seuraavat erät: päivystysraha, veturiraha, kaluston tarkastuspalkkio, veturinkuljettajien esimiespalkkio ja opetuskuljettajan palkkio.

24. Työajan tasoittaminen täysiksi tunneiksi

Tässä luvussa tarkoitettujen korvausten ja lisien maksamisen perusteena ovat tunnit tasoitetaan täysiksi tunneiksi.

Tasoitus täysiksi tunneiksi tapahtuu työjaksoittain siten, että puolta tuntia lyhempi aika jätetään huomioon ottamatta sekä puoli tuntia pitempi aika korotetaan lähimmäksi täydeksi tunniksi.

IV ERINÄISET OHJEET

25. Säännöllisen työajan ylittäminen

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa kuuden kuukauden ajanjakson aikana.

Työt on mikäli mahdollista järjestettävä siten, ettei työjakson säännöllistä työaikaa ylitetä. Sen vuoksi on asianomaisten esimiesten tarkkailtava työtuntilukuja ja pyrittävä järjestämään työt siten, että ylityö saadaan mahdollisuuksien mukaan vältetyksi.

26. Asuntovarallaolo

Asuntovarallaolon osalta noudatetaan työaikalain määräyksiä.

27. Häätö

Häätöä saadaan teettää työaikalain 21 §:n tarkoittamissa tilanteissa.

Siinä määrin kuin 1 momentissa mainitut syyt vaativat, saadaan tässä sopimuksessa sovittuja säännöllisiä työaikoja pidentää.

Ylityökorvaukset maksetaan häätöössä kuitenkin tässä sopimuksessa sovittujen pidentämättömien säännöllisten työaikojen perusteella.

Työntekijä älköön kieltäytykö tekemästä häätöystä.

Häätöyöhön käytettyä työaikaa ei oteta huomioon laskettaessa työaikalain 19 §:ssä säädettyjä ja edellä 25 kohdassa tarkoitettuja ylityön enimmäismääriä.

Kohdissa 10 ja 11 olevista viikkolepoa koskevista määräyksistä voidaan poiketa.

Häätöössä voidaan poiketa myös työaikalain 26 §:ssä ja jäljempänä 28 kohdassa tarkoitetuista yötyön teettämisen rajoituksista.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja poikkeavia työaikajärjestelyjä voidaan soveltaa enintään kahden viikon aikana.

Edellä tarkoitettu säännöllisen työajan pidentämisestä sekä sen syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta, on työnantajan viivytyksettä tehtävä kirjallinen ilmoitus asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluviranomainen voi,

tutkittuaan asia, joko jättää sen tehdyn ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin pidennyksen rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

Hätätyöhön määräämisen on tapahduttava kirjallisesti. Jollei se ole mahdollista, on suullisesti annettu määräys ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa vahvistettava kirjallisesti.

28. Yötyö

Työ, jota tehdään kello 22.00 ja 06.00 välisenä aikana, on yötyötä.

Yötyötä tekevien työmatkakuljetusten osalta noudatetaan valtioneuvoston päätöstä n:o 896/96, 21.11.1996 sekä yrityskohtaista ohjetta.

29. Luettelon pitäminen

Työnantajan on pidettävä luetteloa tehdyistä työtunneista sekä yli- ja lisätyökorvauksiin, aattopäivän, iltatyö- ja yötyöliisiin sekä lauantai- ja sunnuntaityökorvauksiin oikeuttavista työtunneista ja hätätyöstä.

Luettelo on vaadittaessa näytettävä tarkastusviranomaiselle ja työntekijöiden luottamusmiehelle. Luettelossa olevista työntekijää koskevista merkinnöistä on pyynnöstä annettava tieto hänelle ja hänen valtuuttamalleen.

30. Työvuoroihin liittyvät työaikamääräykset

Ratapihatyöskentely

1. Työvuoron yhtäjaksoinen enimmäistyöaika on kahdeksan tuntia, jonka lisäksi tulevat valmistus-, lopetus- ja ajovalmiushuoltoajat. Erikseen luottamusmiehen kanssa sopimalla voi työvuoron enimmäispituus olla 10 tuntia, joka sisältää valmistus-, lopetus- ja ajovalmiushuoltoajat.
2. Yövuoroja ei tule sijoittaa peräkkäisiksi öiksi.
3. Ratapihatyöskentely on järjestettävä ja työvuorojärjestelmä laadittava siten, että työvuorossa on kohtuulliset lepo- ja elpymisajat työvuoron kumpaisenkin puoliskon keskivaiheilla ja samanaikaisesti ao. vaihtotyöryhmän kanssa.

Linjaliikenne

Jäljempänä olevat ajoaika- ja elpymistaukomääräykset koskevat yksinajoa eli tilannetta, jossa veturissa työskentelee yksi veturinkuljettaja.

Ajoaika

Ajoaika lasketaan junien lähtö- ja tuloaikojen mukaan siten, että alle 15 minuutin pituiset pysähtymiset lasketaan ajoaikaan. Lisäksi ajoaikaan lasketaan työvuoroon tai työvuoron osaan vaihtotyösuunnitelmissa vaihtotyöhön suunniteltu aika mukaan lukien matkakuntoisuuden tarkastukset ja muut vaihtotöihin liittyvät tehtävät.

Pakettina kulkeminen lasketaan ajoaikaan, kun kuljetaan ns. työtä kohti ja kulku tai sen osa sijoittuu klo 22.00 - 06.00 välille. Samoin autolla ajo on ajoaika, kun ajetaan ns. työtä kohti ja ajaminen tai sen osa sijoittuu klo 22.00 - 06.00 välille.

Ajoajan pituus

A. Työvuoro tai työvuoron osa, johon ei sisälly työtä klo 02.00 - 05.00 välillä

Yhdenjaksoinen ajoaika on enintään 3,5 tuntia. Kokonaisajoaika [työvuoron osassa](#) silloin, kun ajoaika on jaettu useampaan osaan ajoaikaelpymistauoilla erotettuna, voi olla enintään 5 tuntia.

B. Työvuoro tai työvuoron osa, johon sisältyy työtä klo 02.00 - 05.00 välillä

1. Ns. ympäriajotyövuorossa voi työvuoron enimmäispituus (ilman yötyön aika-hyvitystä) olla 9 tuntia. Yhdenjaksoinen ajoaika voi olla enintään 3,5 tuntia ja ajoaikaa yhteensä enintään 7 tuntia. [Ympäriajotyövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, joka on kokonaisuudessaan työaikaa.](#)
2. Työvuorossa tai matkatyövuorossa, joihin sisältyy lepo [muulla paikkakunnalla kuin paikkakunnalla, jolla työnalituspaikka sijaitsee](#), yhdenjaksoinen ajoaika voi olla enintään 3,5 tuntia. Työvuorosuunnitteluun liittyvässä yhteistyössä voidaan paikalliset olosuhteet huomioon ottaen sopia ajoajan pidentämisestä 4 tuntiin ajoaikaelpymisellä erotettuna. Ennen tai jälkeen 6/4 tunnin lepoa sijoittuvan sekä klo 02.00 - 05.00 ulkopuolella olevan työvuoron tai työvuoron osan suhteen noudatetaan kohdan A mukaisia ajoikasäännöksiä.

Elpymisaika

Ajoaikaelpymiset sijoitetaan ajoaikaosien väliin. Ajoaikaelpymiseksi katsotaan vain sellainen vähintään 15 minuuttia kestävä tauko, johon ei sisälly työtehtäviä.

Työvuorossa tai matkatyövuorossa tulee olla vähintään 20 % kokonaiselpymisaikaa, josta ajoaikaelpymistauon ylittävä osa annetaan ns. minimikäntymisaikaan lisättynä tai ns. lepoaikana vieraalla paikkakunnalla.

[Kokonaiselpymisaika lasketan työvuoron ajoajaksi laskettavasta ajasta. Elpymisajaksi lasketaan vain aika, jolloin ei ole tehtäviä.](#)

Elpymisaikaa ei lasketa työajaksi silloin, kun se sijoittuu työvuoroon tai matkatyövuoroon sisältyvään tai sen jälkeiseen vapaa-aikaan.

Lepoaika työvuorossa tai työvuoron osassa, johon sisältyy työtä klo 02.00 - 05.00 välillä

Kun kyseessä on työvuoro tai matkatyövuoro, johon sisältyy lepoaikaa [muulla paikkakunnalla kuin paikkakunnalla jossa työnalituspaikka sijaitsee](#), lepoajan tulee olla vähintään 6 tuntia. Työvuorosuunnitteluun liittyvässä yhteistyössä voidaan paikalliset olosuhteet ja kannanotot huomioon ottaen sopia muussa kuin matkatyövuorossa lepoajan lyhentämisestä 4 tuntiin.

Sellaisessa työvuorossa, missä työaika (ilman yötyön aikahyvitystä) on enintään 8 tuntia, ei lepoajan vähimmäispituuksia (6/4) tarvitse noudattaa lukuun ottamatta tilanteita, joissa tunnit katkeavat klo 02.00 - 05.00 välisenä aikana.

Muut järjestelyt

Mikäli enintään 30 minuuttia työvuorosta tai työvuoron osasta sijoittuu klo 02.00 - 05.00 välille, voidaan työvuorosuunnitteluun liittyvässä yhteistyössä

luottamusmiehen kanssa sopia noudatettavan [säännöksiä työvuoroista, joissa ei ole työtä klo 02.00-05.00 välillä](#).

Työvuoroja, joissa työtä on klo 02.00 - 05.00 välillä ei saa olla peräkkäisinä öinä toisen klo 02.00 - 05.00 välillä työtä sisältävän työvuoron kanssa.

Työvuorot, joihin sisältyy linjaliikennettä ja ratapihapäivystystä

Työvuorossa ja matkatyövuorossa, joihin sisältyy linjaliikennettä ja sen lisäksi ratapihapäivystystä, noudatetaan linjaliikenteen työaikamääräyksiä.

Mikäli ko. työvuoroon sisältyy lepoaika [muulla paikkakunnalla kuin paikkakunnalla, jossa työaloituspaikka sijaitsee](#), sovelletaan kumpaankin lepoajalla erotettuun osaan ao. osaa koskevia työaikasäännöksiä. Lepoajan osalta noudatetaan [linjaliikennettä](#) koskevia säännöksiä.

Muuta

[Edellä mainittuja työvuoroihin liittyviä työaikamääräyksiä](#) on mahdollista [luottamusmiehen](#) kanssa sopimalla soveltaa toisin.

VI PALKAT

7 § Palkkausperusteet

1. Varsinaisena palkkauksena työntekijälle maksetaan sopijaosapuolten välillä sovitun työehtosopimuksen mukaisia palkkausta.

Palkkaus muodostuu seuraavista osista:

- a) Työehtosopimuksen mukaisesta kuukausipalkasta
- b) Työehtosopimuksen mukaisista lisistä
- c) Työehtosopimukseen perustuvista aikaan tai suoritukseen perustuvista lisäpalkkioista

2. Kiinteällä palkkauksella tarkoitetaan kuukausipalkkaa ja kuukausiperusteisia palkanlisiä sekä lisäpalkkioita.

8 § Palkanmaksu

1. Palkkaus maksetaan kultakin kalenterikuukaudelta sen 15. päivänä. Jos palkanmaksupäivä on arkilauantai tai pyhäpäivä, palkkaus maksetaan näitä päiviä edeltävänä arkipäivänä. Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamaan rahalaitokseen. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan normaaleina maksupäivinä.

2. Palkkiot, lisät ja korvaukset, jotka on sidottu määrättyihin laskentakausiin, maksetaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun etuuden laskentakausi on päättynyt, kuitenkin viimeistään laskentakauden päättymistä seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

3. Palvelussuhteen jatkuessa palkkauksen perusteissa tapahtuvat muutokset toteutetaan seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.

-
4. Milloin työntekijän palkkaus maksetaan vajaalta kalenterikuukaudelta, laskeaan kalenteripäivän palkka jakamalla kuukausipalkka kyseisessä kuukaudessa olevien kalenteripäivien lukumäärällä.
 5. Työntekijälle maksetaan vuosilomalta, sairausajalta ja muulta poissaoloajalta 6 §:n mukaista palkkausta siten kuin 10 §:ssä, 12 §:ssä, 13 §:ssä ja 13a §:ssä määrätään.
 6. Muistutukset palkan suuruuteen nähden on työnjohdolle tehtävä mikäli mahdollista viikon kuluessa palkanmaksupäivästä lukien.
 7. Työntekijälle on annettava palkkalaskelma, [josta tulee käydä ilmi](#), miten palkka on muodostunut. [Palkkalaskelma voidaan antaa sähköisessä muodossa](#).
 8. Työnantaja huolehtii siitä, että sopijapuolena olevan työntekijäyhdistyksen jäsenmaksu peritään palkanmaksun yhteydessä niiltä työntekijöiltä, jotka siihen ovat yhdistykselle valtakirjan antaneet. Näin kannetut jäsenmaksut tilitetään työntekijäyhdistykselle ja työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten tosite häneltä peritystä jäsenmaksusta.

9 § PALKKAMÄÄRÄYKSET

Veturinkuljettajien palkkaryhmät ovat seuraavat:

- PR 1: Veturinkuljettajaharjoittelija
- PR 3: Veturinkuljettaja

Taulukkopalkat 1.3.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat:

PR 1		1913,47	€/kk
PR 3	alle 3 v	2447,78	€/kk
	3 v	2718,82	€/kk
	6 v	2893,71	€/kk
	11 v	3055,52	€/kk
	18 v 6 kk	3225,44	€/kk

Taulukkopalkat 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat:

PR 1		1 951,74	€/kk
PR 3	alle 3 v	2 496,74	€/kk
	3 v	2 773,20	€/kk
	6 v	2 951,58	€/kk
	11 v	3 116,63	€/kk
	18 v 6 kk	3 289,95	€/kk

Lisäpalkkioiden maksuperusteet

Lisäpalkkiot

ajalla 1.3.2021 – 31.5.2022

Päivystysraha	5,18	€/h
Veturiraha:		
veturina kulku	0,1070	€/km
junapaino 1500 tn tai alle	0,1551	€/km
junapaino yli 1500 tn ja enintään 4800 tn	0,3104	€/km
junapaino yli 4800 tn tai IVY-VAK	0,4659	€/km
hitaat, junapaino 1500 tn tai alle	0,3104	€/km
hitaat, junapaino yli 1500 tn enintään 4800 tn	0,6210	€/km
hitaat, junapaino yli 4800 tn	0,9318	€/km
Esimiespalkkio	900,00- 1600,00	€/kk
Heittolisä	3,28	€/vrk
Vapaa-ajan poikkeamakorvaus	21,12	€/kerta
Poikkeamakorvaus	33,38	€/kerta
Kaluston tarkastuspalkkio	8,00	€/kerta
Yötyölisä	0,46	€/h
Työhönsidonnaisuuslisä	25,91	
Työvuoron perumiskorvaus	51,82	€/kerta
Erityistehtävälisä	11,57	€/h
– Luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut, opetuskuljettajat ja muut erityistehtävät		
Opetuskuljettajan palkkio		
– 1 opetettava kokonaisuus	113,53	€/kk
– 2 tai useampia kokonaisuuksia	155,87	€/kk
Koulutuspäiväkorvaus	38,69	€/pv
- junaturvallisuuden kertauskoulutus		
- ensiapukertauskurssi		
- ajolangan hätämaadoituksen kertauskoulutus		
- VAK-täydennyskoulutus		
- ammattipätevyyttä ylläpitävä tai täydentävä työnantajan järjestämä koulutus (korkeintaan 1 päivä/henkilö/vuosi)		
Tuntipalkan täydennysosa	4,00	€/h
Autolla – ajokorvaus	10,32	€/ajokerta

Lisäpalkkioiden maksuperusteet

Lisäpalkkiot

1.6.2022 lukien

Päivystysraha	5,28	€/h
Veturiraha:		
veturina kulku	0,1091	€/km
junapaino 1500 tn tai alle	0,1582	€/km
junapaino yli 1500 tn ja enintään 4800 tn	0,3166	€/km
junapaino yli 4800 tn tai IVY-VAK	0,4752	€/km
hitaat, junapaino 1500 tn tai alle	0,3166	€/km
hitaat, junapaino yli 1500 tn enintään 4800 tn	0,6334	€/km
hitaat, junapaino yli 4800 tn	0,9504	€/km
Esimiespalkkio	900,00- 1600,00	€/kk
Heittolisä	3,34	€/vrk
Vapaa-ajan poikkeamakorvaus	21,54	€/kerta
Poikkeamakorvaus	34,04	€/kerta
Kaluston tarkastuspalkkio	8,16	€/kerta
Yötyölisä	0,46	€/h
Työhönsidonnaisuuslisä	26,42	
Työvuoron perumiskorvaus	52,85	€/kerta
Erityistehtävälisä	11,80	€/h
– Luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut, opetuskuljettajat ja muut erityistehtävät		
Opetuskuljettajan palkkio		
– 1 opetettava kokonaisuus	115,80	€/kk
– 2 tai useampia kokonaisuuksia	158,98	€/kk
Koulutuspäiväkorvaus	39,46	€/pv
- junaturvallisuuden kertauskoulutus		
- ensiapukertauskurssi		
- ajolangan hätämaadoituksen kertauskoulutus		
- VAK-täydennyskoulutus		
- ammattipätevyyttä ylläpitävä tai täydentävä työnantajan järjestämä koulutus (korkeintaan 1 päivä/henkilö/vuosi)		
Tuntipalkan täydennysosa	4,00	€/h
Autolla – ajokorvaus	10,52	€/ajokerta

Päivystysraha

Vaihtotyöstä päivystysrahaa maksetaan tehtäviin käytetyltä ajalta, aina kuitenkin vähintään yhdeltä tunnilta. Päivystysrahaa ei makseta veturin/vetureiden siirtämisestä liikennepaikan sisällä ilman vaunuja, kun siirtäminen ei liity muuhun vaihtotyöhön.

Muulla paikkakunnalla kuin paikkakunnalla, jolla työnaloituspaikka sijaitsee, tehtävästä vaihtotyöstä päivystysrahaa maksetaan junan tulo- ja lähtöaikojen väliseltä työajalta.

Junan matkakuntoisuuden tarkastaminen sekä jarrujen tarkastus ja koettelu laskeetaan osaksi vaihtotyötapahtumaa.

Tavarajunan paikallaan pysymisen varmistamisesta pysäytyskengillä veturin irrottamisen yhteydessä maksetaan päivystysraha kaksinkertaisena yhdeltä tunnilta.

Radio-ohjatulla veturilla suoritettavasta vaihtotyöstä päivystysraha maksetaan kaksinkertaisena.

Radio-ohjatulla veturilla toimiva veturinkuljettaja voi suorittaa vaihtotyöt joko yksin tai vaihtotyöryhmässä. Kaksinkertainen päivystysraha maksetaan kaikille vaihtotyöryhmässä toimiville veturinkuljettajille.

Radio-ohjauslaitteistolla vaihtotöitä tekevän veturinkuljettajan tehtäviin kuuluvat kaikki vaihtotyöhön liittyvät tehtävät:

- radio-ohjattavan veturin liikuttelu
- junan muodostamiseen liittyvät matkakuntoisuuden tarkastukset
- junan jarruentarkastukset sekä koettelut
- junan paikoillaan pysymisen varmistamiset
- ratapihavaihteiden käännöt sekä vaihtotyökulkuteiden varmistamiset
- vaunujen kytkennät ja irrotukset
- toimiminen vaihtotyönjohtajana
- mahdolliset muut vaihtotyössä tarvittavat tehtävät

Veturien moniajokytkentöjä ja purkuja, tankkauksia sekä hiekan ja nesteiden liisäyksiä ja muita veturiin liittyviä päivittäishuoltotehtäviä sekä tarkastuksia voidaan teettää veturinkuljettajalla yksin. Näistä tehtävistä maksetaan päivystysrahaa tehtäviin käytetyltä ajalta, aina kuitenkin vähintään yhdeltä tunnilta.

Työnjohtoluonteisista tehtävistä maksetaan päivystysrahaa tehtäviin käytetyltä ajalta, aina kuitenkin vähintään yhdeltä tunnilta.

Päivystysrahaa maksetaan tehtäväkokonaisuuksittain edellä mainituilla perusteilla vähintään yhdeltä tunnilta ja ensimmäisen tunnin jälkeen siten, että puolta tuntia lyhyempi aika jätetään ottamatta huomioon ja puolen tunnin pituinen ja sitä pitempi aika korotetaan seuraavaksi täydeksi tunniksi. Päivystysraha voidaan maksaa enintään kaksinkertaisena yhdeltä työtunnilta.

Veturiraha

Veturirahaa maksetaan kultakin [junakilometriltä](#). [Junakilometrit](#) määräytyvät kultakin matkalta lähtö- ja tulopaikan välisen matkan mukaan.

[Junan koostuessa ainoastaan vetureista veturiraha maksetaan veturina kulun veturirahan mukaisesti.](#)

Tavarajunien veturirahan määrittelyyn vaikuttava junapaino lasketaan jarrupainojärjestelmän kokonaisjunapainon mukaisesti.

[Hitaan junan veturiraha määräytyy niiden junan aikataulun osamatkavälien perusteella, joilla junan aikatauluun merkitty suurin nopeus on enintään 40 km/h.](#)

Junista, joissa kuljetetaan [itäisen yhdysliikenteen kuormattuja VAK-vaunuja](#) ja joiden suurin sallittu nopeus on yli 40 km/h, veturinkuljettajille maksetaan veturirahaa junapainosta riippumatta kuten yli 4800 tonnin junissa.

[Veturiraha maksetaan 50 % suuruisena, kun junassa on ajotehtävissä kaksi veturinkuljettajaa \(kaksinajo\).](#)

Erityistehtävälisä

Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksetaan tuntiperusteista erityistehtävälisää, tehtävän hoitamiseen kirjatulta työtunnilta.

Edellä mainittua tuntiperusteista korvausta sovelletaan normaalien veturimiestehtävien ohella luottamusmies-, työsuojelu-, projekti-, työryhmä- tai muihin esimiehen määräämiin erityistehtäviin nimettyihin veturimiehiin. Tällä korvataan menetetyt työaikakorvaukset ja oman tehtävän hoidosta maksettavat lisäpalkkiot.

Vuosittain esimiesten nimeämille opetuskuljettajille ja ns. työnopastajille maksetaan korvaus tehtävän hoitamiseen kirjatulta työtunnilta. Tällä korvataan menetetyt työaikakorvaukset ja oman tehtävän hoidosta maksettavat lisäpalkkiot.

Opetuskuljettajille maksetaan edellä mainitun tuntiperusteisen korvauksen lisäksi kuukausittainen opetuskuljettajan palkkio.

Luottamusmiehen kuukausikorvaus

1. Luottamusmiehen kuukausikorvaus on 31.5.2022 saakka 148,00 euroa/kk ja 1.6.2022 lukien 150,96 euroa/kk.
2. Luottamusmiehen kuukausikorvauksen maksamisessa luottamusmiehen sijasta hänen varamiehelleen noudatetaan seuraavia ohjeita:
 - Luottamusmiehen kuukausikorvausta maksetaan luottamusmiehelle kymmeneltä (10) kuukaudelta vuodessa ja hänen varamiehelleen kahdelta (2) kuukaudelta vuodessa.
 - Varamiehelle luottamusmiehen kuukausikorvaus maksetaan kahdessa erässä, ensimmäinen kuukausipalkkio huhtikuussa ja toinen lokakuussa.

Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus

Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus on 31.5.2022 saakka 148,00 euroa/kk ja 1.6.2022 lukien 150,96 euroa/kk.

Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksen maksamisessa hänen varamiehelleen noudetaan seuraavia ohjeita:

- Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvausta maksetaan varsinaiselle työsuojeluvaltuutetulle kymmeneltä (10) kuukaudelta vuodessa ja hänen varamiehelleen kahdelta (2) kuukaudelta vuodessa.
- Varamiehelle kuukausikorvaus maksetaan huhti- ja lokakuussa.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvausta ei makseta samalle henkilölle samanaikaisesti.

Veturimiesten esimiespalkkio

Päätoimisesti esimies- ja suunnittelutehtävissä toimiville veturimiehille voidaan maksaa esimiespalkkiota. Tämän lisäksi ei makseta tuntipohjaisia lisäpalkkioita. Kuukausipalkka maksetaan kuten yksinajossa yleensä.

Edellä mainittujen päätoimisten sijaisina (mm. vuosiloma- ja sairauslomasijaiset) toimiville maksetaan esimiespalkkiota tehtävään käytetyn ajan suhteessa.

Heittolisä

Veturimiehelle, jolle ei ole laadittu TAL:n 35 §:n mukaista työvuoroluetteloa vähintään kolmen viikon pituiseksi ajanjaksoksi, maksetaan kultakin tällaiselta työjakson laskentapäivältä heittolisää.

Kaluston tarkastuspalkkio

Veturinkuljettajalle, joka [työnantajan määräyksestä](#) koeajaa korjattavina olleita vetureita tai saamaansa määräykseen perustuen tarkastaa junansa vaunujen tai junayksiköiden matkakuntoisuutta matkan kestäessä, maksetaan koeajo- tai tarkastuskerralta palkkio. Kustakin koeajosta tai tarkastuksesta maksetaan vain yksi palkkio, vaikka se jouduttaisiin suorittamaan useampaan kertaan. Koeajon osalta ei makseta veturirahaa.

Autolla-ajokorvaus

Silloin kun veturimies ajaa veturin miehistönvaihto- tai miehitystarkoituksessa työnantajan autoa [vähintään 10 kilometriä työvuoron aikana maksetaan tästä ajosta lisäpalkkiota 10 €/ajokerta](#).

Korvaus aiheuttomasta työstä pidättämisestä aiheutuneesta ansionmenetyksestä

Mikäli epäiltyyn junaturvallisuusrikkomukseen liittyvässä selvityksessä määrätty työstä pidättäminen todetaan aiheettomaksi, maksetaan veturimiehelle työstä pidättämisajalta aiheutuneet ansionmenetykset vuorolistan mukaisesti tai, [mikäli vuorolistaa ei ole](#), keskituntiansion mukaan.

Allejäätitapauksen työvuorokorvaus

Allejäätitapaukseen liittyneestä työvuoron keskeytymisestä ja [matkatyövuoron jälkimmäisen osan peruuntumisesta](#) aiheutunut ansionmenetys korvataan [suunnitellun työvuoron](#) mukaisesti.

Työhönsidonnaisuuslisä

Työntekijälle suoritetaan työvuoron jakamisesta aiheutuneiden haittojen korvauksena työhönsidonnaisuuslisää.

Työhönsidonnaisuuslisää maksetaan jokaiselta sellaiselta työvuorolta tai matkatyövuorolta, jonka osien välissä on lepo, jota ei lueta työaikaan. Työhönsidonnaisuuslisää ei makseta työ- tai komennusmatkalta.

VII ERINÄISET KORVAUKSET

9 § Matka- ja muuttokustannusten korvaaminen

1. Matkakustannusten korvaamisen ja päivärahan maksuperusteiden suhteen noudatetaan matkakustannusten korvaamisesta kulloinkin voimassa olevia verohallinnon päätöksiä verovapaista matkakustannusten korvauksista.
2. Muuttokustannukset korvataan muuttokustannusten korvaamisesta tehdyn sopimuksen mukaisesti, joka laaditaan niissä yhteistoimintaneuvotteluissa, joissa henkilön työnlaituspaikan pysyvistä muutoksesta neuvotellaan.

10 § Muut korvaukset

1. Työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät, oma avioliittoon vihkimispäivä, lähiomaisen hautajaispäivä, perheen jäsenen kuolemantapauksen johdosta enintään yksi päivä ja muun perheenjäsenen kuin alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastumispäivä ovat palkallisia vapaapäiviä, milloin se työntekijän tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Poissaolopäivältä maksetaan 7 §:n 5 kohdan mukainen palkkaus samojen perusteiden mukaisesti kuin sairausajan palkkauksen osalta on sovittu.
2. Palkkauksen maksamisen edellytyksenä tässä kohdassa tarkoitetun sairaustapauksen johdosta myönnettävältä työstä vapautusajalta on, että poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön.
3. Lähiomaisella tarkoitetaan edellä työntekijän puolisoa ja lapsia sekä hänen puolisonsa lapsia, työntekijän vanhempia ja hänen puolisonsa vanhempia sekä työntekijän veljiä ja sisaria.
4. Perheen jäsenellä tarkoitetaan samassa taloudessa eläviä työntekijän puolisoa ja lapsia sekä hänen puolisonsa lapsia. Lapseksi katsotaan myös ottoplasi ja kasvattilapsi.
5. Työntekijälle, joka on kutsuttu reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille tai pelastuslain (468/03) 57 §:n 2 momentin nojalla väestönsuojelukoulutukseen, maksetaan tämän sopimuksen 6 §:n mukainen kiinteä palkkaus vähennettynä reserviläispalkalla tai sitä vastaavalla korvauksella.

Mikäli reservin kertausharjoituksiin kutsutulle ei makseta asevelvolliselle muulta kuin vakinaisen väen palvelusajalta suoritettavasta palkkauksesta annetun lain (294/53) 4 §:n nojalla reserviläispalkkaa, ei hänelle makseta myöskään edellä tarkoitettua palkkausta.

Edellä sanotun estämättä työntekijä on kuitenkin oikeutettu saamaan vuosilomansa ajalta maksettavan palkkauksen vähentämättömänä.

6. Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi, työntekijän osallistuesssa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan edustajakokous, valtuusto ja hallitus tai niitä vastaavat elimet sekä työehtosopimuksen osapuolena olevan järjestön liitto- tai vastaavaan kokoukseen silloin, kun niissä käsitellään työehtosopimusasioita. Palkkauksena maksetaan tämän sopimuksen 6 §:n mukainen kiinteä palkkaus.

7. Työntekijälle, jonka [työstä poissaolo johtuu kohdassa 1 mainituista kuolemantapausten- ja sairastumistilanteista](#), ja joka on ollut estynyt hakemasta työstä vapautusta, maksetaan tältä ajalta palkkaus niiden perusteiden mukaan, joiden mukaisesti hänellä tämän sopimuksen nojalla olisi oikeus palkkauksen saamiseen, mikäli hänelle samasta syystä olisi myönnetty työstä vapautus. Asianomaisen tulee välittömästi esteen poistuttua ilmoittaa poissaolon syy ja pyydettyä esittää hyväksyttävä selvitys työnantajalle.
8. Työntekijälle, joka on estynyt hoitamasta tehtäväänsä kunnallisen luottamustoimen hoitamisen vuoksi, ei tältä ajalta makseta palkkausta.

11 § Perhevapaat

1. Raskaana oleva työntekijä, jonka työhön tai työpaikan olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle ja raskaudelle, on pyrittävä siirtämään muihin hänelle hänen ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin äitiysvapaan alkamiseen saakka, jollei työstä tai työpaikan olosuhteista ole vaaraa aiheuttavaa tekijää voitu poistaa.
2. **Äitiys-, erityisäitiys- ja isyysvapaa.** Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja [vanhempainrahakaudet](#).

[Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloman lisäksi työntekijällä on oikeus hoitovapaaseen, tilapäiseen hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen siten kuin siitä säädetään työsopimuslaissa.](#)

Äitiys- ja isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Näistä muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Muutoin työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa aiemmin ilmoittamansa vapaan ajankohdan kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

Palkka äitiys- ja isyysvapaan ajalta

3. Lapsen äidille maksetaan [työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräysten mukaista palkkaa](#) äitiysvapaan alusta lukien ajanjaksolta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Palkan saamisen edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta.

[Vastaavasti](#) isyysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan sairausajan palkka isyysrahakauden kolmelta ensimmäiseltä työpäivältä.

Jos työntekijä perhevapaan jälkeen todistetusta sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi on estynyt ryhtymästä työhönsä, maksetaan hänelle sen vuoksi myönnetyn sairausloman ajalta palkkaa [perhevapaan](#) päättymistä seuraavasta päivästä lukien.

4. **Vanhempainvapaa.** Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

Vanhempainvapaan pitämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan vähintään kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

5. **Hoitovapaa.** Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Työntekijällä on oikeus pitää hoitovapaana enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaasta ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista. Työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä viimeistään kuukautta ennen muutosta.

6. **Osittainen hoitovapaa.** Työntekijä, joka on ollut työnantajan palveluksessa yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää osittaista hoitovapaata samanaikaisesti. Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

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

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

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

7. **Tilapäinen hoitovapaa.** Työntekijälle myönnetään alle kymmenvuotiaan tai vammaisen lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle kymmenvuotiaan tai vammaisen lapsen äkillisesti sairastuessa hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata ajaksi, johon sisältyy enintään neljä työpäivää.

Tilapäistä hoitovapaata voi pitää kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista. Työntekijän on ilmoitettava välittömästi tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen syystä.

Tässä tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan kolmelta päivältä maksetaan työntekijälle palkkaus samojen perusteiden mukaisesti kuin sairausajan palkkauksen osalta on sovittu.

Palkkauksen maksamisen edellytyksenä tässä kohdassa tarkoitetun sairaustapauksen johdosta myönnettävältä vapaalta on, että vapautus on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön. Palkallisuuden edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kysymyksessä on yksinhuoltaja ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan. Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi asuu erillään aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.

8. **Poissaolo pakottavista perhesyistä.** Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

9. Tässä pykälässä mainituista perhevapaista on säädetty työsopimuslain 4 luvussa.

VIII VUOSILOMA

13 § Vuosiloma ja lomarahaa

1. Soveltamisala

Tässä pykälässä sovitun lisäksi noudatetaan vuosilomalain säännöksiä soveltuvin osin niissä vuosilomaan liittyvissä kysymyksissä, josta tässä ei ole erikseen sovittu.

2. Peruskäsitteet

- 1) lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso;
- 2) lomavuosi on kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy;
- 3) lomakausi on 2.5. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso;
- 4) lomapäivä on arkipäivä;
- 5) täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työsuhteessa palkallisena vähintään 18 päivää tai jonka aikana hän on ollut osa-aikatyössä, jossa työaika tasoittuu keskimäärin 20 tuntiin viikossa kolmen viikon tai muun käytössä olevan tasoitusjakson aikana. Mikäli työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, ettei hänelle tästä syystä kerry ainoatakaan kahdeksaatoista palkallisena

työsuhteessa olopäivää sisältävää lomanmääräytymiskuukautta tai vain osa kalenterikuukausista sisältää kahdeksantoista päivää, katsotaan lomanmääräytymiskuukaudeksi sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 35 työtuntia;

6) varsinainen vuosiloma on työntekijän [jäljempänä kohdan kolme mukaiset lomapäivät](#);

7) talvilomanpidennys on jäljempänä 11 kohdan mukaan määräytyvä, lomakauden ulkopuolella pidettävän loman pidennysosa;

8) säästövapaa on lomakauden varsinaisista lomapäivistä myöhemmin pidettäväksi siirretty loman osa.

3. Vuosiloman pituus

Työntekijä [ansaitsee](#) vuosilomaa

- 1) kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta,
- 2) kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos hän on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä ollut välittömästi työnantajan palveluksessa vähintään yhden vuoden tai mikäli hänellä on päätyvältä lomanmääräytymisvuodelta kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta,
- 3) kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos hän on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä ollut välittömästi työnantajan palveluksessa vähintään yhden vuoden ja jos hänellä on ennen lomakauden alkamista vuosilomaan oikeuttavaa 6 kohdan mukaista palvelusaikaa vähintään 25 vuotta.

Jos työntekijä ennen lomavuoden päättymistä saavuttaa tämän kohdan 1 momentin kolmannen kohdan mukaisen pidempään lomaan oikeuttavan palvelusajan, hän saa aikaisemmin pitämästään lomasta huolimatta tästä johtuvan loman pidennyksen. Loman pidennys on pidettävä ennen lomavuoden päättymistä. Työntekijällä ei ole oikeutta saada korvausta pitämättä jääneestä loman pidennyksestä tai sen osasta.

Mikäli työntekijä saavuttaa ennen palvelussuhteen päättymistä palvelusajat, jotka oikeuttavat tämän kohdan 1 momentissa tarkoitettuun kahden ja puolen arkipäivän tai kolmen arkipäivän lomaan kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta, hän saa työsopimussuhteen päättyessä kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta vuosilomaa tai lomakorvausta kuten kyseisessä momentissa on sanottu.

Silloin kun vuosilomaan oikeuttava työsuhde ei katkea, palkaton työnteon keskeytyminen ei katkaise vuosiloman edellytyksenä olevaa välitöntä palvelusta.

4. Vuosiloman määräytyminen

Vuosiloman määräytymisen perusteena on lomanmääräytymisvuosi ja -kuukausi, jotka on määritelty peruskäsitteissä.

Työntekijän ei ole katsottava olleen työssä niinä päivinä, joina hän on ollut palkattomalla vapaalla tai muuten poissa muista kuin jäljempänä 5 kohdassa mainituista syistä.

5. Työssäolopäivien veroiset päivät

Työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään vuosiloman pituutta määrättäessä myös vuosilomaa sekä poissaoloa

- 1) sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn sairausloman aikana;
- 2) lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä kuntoutuslaitoksessa ammattitaidin tai työtapaturman johdosta, ei kuitenkaan enempää kuin 75 päivää lomanmääräytymisvuoden aikana, kuitenkin siten, että jos tällainen este keskeytyksittä jatkuu lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään kuntoutusajan osalta työssäolopäivien veroisena yhteensä enintään 75 päivää;
- 3) erityis-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata varten myönnetyn työstä vapautuksen vuoksi siltä osin, kuin työntekijälle on suoritettu palkkaa tai sairausvakuutuslain mukaista erityis-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa kyseiseltä ajalta;
- 4) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 58 §:ssä tarkoitetun täydennyspalvelun vuoksi;
- 5) sellaisen julkisen luottamustehtävän taikka todistajana kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella;
- 6) työnantajan järjestämiin tai sen muutoin osoittamiin oppikursseihin osallistumisen takia, mikäli kyseiseltä ajalta on maksettu palkkaa;
- 7) palkalliseen ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn työstä vapautuksen takia, kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti;
- 8) opintovapaalaissa tarkoitetun opintovapaan johdosta, kuitenkin enintään 30 päivää lomanmääräytymisvuoden ajalta, jos työntekijä on opintovapaan jälkeen välittömästi palannut yrityksen palvelukseen;
- 9) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia;
- 10) lomauttamisen takia, kuitenkin enintään 30 päivän ajalta kerrallaan, sekä
- 11) kuntoutuksen takia siltä osin kuin sen ajalta on maksettu kuntoutusrahaa.

6. Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika

Vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa on nykyisen työsuhteen lisäksi muu päätoiminen veturimiespalvelus mukaan luettuna 5 kohdassa mainitut keskeytysajat.

Vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa ovat myös muut kuin 5 kohdassa mainitut työstä poissaoloajat, jos kyseessä olevalta ajalta on maksettu palkkaa.

7. Vuosiloman antaminen ja jakaminen

Varsinainen vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä aikana, joka on **toukokuun 2 päivän** ja syyskuun 30 päivän välinen aika.

Milloin kuitenkin työtehtävien laatu tai muut syyt niin vaativat, voidaan varsinainen vuosiloma antaa muunakin kuin 1 momentissa mainittuna aikana saman lomavuoden kuluessa tai siirtää se asianomaisen työntekijän suostumuksella annettavaksi seuraavana vuonna ennen toukokuun 1 päivää.

Loma voidaan sijoittaa myös lomavuoden tammikuun 1 päivän ja **huhtikuun 30 päivän** väliselle ajalle. Tällöin ei työntekijälle kuitenkaan anneta pitempää lomaa kuin mitä hän on loman alkamishetkeen mennessä ansainnut.

Vastoin työntekijän tahtoa ei vuosilomaa saa antaa yleensä ilman painavia syitä useammassa kuin kahdessa osassa, joista toinen on sijoitettava lomakaudelle.

Vahvistetun työvuoroluettelon perusteella jo ansaittuja vapaapäiviä ei vuosilomaan sisällytetä.

Työntekijällä, joka säännöllisesti noudattaa viisipäiväistä työviikkoa siten, että lauantai- ja sunnuntaipäivät ovat vapaat, lasketaan täysinä kalenteriviikkoina myönnettyissä lomissa lomapäivien lukumäärä kyseisten viikkojen arkipäivien mukaisesti. Vajaitten kalenteriviikkojen ja yksittäisten lomapäivien osalta määrätään kunkin tällaisista päivistä koostuvaa viittä päivää kohden lisäksi yksi vapaa arklauantai lomapäiväksi.

Arkipäiviksi ei lueta itsenäisyyspäivää, joulueikä juhannusaattoja, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää.

Ilman työntekijän suostumusta ei loma tai sen osaa saa määrätä alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen.

8. Vuosiloman ajankohdan vahvistaminen

Vuosilomat vahvistetaan etukäteen laadittavan suunnitelman mukaan. Ennen suunnitelman vahvistamista on työntekijälle tai tämän edustajalle varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Asianomaisen pyynnöstä tai työnantajan toimenpiteellä, milloin siihen on olemassa painavat syyt, voidaan vahvistusta suunnitelmasta poiketa.

Loman ajankohta on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kaksi viikkoa ennen vuosiloman alkamista.

9. Vuosiloman ja talvilomanpidennyspäivien siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan.

Loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä 1. momentin mukaisesti myös, jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi työstä vapautettuna.

Työntekijällä on pyynnöstään oikeus vuosiloman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että hän joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että hän tulee saamaan työstä vapautusta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata varten.

Työntekijällä ei pääsääntöisesti ole oikeutta siirtää talvilomapidennyspäiviä. Jos työntekijän työkyvyttömyys kuitenkin alkaa vähintään kahta viikkoa ennen talvilomapidennystä tai sen yhdenjaksoisen lomajakson alkua, johon talvilomapidennyspäivät sisältyvät, ja jatkuu talvilomapidennyspäivien aikana, talvilomapidennyspäivät on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan.

Työntekijällä on lisäksi pyynnöstä oikeus talvilomapidennyspäivien siirtämiseen, jos tiedetään, että hän on talvilomapidennyspäivien aikana sairauden tai tapaturman vaatiman leikkaus- tai muun vastaavan hoidon takia työkyvytön ja jos hän ilmoittaa työkyvyttömyydestä kirjallisella luotettavalla selvityksellä vähintään kahta viikkoa ennen talvilomapidennyspäivien tai sen yhdenjaksoisen lomajakson alkua, johon talvilomapidennyspäivät kuuluvat.

Työntekijä on velvollinen esittämään lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään pyytäessään siirtoa.

10. Vuosiloman säästäminen

Sen estämättä, mitä 7 kohdassa säädetään, työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä säästää osan vuosittaisista varsinaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana.

Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan 3 kohdan 1 momentin 1 ja 2 kohdan mukaan määräytyvästä varsinaisesta vuosilomasta 18 päivää ylittävä osa ja 3 kohdan mukaan määräytyvästä varsinaisesta vuosilomasta 24 päivää ylittävä osa.

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien pitoajasta on tehtävä suunnitelma viimeistään silloin, kun työnantaja varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Säästövapaa annetaan työntekijälle työnantajan ja työntekijän tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka varsinaisesta vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.

Oikeudesta säästövapaan siirtämiseen ja vuosilomapalkasta on vastaavasti voimassa, mitä 8 kohdan 1 ja 2 momentissa sekä 12 kohdassa säädetään. Työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä säästövapaasta on maksettava korvaus sen mukaan kuin 15 ja 16 kohdissa on sovittu.

Työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta. Korvaus määräytyy samoin kuin vuosilomakorvaus.

11. Talvilomanpidennys

Milloin 3 kohdan 1 momentin 1 ja 2 kohdan mukaan määräytyvästä muuhun kuin säästövapaaseen kuuluvasta vuosiloman osasta pidetään enintään 18 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma muuna kuin lomakautena pidetyltä osin pidennettynä puolella, kuitenkin enintään asianomaisen koko loman puolesta määrästä ja siten, että pidennys voi olla enintään kuusi arkipäivää. Mikäli vuosiloman muusta kuin säästövapaaseen kuuluvasta osasta pidetään enemmän kuin 18 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma muuna kuin lomakautena pidetyltä osalta pidennettynä puolella, kuitenkin enintään kolmella arkipäivällä.

Milloin 3 kohdan 1 momentin 3 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 34 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma yhdeksällä arkipäivällä pidennettynä sellaiselle työntekijälle, jolla on oikeus lomaan kahdeltatoista lomanmääräytymiskuukaudelta.

Milloin työntekijä säästää osan varsinaisista vuosilomapäivistä pidettäväksi säästövapaana, vähennetään edellä tämän kohdan 2 momentissa mainittua 34 päivän enimmäismäärää vastaavasti. Mikäli työntekijällä ei ole mainitun kohdan mukaan oikeutta lomaan kahdeltatoista lomanmääräytymiskuukaudelta mutta kuitenkin vähintään seitsemältä kuukaudelta, myönnetään loma viidellä arkipäivällä pidennettynä, mikäli varsinaisesta vuosilomasta, josta on vähennetty säästettävien lomapäivien lukumäärä, pidetään enintään 3/4 lomakautena.

Jos loman pidennystä laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, annetaan päivän osa täytenä lomapäivänä.

Silloin kun on kyse 3 kohdan 2 momentin mukaan myönnetystä lomasta samoin kuin jos työsuhde katkeaa ennen lomakauden alkua tai alkaa edellisen lomakauden jälkeen, asianomaisella ei ole oikeutta loman pidennykseen.

Saamatta jääneestä vuosiloman pidennyksestä ei ole oikeutta saada vuosilomakorvausta.

Talvilomapidennyspäivät annetaan lomakauden ulkopuolella sen mukaan kuin 7 kohdan 2 ja 3 momentissa säädetään.

12. Työntekijän vuosilomapalkka ja vuosilomalisa

Työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen 6 §:n mukainen kiinteä palkkaus vuosiloman ajalta.

Työntekijälle maksetaan kutakin vuosilomapäivää kohden 1/300 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen ja jäljempänä lueteltujen palkanlisien ja lisäpalkkioiden yhteismäärästä (vuosilomalisa). Vuosilomalisa maksetaan myös talvilomapidennyspäiviltä. Vuosilomalisää ei makseta vaihdettaessa lomaraha vastaaviksi vapaapäiviksi.

Vuosilomalisään oikeuttavat palkanlisät ja lisäpalkkiot ovat:

- Aattopäivänlisa
- Poikkeamakorvaus/vapaa-ajan poikkeamakorvaus
- Iltatyölisä
- Lauantaityökorvaus
- Erityistehtävälisa
- Päivystysraha
- Sunnuntaityökorvaus
- Työhönsidonnaisuuslisa
- Veturirahat
- Yötyölisä
- Heittolisa
- Luottamusmiehen [kuukausikorvaus](#)
- Työsuojeluvaltuutetun [kuukausikorvaus](#)
- Työsuojeluasiamiehen palkkio
- Varallaolokorvaus

Vuosilomalisa maksetaan lomavuonna [touko](#)-heinäkuun aikana sekä mahdollisten talvilomapidennyspäivien osalta loka-[joul](#)ukuun aikana. Työsuhteen päättyessä vuosilomalisa maksetaan työsuhteen päättyessä taikka mahdollisimman pian sen jälkeen.

Jos työntekijän työaika ja palkkaus lomanmääräytymisvuoden aikana muuttuu [kokoaikaisesta osa-aikaiseksi tai osa-aikaisesta kokoaikaiseksi](#), lasketaan työntekijän vuosilomapalkka [prosenttiperusteisesti](#) lomanmääräytymisvuoden aikana työsuhteen ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Erillistä tämän työehtosopimuksen tarkoittamaa vuosilomalisää ei tällöin makseta.

- [vuosilomapalkka on 9 prosenttia, jos työsuhde on kestänyt alle vuoden](#)

- vuosilomapalkka on 11,5 prosenttia, jos työsuhde on kestänyt lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden
- Jos työntekijällä on oikeus työehtosopimuksen perusteella yli 30 päivän vuosilomaan tai talviloman pidennyspäiviin, lomapalkka määräytyy lomapäivien lukumäärän mukaan prosenttiosuutena seuraavasti:

lomapäivien lukumäärä	prosentti
30	11,5
31	11,8
32	12,1
33	12,4
34	12,7
35	13
36	13,3
37	13,6
38	13,9
39	14,2
40	14,5
41	14,8
42	15,1
43	15,4
44	15,7
45	16

Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, vuosilomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määrätyn kiinteän palkkauksen mukaan.

13. Lomaraha ja sen määräytyminen

Työntekijälle maksetaan lomaraha niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut edellisenä lomanmääräytymisvuonna. [Lomarahaa ei makseta talvilomapidennyspäiviltä.](#)

Työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 % lomapäivän kiinteästä palkkauksesta. Lomapäivän palkkaus saadaan jakamalla työehtosopimuksen 6 §:n mukainen kiinteä [palkkaus](#) luvulla 25.

[Lomaraha maksetaan lomakautena pidettävän vuosiloman palkanmaksun yhteydessä.](#)

Työsuhteen päättyessä maksetaan lomaraha kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jotka työntekijä on ansainnut työsuhteen päättymishetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa. [Lomaraha maksetaan työsuhteen päättymisajankohdan palkanmaksun yhteydessä.](#)

Työntekijälle, joka lähtee suorittamaan asevelvollisuuttaan, [lomaraha maksetaan lähtöä edeltävän palkanmaksun yhteydessä.](#)

[Lomaraha maksetaan myös vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle.](#)

Jos työntekijä saavuttaa ennen lomavuoden loppua oikeuden tämän sopimuksen mukaiseen pidempään lomaan, hänellä on oikeus lomarahaan myös näiden päivien osalta.

Lomaraha voidaan vaihtaa palkalliseksi vapaaksi seuraavasti:

Vuosilomapäivät (ilman pidennyspäiviä)	Lomarahaa vastaavat vapaapäivät, joita ei pyöristetä
36,0	18,0
33,0	16,5
30,0	15,0
27,5	14,0
27,0	13,5
25,0	12,5
24,0	12,0
22,5	11,5
22,0	11,0
21,0	10,5
20,0	10,0
18,0	9,0
17,5	9,0
16,0	8,0
15,0	7,5
14,0	7,0
12,5	6,5
12,0	6,0
10,0	5,0
9,0	4,5
8,0	4,0
7,5	4,0
6,0	3,0
5,0	2,5
4,0	2,0
3,0	1,5
2,5	1,5
2,0	1,0

14. Vuosilomakorvaus työsuhteen jatkuessa

Milloin työnantaja ei ole voinut järjestää vuosilomaa kalenterivuoden aikana, on siitä suoritettava korvaus noudattaen soveltuvin osin 15 kohdan määräyksiä.

Mikäli loma on työntekijän suostumuksella 7 kohdan 2 momentin mukaisesti siirretty pidettäväksi seuraavana vuonna ennen toukokuun 1 päivää, mutta lomaa ei ole voitukaan tänä aikana järjestää, on pitämättä jääneestä lomasta suoritettava lomakorvaus.

15. Vuosilomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä maksetaan ansaitut ja pitämättömät lomapäivät vuosilomakorvauksena.

Mikäli työntekijä saavuttaa 3 kohdan 1 momentin 3 kohdassa mainitun palvelusajan kyseisen lomavuoden huhtikuun jälkeen, mutta kuitenkin ennen työsuhteen

päättymistä myönnetään loma kuluvan lomanmääräytymisvuoden kaikilta täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta 3 kohdan 1 momentin 3 kohdan mukaisesti.

Tai mikäli hänellä on välitöntä palvelusta vähintään yksi vuosi tai kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta ennen työsuhteen päättymistä, myönnetään loma kuluvan lomanmääräytymisvuoden kaikilta täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta 3 kohdan 1 momentin 2 kohdan mukaisesti.

Jos työntekijä niinä kalenterikuukausina, joina työsuhde saman lomanmääräytymisvuoden aikana alkoi ja päättyi, on ollut työssä yhteensä vähintään kahdeksantoista päivää eikä siltä ajalta ole saanut lomaa tai korvausta, luetaan tämä aika yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Edellä tässä pykälässä tarkoitettu oikeus lomakorvaukseen on myös asevelvollisena vakinaista palvelusta suorittamaan ryhtyvällä työntekijällä, jos hän sitä haluaa, vaikka hänen työsuhteensa ei ole päättynyt. [Tällöin vuosilomakorvaus maksetaan lähtöä edeltävän palkanmaksun yhteydessä.](#)

16. Vuosilomakorvauksen määräytyminen

[Vuosilomakorvauksen määrä on pitämättä jäänyttä lomapäivää kohti 1/25 kiinteän palkkauksen määrästä ja laskennan perusteena käytetään maksuajankohdan palkkausta.](#)

Tämän kohdan 1. momentin määräykset eivät koske tilanteita, joissa maksetaan prosenttiperusteinen vuosilomakorvaus.

Saamatta jääneestä vuosiloman pidennyksestä ei ole oikeutta saada vuosilomakorvausta.

VI TERVEYDEN- JA SAIRAAHOITO

14 § Terveyden- ja sairaanhoito sekä sairausajan palkka

Yleisiä säännöksiä

1. Työntekijällä tarkoitetaan näissä määräyksissä työsuhteen yhtiön olevaa veturimiestä.
2. Työntekijällä on, sen mukaan kuin jäljempänä määrätään, oikeus saada sinä aikana, jona työsuhde on voimassa:
 1. sairauden perusteella sairaanhoitoa tai sairaalahoitoa työnantajan osoittamalta lääkäriltä tai poikkeustapauksessa muulta lääkäriltä;
 2. eräissä tapauksissa korvausta sairaanhoidosta johtuvista välttämättömistä matkakustannuksista; sekä
 3. palkkaa sairausloman ja äitiysvapaan ajalta.

Työntekijällä ei kuitenkaan sen estämättä mitä edellä on määrätty, ole oikeutta 1 momentissa mainittuihin etuuksiin sinä aikana, jolta hänelle suoritetaan työkyvyttömyyseläkettä, eikä lomautuksen tai muun palkattoman loman aikana.

3. [Työnantaja järjestää kustannuksellaan alan terveystarkastukset huomioon ottaen riittävän kattavan työterveyshuollon.](#)

Työnantajan vaatiessa terveydenhoitajan, sairaanhoitajan tai lääkärin todistuksen työkyvyttömyydestä, on sen korvattava työntekijälle sen hankkimisesta aiheutuneet kustannukset, ellei sairaus ole vaatinut muusta syystä hoitajalla/lääkärillä käyntiä.

Työterveyshuolto järjestää kelpoisuuslain (laki rautatiejärjestelmän liikenneturvallisuustehtävistä 1664/2009), työterveyshuoltolain ja säteilylain mukaiset terveydentilan seurantatarkastukset ja niihin liittyvät tutkimukset työnantajan kustannuksella. Terveystarkastukset ovat työntekijälle työaikaa ja niiden ajalta maksetaan kiinteää palkkausta sekä mahdolliset matkakustannusten korvaukset kulloinkin voimassa-olevan verohallinnon päätöksen mukaisesti.

Tarkastuksesta johtuvat mahdolliset sairauden toteamiseksi ja hoitamiseksi tarvittavat jatkotutkimukset korvataan.

Jos työtehtäviin kuuluu autolla ajamista, on ajokortin uusimista varten suoritettava terveydentilan tarkastus työterveyslääkärin suorittamana maksuton.

Palkkaus sairausloman ajalta

4. Työntekijälle maksetaan todistetusta sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn yhdenjaksoisen sairausloman ajalta jäljempänä 10 kohdassa määritellyllä tavalla **sairausajan** palkkaa työsuhteen kestoajasta riippuen seuraavasti:
 - 1) kun työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään yhden kuukauden, 21 päivän ajanjaksolta;
 - 2) kun työsuhde on kestänyt vähintään yhden vuoden, 21 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta kuitenkin yhteensä enintään vuoden ajalta; ja
 - 3) kun työsuhde on kestänyt vähintään kolme vuotta, 28 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään vuoden ajalta; ja
 - 4) kun työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta, 35 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään vuoden ajalta.

Täysimääräinen keskipäiväansion mukainen sairausajan palkka suoritetaan 1 momentin 4-kohdassa mainitussa tapauksessa 28 päivää ylittävältä osalta kuitenkin vain kerran kalenterivuoden aikana.

Sairausajan palkan maksujakson pituutta laskettaessa lasketaan työsuhteen kestoaikaan mukaan se aika, jonka työntekijä on ollut asevelvollisuuslain nojalla 18 vuotta täytettyään suorittamassa asevelvollisuuttaan.

Työsuhteen kestoajaksi ei lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut työkyvyttömyyseläkettä, ollut lomautettuna tai palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista äitiysrahaa, isyysrahaa tai vanhempainrahaa.

Sairausajan palkkaa maksetaan edellä 1 momentin 2-4 kohdassa määrätyn yhden vuoden lisäksi 6 kuukauden ajalta, jos työntekijä on 8 kuukauden kuluessa sairausloman alkamisesta hakenut työkyvyttömyyseläkettä, kuitenkin enintään sitä seuraavan kalenterikuukauden loppuun asti, jonka aikana eläke on myönnetty.

-
5. Jos työntekijä työtaturman, ammattitaudin tai työtehtäviensä johdosta häntä kohdanneen väkivallan vuoksi on tullut kykenemättömäksi suorittamaan työtään, maksetaan hänelle työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn yhdenjaksoisen sairausloman ajalta jäljempänä 10 kohdassa määritetyllä tavalla keskipäiväansion mukaan laskettua palkkaa 90 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, yhteensä kuitenkin enintään yhden vuoden ajalta.
 6. Näissä määräyksissä tarkoitetaan työtaturmalla ja ammattitaudilla samaa kuin tapaturmavakuutuslaissa tarkoitetuilla työtaturmilla ja ammattitaudilla.
 7. Sairauslomat katsotaan yhdenjaksoiseksi sairauslomaksi, jollei työntekijä niiden välillä ole ollut työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jollei sairauslomat ole johtuneet selvästi eri sairaustapauksista taikka eri tapaturma-, ammattitauti- tai väkivaltatapauksista.
 8. Työntekijän on hakiessaan sairausloma todistettava työkyvyttömyytensä lääkärin-todistuksella [tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä](#).
 9. Jos työntekijä [perhevapaan](#) jälkeen todistetusta sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi on estynyt ryhtymästä työhönsä, maksetaan hänelle sen vuoksi myönnetyn sairausloman ajalta palkkaa edellä mainitussa pykälässä tarkoitettun loman päättymistä seuraavasta päivästä lukien 4 kohdan säännösten mukaisesti.
 10. Kuukausipalkalla työskentelevälle työntekijälle suoritetaan sairausajan palkkaa sairauslomaan sisältyviltä päiviltä.

Kuukausipalkalla työskentelevän työntekijän keskipäiväansiona pidetään sairausajan palkkaa laskettaessa määrää, joka saadaan, kun kuukausipalkka ylityökorvauksia lukuun ottamatta, jaetaan kolmellakymmenellä. Tämän lisäksi sairausloman ajalta maksetaan [sairauslomalisa, joka määräytyy seuraavasti](#):

[Sairauslomalisa](#) lasketaan työntekijälle edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen vuosilomalisään oikeuttavien palkanlisien ja lisäpalkkioiden yhteismäärän perusteella (katso 12 § 3 kohta). Yhteismäärä jaetaan luvulla 365, jolloin saadaan yhtä sairausloma- tai perhevapaapäivää koskeva osuus.

[Jos edellisenä lomanmääräytymisvuonna työntekijälle on maksettu palkanlisiä ja lisäpalkkioita enintään 122,78 euroa, maksetaan hänelle sairauslomalisää kultakin sairausloma- ja perhevapaapäivältä 0,34 euroa/päivä.](#)

[Lisää maksetaan jokaiselta sairausloman ja perhevapaan palkalliselta päivältä kiinteän palkan lisäksi.](#)

Erinäiset säännökset

11. Jos työntekijä on vilpillisesti tai törkeästi tuottamuksesta ilmoittanut väärin tai salannut jonkin seikan, joka voi vaikuttaa näiden määräysten mukaisen etuuden saamiseen tai suuruuteen, taikka jos hän itse tai toisen avulla on tarkoituksellisesti aiheuttanut sairauden tai hänen törkeä huolimattomuutensa on olennaisesti myötävaikuttanut sairauden syntymiseen, ei työntekijällä ole oikeutta näiden määräysten mukaisiin etuuksiin tai niitä voidaan alentaa.

Mitä 1 momentissa on määrätty, sovelletaan vastaavasti, jos työntekijä on tahallaan estänyt parantumistaan tai ilman hyväksyttävää syytä ei ole suostunut lääkärin määräämään tutkimukseen tai hoitoon hengenvaaralliseksi katsottavaa

tutkimus- tai hoitotoimenpidettä lukuun ottamatta taikka jos hän ei ole päästänyt luokseen työnantajan lähettämää lääkäriä tai sairaanhoitajaa tahi muuta tämän valtuuttamaa henkilöä.

12. Työntekijä, jolle suoritetaan näiden määräysten mukaisesti palkka sairausloman tai perhevapaan ajalta, on velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain 28 §:n mukaan työnantajalle suoritettavan päivä- ja äitiysrahan hakemista varten.

Jos työntekijä laiminlyö 1 momentissa tarkoitettujen määräysten ja ohjeiden noudattamisen, voidaan hänelle suorittaa sairausloman tai perhevapaan ajalta palkkaa vähennettynä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan määrällä.

13. Työntekijällä ei ole oikeutta saada sairausloman tai [perhevapaan](#) ajalta sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa enempää kuin sen määrän, millä päiväraha ylittää hänen saamansa palkan tai muun korvauksen. Se osa päivärahasta, mitä ei ole maksettava työntekijälle, suoritetaan työnantajalle.

14 b § Korvaava työ

1. Työntekijä ei aina ole välttämättä sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvyttönen. Tästä syystä saattaa olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jokin muuta työtä kuin hänen normaalia työtään tai normaalia työtä osittaisena. Työn asemasta kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana. Korvaava työ ei saa vaarantaa työntekijän toipumista tai terveyttä ja korvaava työ on tarvittaessa keskeytettävä. Keskeyttämistarpeen määrittää työterveyslääkäri.
2. Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa on kuvattava ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätös korvaavan työn osoittamisesta työntekijälle pitää perustua lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.
3. Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla sovittuihin menettelytapa-sääntöihin ja konsultaatioon työterveyslääkäriin kanssa. Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun työterveyslääkäriin kanssa.
4. Korvaavan työn tai koulutuksen aikana palkka säilyy vähintään työntekijän sen tehtävän mukaisena jonka asemesta hän tekee korvaavaa työtä. Mikäli korvaavana työnä tehtävä työ on paremmin palkattua, maksetaan tämän tehtävän mukainen palkka, mikäli korvaavan työn kesto on kaksi viikkoa tai pidempi. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyysaikaa. Korvaavan työn ajalta maksetaan henkilökohtaisen sairauslomalisän suuruinen päiväkohtainen korvaus koko korvaavan työn ajanjaksolta – kuitenkin enintään siltä ajalta, jolta henkilöllä on työehtosopimuksen tai lain mukaan oikeus palkalliseen sairauslomaan.
5. Korvaavan työn jatkuessa, kun oikeus sairauslomalisään on jo päätynyt, työntekijälle maksetaan korvaavasta työstä hänen tavanomaista palkkaansa ilman sairauslomalisää.

14 § Työntutkimukset

1. Työpaikalla käytetään yleisesti käytössä olevia työnmittaustekniikkoja ja -järjestelmiä, joilla on merkitystä tuottavuuden kehittämisessä ja työntekijöiden

ansiotason parantamiseen. Niiden johdosta ehkä tapahtuvat muutokset töiden järjestelyssä eivät kuitenkaan saa aiheuttaa työntekijän ylirasittumista.

2. Työntutkimusohjelmasta ja sen tarkoituksesta on tiedotettava hyvissä ajoin ennen ohjelman toimeenpanoa luottamusmiehille.
3. Tutkimuksen aikana voidaan antaa ohjeita ja neuvoja työn suorituksesta, mutta työntekijää kohtaan ei saa harjoittaa painostusta.
4. Jos kysymyksessä on pitempiaikainen tutkimus, työntekijälle annetaan tutkimuksen aikana sopivin välein selvitys tutkimuksen siihenastisista tapahtumista.
5. Luottamusmiehelle on varattava mahdollisuus [osallistua työpaikalla tehtävien työtutkimusten suunnitteluun ja perehtyä työpaikalla aiemmin tehtyihin työntutkimuksiin](#).

[Luottamusmiehille annetaan tarvittaessa perehdytys kulloinkin käytettävään työntutkimustekniikkaan.](#)

16 § Koulutus

1. Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, kalusto-, turvallisuus- tai muuta koulutusta verkkokoulutuksena enintään 14 tuntia kalenterivuodessa. Koulutuksen kesto voi kerrallaan olla maksimissaan 3 tuntia. Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen jaksoittaisen työajan lisäksi. Koulutuksesta suoritettava korvaus perustuu työnantajan ennalta määrittämään keston ja on määrältään työntekijän perustuntipalkka ilman lisiä. Koulutuspäiväkorvaukseen piiriin kuuluvista koulutuksista maksetaan korvauksena tuntipalkan sijaan koulutuspäiväkorvaus.

VII YHTEISTOIMINTA, LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄ SEKÄ TYÖSUOJELU

17 § Yhteistoiminta

1. Yhteistoiminnan osalta noudatetaan tämän [luvun](#) säännöksiä sekä [TT-SAK yleis-sopimuksen työpaikan yhteistoimintaa koskevia määräyksiä \(liite 2\)](#).
2. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen työntekijäjärjestön toimihenkilöillä on oikeus tämän sopimuksen noudattamisen valvontaan sekä sen soveltamista ja tulkintaa koskevissa asioissa käydä työpaikoilla sovittuaan käynnistä ennakolta työnantajan kanssa.
3. Ammattiliiton toimihenkilöllä on oikeus saada työnantajalta ne asiatiedot, jotka ovat heille tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.
4. Työehtosopimusosapuolena olevan ammattiyhdistyksen jäsenillä on oikeus ottaa liiton edustaja mukaan neuvotteluihin, jotka koskevat heidän työsuhdettaan tai siihen liittyviä asioita.
5. Työehtosopimusosapuolena olevalla ammattiliitolla ja sen osastoilla on oikeus tiedottaa toiminnastaan yrityksen niitä varten osoittamalla ilmoitustaululla ja tiedottaa toiminnastaan yhtiön sähköpostijärjestelmällä erikseen sovittavalla tavalla.

18 § Luottamusmiehet

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneella ammattiliitolla on oikeus asettaa luottamusmies valvomaan tämän työehtosopimuksen noudattamista. Lisäksi ammattiliiton paikallisella ammattiosastolla, johon kuuluu vähintään kymmenen yhtiön palveluksessa olevaa veturinkuljettajaa, on oikeus asettaa luottamusmies. Luottamusmiehen tulee olla työsuhteessa yhtiöön.
2. Luottamusmiehiin noudatetaan tässä luvussa sovitun lisäksi TT-SAK yleissopimusta (liite 2). Työehtosopimuksessa sovitut säännökset menevät yleissopimuksen edelle etusijajärjestyksessä.
3. Jos työehtosopimuksesta ei muuta ilmene, luottamusmiehellä tarkoitetaan myös pääluottamusmiestä.
4. Mitä tässä luvussa ja yleissopimuksessa sanotaan luottamusmiehistä, koskee soveltuvien osin myös heidän varahenkilöitään sinä aikana, kun he sijaistavat varsinaisia luottamusmiehiä.

Valitseminen

5. Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen toimikauden määrää valinnan järjestävä yhdistys.
6. Valittu luottamusmies nauttii yleissopimuksessa mainittuja etuisuuksia vasta, kun luottamusmiehen valinnasta ja toimikauden pituudesta on kirjallisesti ilmoitettu työnantajalle.
7. Luottamusmiesvaali voidaan suorittaa työpaikalla, mikäli vaalin järjestäminen ja toimittaminen eivät häiritse normaalia työskentelyä ja vaalista ei aiheudu kohtuutonta haittaa yrityksen toiminnalle. Tässä tapauksessa työnantajan kanssa on sovitava hyvissä ajoin ennen vaalin toimittamista vaaliajoista, vaalipaikoista ja muista vaaliin liittyvistä seikoista. Vaalin käytännön järjestämisestä huolehtii yhdistys.

Työnantajan tiedottamisvelvoitteet

8. Luottamusmiehellä on oikeus saada tietoja edustamansa henkilöstön lukumäärästä ja ansiotasosta tehtävänimikkeittäin, mikäli näitä koskevia selvityksiä valmistetaan työnantajan käyttöön.
9. Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle on ilmoitettava riittävän varhaisessa vaiheessa, mikäli luottamusmiehen toimialueella aiotaan suorittaa yhteistoiminnassa tehtyjen sopimusten mukaisia rationalisointitoimenpiteitä. Pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä on oikeus tutustua mahdollisiin rationalisointisuunnitelmiin ja heille on annettava tilaisuus lausua niistä mielipiteensä.

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

10. Luottamusmiestehtävien hoitamista varten luottamusmiehelle annetaan vapautusta muista työtehtävistä seuraavasti:
 - neljä tuntia kolmen viikon työjakson aikana, kun edustettavien työntekijöiden määrä on enintään kymmenen,
 - kahdeksan tuntia kolmen viikon työjakson aikana, kun edustettavien työntekijöiden määrä on yli kymmenen ja enintään 20 ja
 - kymmenen tuntia kolmen viikon työjakson aikana, kun edustettavien työntekijöiden määrä on yli 20.

Luottamustehtävien hoitamiseen tarvittavaa aikaa määriteltäessä on otettava huomioon työ- ja työskentelypaikan työntekijäin lukumäärä, alueen laajuus, työn laatu sekä muut asiaan vaikuttavat tekijät, kuten yhteinen työpaikka.

11. Lisäksi luottamusmiehelle voidaan myöntää kiireellisten luottamusmiestoimeen kuuluvien tehtävien hoitamista varten vapaata muunakin työtehtävien kannalta sopivana aikana. Luottamusmiehen tulee saadaksesen tällaista vapaata tehtävistään selostaa asianomaiselle esimiehelle, miksi luottamusmiestehtävää on pidettävä kiireellisenä. Esimiehen ei kuitenkaan tarvitse myöntää vapaata silloin, kun sitä pyydetään, vaan se voidaan siirtää työtehtävien kannalta sopivimpaan ajankohtaan, jos siihen yrityksen toiminnan kannalta on perusteltua aihetta. Esimiehen on kuitenkin pyrittävä molempien osapuolten kannalta parhaimpaan mahdolliseen tulokseen, koska tarkoituksena on nimenomaan suoda luottamusmiehelle mahdollisuus toimia tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti luottamusmiestehtäviä hoitaessaan, kuitenkin huomioon ottaen, että myös hänen työtehtävänsä tulevat kunnolla hoide-
tuiksi.
12. Milloin luottamusmies joutuu asianomaisen esimiehen erikseen antaman matkamääräyksen perusteella kotimaassa tekemään matkoja, jotka ovat tarpeen luottamusmiestoimintaan kuuluvien neuvottelujen ja niihin liittyvien tehtävien hoitamiseksi, suoritetaan hänelle näiden matkojen osalta matkustamiskustannusten korvausta ja päivärahaa työehtosopimuksen mukaisesti.
13. Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmiestehtävässä toimimisen ajalta kiinteä palkkaus. Menetetyt työaikakorvaukset ja oman tehtävän hoidosta maksettavat lisäpalkkiot korvataan työehtosopimuksen mukaisella erityistehtävälisällä. Mikäli ansionmenetyksen korvaaminen tällä tavalla ei johda oikeaan ja kohtuulliseen lopputulokseen, voidaan ansionmenetyksen korvaus sopia toisinkin.
14. Luottamusmiehelle kuuluvien tehtävien hoitamiseen käytetty aika otetaan huomioon täysimääräisenä kokemuslisiin oikeuttavaa aikaa laskettaessa.
15. Luottamusmiehelle suoritetaan em. ansionmenetyksen korvauksen lisäksi luottamusmiestyöstä erillistä luottamusmiehen [kuukausikorvausta](#).

Luottamusmiehen työaika

Luottamusmiehen työaikanaan suorittamiin luottamusmiestehtäviin käytetty työstä vapauttamisaika luetaan hänelle työajaksi. [Muulla paikkakunnalla kuin paikkakunnalla, jolla työnaloituspaikka sijaitsee, työajaksi merkitään luottamusmiestehtävään todella kulunut aika, jonka lisäksi matkustamisesta merkitään normaali matka-ajan hyvitys.](#)

[Työnantaja ja luottamusmies sopivat luottamustehtävien hoitamiseksi annettavasta työajasta, joka merkitään työvuoroluetteloon. Kokoukset, neuvottelut ja tarkastukset on pyrittävä järjestämään työaikana.](#)

16. Jos luottamusmies vapaa-aikanaan suorittaa esimiehensä kanssa sovittuja luottamusmiestoimeen kuuluvia tehtäviä, luetaan myös tämä aika hänelle työajaksi.
17. Työajaksi lukeminen tarkoittaa, että asianomainen saa tämän ajan perusteella kaikki ne työsopimusmääräyksiin perustuvat korvaukset ja lisät, joiden saamisen muut edellytykset täyttyvät.

Koulutus ja luottamusmiehen käytettäväksi annettava aineisto

18. Luottamusmiehelle on pyynnöstä annettava mahdollisuus osallistua sellaiseen koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehdävien hoitamisessa.

Luottamusmiehillä on oikeus osallistua liiton järjestämille koulutuspäiville kerran kalenterivuodessa.

19. Luottamusmiehellä on oikeus päästä peruskurssille ensimmäisenä toimintavuoteenaan, mikäli hän ei ole aikaisemmin osallistunut peruskurssille. Koulutus voidaan siirtää työtehtävien kannalta sopivampaan ajankohtaan, jos siihen yrityksen toiminnan kannalta on perusteltua aihetta.

20. Luottamusmiehellä on oikeus luottamustehtävien edellyttämään jatko- ja täydennuskoulutukseen.

21. TT-SAK yleissopimuksen mukaisen ay-koulutuksen ja muun työnantajan hyväksymän koulutuksen ajalta luottamusmiehen ansionmenetys korvataan tämän sopimuksen ansionmenetyksen korvaamista koskevien määräysten mukaisesti eli maksetaan kiinteä palkkaus ja keskeytyspäivätunnit, ei matka-ajan hyvitystä.

22. Luottamusmiehellä tulee olla sama mahdollisuus saada ammatissaan pätevöittävä koulutusta ja edetä kuin hänellä olisi muutoinkin.

23. Työnantajan hankkii luottamusmiehen käytettäväksi työehtosopimuksen ja sen soveltamisohjeet, sekä muun tehtävien hoidon kannalta tarpeellisen materiaalin.

24. Luottamusmiehellä tulee olla käytössään tarkoituksenmukainen toimitila ja työvälineet.

19 § Työsuojeluvaltuutettu

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneella työntekijäjärjestöllä sekä sen alaisella paikallisella ammattiosastolla on oikeus osallistua työsuojeluvaltuutetun vaalien järjestämiseen sekä edistää työsuojeluvaltuutetun valintaa työpaikoilla. Työsuojeluvaltuutettuun noudatetaan tämän luvun lisäksi TT-SAK yleissopimuksen työsuojeluvaltuutettua koskevia määräyksiä.
2. Työsuojeluvaltuutettua koskevia määräyksiä sovelletaan varatyösuojeluvaltuutettuun silloin, kun hän toimii varsinaisen työsuojeluvaltuutetun sijaisena.

Työsuojeluvaltuutetun työaika ja vapautus työstä

3. Työnantaja ja työsuojeluvaltuutettu sopivat työsuojelutehtävien hoitamiseksi annettavasta työajasta, joka merkitään työvuoroluetteloon. Kokoukset, neuvottelut ja tarkastukset on pyrittävä järjestämään työaikana.

Työsuojelutehtävien hoitamiseen tarvittavaa aikaa määriteltäessä on otettava huomioon työ- ja työskentelypaikan työntekijäin lukumäärä, alueen laajuus, työn laatu sekä muut asiaan vaikuttavat tekijät, kuten yhteinen työpaikka.

4. Työsuojelutehtävien hoitamista varten työsuojeluvaltuutetulle annetaan vapautusta muista työtehtävistä vähintään seuraavasti:
 - 4 tuntia kolmen viikon työjakson aikana, kun edustettavien työntekijöiden määrä on enintään kaksikymmentä (20),

-
- 8 tuntia kolmen viikon työjakson aikana, kun edustettavien työntekijöiden määrä on yli kaksikymmentä (20).
5. Työsuojeluvaltuutetulle tulee työvuoroluetteloon merkityn työsuojelutehtävien hoitamiseksi annetun työajan lisäksi myöntää vapautusta kiireellisten työsuojelutehtävien hoitamista varten työtehtävien kannalta sopivana aikana. Tarkoituksena on suoda työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuus toimia tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti työsuojelutehtäviä hoitaessaan. Työsuojeluvaltuutetun on vapautusta pyytäessään perusteltava työsuojelutehtävien kiireellisyys.
 6. Työsuojeluvaltuutetun työaikanaan suorittamiin työsuojelutehtäviin käytetty työstä vapauttamisaika luetaan hänelle työajaksi. [Muulla paikkakunnalla kuin paikkakunnalla, jolla työnaloiuspaikka sijaitsee, työajaksi merkitään työsuojelutehtävään todella kulunut aika, jonka lisäksi matkustamisesta merkitään normaali matka-ajan hyvitys.](#)
 7. Jos työsuojeluvaltuutettu vapaa-aikanaan suorittaa esimiehensä kanssa sovittuja työsuojelutehtäviin kuuluvia tehtäviä, luetaan myös tämä aika hänelle työajaksi.

Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen ja matkakustannusten korvaaminen

8. Työsuojelutehtävässä toimivalle työsuojeluvaltuutetulle maksetaan palkan kiinteä osuus ja erityistehtävälisä, joka korvaa palkasta aikaan ja suoritukseen perustuvat korvaukset ja lisäpalkkiot.
9. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan lisäksi kuukausittainen työsuojeluvaltuutetun [kuukausikorvaus](#).
10. Milloin työsuojeluvaltuutettu joutuu asianomaisen esimiehen erikseen antaman määräyksen perusteella kotimaassa tekemään matkoja, jotka ovat tarpeen työsuojelutoimintaan kuuluvien neuvottelujen ja niihin liittyvien tehtävien hoitamiseksi, suoritetaan hänelle näiden matkojen osalta matkustamiskustannusten korvausta ja päivärahaa työehtosopimuksen mukaisesti.

Koulutus

1. Työsuojeluvaltuutetuille on [pyynnöstä annettava mahdollisuus](#) osallistua sellaiseen koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisessa.

[Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua liiton järjestämille koulutuspäiville keran kalenterivuodessa.](#)

2. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus päästä peruskurssille ensimmäisenä toimintavuotenaan, mikäli hän ei ole aikaisemmin osallistunut peruskurssille. Koulutus voidaan siirtää työtehtävien kannalta sopivampaan ajankohtaan, jos siihen yrityksen toiminnan kannalta on perusteltua aihetta.
3. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus työsuojeluvaltuutetun tehtävän edellyttämään jatko- ja täydennyskoulutukseen.
4. TT-SAK yleissopimuksen mukaisen ay-koulutuksen ja [muun työnantajan hyväksymän koulutuksen](#) ajalta työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyks korvataan tämän sopimuksen ansionmenetyksen korvaamista koskevien määräysten mukaisesti [eli maksetaan kiinteä palkkaus ja keskeytyspäivätunnit, ei matka-ajan hyvitystä.](#)

5. Työsuojeluvaltuutetulla tulee olla sama mahdollisuus saada ammatissaan päteväntä koulutusta ja edetä kuin hänellä olisi muutoinkin.
6. Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun käyttöön tehtävien hoitamiseen tarvittavat laitteet, asetukset, määräykset sekä muut julkaisut.
7. Työsuojeluvaltuutetulla tulee olla käytössään tarkoituksenmukainen toimitila ja työvälineet.

Ammattiosaston toimihenkilöiden koulutus

Työntekijöiden ammattiosaston yhtiön palveluksessa olevalla puheenjohtajalla, sihteerillä ja taloudenhoitajalla on oikeus osallistua näihin tehtäviin valmentavaan koulutukseen siten kuin yhteisesti hyväksytty yhtiön ja henkilöstöä edustavan ammattiliiton välillä. Heille maksetaan ansiomenetyksen korvausta koulutuksen ajalta eli maksetaan kiinteä palkkaus ja keskeytyspäivätunnit, ei matka-ajan hyvitystä Koulutus sisältää sekä perus- että syventävän ja täydentävän koulutuksen.

20 § Työsuojelu ja -turvallisuus sekä työ- ja suojavaatetus

1. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työturvallisuuslakia ja muita työturvallisuuden ja ammattitautien torjuntaan liittyviä lakeja, asetuksia ja viranomaisten päätöksiä tarkoin noudatetaan. Työnantaja järjestää työntekijöille työtehtävien edellyttämän suojavaatetuksen ja suojavaarusteet sekä huolehtii niiden ylläpidosta. Työntekijöiden edustajalle varataan tilaisuus esittää näkemyksensä näistä työ- ja suojavaatteista ja -varusteista.
2. Työntekijän tulee noudattaa kaikkia työnantajan antamia ohjeita sekä käyttää säännösten ja määräysten edellyttämiä, työnantajan heidän käyttöönsä asettamia suojavaatetusta ja suojavaarusteita. Työntekijän tulee välttää työssä kaikkea, mikä voi saattaa hänen tai hänen työtoverinsa turvallisuuden vaarantaiseksi tai vahingoittaa työnantajan omaisuutta.

21 § Paikallinen sopiminen ja sen menettelytavat

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä kaikkia luottamusmiehen edustamia työntekijöitä. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Milloin sopimus on tehty kirjallisena, se on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

Paikallinen sopiminen poikkeustilanteissa

Mikäli Fenniarail Oy joutuu sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä

muutoksista, jotka ovat tarpeen yrityksen toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

Sama mahdollisuus tehdä tilanteen vaatimia muutoksia sopimusratkaisun sisältöön on paikallisilla yritystason osapuolilla. Poikkeuksellisten taloudellisten olosuhteiden vallitessa voidaan myös paikallisesti sopia poikkeuksia työehtosopimuksen sisältöön.

VIII ERIMIELISYYSNEUVOTTELUJÄRJESTELMÄ JA TYÖRAUHA

22 § Erimielisyysneuvottelujärjestelmä

1. Jokaisen työntekijän tulee häntä itseään erityisesti koskevassa työasiassa ensin kääntyä esimiehensä puoleen.
2. Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta ehkä syntyvät erimielisyydet pyritään kaikkea viivytystä välttäen selvittämään ensi sijassa esimiehen ja luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla.
3. Jos yksimielisyyteen ei tällöinkään päästä, asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa lyhyesti mainitaan erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta. Tämän jälkeen asia voidaan saattaa sopijaosapuolten kesken selvitettäväksi. Jommankumman sopimuspuolen esittäessä asiasta neuvotteluja, ne on aloitettava ensi tilassa, [mikäli mahdollista](#) viikon kuluessa esityksen tekemisestä.
4. Siinä tapauksessa, etteivät sopimuspuolet ole voineet sopia syntyneistä erimielisyyksistä, asia voidaan saattaa työtuomioistuimen tai jos osapuolet niin sopivat, välimiesten ratkaistavaksi. Viimeksi mainitussa tapauksessa noudatetaan, mitä laki välimiesmenettelystä määrää.

23 § Työrauha

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen määräyksiä vastaan tai jolla pyritään tämän sopimuksen muuttamiseen.

IX SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN

24 § Voimassaolo ja irtisanominen

Tämän paikallisen sopimuksen voimassaolo alkaa 1.3.2022 ja päättyy 29.2.2024. Jos Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus irtisanotaan päättymään allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti 28.2.2023, päättyy myös tämän pöytäkirjan voimassaolo tuolloin.

Paikallisen sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskevaa työehtosopimusta jommaltakummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen yllämainitun sopimuskauden tai sitä seuraavan jatkovuoden päättymistä.

Helsingissä 1. päivänä maaliskuuta 2022

Juha Hakavuori
Fenniarail Oy

Kristian Valkama
Pääluottamusmies

Liite 1

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK)

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä.

Sopimus ei koske

1. merimieslaissa (423/78),
2. ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

Sopimus ei 1 §:ssä nimenomaisesti mainittujen tapausten lisäksi koske myöskään:

1. Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
2. Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia.
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.
4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella.
5. Työsopimuslain 7:5 ja 7:7 - 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

Edellä tarkoitettuja sopimuksen ulkopuolelle jääviä tapauksia koskevat riidat käsitellään työsopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

Työsopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työsopimuslain 9:1 – 2 §:n ja 9:4 – 5 §:n menettelytapasäännöksiä.

Sopimuksen I, III ja IV luvun menettelytapamääräyksiä noudatetaan kuitenkin myös irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

2 § Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Soveltamisohje

Määräys vastaa työsopimuslain 7:1 – 2 §:ää, joissa on määritelty työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.

Työsopimuslain 7:2.2 §:ssä on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

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

Asiallinen ja painava syy – käsitteen sisältöä on edellä pyritty täsmentämään luettelemalla eräitä esimerkkejä sellaisista tapauksista, joissa työsuhteen päättämisen irtisanomalla voi sopimuksen mukaan olla sallittua.

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteiden asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteiden riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla.

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkamisen työsopimuslain mukaan on mahdollista.

Työsopimuksen irtisanomisperusteiden sisältöä on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksen (HE 157/2000) perusteluissa.

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1. enintään vuoden	14 päivää
2. yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
3. yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
4. yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
5. yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (452/1950) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lainojalla palannut työhön.

Työsuhteen kestoikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa.

Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikojen laskemissääntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa.

Irtisanomissuojasopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

1. Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn päivän jälkeen, ei määräikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkki 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan loppupäivänä.

Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta

30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapun päiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työ sopimus

Tapauksissa, joissa työntekijän työ sopimus on irtisanottu taloudellisista ja tuotannollisista syistä ja joissa työtä on tarjolla vielä irtisanomisajan kulumisen jälkeen, voidaan työntekijän kanssa solmia jäljellä olevan työn teettämistä koskeva määräaikainen työ sopimus.

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työ sopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

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 työ sopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

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

Soveltamisohje

Sopimuskohtaan tarkoittamissa rikkomustapauksissa on kysymys toisen sopimuspuolen laiminlyönnistä. Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa alakohtaisen työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräysten mukaisesti.

Tässä yhteydessä ei ole puututtu sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä työsuhteen kestäessä joutuu olemaan vailla työtä. Tällöin noudatetaan alakohtaisia työehtosopimusmääräyksiä tai -käytäntöä.

5 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

Ilmoitus työ sopimuksen 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.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tassaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan 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 syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuullaessa käyttää avustajaa.

Soveltamisohje

Sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetaan avustajalla esimerkiksi työntekijän omaa luottamusmiestä tai työtoveria.

10 § Tuomioistuinkäsittely

Jollei työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai työntekijäliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

11 § Välimiesmenettely

Työsopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys voidaan työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

12 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain 12:3 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

Soveltamisohje

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaedusta. Vähennyksen määrä on pääsääntöisesti 75 prosenttia ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta, 80 prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaisuudessaan. Korvauksesta voidaan tehdä edellä mainittua pienempi vähennys tai jättää vähennys kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta työsopimuksen perusteetonta irtisanomista koskevassa asiassa tehdään sopimus, myös sovitusta korvauksesta on tehtävä vähennys siten kuin edellisessä kappaleessa on sovittu.

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään työsopimuslain 13:5 §:ssä.

Soveltamisohje

Sopimus ei koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaisesti. Sopimuksella ei ole rajattu lomautuksen kestoaikaa.

15 § Ennakkoselvitys

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. 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.

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

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 16 §:n 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

Edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

Työsopimuslain 2:12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy lain mukaisesti. Tällöin työnantaja ei ole velvollinen antamaan erillistä lomautusilmoitusta palkanmaksun lakatessa.

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

Sopimuksen mukaan lomautus voi tapahtua joko toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen säilyessä muutoin voimassa.

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

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työ sopimuksen 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. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei toisin sovi ta.

Jos työntekijä irtisanoo työ sopimuksensa lomautuksen kestänyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työ sopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovi ta.

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

Erorahan saamisen edellytysten katsotaan näissä tapauksissa alkavan sinä päivänä, jona työ suhde päättyy.

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 alkamisajan kohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4.2001 lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2001 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa 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.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä työtuntijärjestelmän muuttamisesta. Näissä tapauksissa on kysymyksessä yleensä työaikajärjestelyt alalla tai yrityksessä noudatetun työajan puitteissa, eivätkä nämä tapaukset ole rinnastettavissa lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

Mikäli työehtosopimuksessa on määrätty lyhennettyyn työaikaan siirtymisessä noudatettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällainen sopimusmääräys keskusjärjestöjen välisen sopimuksen määräykset.

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen 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.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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.

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan

toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämistäjärjestys

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

Työvoiman vähentämistäjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovitut ja kanneajoja.

Soveltamisohje

Määräyksellä ei ole kumottu vuonna 1997 tehdyn TT-SAK yleissopimuksen määräyksiä. Näin ollen mainitussa sopimuksessa ja työ sopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai 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.

19 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisilla ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalla entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde oli jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

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 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL

5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönosoitukset.

20 § Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita 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.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2001 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jossa SAK:ta ovat edustaneet osastopäällikkö Kirsti Palanko-Laaka ja vastaava lakimies Jorma Rusanen sekä TT:tä varatuomari Hannu Rautiainen ja varatuomari Ismo Äijö.

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Liite 2

TT-SAK YLEISSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

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

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

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

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

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

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

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

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

Tyky -toiminta

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

3 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1

Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

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

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

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

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

Tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edus-
tajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista
koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja
työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyk-
sissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös
osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoimin-
nan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Neuvottelujärjestys

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

Työsuhteeseensa liittyvä asia työntekijän tulee selvittää esimiehensä
kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan
esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaa-
van yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotte-
luissa. Ellei asiaa näin saada selvitettyksi, voi edellä mainittu luottamusmies
siirtää sen pääluottamusmiehelle.

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

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, nou-
datetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

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

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

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

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3

Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun

ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään.

Muulle luottamusmiehelle kuin pääluottamusmiehelle, työsuojeluasiamiehelle sekä muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.

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

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytettävä keskituntiansio sovi-
taan alakohtaisesti, ellei ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla ole
liittojen kesken sovittu.

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoi-
tuksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen.
Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoi-
tuksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten vält-
tämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä
ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto-
yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä
ammattissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoi-
taessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä
hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vä-
hempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen am-
mattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluval-
tuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoi-
tamista,
on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa,
järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansi-
onsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehi-
tyksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinais-
en toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä

siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtä-
vien hoitamista.

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymi-
sen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työn-
tekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön am-
matillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää
koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä
vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenet-
elmien muutoksiin.

Liikkeen luovutus

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

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

Muu luottamusmies kuin pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työ sopimuslain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työ sopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

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

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

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määrätty korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.

4.4

Varamiehet

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

5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada TT:n neljännesvuositilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi TT:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä.

Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

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

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

Päälouottamusmiehellle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnottelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Päälouottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliorakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Päälouottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

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

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista

tiedottaa myös eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäkymistä henkilöstölle tai sen edustajalle käyttäen apuna sitä selvittäviä tunnuslukuja.

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

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

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

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

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

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

7.2 Yhteinen koulutus

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

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

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

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

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

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4

Korvaukset

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

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

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

7.5

Sosiaaliset edut

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

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1

Yleistä

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

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena. Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

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

8.2

Alihankinta

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

työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaedin.

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

8.3

Vuokratyövoima

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

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

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

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVIUUS

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

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

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Tapani Kahri

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

Suhteellisten työtuntinormien taulukko 1 (liite 3)

Yli- ja lisätyökorvausten laskeminen keskeytyneessä työjaksossa, jonka säännöllinen työaika (ylityökorvauskynnys) on 114 tuntia 45 minuuttia sekä työaika (lisätyökorvauskynnys) 106 tuntia 45 minuuttia, 98 tuntia 45 minuuttia, 90 tuntia 45 minuuttia tai 82 tuntia 45 minuuttia.

Mikäli veturinkuljettaja saa tietyn työajan perusteella ylityökorvausta, sen ajan perusteella ei makseta lisätyökorvausta.

Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityksi lisätyökorvaukseen oikeuttava				Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityksi lisätyökorvaukseen oikeuttava aika lasketaan								
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I
Laskentapäivien lukumäärä	114 t 45 min 50 %:n ylityökorvauskynnys	132 t 45 min 100 % ylityökorvauskynnys	Tuntiluku, jolta 50 %:n ylityökorvaus voidaan maksaa	106 t 45 min lisätyökorvauskynnys	Tuntiluku, jolta lisätyökorvaus voidaan enintään maksaa	98 t 45 min lisätyökorvauskynnys	Tuntiluku, jolta lisätyökorvaus voidaan enintään maksaa	90 t 45 min lisätyökorvauskynnys	Tuntiluku, jolta lisätyökorvaus voidaan enintään maksaa	82 t 45 min lisätyökorvauskynnys	Tuntiluku, jolta lisätyökorvaus voidaan enintään maksaa	Laskentapäivien lukumäärä
1	5 t 28 min	6 t 19 min	1	5 t 05 min	0	4 t 42 min	1	4 t 19 min	1	3 t 56 min	2	1
2	10 t 56 min	12 t 39 min	2	10 t 10 min	1	9 t 24 min	2	8 t 39 min	2	7 t 53 min	3	2
3	16 t 24 min	18 t 58 min	3	15 t 15 min	1	14 t 06 min	2	12 t 58 min	3	11 t 49 min	5	3
4	21 t 51 min	25 t 17 min	3	20 t 20 min	2	18 t 49 min	3	17 t 17 min	5	15 t 46 min	6	4
5	27 t 19 min	31 t 36 min	4	25 t 25 min	2	23 t 31 min	4	21 t 36 min	6	19 t 42 min	8	5
6	32 t 47 min	37 t 56 min	5	30 t 30 min	2	28 t 13 min	5	25 t 56 min	7	23 t 39 min	9	6
7	38 t 15 min	44 t 15 min	6	35 t 35 min	3	32 t 55 min	5	30 t 15 min	8	27 t 35 min	11	7
8	43 t 43 min	50 t 34 min	7	40 t 40 min	3	37 t 37 min	6	34 t 34 min	9	31 t 31 min	12	8
9	49 t 11 min	56 t 54 min	8	45 t 45 min	3	42 t 19 min	7	38 t 54 min	10	35 t 28 min	14	9
10	54 t 39 min	63 t 13 min	9	50 t 50 min	4	47 t 01 min	8	43 t 13 min	11	39 t 24 min	15	10
11	60 t 06 min	69 t 32 min	9	55 t 55 min	4	51 t 44 min	8	47 t 32 min	13	43 t 21 min	17	11
12	65 t 34 min	75 t 51 min	10	61 t 00 min	5	56 t 26 min	9	51 t 51 min	14	47 t 17 min	18	12
13	71 t 02 min	82 t 11 min	11	66 t 05 min	5	61 t 08 min	10	56 t 11 min	15	51 t 14 min	20	13
14	76 t 30 min	88 t 30 min	12	71 t 10 min	5	65 t 50 min	11	60 t 30 min	16	55 t 10 min	21	14
15	81 t 58 min	94 t 49 min	13	76 t 15 min	6	70 t 32 min	11	64 t 49 min	17	59 t 06 min	23	15
16	87 t 26 min	101 t 09 min	14	81 t 20 min	6	75 t 14 min	12	69 t 09 min	18	63 t 03 min	24	16
17	92 t 54 min	107 t 28 min	15	86 t 25 min	6	79 t 56 min	13	73 t 28 min	19	66 t 59 min	26	17
18	98 t 21 min	113 t 47 min	15	91 t 30 min	7	84 t 39 min	14	77 t 47 min	21	70 t 56 min	27	18
19	103 t 49 min	120 t 06 min	16	96 t 35 min	7	89 t 21 min	14	82 t 06 min	22	74 t 52 min	29	19
20	109 t 17 min	126 t 26 min	17	101 t 40 min	8	94 t 03 min	15	86 t 26 min	23	78 t 49 min	30	20
21	114 t 45 min	132 t 45 min	18	106 t 45 min	8	98 t 45 min	16	90 t 45 min	24	82 t 45 min	32	21

Suhteellisten työtuntinormien taulukko 2

Yli- ja lisätyökorvausten laskeminen keskeytyneessä työjaksossa, jonka säännöllinen työaika (ylityökorvauskynnys) on 106 tuntia 45 minuuttia sekä työaika (lisätyökorvauskynnys) 98 tuntia 45 minuuttia, 90 tuntia 45 minuuttia, 82 tuntia 45 minuuttia tai 74 tuntia 45 minuuttia.

Jos veturinkuljettaja saa tietyn työajan perusteella ylityökorvausta, sen ajan perusteella ei makseta lisätyökorvausta.

Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylitetyiksi ylityökorvaukseen oikeuttava aika lasketaan				Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylitetyiksi lisätyökorvaukseen oikeuttava aika lasketaan								
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I
Laskentapäivien lukumäärä	106 t 45 min 50 %:n ylityökorvauskynnys	132 t 45 min 100 % ylityökorvauskynnys	Tuntiluku, jolta 50 %:n ylityökorvaus voidaan maksaa	98 t 45 min lisätyökorvauskynnys	Tuntiluku, jolta lisätyökorvaus voidaan enintään maksaa	90 t 45 min lisätyökorvauskynnys	Tuntiluku, jolta lisätyökorvaus voidaan enintään maksaa	82 t 45 min lisätyökorvauskynnys	Tuntiluku, jolta lisätyökorvaus voidaan enintään maksaa	74 t 45 min lisätyökorvauskynnys	Tuntiluku, jolta lisätyökorvaus voidaan enintään maksaa	Laskentapäivien lukumäärä
Työaikamääräysten 23 §:n 1 momentti												
1	5 t 05 min	6 t 19 min	1	4 t 42 min	0	4 t 19 min	1	3 t 56 min	1	3 t 34 min	2	1
2	10 t 10 min	12 t 39 min	2	9 t 24 min	1	8 t 39 min	2	7 t 53 min	2	7 t 07 min	3	2
3	15 t 15 min	18 t 58 min	4	14 t 06 min	1	12 t 58 min	2	11 t 49 min	3	10 t 41 min	5	3
4	20 t 20 min	25 t 17 min	5	18 t 49 min	2	17 t 17 min	3	15 t 46 min	5	14 t 14 min	6	4
5	25 t 25 min	31 t 36 min	6	23 t 31 min	2	21 t 36 min	4	19 t 42 min	6	17 t 48 min	8	5
6	30 t 30 min	37 t 56 min	7	28 t 13 min	2	25 t 56 min	5	23 t 39 min	7	21 t 21 min	9	6
7	35 t 35 min	44 t 15 min	9	32 t 55 min	3	30 t 15 min	5	27 t 35 min	8	24 t 55 min	11	7
8	40 t 40 min	50 t 34 min	10	37 t 37 min	3	34 t 34 min	6	31 t 31 min	9	28 t 29 min	12	8
9	45 t 45 min	56 t 54 min	11	42 t 19 min	3	38 t 54 min	7	35 t 28 min	10	32 t 02 min	14	9
10	50 t 50 min	63 t 13 min	12	47 t 01 min	4	43 t 13 min	8	39 t 24 min	11	35 t 36 min	15	10
11	55 t 55 min	69 t 32 min	14	51 t 44 min	4	47 t 32 min	8	43 t 21 min	13	39 t 09 min	17	11
12	61 t 00 min	75 t 51 min	15	56 t 26 min	5	51 t 51 min	9	47 t 17 min	14	42 t 43 min	18	12
13	66 t 05 min	82 t 11 min	16	61 t 08 min	5	56 t 11 min	10	51 t 14 min	15	46 t 16 min	20	13
14	71 t 10 min	88 t 30 min	17	65 t 50 min	5	60 t 30 min	11	55 t 10 min	16	49 t 50 min	21	14
15	76 t 15 min	94 t 49 min	19	70 t 32 min	6	64 t 49 min	11	59 t 06 min	17	53 t 24 min	23	15
16	81 t 20 min	101 t 09 min	20	75 t 14 min	6	69 t 09 min	12	63 t 03 min	18	56 t 57 min	24	16
17	86 t 25 min	107 t 28 min	21	79 t 56 min	6	73 t 28 min	13	66 t 59 min	19	60 t 31 min	26	17
18	91 t 30 min	113 t 47 min	22	84 t 39 min	7	77 t 47 min	14	70 t 56 min	21	64 t 04 min	27	18
19	96 t 35 min	120 t 06 min	24	89 t 21 min	7	82 t 06 min	14	74 t 52 min	22	67 t 38 min	29	19
20	101 t 40 min	126 t 26 min	25	94 t 03 min	8	86 t 26 min	15	78 t 49 min	23	71 t 11 min	30	20
21	106 t 45 min	132 t 45 min	26	98 t 45 min	8	90 t 45 min	16	82 t 45 min	24	74 t 45 min	32	21



Document history

COMPLETED BY ALL:

24.10.2022 11:07

SENT BY OWNER:

Lauri Helke · 24.10.2022 10:19

DOCUMENT ID:

rJcTcamVs

ENVELOPE ID:

SkaYqaXNS-rJcTcamVs

DOCUMENT NAME:

FINALFenniarailia koskeva paikallinen sopimus 01032022-2904202
4.pdf

80 pages

Activity log

RECIPIENT	ACTION*	TIMESTAMP (CET)	METHOD	DETAILS
Lauri Helke	Signed	24.10.2022 10:24	Email	IP: 109.240.150.206
lauri.helke@fenniarail.fi	Authenticated	24.10.2022 10:23	Low	IP: 109.240.150.206
Kristian Valkama	Signed	24.10.2022 11:07	Email	IP: 86.115.115.197
kristian.valkama@fenniarail.fi	Authenticated	24.10.2022 11:01	Low	IP: 86.115.115.197

* Action describes both the signing and authentication performed by each recipient. Authentication refers to the ID method used to access the document.

Custom events

No custom events related to this document

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above. Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.



GDPR
compliant



eIDAS
standard



PAdES
sealed