

**Infra ry:n ja
Rakennusliitto ry:n välinen**

TYÖEHTOSOPIMUS

AJALLE 10.3.2011–29.2.2012

ISBN 978-952-269-002-9
ISBN 978-952-269-003-6 (pdf)

Taitto: Taittopalvelu Yliveto Oy
Paino: Tammerprint Oy, Tampere 2011

SISÄLLYSLUETTELO

| | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------|----|
| I | YLEISET MÄÄRÄYKSET | 7 |
| | 1 § Sopimuksen soveltamisala | 7 |
| | 2 § Työrauhavelvoite | 7 |
| | 3 § Liitesopimukset | 7 |
| | 4 § Työsäännöt | 8 |
| | 5 § Työnjohto-oikeus ja järjestäytymien | 8 |
| II | TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN SEKÄ LOMAUTTAMINEN | 8 |
| | 6 § Irtisanominen ja lomauttaminen sekä yhteistoimintamenettely | 8 |
| | 7 § Arkipyhäkorvaus | 9 |
| III | TYÖAIKA, TAUOT JA VAPAA-AIKA | 10 |
| | 8 § Työaikamääräykset | 10 |
| | Säännöllinen työaika | 10 |
| | Työajan säännönmukainen sijoitus | 11 |
| | Työajan siirtäminen | 11 |
| | Tauot | 12 |
| | 9 § Paikallinen sopiminen työajoista (keskimääräinen työaika) | 13 |
| | 10 § Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo | 14 |
| | 11 § Yli- ja sunnuntaityö | 15 |
| | Yötyö | 15 |
| IV | PALKKAUSJÄRJESTELMÄ | 16 |
| | 12 § Käsitteet | 16 |
| | 13 § Palkkaryhmittely ja perustuntipalkat | 17 |
| | 14 § Palkkaryhmät | 18 |
| | 15 § Työkohtainen palkka ja työkohtainen lisä | 21 |

| | | |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----|
| 16 § | Palkkiopalkkaus, urakkapalkkaus ja korvauspalkat | 24 |
| 17 § | Odotusajan palkka | 25 |
| 18 § | Hälytysraha | 26 |
| 19 § | Palkanmaksu | 26 |
| V SOSIAALIPALKAT JA PALKALLISET POISSAOLOT | | 27 |
| 20 § | Vuosiloma | 27 |
| 21 § | Sairaus, tapaturma, terveystarkastus | 28 |
| | Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet | 29 |
| | Sairauden uusiutuminen | 33 |
| | Äitiys- ja isyysvapaa | 33 |
| | Ansionmenetyksen korvaamisen edellytykset lääkärintarkastusten ajalta | 34 |
| | 1. Lakisääteiset lääkärintarkastukset | 34 |
| | 2. Muut lääkärintarkastukset | 34 |
| | 3. Laskenta | 36 |
| 22 § | Muut palkalliset poissaolot | 38 |
| VI MATKATYÖ JA KUSTANNUSTEN KORVAUKSET | | 40 |
| 23 § | Matkatyö ja kustannusten korvaukset | 40 |
| | A. Matkat työmaatehtävissä | 40 |
| | 1. Yöpymistä edellyttävät matkat | 40 |
| | 2. Päivittäiset matkat | 41 |
| | B. Matkat varsinaiselta työpaikalta | 42 |
| | C. Oman auton käyttö | 43 |
| | D. Yhteisiä määräyksiä | 43 |
| | E. Paikallinen sopiminen | 44 |
| 24 § | Työ ulkomailla | 44 |
| 24a§ | Työ Pohjoismaissa ja Saksassa | 45 |
| | 1 Työsopimukseen sovellettava laki | 46 |
| | 2 Kustannusten korvaus | 47 |

| | | |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| VII | MUUT SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET | 47 |
| | 25 § Ryhmähenkivakuutus | 47 |
| | 26 § Suojavaatetus | 48 |
| | 27 § Erinäiset suojat | 49 |
| VIII | MUUT MÄÄRÄYKSET | 49 |
| | 28 § Paikallinen sopiminen | 49 |
| | 29 § Luottamusmiehet ja liittojen asiamiehet | 50 |
| | 30 § Erimielisyyksien sovittelu | 50 |
| | 31 § Sopimuksen voimassaolo | 51 |
| | 32 § Sopimuskappaleet | 51 |
| | MAA- JA VESIRAKENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUSTA KOSKEVA ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA | 52 |
| | PÖYTÄKIRJA TYÖKOHTAISESTA LISÄSTÄ | 59 |
| | TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ MAA- JA VESIRAKENNUS- ALALLA KOSKEVA SOPIMUS | 61 |
| | TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ MAA- JA VESIRAKENNUS- ALALLA KOSKEVA ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA | 64 |
| | TYÖEHTOSOPIMUS RUOPPAUSTÖIDEN TYÖAJASTA | 66 |
| | TYÖEHTOSOPIMUS HOIDON ALUEURAKOINNIN TYÖAIKAMÄÄRÄYKSISTÄ | 68 |
| | TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJASTA JATKUVASSA KAKSIVUORO- JA KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ | 71 |
| | SOPIMUS IRTISANOMISSUOJASTA JA LOMAUTTAMISESTA MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA | 75 |
| | | 5 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------|-----|
| ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ KOSKEVA SOPIMUS | 80 |
| SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERIMISESTÄ | 83 |
| KOULUTUSSOPIMUS | 85 |
| LUOTTAMUSMIESSOPIMUS | 89 |
| VAALIJÄRJESTYS | 98 |
| SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA | 100 |
| TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINTAA MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA | 114 |
| YLEISOHJEET TYÖSUOJELUVAALEISTA TEOLLISUUDESSA JA PALVELUALOILLA | 116 |
| TYÖNTEKIJÄN RYHMÄHENKIVAKUUTUS | 122 |
| VUOSILOMAPÄIVIEN KERTOIMET | 123 |
| TYÖAIKALAKI | 124 |
| ASIAHAKEMISTO | 149 |

TYÖEHTOSOPIMUS

ajalle 10.3.2011–29.2.2012

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta noudatetaan Infra ry:n jäsenten ja sen työntekijöiden työsuhteisiin lukuun ottamatta jäsenten teettämiä asfalttialan työehtosopimuksen piiriin kuuluvia töitä.

2 §

Työrauhavelvoite

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

3 §

Liitesopimukset

Tämän sopimuksen osana noudatetaan:

1. Työajan lyhentämistä maa- ja vesirakennusalalla koskevaa sopimusta
2. Työehtosopimusta työajasta jatkuvassa kaksivuoro- ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä
3. Työehtosopimusta hoidon alueurakoinnin työaikamääräyksistä
4. Työehtosopimusta ruoppautöiden työajasta
5. Sopimusta irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta maa- ja vesirakennusalalla
6. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevaa sopimusta
7. Sopimusta ammattiyhdistysjäsenmaksujen perimisestä
8. Koulutus sopimusta
9. Luottamusmiessopimusta
10. Sopimusta työsuojeluyhteistoiminnasta maa- ja vesirakennusalalla

4 §

Työsäännöt

Tämän sopimuksen ohella noudatetaan työpaikalla mahdollisesti vahvistettuja työsääntöjä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa tämän sopimuksen kanssa.

5 §

Työnjohto-oikeus ja järjestäytyminen

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta. Työhön ottamisen ja irtisanomisen on tapahduttava todistettavasti.

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

II TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN SEKÄ LOMAUTTAMINEN

6 §

Irtisanominen ja lomauttaminen sekä yhteistoimintamenettely

Tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisut kuuluvat yhteistoimintalaissa määritellyn yhteistoimintamenettelyn piiriin vain silloin, kun ne johtuvat työnantajan maa- ja vesirakennusalan yritysten työvoimatarpeen luonnollinen vaihtelu ja yrityksen olosuhteet huomioon ottaen tavanomaisesta toiminnasta poikkeavasta päätöksestä, jolla on henkilöstövaikutuksia pääsääntöisesti useassa työkohteessa.

Pöytäkirjamerkintä

Tässä pykälässä määritellään ne lomauttamiset ja irtisanomiset, jotka kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Pykälässä ei oteta kantaa yhteistoimintamenettelyn oikeaan ajankohtaan. Se ratkaistaan yhteistoimintalain määräysten perusteella: mikäli työnantajan päätös koskee asiaa, joka kuu-

luu yhteistoimintamenettelyn piiriin, tulee neuvottelu käydä ennen päätöksen tekoa, muissa pykälän yhteistoimintamenettelyn piiriin rajaamissa tapauksissa neuvottelu tulee käydä ennen lomauttamisista tai irtisanomisista päättämistä.

7 §

Arkipyhäkorvaus

Työntekijälle maksetaan uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta ja ensimmäiseltä joulupäivältä arkipyhä-korvauksena jäljempänä mainituin edellytyksin korvauspalkka. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän, III palkkaryhmässä III palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän IV suuruisena 8 tunnilta, mikäli mainittu arkipyhä muuten olisi ollut hänen työpäivänsä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kuusi viikkoa ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työssä työtuntijärjestelmän mukaisesti viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai poissaolo on perustunut työehtosopimuksen sisältämiin palkallisiin poissaoloihin.

Arkipyhäkorvaus suoritetaan muiden edellytysten vallitessa myös niissä tapauksissa, joissa arkipyhää lähinnä seuraavan työpäivän poissaolo perustuu lomautukseen.

Arkipyhäkorvaukseen muuten oikeutetulle työntekijälle suoritetaan arkipyhäkorvaus myös sellaiseen ajanjaksoon sisältyvältä arkipyhältä, jolta ajanjaksolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös vuosiloman tai lakisääteisen äitiys-, isyys-, tai vanhempainloman ajalle sattuneilta arkipyhiltä sekä vuorotyötä tekevän työntekijän vuorovapaalle sattualta arkipyhältä, ei kuitenkaan lauantaille tai sunnuntaille sattualta arkipyhältä.

Työntekijä ei menetä arkipyhäkorvaustaan, jos hän arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä myöhästyy, mikäli sen

on aiheuttanut liikennevälinettä kohdannut odottamaton vaurio tai kuluyhteyksissä sattunut normaalista poikkeava häiriö.

Yleistä sääntöä hyväksyttävän myöhästymisen pituudesta ei voida antaa. Asia on näin ollen ratkaistava tapausittain huomioon ottaen kuitenkin, ettei mikä tahansa lyhyt viivästys sinänsä aiheuta arkipyhäkorvauksen menetystä.

Mikäli työntekijä on työssä uudenvuodenpäivänä, loppiaisenä, pitkäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, vapunpäivänä, helatorstaina, juhannusaattona, jouluaattona tai ensimmäisenä joulupäivänä, maksetaan hänelle palkka samojen perusteiden mukaan kuin sunnuntaityöstäkin eikä arkipyhäkorvausta suoriteta.

Mikäli työntekijällä ei ole oikeutta sairautensa vuoksi lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan hänelle arkipyhäkorvaus itsenäisyyspäivältä tämän pykälän mukaisin edellytyksin.

Itsenäisyyspäivältä maksetaan palkka itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annetun lain mukaan.

III TYÖAIKA, TAUOT JA VAPAA-AIKA

8 §

Työaikamääräykset

Työsuhteissa noudatetaan työaikalain määräysten ohella tässä sovittuja työaikaa koskevia ehtoja (työaikalaki sivulla 124).

Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

2. Kolmivuorotyö voidaan järjestää myös siten, että viikoittainen säännöllinen työaika ennakolta laaditun työtuntijärjestelmän mukaisesti enintään 5 viikon jakson kestäessä tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin.

3. Tavarakuljetustyö, aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyö, koneellinen metsänparannustyö, vartiointi- ja vartiointin ohella tehtävä lämmitystyö voidaan järjestää työaikalain 7 §:n mukaiseksi jaksotyöksi.

Jaksotyössä työaika on kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia ja kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia.

Sovellettamisohje:

Moottoriajoneuvonkuljettajien työaikaan sovelletaan työaikalakia ja ajoajan osalta EY:n neuvoston asetusta ajo- ja lepoajoista (EY n:o 561/2006).

Työajan säännönmukainen sijoitus

1. Työ alkaa yksivuorotyössä kello 07.00 ja päättyy kello 16.00.

2. Kaksivuorotyössä työ alkaa kello 06.00 ja päättyy viimeistään kello 24.00. Vuorot vaihtuvat viikoittain.

Kolmivuorotyössä, paikallisesti sovitussa keskimääräisessä työajassa ja jaksotyössä työ alkaa ja loppuu työvuoroluettelon mukaisesti.

3. Lauantai on vapaapäivä, ellei työn luonteen tai tuotantoteknisten syiden takia ole tarvetta tehdä työtä lauantaina. Jollei muusta vapaapäivästä sovita, lauantaina työssä olevalle annetaan vapaaksi jokin muu päivä samalla tai seuraavalla viikolla.

Työajan siirtäminen

1. Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava työntekijöiden luottamusmiehelle tai, jollei tällaista ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tai jollei työpaikalla ole työsuojeluvaltuutettuakaan, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika ottaen huomioon edellä kohdien 2. ja 3. määräykset.

Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

2. Milloin aloittamis- ja lopettamistöiden, koneiden tehokkaan käytön tai muuten työjärjestelyn vuoksi on tarpeellista, voidaan työaika järjestää edellä mainituista yleisistä työn aloittamis- ja päättymisajoista poikkeavasti.

Tällaisista työajan muutoksista on ilmoitettava työntekijälle kaksi työvuoroa tai kaksi vapaapäivää aikaisemmin. Kiireellisessä tapauksessa, joka yhteisesti todetaan, voidaan järjestely toteuttaa ilman ennakoilmoitusta.

3. Paikallisesti 9 §:n mukaan sovitun työajan työvuoroluetteloa ja työaikoja muutetaan ensisijaisesti sopimalla. Mikäli asiasta ei voida sopia, työnantajalla on oikeus muuttaa työvuoroluetteloa töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä. Tällöin tulee sovellettavaksi edellisen kohdan 2. kappaleen määräykset.

Tauot

1. Kahdeksantuntisen työvuoron puoliväliin sijoitetaan tunnin kestävä ruokailutauko. Ruokatauko voidaan sijoittaa myös lomittain. Paikallisesti sopien voidaan noudattaa puolen tunnin ruokataukoa.

2. Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työpäivää kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on kuitenkin annettava neljän ja puolen tunnin ajan jälkeen vähintään 45 minuutin tauko, jollei hänen lepoaikansa ala silloin. Tauko voidaan korvata vähintään 15 minuuttia kestäville tauoilla, jotka sijoitetaan ajoajan alun ja lopun väliin tai heti ajoajan jälkeen noudattaen edellisen virkkeen säännöksiä.

3. Työntekijällä on oikeus kahdeksan ensimmäisen työtunnin aikana 12 minuutin kahvitaukoon sekä työvuoron ensimmäisellä että toisella puoliskolla. Jos työntekijän työ kestää yli kahdeksan tuntia, pidetään kahdeksan tunnin jälkeen 15 minuutin kestävä kahvitauko ja työn jatkuessa joka kahden tunnin jälkeen 15 minuutin kahvitauko. Jos kahdeksan tunnin ylitys kestää lyhyen ajan, ei taukkoa pidetä. Kahvitauot luetaan työaikaan.

Moottoriajoneuvon kuljettaja voi pitää kahvitauot osana edellä kohdassa 2 mainittuja työaikalain tai ajo- ja lepoaika-asetuksen mukaisia pakollisia taukoja.

4. Säännöllisen työvuoron pituuden poiketessa kahdeksasta tunnista, voidaan paikallisesti sopia taukojen sijoittamisesta edellisessä kohdassa sovitusta poiketen. Jos työvuoro kestää enintään 6 tuntia, voidaan tauoista paikallisesti sopia myös muilta osin kohdista 1 ja 2 poiketen lukuun ottamatta moottoriajoneuvonkuljettajia.

9 §

Paikallinen sopiminen työajoista (keskimääräinen työaika)

1. Paikallisesti sopimalla säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se tasoittuu enintään kahdenkymmenen (20) viikon aikana keskimäärin enintään 40 tuntiin viikossa. Päivittäinen työaika voi tällöin olla enintään 10 tuntia ja viikoittainen työaika enintään 50 tuntia.

Poikkeuksellisesti voidaan kuitenkin sopia pidemmästäkin vuorokautisesta ja viikoittaisesta työajasta. Vuorokautinen säännöllinen työaika ei saa tällöin ylittää kuitenkaan 12 tuntia. Työnantajan tulee lähettää paikallinen sopimus molemmille liitoille vahvistettavaksi viimeistään viikkoa ennen kyseisen työajan käyttöönottoa. Liittojen tulee viikon kuluessa tehdä päätös vahvistavatko ne sopimuksen. Vahvistamatta jättäminen voi tapahtua vain perustellusta syystä.

2. Paikallisesti voidaan sopia keskimääräistä työaikaa tehtäessä säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajoista sekä poikkeavien työaikojen korvaamisesta toisin.

3. Työntekijän lomautus ei voi alkaa ennen kuin työaika on tasoitettu sovittuun tuntimäärään. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

4. Paikallisesti voidaan sopia tasaisesta palkanmaksusta siten, että palkka palkanmaksukausittain vastaa keskimääräisen työajan säännöllisen työajan palkkaa.

5. Tämän pykälän mukaiseen paikalliseen sopimiseen sovelletaan 28 §:n määräyksiä seuraavin tarkennuksin:

Paikallisen sopimuksen tulee olla aina kirjallinen. Paikallinen sopimus tehdään ensisijaisesti työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa. Yksilötasolla paikallisen sopimuksen voi solmia työryhmä tai yksittäinen työntekijä, kun hän työtehtävänsä luonteen takia joutuu työskentelemään pääsääntöisesti yksin.

Työryhmän tai yksittäisen työntekijän solmima paikallinen sopimus ei saa olla ristiriidassa työnantajan ja luottamusmiehen kesken mahdollisesti

solmitun työaikoja koskevan ns. raamisopimuksen kanssa. Yksilötason paikallisesta sopimuksesta on tiedotettava luottamusmiehelle.

6. Työntekijä, joka itse ei ole ollut sopijana, on oikeutettu noudattamaan aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen paikallisen sopimuksen soveltamista.

7. Työntekijällä on oikeus päivittäisten matkakustannusten korvauksiin 23 §:n mukaisesti työvuorojen pituudesta riippumatta. Oikeus korvauspalkkoihin ja ansionmenetyksen korvauksiin määräytyy työvuoroluettelon mukaisesti. Vapaina annettavat arkipyhät ja itsenäisyyspäivä korvataan kahdeksan tunnin mukaan, ellei ole sovittu lyhyemmästä säännöllisestä työajasta, jolloin ne korvataan sovittu työajan mukaisesti.

10 §

Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo

1. Jos säännöllinen työaika on järjestetty jakso- tai vuorotyöksi tai keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

2. Jokaiselle työpaikalle on laadittava vähintään viikkoa ennen jakson alkamista kirjallinen työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.

Jaksotyössä työvuoroluettelosta on käytävä selville ainakin päivittäisen työajan alkamisaika sekä työntekijän vapaapäivät.

3. Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo voivat olla samassa asiakirjassa.

4. Mikäli työntekijälle maksetaan korvauspalkkaa tai ansionmenetyksen korvausta yli sen ajanjakson, jonka ajaksi työvuoroluettelo on laadittu, katsotaan yli menevien päivien työajan määräytyvän 8 §:n mukaan.

11 §

Yli- ja sunnuntaityö

1. Yli- ja hätätyö määritellään ja korvataan työaikalain mukaisesti.

Vuorokautisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Samana työpäivänä tehdyn kahdeksan viikoittaisen ylityötunnin lisäksi tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

Jaksotyössä työn jatkuttua koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson on 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloittamis- ja lopettamistyö mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

2. Työviikon katsotaan alkavan maanantaina. Kolmivuorotyössä työviikon katsotaan kuitenkin alkavan sunnuntaina silloin, kun työntekijä säännönmukaisesti saapuu työhönsä.

Työvuorokauden katsotaan alkavan säännönmukaisen työvuoroon alkaessa. Sunnuntai- ja pyhätyökorvaus lasketaan kuitenkin sanottujen vuorokausien kalenteriajalta eli kello 00.00:sta kello 24.00:een.

3. Muussa kuin lämmitys- ja vartiointityössä maksetaan pääsiäislauantaina tehdystä työstä, vaikkei se ole ylityötä, enintään 8 tunnilta 50 %:lla korotettu palkka. Jos työ on samalla ylityötä, maksetaan lisäksi ylityökorvaus.

4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia ylityöstä maksettavan palkan vaihtamisesta osittain tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin mitä edellä on ylityön rahakorvauksesta määrätty.

5. Ylitöiden tarkastelujakso on yksinomaan kalenterivuosi.

Yötyö

1. Yötyötä saadaan teettää työaikalain 26 §:n säännöksiä noudattaen. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia yötyötä tehtäväksi muulloinkin, milloin

työtä ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa tai se on muutoin välttämätöntä tuotantoteknisestä tai muusta erityisestä syystä.

IV PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

12 §

Käsitteet

Palkkaryhmittely

Työntekijän perustuntipalkka määräytyy hänen palkkaryhmittelyyn sijoituksensa perusteella. Palkkaryhmiä on kuusi.

Ryhmittelyn perusteena on työntekijän ammattitaito. Tällä tarkoitetaan niiden töiden vaativuutta, joita työntekijä kykenee tekemään.

Aikapalkkaus

Aikapalkka muodostuu perustuntipalkasta ja työkohtaisesta lisästä.

Perustuntipalkat

Perustuntipalkka on työntekijän työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka.

Työkohtainen palkka ja työkohtainen lisä

Työkohtainen palkka koostuu työntekijän perustuntipalkasta ja työnantajan ja työntekijän kesken sovitusta työkohtaisesta lisästä. Työkohtainen lisä voidaan sopia paikallisesti määräaikaiseksi työtä tai työkohtetta koskevaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Työkohtainen palkka voi olla myös työsopimuksella sovittu tuntipalkka.

Palkkiopalkkaus

Palkkiopalkkauksella tarkoitetaan palkkamuotoa, jossa perustuntipalkan lisäksi on sovittu palkkio, jonka suuruus määräytyy työntekijän tai ryhmän suorituksen perusteella. Palkkion suuruus voidaan sitoa työsuorituk-

selle asetettuun määrälliseen, ajalliseen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen.

Urakkapalkkaus

Urakkapalkkauksella tarkoitetaan työtä, jossa työntekijän tai ryhmän palkkaus on sidottu yksinomaan työntekijän tai ryhmän suoritukseen. Palkka voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen tai laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen.

Korvauspalkat

Korvauspalkalla tarkoitetaan palkkaa, joka maksetaan työehtosopimuksella sovituilta arkipyhiltä, korvattaviksi sovituilta vapaapäiviltä tai matkajalta.

13 §

Palkkaryhmittely ja perustuntipalkat

Palkkaryhmiä on kuusi. Ryhmittelyn perusteena on työntekijän ammattitaito. Tällä tarkoitetaan niiden töiden vaativuutta, joita työntekijä kykenee tekemään.

Työntekijän sijoittaminen palkkaryhmiin

Palkkaryhmittelyn määrittäminen työsuhteen alussa

Palkkaryhmä määritetään työhönottotilanteessa osoitetun pätevyyden perusteella. Työsuhteen alussa suoritetaan alustava määrittely ja varsinainen määrittely viimeistään kuukauden kuluttua.

Palkkaryhmä merkitään työhönottolomakkeeseen tai kirjalliseen työsuopimukseen.

Palkkaryhmittelyn muuttaminen

Palkkaryhmittelyä korotetaan työntekijän ammattitaidon kehittymisen esim. kouluttautumisen tai harjaantumisen myötä.

Ryhmittelyn alentaminen on poikkeuksellista ja mahdollista seuraavissa tapauksessa:

1. Ryhmittelyssä on tapahtunut virhe.
2. Työntekijän ammattitaito ei ole pysynyt työnsisällön kehittymisen mukana.

Ennen palkkaryhmän laskemista kuullaan työntekijää ja tarvittaessa häntä edustavaa luottamusmiestä laskemisen perusteista.

Perustuntipalkat

Palkkaryhmiä on kuusi. Niiden perustuntipalkat, jotka ovat voimassa 10.3.2011 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta, ovat:

| <i>Palkkaryhmä</i> | <i>Perustuntipalkka €/h</i> |
|--------------------|-----------------------------|
| I | 10,02 |
| II | 10,89 |
| III | 11,74 |
| IV | 12,70 |
| V | 13,72 |
| VI | 14,91 |

14 §

Palkkaryhmät

1. Ryhmittelyn perusteena on työntekijän ammattitaito.

Palkkaryhmä I

Työntekijältä ei edellytetä maa- ja vesirakennusalan töiden tuntemusta.

Alle kahdeksantoistavuotiaiden ja lomiansa aikana työskentelevien koululaisten ja opiskelijoiden palkkauksesta voidaan paikallisesti sopia toisin. Palkan on kuitenkin oltava aina vähintään 75 % palkkaryhmän I mukaisesta palkasta.

Lomiansa aikana työskenteleville, maanrakennusalaan vähintään yhden lukuvuoden opiskelleille työntekijöille maksetaan vähintään 75 % II palkkaryhmän palkasta.

Palkkaryhmä II

Työntekijältä edellytetään maa- ja vesirakennustöiden yleistuntemusta.

Soveltamisohje:

Tähän palkkaryhmään kuuluva työntekijä suorittaa avustavia maa- ja vesirakennusalan töitä.

Myös I palkkaryhmään kuuluva työntekijä suorittaa tässä lueteltuja töitä, mutta hänen työsuorituksensa vaatii yksityiskohtaisempaa opastusta. Palkkaryhmän II vaatiman pätevyyden saavuttaminen vaatii yleensä kahden vuoden työskentelyn erilaisissa maa- ja vesirakennusalan töissä.

Palkkaryhmä III

Vähemmän vaativien ammattitöiden tekijät

Työntekijä hallitsee jonkin maa- ja vesirakennusalan ammattityön.

Soveltamisohje:

Tähän palkkaryhmään kuuluva työntekijä kykenee suorittamaan jonkin ammatin piiriin kuuluvan työn / työkokonaisuuden ilman, että hänellä on IV palkkaryhmän edellyttämää ammattitaitoa.

Työntekijä kuuluu tähän palkkaryhmään suoritettuaan oman alansa ammatillisen koulutuksen (perustutkinnon) tai aikuisten ammatillisen perustutkinnon.

Palkkaryhmä IV

Ammattityöntekijät

Työntekijä on koulutuksen tai harjaantumisen kautta hankkinut sellaiset tiedot ja taidot, että hän

- a) hallitsee jonkin ammatin työt monipuolisesti ja itsenäisesti tai
- b) suoriutuu itsenäisesti useamman ammatin piiriin kuuluvista muistakin kuin vähäisistä töistä.

Soveltamisohje:

Tähän ammattiryhmään kuuluvat perusammattitaidon omaavat ammattimiehet.

Tähän ammattiryhmään kuuluvat ammattitaitonsa monipuolisuuden perusteella myös ne työntekijät, jotka eivät hallitse kaikkia tietyn ammatin töitä mutta joilla on III palkkaryhmän tasoinen ammattitaito useammassa ammatissa.

Palkkaryhmä V

Vaativien ammattitöiden tekijät

Syvällinen tai laaja-alainen ammatin hallinta: Työntekijä kykenee suorittamaan

- itsenäisesti oman ammattinsa vaativat työt tai
- itsenäisesti ja monipuolisesti useamman ammatin työt.

Soveltamisohje:

Töiden vaatima ammatin hallinta edellyttää vaativaa työtaitoa, ammatissa kehittyneisyyttä sekä teoreettisia tietoja. Tämä ilmenee muun muassa

- työnopeudessa,
- hyvässä piirustusten lukutaidossa,
- soveltamistaidossa: kyvyssä ratkaista työn suorittamiseen liittyvä ongelma ja kehittää soveltuva työmenetelmä.

Teoreettisia tietoja ja soveltamistaitoa tarvitaan esimerkiksi mittausta ja työnsuunnittelua vaativissa töissä.

Tähän palkkaryhmään kuuluvat ammattitaitonsa monipuolisuuden perusteella myös ne työntekijät, joilla on usean ammatin perusammattitaito ilman, että he kuitenkaan hallitsevat minkään ammatin vaativia töitä. Usealla ammatilla ei tarkoiteta läheisiä rinnakkaisammatteja.

Ammattitutkinnon suorittaneet työntekijät kuuluvat tähän palkkaryhmään. Ammattitutkinnon suorittaneiden työntekijöiden osalta edellytetään vähintään kolmen vuoden työkokemusta tämän ammatin mukaisista töistä.

Palkkaryhmä VI

Erittäin vaativien ammattitöiden tekijät

Erityisammattitaito: Työntekijä kykenee suorittamaan

- erityistä ammatti-, suunnittelu- ja soveltamistaitoa vaativat työt, joihin liittyy suuri vastuu
- mahdollisesti muiden ammattimiesten työn valvontaa ja ohjausta.

Soveltamisohje:

Tähän palkkaryhmään kuuluvat yrityksen avaintyöntekijät esimerkiksi

- vastuullisia ja vaativia mittaustehtäviä tekemään kykenevät ammattimiehet
- työ kuntien tai -ryhmien etumiestehtäviin kykenevät ammattimiehet
- kaikki eteen tulevat ammattinsa piiriin kuuluvat työt hallitsevat ammattimiehet, jotka kykenevät opastamaan muita oman ammattinsa työntekijöitä.

Suoritettu erikoisammattitutkinto oikeuttaa tähän palkkaryhmään.

2. Työn vaativuus alittaa olennaisesti työntekijän ammattitaidon

Jos työ sopimus poikkeuksellisesti solmitaan työstä, jonka vaativuus alittaa olennaisesti työntekijän ammattitaidon, osapuolet voivat sopia, että palkkaryhmä ja vähimmäispalkka määräytyvät työssä vaadittavan ammattitaidon mukaan. Mikäli työntekijä myöhemmin alkaa tehdä ammattitaitonsa mukaista työtä, ryhmitellään hänet siitä lukien ammattitaitonsa mukaisesti.

15 §

Työkohtainen palkka ja työkohtainen lisä

Työkohtaisesta lisästä sopiminen

Työkohtainen palkka koostuu työntekijän perustuntipalkasta ja työkohtaisesta lisästä, jonka perusteista ja suuruudesta työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään ennen työn aloittamista.

Aikapalkkajärjestelmään kuuluu, että pääsääntöisesti työntekijälle maksetaan työkohtaista lisää. Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä selvitettävä, kuinka jäljempänä luetellut vaativuustekijät on otettu palkassa huomioon. Jos työkohtaista lisää ei makseta, työnantajan on se perusteltava.

Mikäli työkohtaisen palkan suuruudesta ei synny sopimusta, työntekijällä on velvollisuus ottaa työ vastaan tarjotulla työkohtaisella palkalla. Työnantajan tulee työntekijän pyynnöstä selvittää kuinka luetellut vaativuustekijät on otettu palkassa huomioon. Mahdollinen erimielisyys selvitetään neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

A. Määräaikainen tai työkohdetta koskeva työkohtainen lisä

Työkohtaista palkkaa koskeva sopimus voi olla myös määräaikainen työtä tai määrättyä työkohdetta koskeva. Mikäli palkkaehdon voimassaoloa ei ole paikallisesti sovittu toisin, se päättyy määräajan kuluttua umpeen tai työntekijän siirtyessä toiselle työmaalle.

B. Toistaiseksi voimassa oleva työkohtainen lisä

Työn vaativuustekijät tai osa niistä voidaan huomioida keskimääräisinä esim. kone- tai työalajikohtaisesti siten, että työntekijän työkohtainen palkka on samansuuruinen kaikilla työmailla. Tällöin työkohtaista lisää koskeva sopimus on toistaiseksi voimassa oleva. Tällaiseen sopimukseen noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä paikallisesta sopimisesta.

C. Työsopimuksella sovittu palkkaehto

Toistaiseksi voimassa oleva palkkaehto voidaan sopia myös työsopimuksella, jolloin palkkausta koskeva ehto ei ole irtisanottavissa, vaan muutettava ainoastaan yhteisin sopimuksin.

Toistaiseksi voimassa oleva palkka ei voi olla pelkkä työntekijän perustuntipalkka lukuun ottamatta ei-tehollista työaikaa. Otettaessa vaativuustekijät huomioon keskimääräisinä eri työmailla työkohtaista lisää kertyy aina.

Työkohtaista lisää korottavat tekijät

Työkohtaista lisää korottavat seuraavat vaativuustekijät:

1. Työn tekninen vaativuus

Työ on teknisesti vaativampaa kuin mikä ao. palkkaryhmän töissä on tavanomaista.

Työlle on asetettu poikkeuksellisen korkeat laatuvaatimukset.

2. Työn fyysinen vaativuus

Työ on tavanomaista raskaampaa tai se suoritetaan vaikeissa olosuhteissa. Työn kuormittavuus on suurta.

Huomioon otettavia olosuhdetekijöitä ovat pöly, melu, värinä, haju ja muut olosuhdehaitat, mikäli ne poikkeavat olennaisesti normaalista.

Tällaisia olosuhdehaittoja saattaa esiintyä muun muassa vanhojen rakennusten purkutöissä, tunneli- ja muissa maanalaisissa työkohteissa, talousjätteen käsittelyssä kaatopaikalla.

Työn fyysistä vaativuutta voi lisätä myös työntekijän työnopeuden välitön riippuvuus urakkatyötä suorittavien muiden työntekijöiden etenemisestä.

3. Työhön liittyvä vastuu

Työsuoritukseen liittyy tavanomaista suurempaa vastuuta.

Työntekijän työsuoritus rytmittää huomattavassa määrin työkohteen muiden työntekijöiden etenemistä.

Taloudelliset seuraamukset, jotka liittyvät epäonnistumiseen työlle asetun laatutason saavuttamisessa tai laaditussa aikataulussa pysymisessä tai vahingonvaara, ovat tavanomaisia suuremmat. Tällaisia vaativuustekijöitä liittyy – usein muiden vaativuustekijöiden ohella – esimerkiksi ajoneuvonosturinkuljettajan tehtäviin ajotuntien aikana tai panostajan tehtäviin räjäytystyönjohtajana.

4. Poikkeavien työaikojen korvaaminen

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan iltavuorossa 1,15 euron suuruinen lisä sekä yövuorossa 2,17 euron suuruinen lisä.

Työssä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä mutta joka tehdään normaalipituisena työpäivänä työpaikalla käytännössä olevasta työajasta poiketen, maksetaan korotusta seuraavasti:

- a) Työstä, joka tehdään kello 16.00–23.00 välisenä aikana iltatyölisää 1,15 euroa.
- b) Työstä, joka tehdään kello 23.00–06.00 välisenä aikana, maksetaan yötyölisää 2,17 euroa.

5. Työpaikkaohjaaja

Työssäoppijoiden ja oppisopimusoppilaiden työn ohjaamisesta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken. Samassa yhteydessä selvitetään työpaikkaohjaajan mahdollisuudet tehtävän suorittamiseen, vaikutus hänen omien työtehtäviensä hoitamiseen ja tehtävän vaikutus hänen palkkukukseensa.

16 §

Palkkiopalkkaus, urakkapalkkaus ja korvauspalkat

Palkkiopalkkaus

Palkkiopalkkauksella tarkoitetaan palkkausmuotoa, jossa perustuntipalkan päälle on sovittu palkkio, jonka suuruus määräytyy työntekijän tai ryhmän suorituksen perusteella. Palkkion suuruus voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen.

Palkkion perusteesta ja rakenteesta sovitaan työnantajan ja työntekijän tai ryhmän kesken. Sovittu palkkiojärjestelmä korvaa edellä olevat työkohtaisen palkan määräytymisperusteet.

Palkkiopalkkaustyössä työntekijän palkka on vähintään 20 % korkeampi kuin perustuntipalkka.

Liitot suosittelevat palkkiopalkkauksen käyttöä, varsinkin sellaisissa töissä, joista suoran urakan hinnoittelu on vaikeaa. Palkkiopalkkaus lisää työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa itse palkan suuruuteen ja on siten kannustavana palkkausmuotona omiaan lisäämään työn tuottavuutta.

Urakkapalkkaus

Urakkapalkkauksella tarkoitetaan palkkausta, jonka suuruus määräytyy yksinomaan työntekijän tai ryhmän suorituksen perusteella. Palkkion suuruus voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen.

Palkkion perusteesta ja määrästä sovitaan työntekijän tai ryhmän kesken etukäteen. Sovittu urakkapalkkaus korvaa edellä mainitut palkkausjärjestelmät.

Urakkatyössä työntekijän palkka on vähintään 20 % korkeampi kuin perustuntipalkka.

Liitot suosittavat urakkapalkkauksen käyttöä töissä, joissa työntekijä tai ryhmä voi itsenäisesti päättää työvauhdista ja jossa urakan hinnoittelu on helppoa.

Korvauspalkat

Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän III suuruisena. Arkipyhäkorvauksen osalta palkkaryhmässä IV tai ylemmässä palkkaryhmässä olevalle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvaus palkkaryhmän IV suuruisena.

Näitä ovat työehtosopimuksessa sovitut

- arkipyhäkorvaukset (7 §)
- korvattavat vapaapäivät (kutsuntapäivä, kertausharjoitukset, 50- ja 60-vuotispäivä, vihkipäivä, läheisen omaisen hautauspäivä) (22 §)
- matka-ajan palkka (23 §).

17 §

Odotusajan palkka

Mikäli työntekijän työssä syntyy keskeytystä koneiden epäkuntoon joutumisen tai muun työntekijästä riippumattoman syyn vuoksi, on hänelle siinä aikana järjestettävä, mikäli mahdollista, urakkapalkkaus- tai palkkiopalkkaustyötä. Siinä tapauksessa, ettei urakkapalkkaus- tai palkkiopalkkaustyötä voida järjestää, on odotusajalta maksettava perustuntipalkka.

Työntekijä on kuitenkin velvollinen edellä mainittuna odotusaikana suorittamaan muuta työtä, jos sitä voidaan hänelle järjestää, ja maksetaan hänelle siitä palkka aikapalkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

Mikäli työntekijä siirretään kesken työn työnantajasta riippuvasta syystä palkkiopalkkaus- tai urakkapalkkaustyöstä tuntityöhön, maksetaan hänelle hänen perustuntipalkkansa korotettuna 20 %:lla, kuitenkin enintään viiden (5) päivän ajalta.

18 §

Hälytysraha

Mikäli työntekijä työstä asuntoon saavuttuaan kutsutaan hälytysluontoiseen työhön varsinaisen työvuoronsa jälkeen, maksetaan hänelle varsinaisen työvuoronsa lisäksi ns. hälytysrahana kahden (2) tunnin korvauspalkka. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän III suuruisena. Tämä määräys ei koske säännölliseen työaikaan liittyvää työtä eikä työajan siirtoja. (Hälytysraha ei ole työssäolon ajalta maksettua palkkaa.) Hälytystapauksissa työssäkäymisestä maksetaan päivittäisten matkakustannusten korvaus, mikäli työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan siihen oikeus.

19 §

Palkanmaksu

Palkka maksetaan joka toinen perjantai tai 2 kertaa kuukaudessa, mikäli yrityskohtaisesti niin sovitaan. Jos palkanmaksupäivä sattuu juhlapäiväksi, maksetaan palkka edellisenä työpäivänä. Palkan laskemista varten saadaan jättää sisään 5 päivän palkka (laskenta-aika).

Työsuhteen päättyessä lopputili erääntyy maksettavaksi työsuhteen päättymistä lähinnä seuranneen laskenta-ajan jälkeisenä palkanmaksupäivänä.

Palkanmaksu tapahtuu työpaikalla tai sen läheisyydessä työajan päätyttyä. Palkka voidaan maksaa pankkiin. Mikäli tästä palkanmaksutavasta työntekijän kanssa sovitaan, on työntekijälle varattava mahdollisuus tarpeen vaatiessa saada osa palkastaan käteisenä, mikäli työntekijä sitä pyytää, ennen kuin palkka on maksettu pankkiin.

Urakkatyötä suorittavalle työntekijälle maksetaan ennakkoa noin 90 % suoritetun työn arvosta ja sisälle jäänyt erä sen jälkeen kun työ on valmis ja vastaanotettu.

Muistutukset maksettua palkkaa vastaan on tehtävä palkkapussin sisältämään rahamäärän nähden heti palkanmaksutilaisuudessa. Myöhemmin tehtyä muistutusta ei oteta huomioon, ellei sen tekemättä jättämiseen ole ollut pätevää estettä.

Palkka maksetaan työntekijän osoittamalle pankkitilille Suomessa toimivan rahalaitoksen välityksellä. Maksessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle euromääräinen kirjallinen laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

Työntekijälle voidaan pyydettyä maksaa kohtuullinen osa ansaitusta nettoansiosta enakkona.

V SOSIAALIPALKAT JA PALKALLISET POISSAOLOT

20 §

Vuosiloma

Oikeus vuosilomaan, lomapalkka ja -korvaus

Työntekijä saa kulloinkin voimassa olevan lain mukaisen vuosiloman (sivulla 122 vuosilomalain 11 §).

Lomaltapaluuraha

Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkkansa määrästä.

Työntekijälle, jonka työsuhte katkeaa ennen hänen vuosilomaansa, suoritetaan lomaltapaluurahana 50 %:n suuruinen korvaus laskettuna hänelle vuosilomalain mukaan kuuluvasta lomakorvauksesta.

Lakisääteiselle eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesti vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

Työntekijällä, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomalta-

paluurahan, on oikeus saada lomaltapaluuraha, mikäli hän suorittuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- tai virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (570/61) edellyttämällä tavalla. Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palattaessa maksettavan lomaltapaluurahan määrä lasketaan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaltapaluuraha vastaavasti työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä. Lomaltapaluuraha määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, joka oli voimassa palvelukseen astuttaessa. Lomaltapaluuraha suoritetaan asevelvollisuuden suorittamisen jälkeisen työhönpaluun jälkeisenä ensimmäisenä palkanmaksupäivänä.

Lomaltapaluuraha suoritetaan lomalta paluun jälkeen ensimmäisenä palkanmaksupäivänä ja lomakorvaustapauksessa lopputilin yhteydessä. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin lomanosan päättyessä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti mitä edellä lomaltapaluurahasta on määrätty.

Lomaltapaluuraha voidaan maksaa myös useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua edellyttäen, että asiasta paikallisesti kirjallisesti sovitaan.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen lomaltapaluurahan edellä tarkoitettulla tavalla sovittua maksamisajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä on siihen muutoin työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

21 §

Sairaus, tapaturma, terveystarkastus

Sairausajan palkka

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, työsuhteen yhdenjak-

soisesta kestoajasta ennen työkyvyttömyyden alkua riippuen enintään seuraaviin ajanjaksoihin sisältyviltä työpäiviltä:

| | |
|----------------------|-------------------|
| Työsuhteen kestoaika | Ajanjakson pituus |
| vähintään 1 kuukausi | 28 päivää |
| vähintään 3 vuotta | 35 päivää |
| vähintään 5 vuotta | 42 päivää |
| vähintään 10 vuotta | 56 päivää |

Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu koko sen pituisen ajan, jonka kuluttua lain säätämässä sairausvakuutuksessa alkaa oikeus sairauspäivärahaan, maksaa työnantaja palkan myös odotuspäivältä.

Edellä olevasta poiketen maksetaan työntekijälle, joka on estynyt tekevästä työstä työnantajan työssä sattuneen tapaturman vuoksi, sairausajan palkka työsuhteen kestoajasta riippumatta ensimmäisestä sellaisesta sairauspäivästä alkaen, joka olisi ollut työntekijän työpäivä.

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kaksi vuotta, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta alkaen, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet

1

Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä todistuksella

Työkyvyttömyys todetaan työehtosopimuksen 21 §:n mukaisesti yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelta.

Työkyvyttömyys voidaan flunssatyypisissä, lyhytaikaisissa, enintään 3 vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa osoittaa yrityksen työterveys-

hoitajan todistuksella. Perustellusta syystä myös muun terveydenhoitajan antama todistus kelpaa todistukseksi työkyvyttömyydestä.

Sairauden uusiutumistapauksissa todistuksen antajan tulee olla sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärinhoidon tarpeeseen.

2

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa, kun työntekijä on esittänyt työkyvyttömyydestä hyväksyttävän selvityksen.

Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

3

Yrityksen työterveyspalvelujen hyväksikäyttö tulee olla ensisijaista

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla.

Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön.

Pöytäkirjamerkintä:

Hyväksyttävä syy voi olla esimerkiksi työterveysyksikön pitkä etäisyys työntekijän työ-, koti- tai oleskelupaikasta tai vastaanottoajan kohtuuttoman pitkä odotus.

4

Luottamusmiesten tulee ohjata työntekijöitä työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen ja pyrkiä omalta osaltaan ehkäisemään väärinkäytöksiä

Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajanpalkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.

Uusille työntekijöille asiaa koskevaa valistusta ja ohjausta on suositeltavaa jakaa heti perehdyttämisen yhteydessä.

Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairaspoissaolojen saaminen mahdollisimman vähäisiksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairaspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden ennalta ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi.

5

Selvä väärinkäyttö on työ sopimuksen purkamisperuste

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, ei sairausajan palkkaa luonnollisestikaan makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työ sopimuslain säännösten perusteella tapahtuvaan työ sopimuksen päättämiseen.

6

Sairastumisesta tulee tehdä ilmoitus työnantajalle ennen työvuoron alkua, milloin se on mahdollista

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on suinkin mahdollista. Tähän liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.

Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt sinä päivänä järjestetään.

Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan siitä päivästä, jona ilmoitus on tehty.

7

Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamien vammojen käsittely järjestelmässä

Esimerkiksi urheilusta johtuvat, varsinkin vaikeammanasteiset vammat aiheuttavat toistuessaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkauskustannuksia ja vaikeuksia työntekijän työhön sijoittumisessa.

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota yllä mainittujen ongelmien ennalta ehkäisemiseen ja vähentämiseen.

8

Muulla tehdystä työstä aiheutunut työkyvyttömyys

Työnantajalla ei ole velvollisuutta korvata tapaturmasta aiheutunutta työkyvyttömyyttä, joka aiheutuu muualla tehdystä ansiotyöstä.

9

Vapaa-aikana sattuneiden tapaturmien aiheuttama työkyvyttömyys

Tapaturma-ajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaansaanut tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

Vapaa-aikana sattuneiden tapaturmien osalta työntekijän on viipymättä hakeuduttava ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolle.

Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän synn viipymättä tapahtuneelle muun lääkärin käytölle.

Pöytäkirjamerkintä:

Hyväksyttävä syy voi olla esimerkiksi työterveysyksikön pitkä etäisyys työntekijän työ-, koti- tai oleskelupaikasta tai vastaanottoajan kohtuuttoman pitkä odotus.

Sairauden uusiutuminen

Mikäli saman sairauden uusiutumiseen on kulunut enintään 30 päivää siitä päivästä, jolloin viimeksi suoritettiin sairauspäivärahaa tai työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, aloitetaan sairausajan palkan maksaminen heti ensimmäisenä täytenä sairauden uusiutumispäivänä, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, jos 1. kappaleessa oleva 28, 35, 42 tai 56 päivän ajanjakso ei ole aikaisemmin ehtinyt täyttyä. Sairausajan palkan maksamista jatketaan tässä tapauksessa, kunnes edellä mainitut kalenterille asetetut ajanjaksot ovat kussakin tapauksessa täyttyneet. Edellä esitetyn mukaisesti mainittujen ajanjaksojen ei saman sairauden uusiutuessa tarvitse olla yhdenjakoisia.

Mikäli saman sairauden uusiutumiseen kuluu yli 30 päivää siitä päivästä, jolloin on viimeksi suoritettu sairauspäivärahaa tai työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, menetellään sairausajan palkan maksamisen suhteen niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus.

Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai uusi sairaus, tapahtuu sairauspäivärahan maksavan toimiston ratkaisun perusteella.

Äitiys- ja isyysvapaa

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen lapsen syntymää, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta 56 ja isyysvapaansa ajalta 6 sairausvakuutuslain (isyysvapaan osalta tämä kohta astuu voimaan 1.1.2009 alkaen) mukaisen arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä laskettava työntekijän palkan ja sairausvakuutuslain mukaisen äitiys- tai isyyspäivärahan tai siihen verrattavan muun lain tai sopimuksen perusteella tulevan korvauksen välinen erotus työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiys- tai isyysvapaan alkamispäivästä lukien.

Jos uusi äitiysvapaa alkaa edellisen perhevapaan aikana siten, että työntekijä ei palaa välillä työhön, työnantajalla ei ole 1 momentissa mainittua palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysvapaan osalta.

Ansionmenetyksen korvaamisen edellytykset lääkärintarkastusten ajalta

1. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

1.1 Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston asetuksen (1484/01) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa kysymys on nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93), ja säteilylaissa (592/91) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä terveydensuojelulain (763/94) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

1.2 Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa linkoehdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

1.3 Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista 10,95 euroa.

2. Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

2.1 Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia 2.2.1–2.2.5)

2.1.1 Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkäripalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytessä selvitys siitä kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matkakohtineen kesti.

2.1.2 Muissa kuin kohdassa 2.1.1 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työ-

aikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

2.1.3 Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

2.1.4 Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menestystä välttämällä.

2.1.5 Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettua lääkärintarkastuksen ajalta.

2.1.6 Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.

2.2 Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

2.2.1 Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

Milloin työntekijä sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

2.2.2 Aikaisemmin todettu sairaus

Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on ao. erikoisalnan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittämiseksi.

Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

Hoidon määrittämiseksi tarpeellisen ao. erikoisalnan lääkärin tarkas-

tuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esimerkiksi silmälasien hankkimiseksi.

Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.

Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

2.2.3 Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta. Laboratorio- ja röntgentutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. laboratorio- tai röntgentutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietynä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

2.2.4 Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

2.2.5 Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolelta. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

3. Laskenta

Edellä kohdissa 1-2 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitusääntöjen mukaan.

Samoin sovelletaan kohdassa 1.2 tarkoitetun päivärahan osalta työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

Sairaalan lapsen hoito vanhempien työaikana

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin ja samassa taloudessa asuvan puolison lapsiin.

Korvaus sairaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta maksetaan myös siinä tapauksessa, että toinen vanhempi on estynyt hoitamasta sairasta lasta sairauden, opiskelun tai toisella paikkakunnalla asumisen taikka siihen verrattavan pysyvän oleskelun vuoksi ja esteestä on toimitettu pyydettyä työnantajan hyväksymä selvitys.

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Maksamista koskevia määräyksiä

Sairaus- ja tapaturma-ajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

Sairaus- tai tapaturma-ajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella. Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairaus- tai tapaturma-ajan palkkaa, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan tämän kappaleen mukaisen päivärahan tai siihen verratta-

van korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairaus- tai tapaturma-ajan palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairaudestaan.

Sairastumisen tai tapaturman sattuessa kesken työvuoron maksetaan varsinainen palkka työvuoron loppuun.

22 §

Muut palkalliset poissaolot

Työntekijän vihkimis-, 50- ja 60-vuotispäivä

Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kaksi (2) kuukautta välittömästi ennen avioliittoon vihkimispäivää ja 50- ja 60-vuotispäivää, on oikeus saada tällaisena merkkipäivänään alkavaa säännöllistä työaikaa vastaava vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen, ja maksetaan vapaa-ajalta korvauspalkka. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän, III palkkaryhmässä III palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän IV suuruisena. Työntekijän on ilmoitettava merkkipäivästään hyvissä ajoin työnantajalleen.

Lähiomaisen hautauspäivä

Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kaksi (2) kuukautta välittömästi ennen lähiomaisen hautauspäivää, on oikeus saada tällaisena hautauspäivänään alkavaa säännöllistä työaikaa vastaava vapaa työstä silloin, kun hautauspäivä sattuu hänen työpäiväkseen, ja maksetaan vapaa-ajalta korvauspalkka. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän, III palkkaryhmässä III palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän IV suuruisena.

Pöytäkirjamerkintä:

Lähiomaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia.

Kutsuntapäivä

Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansion korvauspalkan mukaisena. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän, III palkkaryhmässä III palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän IV suuruisena. Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

Reservin kertausharjoitus ja VSS-kurssi

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka on ollut hänen työssään ainakin yhden kuukauden ennen kutsuntamääräyksen antamista, tavanomaisten rauhanaikaisten kertausharjoitusten ajalta korvauksena 8 tunnin korvauspalkan. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän, III palkkaryhmässä III palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän IV suuruisena jokaiselta harjoitusaikaan sisältyvältä päivältä, joka työssä oltaessa olisi ollut hänen työpäivänsä. Sanotusta korvauksesta saadaan kuitenkin vähentää valtion reserviläispalkka.

Palvelukseenastumismääräykseen perustuvat VSS-kurssit rinnastetaan yllä sanottuihin kertausharjoituksiin.

Edellytyksenä korvauksen saamiseen on, että työntekijä sekä VSS-kursseilta että kertausharjoituksista palattuaan tarjoutuu entiseen työhönsä.

VI MATKATYÖ JA KUSTANNUSTEN KORVAUKSET

23 §

Matkatyö ja kustannusten korvaukset

A. Matkat työmaatehtävissä

Näitä määräyksiä noudatetaan työntekijöihin, joilla ei ole varsinaista (kiinteää) työpaikkaa ja jotka työskentelevät pysyvästi työmailla.

1. Yöpymistä edellyttävät matkat

Päiväraha

Työntekijän yöpessä työmatkalla hänelle maksetaan päivärahaa 34 euroa matkavuorokaudelta.

Majoitus

Työnantaja järjestää työntekijän käyttöön korvauksetta paikalliset olosuhteet huomioonottaen kohtuullisen majoituksen.

Soveltamisohje:

Milloin kyseessä ei ole matkustajakoti-/hotellimajoitus, tulee majoitustilassa tai sen välittömässä läheisyydessä olla ruoanlaitto- ja peseytymismahdollisuus.

Mikäli on sovittu, ettei työnantaja järjestä työntekijälle majoitusta, työntekijälle maksetaan lisäksi yöpymisrahaa 10 euroa.

Matkakustannusten korvaaminen

Työnantaja maksaa työmaan alkaessa ja päättyessä matkakustannukset julkisen kulkuneuvon mukaan työntekijän asunnosta työmaalle ja matkajan palkan enintään 12 tunnilta korvauspalkan mukaisesti. Korvauspalkat maksetaan I palkkaryhmässä I palkkaryhmän, II palkkaryhmässä II palkkaryhmän ja muissa palkkaryhmissä palkkaryhmän III suuruisena.

Matkatyössä työntekijälle korvataan jouluna, juhannuksena sekä vuosiloman aikana, ellei loma satu edellä mainittujen pyhien aikana, matka

asuntoon ja takaisin. Samoin korvataan matka asunnosta ja takaisin työntekijän käydessä kotonaan sellaisissa sairaustapauksissa, joiden osalta yhteisesti todetaan, että työntekijän on tarkoituksenmukaista matkustaa kotiinsa sairastamaan.

Matkakustannuksia ei korvata, mikäli työnantaja on järjestänyt kuljetuksen.

Työkomennuksen kestäessä erillisen lisän maksaminen viikonlopulta

Työnantaja maksaa työntekijälle, jonka työmaa sijaitsee yli 200 km päässä työntekijän asunnosta, erillistä 34 euron suuruisia lisää joka toinen viikonloppu laskettuna työkomennuksen alkamisesta.

Lisää ei makseta, mikäli työnantaja on järjestänyt kuljetuksen tai maksaa viikonlopulta päivärahaa, kotimatkakorvausta tai matkakustannuksia työmaan alkaessa ja päättyessä, jouluna, juhannuksena sekä vuosiloman aikana ja sellaisessa sairaustapauksessa, joiden osalta yhteisesti todetaan, että työntekijän on tarkoituksenmukaista matkustaa kotiinsa sairastamaan. Erillinen lisä ei ole työajalta maksettua palkkaa.

2. Päivittäiset matkat

Päivittäiset matkakustannusten korvaukset

Työntekijän matkustaessa päivittäin asunnostaan tai työnantajan järjestämästä työmaamajoituksestaan työmaalle maksetaan päivittäisenä matkakustannusten korvauksena asunnon ja työpaikan välisen etäisyyden mukaan seuraavasti:

| | |
|------------|-------------|
| yli 5 km | 2,78 euroa |
| yli 10 km | 3,78 euroa |
| yli 20 km | 7,56 euroa |
| yli 30 km | 10,07 euroa |
| yli 40 km | 11,33 euroa |
| yli 50 km | 15,12 euroa |
| yli 70 km | 18,41 euroa |
| yli 90 km | 21,40 euroa |
| yli 120 km | 25,18 euroa |

Jos työnantaja on järjestänyt kuljetuksen, ei edellä mainittuja korvauksia makseta.

Ateriakorvaus

Työntekijälle maksetaan ateriakorvauksena 8,50 euroa, mikäli työmatkasta ei suoriteta päivärahaa ja työntekijä matkustaa päivittäin työmaalle, jonka etäisyys matkan mittaamisen lähtökohdasta on yli 40 kilometriä. Ateriakorvauksen maksaminen edellyttää lisäksi, ettei työntekijällä ole tilaisuutta varsinaiseen työnantajan järjestämään työpaikkaruokailuun erityisellä työntekemispaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä.

Työnantajan järjestämällä työpaikkaruokailulla tarkoitetaan työnantajan järjestämää ruokailua, jossa työntekijä ostaa ruokailun enintään ravintoedun verotusarvolla.

B. Matkat varsinaiselta työpaikalta

Näitä määräyksiä noudatetaan työntekijän tehdessä työhön kuuluvien tehtävien suorittamiseksi tilapäisen matkan varsinaisen (kiinteän) työpaikan ulkopuolelle.

Päiväraha

Työntekijälle maksetaan päivärahaa 34 euroa matkavuorokaudelta yli 10 tunnin matkasta ja matkasta, jolloin joudutaan yöpymään, kun hän matkustaa erityiselle työntekemispaikalle, jonka etäisyys hänen asunnostaan tai varsinaisesta työpaikasta on yli 50 kilometriä riippuen siitä kummasta matka on tehty. Erityisen työntekemispaikan on lisäksi oltava yli 5 kilometrin etäisyydellä sekä varsinaisesta työpaikasta että asunnosta.

Majoitus

Mikäli työkomennuksella joudutaan yöpymään, järjestää työnantaja paikalliset olosuhteet huomioonottaen kohtuullisen majoituksen. Mikäli on sovittu, ettei työnantaja järjestä majoitusta, työntekijälle maksetaan lisäksi yöpymisrahaa 10 euroa.

Päivittäiset matkakustannusten korvaukset

Silloin, kun työntekijä tekee tilapäisen matkan varsinaisen (kiinteän) työpaikan ulkopuolelle eikä hänellä ole oikeutta päivärahaan, noudatetaan kohdan A 2 päivittäisten matkakustannusten korvausten määräyksiä.

Ateriakorvaus

Työntekijälle maksetaan ateriakorvauksena 8,50 euroa, mikäli työmatkasta ei suoriteta päivärahaa ja työntekijä matkustaa päivittäin työmaalle, jonka etäisyys matkan mittaamisen lähtökohdasta on yli 40 kilometriä. Ateriakorvauksen maksaminen edellyttää lisäksi, ettei työntekijällä ole tilaisuutta varsinaiseen työnantajan järjestämään työpaikkaruokailuun erityisellä työntekemispaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä.

Työnantajan järjestämällä työpaikkaruokailulla tarkoitetaan työnantajan järjestämää ruokailua, jossa työntekijä ostaa ruokailun enintään ravintoeuden verotusarvolla.

C. Oman auton käyttö

Työntekijän oman auton käytöstä on sovittava etukäteen. Kun asiasta on sovittu, maksetaan työntekijälle oman auton käytöstä korvauksena 46 senttiä/km. Mikäli samassa autossa kulkee useampia henkilöitä, maksetaan lisämaksua 3 senttiä/henkilö/km.

Jos työntekijälle maksetaan kilometrikorvausta työmaalle kulkemisesta omalla autolla, ei hänellä samanaikaisesti ole oikeutta saada A ja B kohdassa mainittuja matkakustannusten korvauksia eikä päivittäisiä matkakustannusten korvauksia.

D. Yhteisiä määräyksiä

Matkavuorokausi

Matkavuorokaudella tarkoitetaan enintään 24 tunnin pituista ajanjaksoa, joka alkaa työntekijän lähtiessä työpaikaltaan tai asunnoltaan ja päättyy hänen palatessaan edellä mainittuun paikkaan. Kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli 6 tunnilla, päivärahaa maksetaan 34 euroa.

Matkan mittaamisen lähtökohhta

Matkan pituus mitataan työntekijän asunnosta lähtien työmaalle, jollei muusta ole paikallisesti sovittu.

Työntekijän tulee antaa selvitys asuinpaikastaan työsopimusta tehtäessä. Mikäli työntekijän asuinpaikka muuttuu ja matkat mitataan asunnosta, matkan mittaamisen lähtökohdan muuttamisesta on sovittava.

Matkan mittaus

Matka mitataan lyhintä yleisessä käytössä olevaa tietä pitkin matkan mittaamisen lähtökohdasta työmaalle.

Matkustamisen selvittäminen

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

Maksaminen

Matkustamiseen liittyvät korvaukset maksetaan joka tilinmaksun yhteydessä työnantajan edellyttämän selvityksen, kuten matkalaskun, perusteella.

E. Paikallinen sopiminen

Tämän pykälän määräyksistä voidaan poiketa paikallisesti sovitulla yrityksen matkustussäännöllä tai paikallisesti kirjallisesti toisin sopien. Tämä edellyttää, että näin menetellen saavutetaan kokonaisuus huomioonottaen kaikille työntekijöille työehtosopimuksen tasoiset etuudet.

24 §

Työ ulkomailla

Milloin työkohde sijaitsee Suomen rajojen ulkopuolella, työsuhteessa noudatetaan Suomen työoikeutta ja työntekijäin sosiaaliturvaa koskevaa lainsäädäntöä sekä maa- ja vesirakennusalan kulloinkin voimassa olevaa työehtosopimusta niin kuin Suomen alueella suoritettavassa työssä, mikäli paikallisista olosuhteista tai niiden asettamista erityisvaatimuksista ei muuta johdu.

Ulkomaaisessa työkohteessa maksetaan perustuntipalkan mukaista palkkaa.

Työntekijälle maksetaan, paitsi työehtosopimuksessa määrättyä palkkaa, myös erityisten olosuhteiden aiheuttamien kustannusten korvausta siltä osin kuin ne ylittävät vastaavat kustannukset kotimaassa. Korvauksen suuruudesta on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken etukäteen.

Työaika voidaan järjestää myös siten, että työtuntien määrä tasoittuu keskimäärin neljänkymmeneen (40) tuntiin viikossa enintään kuuden (6) kuukauden tasoittumisjaksolla. Työtuntijärjestelmä on laadittava etukäteen kirjallisesti koko tasoittumisjakson ajaksi, joka voi olla kuitenkin enintään ulkomaantyön keston mittainen. Työtuntijärjestelmän muuttaminen kesken tasoittumisjakson voi tapahtua vain molemminpuolisella sopimuksella.

Työajasta on sovittava paikallisesti 28 §:n mukaisesti. Työaika ei saa pääsääntöisesti ylittää 10 tuntia vuorokaudessa eikä 50 tuntia viikossa. Poikkeuksellisesti voidaan kuitenkin sopia pidemmästäkin vuorokautisesta ja viikottaisesta työajasta. Vuorokautinen säännöllinen työaika ei saa tällöin ylittää kuitenkaan 12 tuntia.

Ylityöstä ja hätätyöstä, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisen vuorokautisen työajan lisäksi, on kahdelta (2) ensimmäiseltä tunnilta maksettava viidelläkymmenellä (50) prosentilla ja seuraavilta tunneilta sadalla (100) prosentilla korotettu palkka.

Ylityöstä ja hätätyöstä, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisen viikkoittaisen työajan lisäksi, on kahdeksalta (8) ensimmäiseltä tunnilta maksettava viidelläkymmenellä (50) prosentilla ja seuraavilta tunneilta sadalla (100) prosentilla korotettu palkka.

Suomen työmarkkinajärjestöjen mahdollisesti julistamat työtaistelutoimenpiteet eivät koske työkohteita Suomen rajojen ulkopuolella.

24a §

Työ Pohjoismaissa ja Saksassa

Milloin työkohde sijaitsee Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Islannissa tai Saksassa noudatetaan työehtosopimuksen 24 §:n 1. kohdan sijasta jäljempänä olevia määräyksiä.

1

Työsopimukseen sovellettava laki

Työnantaja ja työntekijä voivat työsopimuksella sopia työsopimukseen sovellettavasta laista seuraavasti:

- a) Työsopimukseen sovelletaan työntekomaan lakia ja työntekomaassa noudatettavia yleisiä työehtoja.
- b) Työsopimukseen sovelletaan Suomen lakia ja voimassa olevaa maa- ja vesirakennusalan työehtosopimusta. Työaikojen ja työajasta johtuvien lisien osalta sovelletaan työntekomaan lakia ja työntekomaassa noudatettavia yleisiä työaikaa koskevia työehtoja.
- c) Työsopimukseen sovelletaan Suomen lakia ja voimassa olevaa maa- ja vesirakennusalan työehtosopimusta. Työaika voidaan järjestää myös siten, että työtuntien määrä tasoittuu keskimäärin neljäänkymmenen (40) tuntiin viikossa enintään kuuden (6) kuukauden tasoittumisjaksolla. Mikäli ulkomaantyön kesto on alle kuusi (6) kuukautta, tasoittumisjakson pituus voi olla kuitenkin enintään ulkomaantyön keston mittainen.

Työnantaja ja työntekijä eivät voi sopia sellaisesta työaikajärjestelystä, joka on työntekomaan pakottavien työaikamääräysten vastainen.

Käytettäessä keskimääräistä neljäänkymmenen (40) tunnin viikkotyöaikaa työtuntijärjestelmä on laadittava etukäteen kirjallisesti koko tasoittumisjakson ajaksi. Työtuntijärjestelmän muuttaminen kesken tasoittumisjakson voi tapahtua vain molemminpuolisella sopimuksella.

Ylityöstä ja hätätyöstä, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisen vuorokautisen työajan lisäksi, on kahdelta (2) ensimmäiseltä tunnilta maksettava viidelläkymmenellä (50) prosentilla ja seuraavilta tunneilta sadalla (100) prosentilla korotettu palkka.

Ylityöstä ja hätätyöstä, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisen viikkoittaisen työajan lisäksi, on kahdeksalta (8) ensimmäiseltä tunnilta maksettava viidelläkymmenellä (50) prosentilla ja seuraavilta tunneilta sadalla (100) prosentilla korotettu palkka.

2

Kustannusten korvaus

- a) Työntekijällä on oikeus päivärahaan, jonka suuruus on vähintään 34 euroa ja joka maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä.
- b) Työnantaja kustantaa työntekijälle matkat työkohteeseen ja takaisin työntekijän kotipaikkakunnalta työsuhteen alkaessa ja päättyessä. Muista työnantajan kustantamista kotimatkoista, matkustusajan palkasta sekä matkakustannusten korvaamisesta työskentelypaikkakunnalla työnantaja ja työntekijä sopivat erikseen.
- c) Työnantaja antaa työntekijän käyttöön korvauksetta paikalliset olosuhteet huomioon ottaen kohtuullisen asunnon.
- d) Työsopimus on tehtävä kirjallisesti ennen työntekijän lähtöä työntekijämaahan. Työsopimuksesta tulee ilmetä työsopimuslain 2 luvun 4 §:n edellyttämien seikkojen lisäksi päivärahan suuruus ja sen määräytymisperuste (miltä päiviltä päiväraha maksetaan), työnantajan kustantamat kotimatkat ja matkakustannusten korvaus työntekomaassa sekä majoitusjärjestelyt ja niiden arvioitu laatu.
- e) Työntekijöiden sosiaaliturva määräytyy lakien ja kansainvälisten sopimusten perusteella.

VII MUUT SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

25 §

Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä 19.12.1979 sovittu.

Ryhmähenkivakuutusta koskeva sopimus sivulla 121.

26 §

Turvavarusteet

Työnantaja antaa työntekijän käyttöön työtehtäviin tarpeen mukaan soveltuvat turvavaatteet ja -käsineet sekä suojakypärän alusmyssyn. Turvavaatteisiin luetaan myös sadevaatteet, lämpöasu ja turvakengät. Sadevaatteet ja lämpöasu annetaan, mikäli työntekijä muutoin kuin satunnaisesti työskentelee kastelevissa olosuhteissa tai jatkuvasti kylmissä olosuhteissa.

Turvavaatteiden lisäksi työnantaja hankkii työntekijälle erityistä tarkkuutta vaativissa ja erityisen pölyisissä tehtävissä työskenteleville työntekijöille optisesti hiotut suojalasit.

Pöytäkirjamerkintä:

Tarvittaessa työterveyshuolto määrittelee tarvitaanko edellä mainitussa työssä optisesti hiottuja suojalaseja.

Työntekijä hankkii silmälasireseptin.

Suojalasit hankitaan vähintään 4 kuukauden työsuhteessa olleille työntekijöille.

Siirtymäaika suojalasien hankinnalle on 3 kuukautta työehtosopimuksen allekirjoittamisesta.

Työnantajan harkinnassa on, minkälaiset turvavarusteet hän katsoo taroituksenmukaisimmiksi ja kuinka niiden jako käytännössä suoritetaan. Turvavaatteet, -käsineet ja kypärämyssy sekä optisesti hiotut silmälasit ovat työnantajan omaisuutta. Saadessaan uudet turvavaatteet, -käsineet tai kypärämyssyn työntekijän on palautettava entiset työnantajalle. Samoin työsuhteen päättyessä työntekijän on palautettava hallussaan olevat turvavaatteet, -käsineet tai kypärämyssyn. Työnantaja huolehtii niiden kunnossa- ja puhtaanapidosta, jollei paikallisesti sovita toisin.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijällä on käytettävissä työtehtäviin soveltuvia turvavaatteita ottaen huomioon niiden kunnossa- ja puhtaanapidon.

27 §

Erinäiset suojat

1. Henkilöstötilat

Rakennustyömaiden henkilöstötilat tulee järjestää työministeriön päätöksen (977/94) rakennustyömaiden henkilöstötiloista mukaisesti. Työministeriön päätöstä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellisessä kappaleessa mainitun päätöksen rikkomisesta voidaan vaatia työtuomioistuimessa hyvityssakkoseuraamuksia vain, jos työsuojeluvaltuutettu tai luottamushenkilö tai työntekijä on tehnyt puutteista ilmoituksen työnantajalle, eikä työnantaja ole korjannut puutteita viipymättä.

2. Työkalusuojat

Työkalujen säilyttämistä varten on varattava riittävä ruokailu- ja vaatesuojasta eristetty lukittava tila.

3. Vakuutusvelvollisuus ja vastuu työkaluista

Työnantaja vakuuttaa murron ja tulipalon varalta työntekijän vaatteet ja työkalut, joiden arvosta sovitaan paikallisesti. Työnantajan työkalut on vietävä niille varattuun paikkaan, jolloin niistä vastaa työnantaja.

Työnantaja vastaa myös työntekijän työkaluista, milloin ne on säilytetty työkalusuojassa. Muun rikoksen kuin murron kautta kadonneesta omaisuudesta ei työnantaja vastaa.

VIII MUUT MÄÄRÄYKSET

28 §

Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan Infra ry:hyn tai sen jäsenenä oleviin piiriyhdistyksiin kuuluvissa maa- ja vesirakennusalan yrityksissä paikallisesti sopia toisinkin tämän työehtosopimuksen

neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Työsuojeluyhteistyötä koskevissa asioissa henkilöstöä edustaa luottamusmiehen sijasta työsuojelusopimuksen määrittelemät henkilöstön edustajat.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantaja sekä kaikkia luottamusmiehen edustamia työntekijöitä.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan irtisanoa enintään kolmen (3) kuukauden irtisanomisajaksi noudattaen, ellei lyhyemmästä irtisanomisajasta ole sovittu. Mikäli on sovittu työajan tasoittumisesta työtuntijärjestelmän mukaisesti, sopimusta ei kuitenkaan voida irtisanoa päättymään kesken tasotusjakson.

Sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

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

29 §

Luottamusmiehet ja liittojen asiamiehet

Luottamusmiestä koskevat säännökset määräytyvät tämän työehtosopimuksen liitteenä olevasta allekirjoittaneiden liittojen hyväksymästä luottamusmiessopimuksesta.

Rakennusliitto ry:n asiamiehillä on oikeus tämän työehtosopimuksen soveltamista koskevilla asioilla käydä työpaikalla sovittuaan käynnistä työmaan johdon kanssa.

30 §

Erimielisyyksien sovittelu

Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän kesken.

Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, jompikumpi osapuoli voi alistaa sen asianomaisten liittojen ratkaistavaksi. Tällöin on, elleivät liitot pidä sitä tarpeettomana, työpaikalla laadittava asiasta muistio, josta ilmenee eri-

mielisyyden aiheuttanut asia sekä molempien siihen omaksuma kanta. Muistion allekirjoittavat molemmat osapuolet ja on siitä annettava kappale kummallekin allekirjoittaneelle.

Erimielisyys, jota ei liittojen välisissä neuvotteluissa ole voitu selvittää, voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi siinä järjestyksessä kuin laissa on säädetty.

31 §

Sopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus astuu voimaan 10.3.2011. Sopimuskausi päättyy 29.2.2012.

32 §

Sopimuskappaleet

Tätä työehtosopimusta on tehty kaksi (2) yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Helsingissä, maaliskuun 17. päivänä vuonna 2011

INFRA ry

Per Fjäder

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Rauno Kurki

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

MAA- JA VESIRAKENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Aika: 17.3.2011

Paikka: Helsinki

Läsnä: *Infra ry:stä:*
Per Fjäder
Paavo Syrjö

Rakennusliitto ry:stä
Matti Harjuniemi
Rauno Kurki
Matti Korhonen

1

Uusi työehtosopimus ja sopimuskausi

Allekirjoittaneet osapuolet ovat hyväksyneet valtakunnansovittelijan 9.3.2011 tekemän sovintoehdotuksen ja sen perusteella sopivat uudesta yksivuotisesta maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksesta, joka on voimassa 10.3.2010 lukien. Sopimuskausi päättyy 29.2.2012.

2

Palkankorotukset ja palkankorotusmalli

Yleiskorotus 10.3.2011

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 10.3.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,55 %.

Perustuntipalkat 10.3.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

| <i>Palkkaryhmä</i> | <i>Perustuntipalkka €/h</i> |
|--------------------|-----------------------------|
| I | 10,02 |
| II | 10,89 |
| III | 11,74 |
| IV | 12,70 |
| V | 13,72 |
| VI | 14,91 |

Keskeneräiset urakat 10.3.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Keskeneräisten urakoiden hintoja korotetaan 10.3.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,55 %.

Rahamääräiset lisät 10.3.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Poikkeavien työaikojen korvaaminen

| | |
|---------------------------|----------|
| iltavuoro- ja iltatyölisä | 1,15 €/h |
| yövuoro- ja yötyölisä | 2,17 €/h |

Työkohtaiset lisät ajoneuvonosturin-, nostokoriauton ja kurottajankuljettajille sekä tunneli- ja kalliosuojatöissä

Ajoneuvonosturinkuljettajan työkohtainen lisä

| <i>Nostokyky</i> | <i>Työkohtaisen lisän suuruus €/h</i> |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| 30 tn tai alle | 1,18 |
| yli 30 tn, mutta alle 70 tn | 1,49 |
| yli 70 tn, mutta alle 140 tn | 1,64 |
| yli 140 tn, mutta alle 200 tn | 1,85 |
| 200 tn ja yli | 2,15 |

Nostokoriaautonkuljettajan ja kurottajankuljettajan työkohtainen lisä

| <i>Nostokorkeus</i> | <i>Työkohtaisen lisän suuruus €/h</i> |
|---------------------------|---------------------------------------|
| 20 m tai alle | 1,18 |
| yli 20 m, mutta alle 60 m | 1,49 |
| 60 m tai yli | 1,64 |

Tunneli- ja kalliosuojatöiden lisä 1,08 €/h

Työehtosopimus hoidon alueurakoinnin työaikamääräyksistä (Korotukset astuvat voimaan 1.10.2011)

| | |
|-------------------|------------------------------|
| Lauantailisä | 3,08 €/h |
| Varallaolokorvaus | 20,72 €/varallaolovuorokausi |

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset 10.3.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Luottamusmies

| | |
|---------------------|----------------------------|
| 8–50 työntekijää | 29,25 €/2 viikon tilijakso |
| 51–100 työntekijää | 36,56 €/2 viikon tilijakso |
| yli 100 työntekijää | 54,81 €/2 viikon tilijakso |

Työpaikkakohtainen luottamusmies

| | |
|----------------------------|----------------------------|
| 25 työntekijää tai enemmän | 29,25 €/2 viikon tilijakso |
|----------------------------|----------------------------|

Työsuojeluvaltuutettu

| | |
|---------------------|----------------------------|
| 8–50 työntekijää | 29,25 €/2 viikon tilijakso |
| 51–100 työntekijää | 36,56 €/2 viikon tilijakso |
| yli 100 työntekijää | 54,81 €/2 viikon tilijakso |

3

Työryhmä

Osapuolet asettavat yhteisen työryhmän kehittämään yrityskohtaisia kannustavia palkkausjärjestelmiä. Työssä otetaan huomioon tuottavuus, kannustavuus ja oikeudenmukaisuus.

4

Matkakustannusten korvausten tarkistaminen

Päivärahaa, yöpymisrahaa, ateriakorvausta ja oman auton käyttökorvauksia tarkistetaan sopimuskauden kuluessa samoin kuin verohallitus on tehnyt päätöksensä verosta vapaaksi katsottavien matkakustannusten korvausten perusteista ja määristä. Muutokset toteutetaan samasta ajankohdasta lukien kuin ne on sovittu toteutettavaksi em. verohallituksen päätöksessä, kuitenkin aikaisintaan 1.1.2012.

Päivittäisten matkakulujen korvauksia tarkistetaan sopimuskauden aikana sillä prosenttimäärällä, jolla kotimaan linja-autoliikenteen kuluttajahinnat (1995=100) muuttuvat kunkin vuoden lokakuusta seuraavan vuoden lokakuuhun. Muutokset toteutetaan 1.1.2012 lukien.

Työkomennuksen kestäessä viikonlopulta maksettavan erillisen lisän määrää tarkistetaan samalla tavalla ja samasta ajankohdasta lukien kuin verohallituksen päätöksessä verovapaista matkakustannusten korvauksissa mainittu päiväraha.

5

Sovitut suositukset ja työryhmät

SUOSITUS HARMAAN TALOUDEN TORJUMISEKSI

Harmaa talous ja siihen liittyvä talousrikollisuus ovat vakava ongelma rakennusalalla. Sen ehkäisemiseksi osapuolet suosittavat jäsenilleen toimenpiteitä, joilla harmaan talouden toimintamahdollisuuksia pystytään merkittävästi vähentämään.

Rakennusalalla harmaan talouden merkittävin esiintymismuoto on pimeän työn tekeminen. Pimeän palkan maksaminen aiheuttaa verojen ja muiden maksujen menetyksiä yhteiskunnalle ja sitä peitetään kuittikaupalla, joka puolestaan aiheuttaa uusia menetyksiä esimerkiksi maksamatomina arvonlisäveroina.

Pimeän työn estämiseksi on ensiarvoisen tärkeää, että työmailla tiedetään työmailla työskentelevät työntekijät ja heidän työnantajansa. Tavoitteena on, että työmaalla ei ole ketään, jonka henkilöllisyyttä ja työnantajaa ei tiedetä.

Tavoitteen saavuttamiseksi osapuolet suosittelevat, että niiden jäsenet

henkilöllisyyden tarkastamista varten

- päätoteuttajina huolehtivat siitä, että kaikkien työmaalla työskentelevien suomalaiset henkilötunnukset kirjataan työmailla pidettäviin kulkulupaluetteluihin;
- työnantajina huolehtivat siitä, että niiden työntekijöiden suomalaiset henkilötunnukset luovutetaan päätoteuttajalle kulkulupaluetteloon merkitsemistä varten;
- työntekijöinä luovuttavat suomalaisen henkilötunnuksensa ja ilmoittavat työnantajansa kulkulupaluetteloon merkitsemistä varten.

Mikäli työntekijällä ei ole suomalaista henkilötunnusta, hän voi hakea sen maistraatista.

Tavoitteen saavuttamiseksi osapuolet suosittelevat, että niiden jäsenet kulunvalvonnan tehostamista varten

- päätoteuttajina huolehtivat siitä, että työmaalla on nimetty henkilö, jolle kaikki työmaalle tulevat työntekijät ilmoittautuvat ja hänen nimensä on myös alihankkijoiden tiedossa;
- työnantajina huolehtivat siitä, että niiden työntekijöillä on tiedossa kenelle työmaalla ilmoitaudutaan kulunvalvontaa varten;
- työntekijöinä työmaalle saapuessaan ja sieltä lähtiessään ilmoittautuvat kulunvalvonnasta vastaavalle henkilölle.

Kulunvalvonta voidaan hoitaa myös sähköisellä järjestelmällä.

Osapuolet suosittelevat myös, että jokaisen työntekijän syntymäaika merkitään työmaalla esillä pidettävään kuvallisen henkilötunnisteen etupuolelle ja henkilötunnuksen loppuosa takapuolelle.

Tämä suositus tulee voimaan 1.9.2011 alkaen.

TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISTA KOSKEVIEN ASIOIDEN SELVITTÄMINEN

Rakennusteollisuus RT ja sen jäsenliitot sekä Rakennusliitto pyrkivät edistämään neuvottelusuhdetta ja sopimustoimintaa niin liittojen välillä kuin työpaikoillakin sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Osallisliittojen asiamiesten oikeudesta käydä työmailla noudatetaan

työehtosopimuksissa sovittuja menettelytapoja ja erimielisyyksien ratkaisemisessa noudatetaan työehtosopimuksissa sovittua neuvottelujärjestystä.

Osapuolten yhteinen tavoite on estää harmaan talouden toiminta ja turvata työehtosopimusten määräysten noudattaminen. Osapuolet sitoutuvat myötävaikuttamaan mahdollisten epäselvyyksien selvittämiseen ja avoimeen tietojenvaihtoon.

TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN JA SAIRAUSPOISSAOLOJEN HALLINTA

Osapuolet ovat sopineet aikaisemmassa työehtosopimusratkaisussa selvituksesta, jonka avulla pyritään löytämään menettelyjä työkyvyn ylläpitoon ja sairauspoissaolojen hallintaan. Selvitystyö on tällä hetkellä kesken.

Sopimuskauden aikana on noussut esille eräitä asioita, joiden selvittely on syytä liittää jo aikaisemmin sovitun selvitystyön yhteyteen. Tällaisia asioita ovat:

Korvaava työ

Mitä se tarkoittaa, onko sen toteuttamiseen yrityksissä tarvetta, onko korvaavan työn teettäminen rakennusalalla ylipäättänsä mahdollista, muodostaako se riskin työntekijöiden terveydelle ja vakuutusturvalle, millaisilla menettelytavoilla korvaavaa työtä tällä hetkellä yrityksissä teetetään?

Sairausajan palkan maksamiseen liittyvä karenssi

Kuinka yleisesti työmarkkinoilla karenssi on enää käytössä, mitkä ovat karenssin taloudelliset vaikutukset yrityksille, onko karenssilla vaikutusta sairauspoissaoloihin, onko karenssimääräys EU:n tasapuolisen kohtelun periaatteen mukainen?

Todistus työkyvyttömyydestä

Kuinka yleinen on käytäntö, jossa lyhytaikaisista poissaoloista selvitykseksi riittää työntekijän oma ilmoitus esimiehelle, aiheuttaisiko kyseisen menettelyn laajentaminen rakennusaloilla ongelmia, millä keinoin nämä mahdolliset ongelmat olisi vältettävissä?

Edellä luetellut asiat selvitetään jo aikaisemmin sovitun selvityksen yh-

teydessä. Osapuolten tavoite on, että työehtosopimuksen sairaus- ja tapaturma-ajan palkkaa koskevat määräykset tukevat työssä jaksamista ja työntekijöiden hyvinvointia, ovat mahdollisimman joustavia ja yksinkertaisia, eivätkä aiheuta tarpeettomia hankaluuksia tai tarpeettomia taloudellisia menetyksiä kummallekaan osapuolelle.

Työkyvyn ylläpitoon ja sairauspoissaolojen hallintaan liittyvän selvityksen valmistuttua osapuolet käynnistävät välittömästi neuvottelut tarpeellisista työehtosopimusmuutoksista. Saavutettu neuvottelutulos liitetään osaksi työehtosopimusten sosiaalisia määräyksiä. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että minkäänlaiset painostustoimet korvaavan työn menettelyjen toteuttamiseksi yrityksissä eivät ole sallittuja eikä korvaavan työn hankkeita ole syytä yrityksissä nyt aloittaa ennen kuin osapuolet ovat neuvotelleet asiasta 30.11.2011 mennessä.

Helsingissä, maaliskuun 17. päivänä vuonna 2011

INFRA ry

Per Fjäder

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Rauno Kurki

PÖYTÄKIRJA

Aika: 17.3.2011

Paikka: Helsinki

Läsnä: *Infra ry*
Paavo Syrjö
Per Fjäder

Rakennusliitto ry
Matti Harjuniemi
Rauno Kurki

Osapuolet ovat sopineet maa- ja vesirakennusalan uuteen palkkausjärjestelmään liittyen seuraavaa:

1. Ajoneuvonosturin-, nostokoriauton ja kurottajankuljettajien osalta paikallisesti voidaan sopia siitä, että työntekijän palkka ei-tehollisessa työssä on palkkaryhmän III mukainen.

Tehollista työtä on koneen siirto, nostosuunnitelman teko, koneen pystytys ja nostotyön aika. Lisäksi tehollista aikaa on työnantajan määräyksestä tapahtuva koneen korjaus- ja huoltotyö.

2. Ajoneuvonosturinkuljettajalle maksetaan työkohtaista lisää aina koneen teholliselta työajalta vähintään

| Nostokorkeus | Työkohtaisen lisän suuruus |
|-------------------------------|----------------------------|
| 30 tn tai alle | 1,18 euroa |
| yli 30 tn, mutta alle 70 tn | 1,49 euroa |
| yli 70 tn, mutta alle 140 tn | 1,64 euroa |
| yli 140 tn, mutta alle 200 tn | 1,85 euroa |
| 200 tn ja yli | 2,15 euroa |

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työkohtainen lisä maksetaan teholliselta työajalta edellä mainittujen määrien keskiarvona.

3. Nostokoriautojen ja kurottajankuljettajille maksetaan työkohtaista lisää aina koneen teholliselta työajalta vähintään

| Nostokorkeus | Työkohtaisen lisän suuruus |
|---------------------------|----------------------------|
| 20 m tai alle | 1,18 euroa |
| yli 20 m, mutta alle 60 m | 1,49 euroa |
| 60 m tai yli | 1,64 euroa |

4. Tunneli- ja kalliosuojatöissä työn fyysisen vaativuuden vuoksi työkohtainen lisä on vähintään 1,08 euroa työtunnilta siihen saakka, jolloin louhintatyö on rusnattu tilan lopullista käyttöä varten. Osuus eritellään palkkalaskelmassa. Edellä mainittua työkohtaista lisää maksetaan ruisku-betonoinnin ja injektoinnin ajalta sitä tunnelissa ja kalliosuojassa suorittavalle työntekijälle uudisrakennuskohteissa. Kyseessä on siirtymäkauden säännös, jota tarkastetaan sopimuskauden päättyttyä.

5. Osapuolet ovat muuten yhtä mieltä siitä, etteivät kiinteät työkohtaiset lisät kuulu uuteen työehtosopimuksen palkkausjärjestelmään.

Helsingissä 17. päivänä maaliskuuta 2011

INFRA ry

Per Fjäder

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Rauno Kurki

TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA KOSKEVA SOPIMUS

1 §

Soveltamisala

Tämän pöytäkirjan määräyksiä sovelletaan niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa.

Tämä sopimus ei koske lomiansa aikana maa- ja vesirakennustyössä olevia koululaisia ja opiskelijoita.

2 §

Vapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata 8 tuntia jokaista tehtyä 18 työpäivää kohti.

Vuosittain työaikaa lyhennetään korkeintaan 96 tuntia.

Maanalaisessa louhinta-, vahvistus- ja injektointityössä sekä louheen maanalaisessa kuormaus- ja kuljetustyössä jatkuvassa vuorotyössä työskentelevälle työntekijälle kertyy vapaata 8 tuntia jokaista tehtyä 16 työpäivää kohti ilman 96 tunnin rajoitusta.

Tehdyiksi työpäiviksi luetaan vuosilomapäiviä lukuun ottamatta kaikki ne päivät, joina työntekijä on ollut työssä vähintään 8 tuntia tai joilta työnantaja on työehtosopimuksen mukaan velvollinen maksamaan palkan sekä ne työpäivät, joilla työaika tasoittumisjärjestelmän aikana on tasoitettu keskimäärin 40 tunniksi viikossa.

3 §

Vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään kertymisvuoden loppuun mennessä.

Mikäli työnantajan ja työntekijän kesken sovitaan, voidaan edellä olevasta poiketen kertynyt vapaa antaa kokonaisuudessaan seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana työvuoro kerrollaan taikka lyhentämällä päivittäistä tai viikoittaista työaikaa. Vapaan

antamisesta on ilmoitettava etukäteen mahdollisimman ajoissa. Annettaessa vapaata työvuoro kerrallaan on siitä kuitenkin ilmoitettava mahdollisuuksien mukaan viikkoa aikaisemmin.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, ettei vapaata pidetä. Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan työntekijälle työajan lyhennyskorvauksen lisäksi yksinkertainen palkka.

4 §

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työajan lyhentämisestä johtuva ansionmenetykset korvataan maksamalla työntekijälle annetulta vapaa-ajalta palkka sen mukaan mitä työntekijä työssä ollessaan olisi ansainnut.

Paikallisesti voidaan sopia, että työajan lyhentämisestä johtuva ansionmenetykset korvataan maksamalla työntekijälle työajan lyhennyskorvausta, joka on 4,7 % työntekijän työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erään-tyneestä palkasta ilman yli- ja hätätyöstä maksettavaa palkkaa. Työajan lyhennyskorvaus maksetaan jokaisen säännöllisen palkanmaksun yhteydessä.

Mikäli työntekijä työsuhteen päättyessä on pitänyt tämän sopimuksen tarkoittamaa vapaata enemmän kuin työsuhte olisi edellyttänyt ja saanut palkan tältä ajalta, on työnantajalla oikeus vähentää lopputilistä liikaa maksamansa palkka.

Työsuhteen päättyessä työnantaja maksaa työntekijälle palkan tämän sopimuksen mukaan kertyneeltä, mutta antamatta jääneeltä vapaalta.

5 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

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

6 §

Lyhennyksen voimaantulo

Tämä sopimus on voimassa 18.3.2008 lukien ja se voidaan irtisanoa kuukauden irtisanomisajoin päättymään samaan aikaan allekirjoittaja-

järjestöjen välisen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen kanssa. Kuitenkin tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa kunnes uusi allekirjoittajajärjestöjen välinen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus on tehty.

Helsingissä 18. päivänä maaliskuuta 2008

INFRA ry

Timo Kohtamäki

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA KOSKEVAN SOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika: 18.3.2008

Paikka: Rakennusliiton toimisto, Helsinki

Läsnä: *Infra ry*
Timo Kohtamäki
Paavo Syrjö
Kimmo Laukkanen

Rakennusliitto ry
Matti Harjuniemi
Kyösti Suokas
Matti Korhonen

1. Osapuolet ovat sopineet ja allekirjoittavat oheisen työajan lyhentämistä maa- ja vesirakennuslalla koskevan sopimuksen.
2. Osapuolet ovat yksimielisiä sopimuksen seuraavista tulkinnoista:

1 §

Soveltamisala

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsopimuksella, että viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin alle 40 tuntia. Mikäli sopimuksesta huolimatta työntekijän todellinen tehty työaika on kuitenkin säännöllisesti keskimäärin 40 tuntia viikossa, työntekijä tulee työajan lyhentämissopimuksen soveltamisalan piiriin.

Edellisen työajan lyhentämistä maa- ja vesirakennuslalla koskevan sopimuksen 1 §:n soveltamisalaa koskevat jäljempänä olevat 3. ja 4. momentit ovat edelleen voimassa ja edellytyksenä sopimuksen soveltamiselle.

”Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan

oikeus enintään 30 arkipäivän vuosilomaan ja että vuotuista työaikaa muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä, ja vapunpäivä sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai.

Tämän pöytäkirjan mukaisesta työajan lyhennyksen määrästä vähennetään lakisääteisen vuosiloman ylittävät vuosilomajärjestelyt sekä vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.“

4 §

Vapaan antaminen

Mikäli työnantaja ja työntekijä ovat paikallisesti sopineet työajan lyhennyskorvauksen maksamisesta 4,7 %:lla, kyseinen korvaus tulee maksaa myös siinä tapauksessa, että työnantaja ja työntekijä ovat sopineet siitä, ettei vapaata pidetä. Työajan lyhennyskorvausta ei voi sopia sisältyväksi palkkaan.

Maanalaisessa louhinta-, vahvistus- ja injektointityössä sekä louheen maanalaisessa kuormaus- ja kuljetustyössä jatkuvassa vuorotyössä työskentelevälle työntekijälle vapaan antamisessa noudatetaan yrityksen vanhaa käytäntöä.

Helsingissä 18. päivänä maaliskuuta 2008

INFRA ry

Timo Kohtamäki

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

TYÖEHTOSOPIMUS RUOPPAUSTÖIDEN TYÖAJASTA

Allekirjoittaneet työehtosopimusosapuolet ovat sopineet työaikalain 9 §:n nojalla väliseensä maa- ja vesirakennusalan työehtosopimukseen liittyen ruoppaustyössä noudatettavan työajan osalta seuraavaa:

1

Soveltamisala

Ruoppaustyöllä tarkoitetaan ruoppausaluksilla, porauslautoilla, uivilla nostureilla, hinaajilla ja maankuljetusproomuilla suoritettavaa työtä sekä väylämerkkien ja -loistojen asennustyötä.

2

Työaika

Paikallisesti voidaan sopia maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen 9 §:n mukaisesti, että työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Tasoitusjakson pituus on enintään 4 viikkoa ja ulkomaan työssä 8 viikkoa. Vuorokautinen työaika voi olla enintään 12 tuntia.

3

Ylityökorvaukset

Mikäli työntekijä on työskennellyt koko ajanjakson, on ylityötunneilta, jotka nousevat enintään 48 tuntiin kahdeksan viikon ajanjaksona, 42 tuntiin seitsemän viikon ajanjaksona, 36 tuntiin kuuden viikon ajanjaksona, 30 tuntiin viiden viikon ajanjaksona, 24 tuntiin neljän viikon, 18 tuntiin kolmen viikon tai 12 tuntiin kahden viikon pituisena ajanjaksona, työaikalain 20 §:ssä mainitut aloittamis- ja lopettamistyöt mukaan luettuina, maksettava viidelläkymmenellä ja seuraavilta tunneilta sadalla prosentilla korotettu palkka. Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on katkennut tai ettei hän ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, montako tuntia työntekijä kunakin tekemänään työpäivänä on tehnyt työtä yli työaikajärjestelmän mukaisen työajan ja suoritetaan työaikajärjestelmässä määrätyn

työajan ylittäviltä ajanjakson ylityötunneilta ylityökorvausta kuten edellisessä virkkeessä on sanottu.

4

Ilmoitus liitoille

Työnantajan tulee lähettää paikallinen sopimus molemmille liitoille vahvistettavaksi viimeistään viikkoa ennen kyseisen työajan käyttöön ottoa. Paikallinen sopimus voidaan tehdä koskemaan myös useita työkohteita tai pitempää aikaa kuten esimerkiksi ruoppauskaudeksi. Liittojen tulee viikon kuluessa tehdä päätös vahvistavatko ne sopimuksen. Vahvistamatta jättäminen voi tapahtua vain perustellusta syystä.

5

Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa kuten allekirjoittaneiden työehtosopimusosapuolten välinen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus. Kuitenkin tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa kunnes uusi allekirjoittajajärjestöjen välinen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus on tehty.

Helsingissä 18. päivänä maaliskuuta 2008

INFRA ry

Timo Kohtamäki

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

TYÖEHTOSOPIMUS HOIDON ALUEURAKOINNIN TYÖAIKAMÄÄRÄYKSISTÄ

Hoidon alueurakoinnissa voidaan työajoista paikallisesti sopia työaika-
määräysten 9 §:stä poiketen seuraavasti:

1. Työaika

Työaika voidaan sopia paikallisesti seuraavien kahden vaihtoehdon mu-
kaan:

1. 1. Talvikaudella ajalla 1.10. – 31.5. vuorokautinen säännöllinen
työaika voi olla enintään 10 tuntia ja viikoittainen työaika enintään 50
tuntia. Työajan tulee tasoittua 52 viikon aikana keskimäärin 40 tuntiin
viikossa.

Neuvottelupöytäkirjaan: Ratojen hoidossa rajoitusta säännöllisen työ-
ajan pidentämisestä ei ole.

Liitot suosittavat, että työntekijälle annetaan tässä työaikamuodossa jo-
kaisen tilinmaksun yhteydessä tieto tasoittamattomista työtunneista.

1.2. Työaika voidaan sopia työaikalain mukaiseksi jaksotyöksi siten,
että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia.

Työn jatkuttua jaksotyössä koko kolmen viikon ajanjakson on 18 en-
simmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloittamis- ja lo-
pettamistyö mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta
työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

1.3. Työntekijälle on annettava työvuoron alkamista seuraavan 24
tunnin aikana vähintään seitsemän (7) tunnin yhdenjaksoinen lepoaika.

2. Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo, josta ilmenee ainakin päivittäisen työajan alkamisaika,
vapaa-päivät sekä varallaolo laaditaan vähintään kahdeksi (2) ja enintään
neljäksi (4) viikoksi kerrallaan.

Tasoisuusvaat luetaan työajaksi vuosilomia ja ylityitä laskettaessa.

Työvuoroluettelo annetaan etukäteen työntekijälle tiedoksi.

Työvuoroluettelon muutoksissa noudatetaan maa- ja vesirakennusalan

työehtosopimuksen 8 §:n työaikamääräysten työajan siirtämistä koskevia 2 ja 3 kohtia. Esimerkiksi sään muutoksista johtuva liikenneturvallisuuden vaarantuminen katsotaan 8 §:ssä tarkoitetuksi töiden järjestelyyn liittyväksi painavaksi syyksi muuttaa työvuoroluetteloa. Työvuoroluetteloa ei kuitenkaan voi muuttaa työntekijän työvuoron alettua.

3. Ilta- ja yötyölisä

Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, maksetaan kello 16.00–23.00 välisenä aikana tehdystä työstä iltatyölisää 1,15 euroa ja klo 23.00–06.00 välisenä aikana tehdystä työstä yötyölisää 2,17 € tunnille.

Lauantaina työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, maksetaan kello 16–23 välisenä aikana iltatyölisää 3 euroa lukuun ottamatta pääsiäislauantaita, jos työntekijällä on oikeus pääsiäislauantaina työehtosopimuksen 11.3 §:n mukaiseen korotukseen. 1.10.2011 alkaen iltatyölisän suuruus on 3,08 euroa.

4. Varallaolo

Työn luonteesta johtuen työvuoroluetteloon voidaan sisällyttää varallaoloa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän on oltava tavoitettavissa sovitulla tavalla ja oleskelualueella niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Useamman työntekijän ollessa yhtä aikaa varalla, voidaan sopia etukäteen siitä, kuka työntekijöistä ensin kutsutaan tarvittaessa työhön.

Varallaolosta maksetaan korvausta 20,20 euroa / varallaolovuorokausi ja 1.10.2011 lukien 20,72 euroa/varallaolovuorokausi riippumatta siitä, sisältyykö vuorokauteen tehtyä työaika. Varallaoloaika ei lueta työaikaan eikä varallaolokorvaus ole työssäoloajalta maksettua palkkaa

Työntekijä voi olla varalla korkeintaan seitsemän (7) vuorokautta yhdenjaksoisesti, jollei muuta sovita.

Varallaolosta sovittaessa tulisi sopia ainakin seuraavista asioista:

- varallaoloaika ja
- töihin saapumisaika kutsun saamisesta

Mikäli työntekijä, joka ei ole varalla, kutsun saatuaan saapuu hälytysluontoiseen työhön, maksetaan hänelle hälytysraha työehtosopimuksen 18 §:n mukaisesti.

5. Päivittäiset matkakustannukset

Jos työntekijä kutsutaan työpäivän jälkeen takaisin töihin, maksetaan hänelle päivittäisten matkakustannusten korvaus.

6. Palkanmaksu

Paikallisesti voidaan sopia tasaisesta palkanmaksusta siten, että palkka palkanmaksukausittain vastaa keskimääräisen työajan säännöllisen työajan palkkaa.

7. Tulospalkkaus

Paikallisesti voidaan sopia tulospalkkauksesta. Tulospalkkauksen suuruus voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalliseen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen. Tulospalkkauksesta sovittaessa noudatetaan työehtosopimuksen 28 §:n määräyksiä.

8. Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 10.3.2011 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättyään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä, maaliskuun 17. päivänä vuonna 2011

INFRA ry

Per Fjäder

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Rauno Kurki

TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJASTA JATKUVASSA KAKSIVUORO- JA KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ

1 §

Soveltamisala

Tämä sopimus koskee teollisuuslaitosten prosessin osana tehtävää jatkuvaa kaksivuoro- ja keskeytymätöntä kolmivuorotyötä.

Jatkuvalla kaksivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kahdessa vuorossa seitsemänä päivänä viikossa.

Keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa.

Arkipyhäviikot otetaan huomioon kuten muutkin työviikot, joten myös arkipyhät tasaavat työaika. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

2 §

Keskimääräiset viikkotyöajat

Jatkuvassa kaksivuorotyössä säännöllinen työaika on keskimäärin 36,4 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika on keskimäärin 34,9 tuntia viikossa.

3§

Tasoittumisjakso

Työajan tulee kalenterivuoden aikana tasoittua keskimäärin 2 §:ssä määrittuihin määriin viikossa.

4§

Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo sekä niiden muuttaminen

Työajan tasoittumisjärjestelmän ja työvuoroluettelon laatiminen määräytyy työehtosopimuksen 10 §:n mukaisesti. Työvuoroluettelon muuttaminen määräytyy työehtosopimuksen 8 §:n mukaisesti.

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista neuvotellaan työntekijän ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa. Mikäli luottamusmiestä ei ole, voidaan asiasta neuvotella työryhmän kanssa.

5 §

Ruokailu kolmivuorotyössä

Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

6 §

Siirtyminen työaikamuodosta toiseen

Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen määräytyy työaika ja siitä maksettava erillinen lisä siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.

7 §

Työajan tasaamislisä

Jatkuvassa kaksivuorotyössä työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta jatkuvassa kaksivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta euromääräisen

työajan tasaamislisän, jonka suuruus on 4,7 % työntekijän palkasta ilman yli-, sunnuntai- ja hätätyöstä maksettavaa palkkaa sekä työajan tasaamislisää.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta euromääräisen tasaamislisän, jonka suuruus on 14,0 % työntekijän palkasta ilman yli-, sunnuntai- ja hätätyöstä maksettavaa palkkaa sekä työajan tasaamislisää. Säännölliseksi työajaksi katsotaan myös aika, jolloin työntekijä on sairausloman takia estynyt tekemästä työtä ja jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

8 §

Lisien maksamisajankohta

Ansaittujen lisien maksamisajankohdat sovitaan paikallisesti käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaisesti.

9 §

Vuosiloma

Työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien ve-roisina vuosilomaa määrättäessä, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

10 §

Toisin sopiminen

Keskeytymättömän kolmivuorotyön määräyksistä voidaan työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa paikallisesti sopia toisin. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, voi sopimuksen solmia myös työryhmä. Paikal-lisen sopimuksen tulee täyttää tämän sopimuksen vähimmäisehdot.

11 §

Voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan 14.4.2010, alkaen kuitenkin siten, että jatkuvassa kaksivuorotyössä sopimus astuu voimaan 1.5.2010 jälkeen tarjotuissa urakoissa.

Helsingissä, huhtikuun 14. päivänä vuonna 2010

INFRA ry

Per Fjäder

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

SOPIMUS IRTISANOMISSUOJASTA JA LOMAUTTAMISESTA MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet, että maa- ja vesirakennusalalla työskentelevien työntekijöiden työsuhdeturva ja siihen liittyvät menettelytavat määräytyvät tämän sopimuksen osana noudatettavan työsopimuslain mukaan jäljempänä olevin poikkeuksin.

Sopimuksen 5 §:ssä on lisäksi poikettu siitä, mitä on säädetty yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, sekä työsopimuslain 5 luvun 3 §:ssä ja 9 luvun 3 §:ssä selvitysvelvollisuuden piiriin kuuluvista asioista.

1 §

Koeaika

1. Koeajan pituus on enintään 4 kuukautta toistaiseksi voimassaolevissa tai vähintään 8 kuukautta kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa, ellei työnantaja järjestä työntekijälle työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua koulutusta. Työsopimusta ei voi solmia koeajaksi silloin, kun työntekijä tulee kahden vuoden kuluessa saman työnantajan palvelukseen vastavankaltaisiin tehtäviin, joissa hän on aikaisemmin ollut.

2. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.

2 §

Lomauttaminen

1. Lomautusilmoitusaika on vähintään viisi (5) työpäivää, jos työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti alle 9 kuukautta ja vähintään kaksi (2) viikkoa, jos työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti 9 kuukautta tai enemmän.

Mikäli ilmoitus lomautuksesta on annettu työvuoron kahden ensimmäisen tunnin aikana, lasketaan sanottu päivä ensimmäiseksi päiväksi lomautusilmoitusaikaa laskettaessa.

2. Lomautuksen alku voidaan sitoa tietyn työn valmistumiseen tai työkauden päättymiseen.

3. Työnantaja voi peruuttaa lomautusilmoituksen tai siirtää kerran lomautuksen toimeenpanoa tarvitsematta noudattaa uutta lomautusaikaa. Ilmoitus peruutuksesta tai siirrosta on tehtävä viimeistään työn päättymispäivää edeltävänä työpäivänä. Tässä sanotusta asiasta voidaan sopia toisin.

4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia tilapäisestä työstä lomautuksen kestäessä, jolloin lomautus voi jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen ilman eri lomautusilmoitusaikaa.

3 §

Irtisanominen

1. Irtisanoessaan työntekijän työnantajan on noudatettava vähintään seuraavia irtisanomisaikoja:

| Työsuhteen kestoaika | Irtisanomisaika |
|-----------------------|-----------------|
| enintään 1 vuotta | 2 viikkoa |
| 1 vuotta–3 vuotta | 3 viikkoa |
| yli 3 vuotta–7 vuotta | 6 viikkoa |
| yli 7 vuotta | 10 viikkoa |

2. Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

| Työsuhteen kestoaika | Irtisanomisaika |
|------------------------------|-----------------|
| alle 6 kuukautta | 5 työpäivää |
| 6 kuukautta – alle 10 vuotta | 2 viikkoa |
| 10 vuotta tai enemmän | 4 viikkoa |

3. Mikäli ilmoitus irtisanomisesta tai irtisanoutumisesta on annettu työvuoron kahden ensimmäisen tunnin aikana, lasketaan sanottu päivä ensimmäiseksi päiväksi irtisanomisaikaa laskettaessa.

4. Työsopimuksen lakkaaminen voidaan sitoa tietyn työn valmistumiseen tai työkauden päättymiseen. Tällainen irtisanomisilmoitus on annettava siten, että irtisanomisesta työsuhteen lakkaamiseen mennessä kuluu vähintään irtisanomisaika. Työsuhteen päättymisen täsmennetään viimeistään työsuhteen päättymistä edeltävänä työpäivänä.

4 § Työkunnat

Milloin määrätystä työstä sopimuksen tehnyttä työkuntaa joudutaan sanotun työn vähenemisen vuoksi supistamaan, työnantajan tulee ilmoittaa työkunnan vähentämisestä ja vähennettävien lukumäärä ainakin kaksi päivää ennen vähentämistä työkunnalle. Ellei työkunta ohjesääntönsä perusteella pääse sopimukseen siitä, ketä tai keitä vähennys koskee, työnantaja valitsee vähennettävät työntekijät lähinnä työkuntaan viimeksi tulleiden joukosta.

5 § Työvoiman vähentämiseen liittyvät neuvottelut

1. Silloin, kun kyseessä on alalla tavanomaisen työvoimatarpeen vaihtelu, tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpantavat lomautukset tai irtisanomiset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluvaihteluiden eivätkä työsopimuslain 5 luvun 3 §:n ja 9 luvun 3 §:n mukaisten selvitysvelvoitteiden piiriin.

Tällöin työnantajan tulee lomautus- tai irtisanomisilmoitusta antaessaan selvittää työntekijälle toimenpiteet, perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Toimenpiteestä tulee ilmoittaa mahdollisimman pian työntekijää edustavalle luottamusmiehelle.

2. Yhteistoimintalakia ja työsopimuslain 5 luvun 3 §:ää ja 9 luvun 3 §:ää sovelletaan sen sijaan yrityksen tavanomaisesta toiminnasta poikkeavaan päätökseen, jolla on henkilöstövaikutuksia pääsääntöisesti useassa työkohteessa.

6 §

Työntarjoamisvelvollisuus työsuhteen aikana

1. Työnantajan velvollisuus tarjota työtä toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa olevalle (myös lomautetulle) rajoittuu työkohteisiin, joissa työntekijä voi, paikkakunnalla tavanomaiset työmatkat huomioon ottaen, päivittäin käydä työssä vakituisesta asunnostaan käsin.

Alueellinen rajoitus ei koske varsinaisessa matkatyössä olevia työntekijöitä.

Työntarjoamisvelvoitteen piiriin kuuluu myös työ, jonka tekemiseen työntekijä voidaan, hänen ammattitaitonsa, työkokemuksensa ja -kykynsä

huomioon ottaen, maa- ja vesirakennusalan luonteeseen ja yrityksen kokoon nähden tavanomaisin järjestelyin kouluttaa ja jota työnantaja kykenee koulutuksen päätyttyä tarjoamaan.

2. Mikäli julkinen viranomainen on urakkasopimuksessa tai muutoin asettanut työvoiman käyttöä koskevia ehtoja, määräytyy työnantajan velvollisuus tarjota työntekijälle työtä työllistämisehtojen asettamien rajoitusten mukaisesti.

3. Jos alaurakkaa tai alihankintaa koskeva sopimus joudutaan purkamaan ko. palvelua tarjoavan yrityksen palkkojen maksukyvyttömyyden vuoksi, tilaajalla on oikeus ottaa alaurakoitsijan tai alihankkijan työntekijät määräaikaiseen työsuhteeseen suorittamaan ko. työ valmiiksi omiin työntekijöihin kohdistuvan työntarjoamisvelvollisuuden tai 8 §:n takaisinottovelvoitteen sitä estämättä.

4. Työnantaja voi ottaa oppisopimusoppilaita työsuhteeseen omiin työntekijöihin kohdistuvan työntarjoamisvelvollisuuden tai 8 §:n takaisinottovelvollisuuden sitä estämättä, mikäli yrityksessä on näin YT-menettelyssä sovittu.

7 §

Työvoiman vähentämjärjestys

Jos työntekijöitä taloudellisella tai tuotannollisella syyllä irtisanotaan tai lomautetaan, on mahdollisuuksien mukaan viimeksi irtisanottava tai lomautettava yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä, saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuteen.

8 §

Takaisinottaminen

Milloin työnantaja on irtisanonut työ sopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä ja työnantaja kuuden kuukauden kuluessa työnteon lopettamisesta tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee työnantajan tiedustella tarjolla olevan työmaan sijaintipaikkakunnan työvoimaviranomaiselta, onko tämän sopimuksen 6 §:ssä tarkoitettulla

etäisyydellä edellä mainitusta työkohteesta entisiä työntekijöitä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijassa näille työnhakijoille.

9 §

Seuraamukset virheellisestä menettelystä

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamaa hyvityssakkoseuraamusta. Hyvityssakkoa ei voida tuomita työnantajalle myöskään sellaisten velvollisuuksien rikkomisesta, josta voidaan tuomita vahingonkorvausta, korvausta tai hyvitystä.

10 §

Sopimuksen voimassaolo

1. Tämän sopimuksen määräykset tulevat voimaan
2. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä, huhtikuun 14. päivänä vuonna 2010

INFRA ry

Per Fjäder

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ KOSKEVA SOPIMUS

1. Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu maa- ja vesirakennusalalla alirakointina, konevuokrauksena sekä työvoiman vuokrauksena.

Aliurakoinnissa ulkopuolinen yrittäjä tekee itsenäisesti pääurakkaan kuuluvaa työtä.

Konevuokrauksessa ulkopuolinen yrittäjä luovuttaa maarakennuskoneen, ajoneuvon tai ajoneuvonosturin kuljettajineen tilaajan käyttöön siten, että työskentely tapahtuu tilaajan johdon ja valvonnan alaisena.

Työvoiman vuokrauksessa vuokratut työntekijät työskentelevät tilaajan johdon ja valvonnan alaisena.

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

2. Aliurakointi

Jos aliurakoinnin vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista, kehotettava aliurakoitsijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet aliurakointityöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

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

3. Konevuokraus

Konevuokrausta on maa- ja vesirakennusalalla käytetty perinteisesti ammattitaitoa ja maarakennuskonetta, ajoneuvoa tai ajoneuvonosturia vaati-

vissa tehtävissä. Tällä sopimuksella ei aseteta esteitä konevuokrauksen työvoiman käytölle.

4. Vuokratyövoima

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

Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yri-
tysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa
työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisen
pidemmän ajan ilman erityistä syytä.

Yhteistoimintalain 17 §:ää ei noudateta maa- ja vesirakennuslalla sil-
loin, kun vuokratyöntekijöitä on tarkoitus ottaa tämän kohdan mukaiseen
tarpeeseen vähintään viikoksi ja enintään kahdeksi kuukaudeksi. Muutoin
vuokratyövoiman käytön periaatteista ja menettelytavoista sovitaan YT-
menettelyssä.

Yrityksen tulee luopua vuokratyövoiman käytöstä ennen omien työn-
tekijöiden lomauttamista tai irtisanomista.

5. Tilaaajan selvitysvelvollisuus ja vastuu

Mikäli tilaaja on täyttänyt laissa tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuus-
ta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006; jäljempänä "tilaaajan-
vastuulaki") tilaajalle asetetun selvitysvelvollisuuden lain edellyttämällä ta-
valla, määräytyy tilaajan vastuu tilaajanvastuulain mukaisesti. Palkkasaata-
van synnyttyä tilaajan on osoitettava, mitä selvityksiä alihankkijalta tai
aliurakoitsijalta on hankittu tai millä tilaajanvastuulaissa mainitulla perus-
tellulla syyllä tilaajan ei ole tarvinnut niitä pyytää.

Mikäli tilaaja on laiminlyönyt tilaajanvastuulain mukaisen selvitys-
velvollisuutensa, vastaa tilaaja siitä, että työn toteuttamiseen aliurakoit-
sijan tai -hankkijan palkka ja lomakorvaus sekä mahdolliset urakan poh-
jarahat, jonka työntekijä on ansainnut tilaajan työmaalla, tulee makse-
tuksi.

Tilaja vastaa vain sellaisista saatavista, joista luottamusmies tai työntekijä ilmoittaa tilaajalle tai tämän edustajalle viimeistään seitsemäntenä työpäivänä siitä, kun saatava olisi työehtosopimuksen mukaan tullut työntekijälle maksaa. Ennen maksamista tilaajalle on esitettävä saatavan peruste ja määrä selkeästi.

6. Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 18.3.2008 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä maaliskuun 18. päivänä 2008

INFRA ry

Timo Kohtamäki

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

SOPIMUS AMMATIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERIMISESTÄ

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet Infra ry:n jäsenten maa- ja vesirakennustyössä toimivien työntekijöiden ammattiyhdistysjäsenmaksujen perimisestä seuraavaa:

Työnantaja perii, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Rakennusliitto ry:n jäsenmaksut perintäperusteiden mukaisesti palkanmaksukausittain siitä työntekijän ansiosta, mistä hän toimittaa ennakkoperintälain nojalla ennakonpidätyksen. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

Työnantaja tilittää työntekijöiltä perimänsä jäsenmaksut harkintansa mukaan palkanmaksukausittain tai kuukausittain siten, että kunkin kalenterikuukauden aikana perityt jäsenmaksut tilitetään ao. kuukauden loppuun mennessä erittelemättömänä yhteissummana Rakennusliitto ry:lle.

Rakennusliitto ry ilmoittaa kuukautta ennen perintävuoden alkua perintäperusteet (%) perintävuodeksi kerrallaan, eikä sitä voida perintävuoden aikana muuttaa. Mikäli työntekijän jäsenmaksuprosentti muuttuu perintävuoden alusta lukien, on työntekijän ilmoitettava uusi jäsenmaksuprosentti työnantajalle ainakin kuukautta ennen uuden perintävuoden alkua. Rakennusliitto ry ja työntekijä ovat vastuussa perittäväksi ilmoittamansa erän verovähennykselpoisuudesta.

Työnantaja toimittaa neljännesvuosittain Rakennusliitto ry:lle jäsenkohtaisen selvityksen ao. vuosineljänneksen aikana perimistään jäsenmaksuista vuosineljänneksen päättymistä seuraavan kuukauden kuluessa. Jäsenkohtaisesta selvityksestä ilmenee perityt ammattiyhdistys-jäsenmaksut tilityskausittain eriteltyinä. Mikäli tässä neljännesvuosiselvi-tyksessä on tietoja työntekijöistä, jotka ovat tehneet perintäsopimuksen työnantajan kanssa, mutta joilta työnantaja ei perintää ole suorittanut, on näiden työntekijöiden osalta merkittävä selvitykseen syy perimättä jättämiseen.

Muita kuin em. työntekijän verotusta varten annettavaa todistusta ja neljännesvuosiselvitystä ei työnantaja ole velvollinen laatimaan.

Tämä sopimus astuu voimaan allekirjoituspäivänä ja se voidaan irtisanoa päättymään kuuden (6) kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä, maaliskuun 18. päivänä 2008

INFRA ry

Timo Kohtamäki

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

Perintäsopimuksen teksti

Jäljempänä mainitut työnantaja ja työntekijä ovat tänään tehneet Infra ry:n ja Rakennusliiton välillä solmitun sopimuksen nojalla ja mukaisesti ammattiyhdistysjäsenmaksun perinnästä seuraavan sopimuksen:

Työnantaja perii Rakennusliiton, ammattiosaston ja Rakennusliiton työttömyyskassan jäsenmaksun tässä perintäsopimuksessa ilmoitetun perintäprosentin mukaisesti yhtenä eränä siitä työntekijän ansiosta, mistä hän toimittaa ennakkoperintälain nojalla ennakonpidätyksen. Työnantaja ei vastaa työntekijän eikä ammattiosaston tai liiton ilmoittamien tai perintäsopimukseen merkitsemien tietojen paikkansapitävyydestä.

Tämä sopimus on voimassa sovitusta täyden perintäkauden alusta lukien järjestöjen välisen sopimuksen mukaisesti, kuitenkin enintään työsuhteen päättymiseen saakka. Työntekijä voi sanoa sopimuksen irti päättyväksi irtisanomisista lähinnä seuraavan täyden perintäkauden kuluttua umpeen.

KOULUTUSSOPIMUS

1. Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. 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 täysihoidtomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta.

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 tarkoituksemukaisimmalla 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 työsuojelu-

toimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimestä 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.

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. Osapuolet suosittelevat, että kursseille osallistumisesta tehdään vuosittain yhdessä suunnitelma.

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

Kursseille osallistumisesta ei saa aiheutua tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin sovitaan muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei ole estettä.

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.

4. Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliittojen koulutuslaitoksissa tai muussa Rakennusliiton organisoimassa koulustapahtumassa, jonka koulutustyöryhmä tai Rakennusliitto ja Rakennusteollisuus RT ovat hyväksyneet, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, yrityskohtaisen luottamusmiehen varamiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansiomenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet toteavat, että Koulutussopimuksen tekstin muutoksella ei ole tarkoitettu lisätä työnantajan kustantamia kursseja nykyisestä, ainoastaan järjestää kursseja muuallakin kuin Siikarantaopistossa. Työnantajaa edustavien tahojen osallistumista kurssien sisältöön pidetään molemmin puolin toivottavana.

5. Sosiaaliset edut

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

6. Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä, huhtikuun 14. päivänä vuonna 2010

INFRA ry

Per Fjäder

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 §

Soveltamisala

Tätä sopimusta noudatetaan allekirjoittaneiden liittojen kesken tehtyyn maa- ja vesirakennusalan työehtosopimukseen sidottujen työnantajien yrityksissä ja työkohteissa.

2 §

Määritelmä ja kelpoisuus

1) Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstissä muuta ilmene, yrityskohtaista ja työpaikkakohtaista luottamusmiestä.

2) Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla Rakennusliitto ry:n jäsen ja asianomaisen yrityksen työntekijä sekä perehtynyt maa- ja vesirakennusalan työolosuhteisiin.

Yrityskohtaisen luottamusmiehen ja hänen henkilökohtaiseksi varamieheksi valitun työntekijän tulee olla työskennellyt yrityksen palveluksessa vähintään kuusi (6) kuukautta, mikäli yritys on toiminut maa- ja vesirakennusalalla vähintään tämän ajan.

Pääasiassa maa- ja vesirakennustoimintaa harjoittavan yrityksen yritys-kohtainen luottamusmies on valittava maa- ja vesirakennusalan työntekijöistä.

3 §

Valinta

1) Yrityskohtaisen luottamusmiehen valinta

Yrityskohtainen luottamusmies on ensisijainen tapa hoitaa työntekijöiden edustus. Yrityksen maa- ja vesirakennusalalla työskentelevillä työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yritys-kohtainen luottamusmies ja hänelle henkilökohtainen varamies.

Vaali toimitetaan työajan ulkopuolella työkohteittain ja siitä on työnantajan kanssa sovittava tarpeellisten yksityiskohtien ja järjestelykysymys-

ten selvittämiseksi vähintään kahta viikkoa aikaisemmin. Työnantaja luovuttaa vaalin järjestäjille luettelon yrityksen em. työmaista sekä niillä työskentelevistä vaalikelpoisista työntekijöistä yhtä viikkoa ennen sovittua vaalipäivää.

Vaalimenettely suositellaan toteutettavaksi liittojen yhteisesti vahvistaman vaalijärjestyksen mukaisesti, mikäli ei työnantajan ja työntekijäin välillä kirjallisesti toisin sovita varmistaen erityisesti vaalisalaisuuden säilymisen ja äänioikeutettujen mahdollisuuden osallistua vaaliin.

Yrityskohtaisen luottamusmiehen valinta suoritetaan marras-joulukuussa kahdeksi (2) vuodeksi kerrallaan. Yrityskohtaisen luottamusmiehen toimikausi alkaa, kun luottamusmiesvalinnan tulos on todettu ja ilmoitettu kirjallisesti työnantajalle. Yrityskohtaisen luottamusmiehen valinta suoritetaan myös muuna aikana, mikäli yrityskohtainen luottamusmies kesken toimikautensa eroaa tai erotetaan työstä tai yrityksessä ei ole luottamusmiestä. Luottamusmiehen toimikauden pituus on näissä tapauksissa sovittava työnantajan kanssa ennen vaalia kuitenkin siten, että luottamusmiehen toimikausi on vähintään yksi (1) ja enintään kaksi (2) vuotta.

2) Työpaikkakohtaisen luottamusmiehen valinta

Työkohteeseen voidaan valita työpaikkakohtainen luottamusmies, jos se on perusteltua ottaen huomioon yrityksen koko, toimintaperiaate ja työkohteessa työskentelevien saman työnantajan työntekijöiden lukumäärä (vähintään 5 työntekijää) ja työkohteen kesto.

3) Vaalin tuloksesta ilmoittaminen

Luottamusmiesten ja heidän henkilökohtaisten varamiestensä vaalin tuloksesta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

4 §

Työsuhde

1) Luottamusmies on työsuhteessa työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamusmiestehtävänsä työn ohella vai onko

hänelle annettu vapautusta työn teosta. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

2) Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia. Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävänsä takia erottaa työstä.

3) Jos luottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamusmiehen tehtävien hoitamista ja hänelle tästä syystä järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen tämän työehtosopimuksen mukaan laskettavan ansionsa alentamista.

Yrityskohtaisen luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa maa- ja vesirakennusalaalla työskentelevien työntekijöiden keskimääräistä ansiokehitystä.

Pöytäkirjamerkintä:

Tarkastelu tapahtuu puolivuositain luottamusmiehelle tämän sopimuksen 5 §:n 4) kohdan mukaisesti luovutettavien tietojen perusteella.

4) Luottamusmiestä ei saa irtisanoa paitsi jäljempänä mainitussa tapauksessa:

Jos yrityksen tai työmaan työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei yrityksen tai työmaan toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei luottamusmiestä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen työsuhteen purkamisoikeus määräytyy työ sopimuslain 8 luvun 1 §:stä ilmenevillä perusteilla. Luottamusmiehen työ sopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huo nompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös asetettuun yrityskoh taiseen luottamusmiehehdokkaaseen, jonka valintaa on kannattanut vä hintään yksi yrityksen vaalikelpoinen työntekijä ja jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikai sintaan kolme (3) viikkoa ennen sovittua vaalipäivää ja päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta vaalin tuloksen tultua todetuksi. Mikäli luottamus miesvaalia ei järjestetä työntekijöistä johtuvasta syystä sovittuna vaalipäi vänä, ehdokassuoja päättyy em. päivänä.

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös yrityskohtaisena luot tamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen yritys kohtaisen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Jos yrityskohtaisen tai työpaikkakohtaisen luottamusmiehen työ sopi mus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, on työnantajan suoritetta va korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukau den palkka. Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työso pimuslain 12 luvun 2 §:ssä mainitut seikat.

5 §

Tehtävät

1) Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia Rakennusliitto ry:n edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskeissa asioissa.

2) Luottamusmies edustaa työntekijöitä työ lainsäädännön soveltamis ta koskeissa asioissa sekä työ sääntöihin ja yleensä työnantajan ja työnteki jän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtä vänä on myös välittää tietoja työnantajan ja työntekijöiden välillä ja myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoi minnan kehittämiseksi.

3) Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki valituksenalaisen tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

4) Yrityskohtaisella luottamusmiehellä on oikeus saada puolivuositain tiedot alaisuuteensa kuuluvasta työvoimasta, tämän ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä.

Yrityskohtaisella luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja vuokratyövoiman työnantajista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoiman määrästä.

Osapuolet suosittelevat, että ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä annettavat tiedot annetaan yrityskohtaisen luottamusmiehen alaisuuteen kuuluvan työvoiman tuntiansioista ryhmänä seuraavasti:

- ilman erillisiä lisiä ja korotuksia:
 - aikatyössä
 - urakkiotyössä
 - palkkiotyössä
 - yhteensä aika-, urakka- ja palkkiotyössä,
- erillisine lisineen:
 - ilman yli- ja sunnuntaityökorotuksia
 - ilman ylityökorotuksia
 - yli- ja sunnuntaityökorotuksineen

Mikäli työnantajan ja työntekijöiden välillä niin sovitaan, hoitaa yritys-kohtainen luottamusmies myös työsuojeluvallontalain 10 §:ssä tarkoitettujen pienempien kuin 10 työntekijän suuruisten työmaiden työsuojeluvalluutetun tehtävät.

5) Luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen varamiehensä luottamusmiehenä.

6) Yrityskohtainen luottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

6 §

Vapautus työstä

1) Yrityskohtainen luottamusmies voi käydä hoitamassa luottamusmies-tehtäviä työpaikkansa ulkopuolella, mikäli tarve tällaiseen työnantajan edustajan kanssa yhteisesti todetaan.

2) Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään luottamusmiehelle säännöllistä vapautusta seuraavasti:

| | |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Luottamusmiehen edustama työntekijämäärä: alle 15 | Säännöllisen vapautuksen määrä: tarpeen mukaan enintään 1 tunti 30 min viikossa |
| 15–29 | 2 tuntia 30 min viikossa |
| 30–99 | 6 tuntia viikossa |
| 100–199 | 9 tuntia 30 min viikossa |
| 200–299 | 14 tuntia viikossa |
| 300–399 | 16 tuntia 30 min viikossa |
| 400 tai yli | 18 tuntia 30 min viikossa |

Pöytäkirjamerkintä 9.2.1979

Niissä yrityksissä, missä yrityskohtainen luottamusmies toimii henkilöstöryhmän edustajana YT-lain tarkoittamassa mielessä ja yrityksen henkilöluku on 30 tai enemmän, lisätään hänen edellä sanottua työstä vapautustaan 20 prosentilla.

Mikäli luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa luottamusmiehelle vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

7 §

Korvaus ansionmenetyksestä

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää luottamusmiestehtäviä hoitaessaan.

Yrityskohtaiselle luottamusmiehelle maksetaan erilliskorvausta hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

| | |
|---------------------|--------------------------------|
| 8–50 työntekijää | 29,25 euroa/2 viikon tilijakso |
| 51–100 työntekijää | 36,56 euroa/2 viikon tilijakso |
| yli 100 työntekijää | 54,81 euroa/2 viikon tilijakso |

Korvauksen suuruus määräytyy sen tilanteen mukaan, joka vallitsee aina kunakin vuonna kesäkuun 1. päivänä.

Työpaikkakohtaiselle luottamusmiehelle maksetaan erilliskorvausta hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

25 työntekijää tai enemmän 29,25 euroa/2 viikon tilijakso.

Työpaikkakohtaiselle luottamusmiehelle maksettava korvaus tulee maksettavaksi silloin, kun luottamusmiehen edustamien työntekijöiden lukumäärä ylittää rajan koko tilijakson aikana.

Silloin, kun yritysکوhtaisen luottamusmiehen varamies hoitaa tämän tehtäviä luottamusmiehen estyneenä ollessa esim. vuosiloman tai sairauden aikana vähintään kahden viikon ajan, maksetaan erilliskorvaus varaluottamusmiehelle.

Mikäli yrityksessä ei ole toimintaa vähintään kahden viikon ajan esimerkiksi lomautusten, vuosiloman tai näihin verrattavien syiden vuoksi, ei erilliskorvausta makseta.

Mikäli työntekijä hoitaa useampia edustajantehtäviä, on hän oikeutettu vain yhteen erilliskorvaukseen.

Edellä mainitut korvaukset ovat työssäolon ajalta maksettua palkkaa.

8 §

Oikeus osallistua koulutukseen

Työnantaja antaa työsuhteen katkeamatta tässä sopimuksessa mainituille luottamusmiehille mahdollisuuden osallistua työturvallisuuteen, rationalisointiin, luottamusmiestoimintaan ja muuhun yhteistyöhön liittyville SAK:n tai Rakennusliitto ry:n järjestämille ja allekirjoittaneiden liittojen hyväksymille enintään yhden kuukauden pituisille kursseille, ellei se aiheuta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet suosittelevat, että kursseille osallistumisesta tehdään vuosittain yhdessä suunnitelma.

Toistuva haitta on arvioitavissa vain yksityistapauksissa tai kunkin henkilön tai kurssiajankohdan osalta erikseen. Jos vapaan saaminen evätään, on työnantajan myös ilmoitettava epäämisen syy. Mahdollisten kitkatekijöiden poistamiseksi olisi aikomus osallistumisesta edellä tarkoitetuille kursseille saatettava mahdollisimman varhain työnantajan tietoon.

Ellei henkilön osallistuminen kursseille käy päinsä pyydettyinä aikana tuntuvaa haittaa tuottamatta, sovitaan muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei ole estettä.

Tällaiselle kurssille osallistuminen ei saa aiheuttaa työsuhteen perusteella henkilön tulevien vapaa-ajanvakuutuksen eikä vuosiloma- tai eläke-turvaetujen vähenemistä.

Luottamusmies voi käydä enintään yksillä kursseilla kalenterivuoden aikana.

9 §

Toimitilat

Työnantaja osoittaa luottamusmiehelle tämän tehtävien hoitamiseen tarvittavat tilat tarpeellisine toimistotarvikkeineen ottaen huomioon työpaikan olosuhteet. Monistus- ja postituspalvelujen käyttämisestä sovitaan erikseen yrityksessä.

Tarvittavien toimistotarvikkeiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä ja työmaalla yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja työmaan koko, luottamusmiehen tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

10 §

Neuvottelujärjestys

Työn suorittamista ja sen teknistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohton puoleen.

Ellei työntekijä ole saanut palkkaustaan tai työehtojaan koskevaa asiaa selvitettyksi suoraan työnjohton kanssa, voi hän saattaa asian luottamusmiehensä hoidettavaksi. Ellei asiaa saada näin selvitettyksi, luottamusmies

voi siirtää sen tämän sopimuksen edellyttämissä tapauksissa yrityskohtaiselle luottamusmiehelle.

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

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

11 §

Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus astuu voimaan 10.3.2011 lukien ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan allekirjoittajajärjestöjen välisen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä, maaliskuun 17. päivänä vuonna 2011

INFRA ry

Per Fjäder

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Rauno Kurki

VAALIJÄRJESTYS

YRITYSKOHTAISEN LUOTTAMUSMIEHEN VAALIT

1

Työnantaja luovuttaa vaalin järjestäjille luettelon yrityksen työmaista sekä niillä työskentelevistä vaalikelpoisista työntekijöistä.

2

Työntekijöillä on oikeus käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia ja tarkoitukseen soveltuvia tiloja vaalin toimittamiseen. Vaalista ei saa aiheutua tarpeettomasti häiriötä työpaikan toiminnalle.

3

Vaali on järjestettävä siten, että kaikilla yrityksen työntekijöillä on mahdollisuus osallistua siihen.

4

Vaalin ehdokasasettelusta sekä ajasta ja paikasta on sovittava työnantajan kanssa ja siitä on ilmoitettava kaikille työntekijöille toimitettavalla tiedonannolla. Samalla on ilmoitettava siitä, miten ehdokkaiksi asetettavista ilmoitetaan. Ehdokkaat voidaan asettaa myös ehdokasasette-lukokouksessa, jolle voidaan toimittaa tarvittaessa kirjallisesti ehdokkaat. Ehdokkaita ovat oikeutettuja asettamaan kaikki yrityksen maa- ja vesirakennusosalalla työskentelevät työntekijät. Ehdokasasettelulle on varattava aikaa 14 päivää.

Ehdokkaan on oltava Rakennusliitto ry:n jäsen ja hänen tulee olla työskennellyt yrityksen palveluksessa vähintään 6 kuukautta, mikäli yritys on toiminut maa- ja vesirakennusosalalla vähintään tämän ajan. Pääasiassa maa- ja vesirakennustoimintaa harjoittavan yrityksen yrityskohtainen luottamusmies on valittava maa- ja vesirakennusalan työntekijöistä.

Ehdokasasettelun määräajan päättymisen ja vaalitoimituksen alkamisen välille tulee jäädä vähintään 7 päivää.

5

Vaali toimitetaan enemmistövaalina suljetuin lipuin. Vaali suoritetaan postiäänestyksenä, mikäli työntekijät eivät voi osallistua lippuäänestykseen pitkien etäisyyksien tai muiden syiden vuoksi. Työnantaja maksaa postiäänestyksestä aiheutuneet välttämättömät kulut.

Kullakin vaaliin osallistuvalla on vaalissa käytettävänään yksi ääni. Äänen mennessä tasan ratkaistaan vaalin tulos arvalla.

6

Jos kuhunkin tehtävään on asetettu vain yksi ehdokas, ei vaalia tarvitse järjestää. Vaalia ei myöskään tarvitse järjestää, jos valintakokouksessa ovat kaikki yrityksen työntekijät saapuvilla ja valinta on yksimielinen.

7

Vaalin tuloksesta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

INFRA ry

Timo Kohtamäki

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA

1 §

Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala

Turvallisuuden edistämiseksi työpaikoilla, työsuojelutoiminnalle myönteisen hengen aikaansaamiseksi ja työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhteistyön edistämiseksi työsuojelussa, sopijapuolet ovat tehneet tämän työsuojelun valvonnasta annetun lain 23 §:n 18 §:n 2 momentissa tarkoitetun sopimuksen.

Tätä sopimusta sovelletaan Infra ry:n jäsenyritysten 2 §:n tarkoittamissa työpaikoissa, joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää.

Sen sijasta mitä 2 momentissa on määrätty, on työpaikalle valittava työsuojeluvaltuutettu vastaavasti, kun työntekijöiden määrä on 10 toimihenkilöasemassa olevat työntekijät mukaan luettuina. Mikäli alle 10 työntekijän työpaikalle työsuojelun valvontalain 2910 §:n 1 momentin mukaisesti on valittu työsuojeluvaltuutettu, sovelletaan häneen tämän sopimuksen määräyksiä.

Työsuojeluasiamiehen valintaoikeus on määritelty tämän sopimuksen 17 §:ssä.

2 §

Työpaikan käsite

Työnantaja ja työntekijät voivat paikallisesti sopia, että työpaikalla tarkoitetaan

- yrityksen kiinteää toimipaikkaa ja siihen liittyviä yrityksen työskentelypaikkoja tai
- aluekonttoria ja siihen liittyviä yrityksen työskentelypaikkoja tai
- vähintään kaksi vuotta kestävää työmaata, jossa säännöllisesti työsken-

telee vähintään 20 työntekijää saman vastaavan työnjohtajan alaisuudessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Työpaikan yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan jäsenet voivat tehdä paikallisen sopimuksen siitä, mitä työpaikalla tarkoitetaan. Mikäli yrityksessä on useampia yhteistoimintaelimiä tai työsuojelutoimikuntia, päätösvalta kuuluu niille yhteisesti.

Paikallinen sopiminen edellyttää, että kaikki yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan jäsenet ovat asiasta yksimielisiä.

Mikäli paikallisesti ei ole työpaikasta muuta sovittu, tarkoitetaan työpaikalla

- 20 tai sitä suuremman työntekijämäärän säännöllistä työskentelyaluetta, joka hallinnollisesti on saman vastaavan työnjohtajan alaisuudessa ja joka toiminnallisesti muodostaa yhden kokonaisuuden.
- Työntekijöiden työskennellessä alle 20 työntekijän muodostamissa eri työpaikoissa laajalla alueella, nämä muodostavat yhteisen työpaikan.

Monitoimialayritys

Monitoimialayrityksessä edellä tarkoitettu määräytyy siten, että maa- ja vesirakennusalan toiminnot muodostavat itsenäisen muista toiminnoista erillään olevan kokonaisuuden.

3 §

Yhteistoimintaelimet

Työsuojeluyhteistoimintaa varten on työpaikalla työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, työntekijöitä ja toimihenkilöitä yhteistoiminnassa edustava työsuojeluvaltuutettu tai milloin nämä ryhmät ovat valinneet kumpikin oman valtuutettunsa, näitä ryhmiä edustavat työsuojeluvaltuutetut, ja näille valitut kaksi varavaltuutettua sekä yksi tai useampia työsuojeluasiamiehiä.

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistyömuodosta sovitaan paikallisesti ottaen

huomioon työpaikan tai -paikkojen laatu, laajuus, työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet.

4 §

Työsuojelutoimikunta

Mikäli muusta 3 §:n 2 momentin mukaisesta yhteistoiminnasta ei ole sovittu, työpaikalle on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelutoimikunta.

Työsuojelutoimikunnan muodostavat työpaikan työsuojelupäällikkö, toimihenkilöiden nimeämä edustaja sekä työntekijöiden nimeämä työsuojeluvaltuutettu ja ensimmäinen varavaltuutettu. Suuremmasta työsuojelutoimikunnasta sovitaan paikallisesti em. osapuolten välillä.

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa.

Puheenjohtajan - tai hänen ollessa estyneenä - varapuheenjohtajan tehtävänä on kutsua toimikunta kokoukseen. Lisäksi toimikunta on kutsuttava kokoon, jos työsuojelupäällikkö tai työsuojeluvaltuutettu tai vähintään neljännes työsuojelutoimikunnan jäsenistä sitä ilmoittamaansa asiaa varten pyytää.

5 §

Yhteistoimintatehtävät

Työsuojeluyhteistoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta ottaen huomioon työpaikan koko, toiminnan laatu ja muut olosuhteet

- laatia vuosittain toimintasuunnitelma ottaen huomioon yrityksen työsuojelua koskeva suunnittelu kehittämisesityksineen,
- käsitellä työolosuhteiden tilaa ja kehitystä ja tehdä kehittämisesityksiä,
- käsitellä työolosuhteita koskevien työsuojelututkimusten tarvetta, toteuttamista ja seurantaan,
- käsitellä työpaikan terveellisyden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä,
- käsitellä työpaikan sisäisen työsuojelutarkastuksen tarvetta ja tehdä sitä koskevia ehdotuksia ja seurata sen toimeenpanoa,

- käsitellä työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistus-suunnitelmia, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toteutumista,
- käsitellä ja tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työno-pastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi,
- käsitellä työterveyshuollon toimeenpanoa ja tehdä esityksiä sen kehit-tämiseksi,
- käsitellä työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestämistä työpaikalla,
- käsitellä muut työsuojelun kannalta tarpeelliset asiat.

6 §

Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostaminen työpaikoilla edellyttää työ-terveyshuollon, työsuojeluorganisaation, linjajohdon ja henkilöstöhallin-non yhteistyötä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa esitetään työ-kykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet. Työterveyshuollon toiminta-suunnitelmassa esitetään työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet. Tä-mä takaa toiminnan oikea-aikaisen aloittamisen ja tehokkaan toteutumi-sen. Tässä tarkoituksessa on osapuolten tehtävänä tämän sopimuksen edellyttämän yhteistoiminnan puitteissa:

- osallistua yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhal-linnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteutta-miseen ja seurantaan,
- edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostumista,
- seurata palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja
- tarvittaessa laatia ohjeita työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon;
- Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on:
 - osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työter-veyshuollon toimintasuunnitelmaa ja yksilöllistä toimenpide-suunnitelmaa laadittaessa sekä osallistua suunnitelmien toteut-tamiseen ja seurantaan.

7 §

Työsuojelupäällikkö

Työnantajan nimeämän työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan laatu ja laajuus huomioon ottaen riittävän perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin.

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella

- perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin,
- järjestää ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa,
- perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisuutta koskeviin työpaikan suunnitelmiin ja olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä ja ryhtyä tarpeen vaatiessa toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi,
- hankkia tarvittavaa työsuojelutietoa ja -materiaalia,
- tehdä tarvittaessa aloitteita työpaikan sisäisen tarkastustoiminnan järjestämiseksi sekä
- järjestää tarpeellinen tiedonkulku työntekijöiden, linjaorganisaation ja työterveyshuollon välille.

8 §

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on edustaa toimialueellaan kaikkia työpaikan työntekijöitä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin sekä huolehtia työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan hänelle kuuluvien tehtävien suorittamisesta.

9 §

Varavaltuutettu

Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee antaa työnantajalle ilmoitus estymisestään ja varavaltuutetun tehtävään ryhtymisestä.

Varavaltuutettu saa vapautusta säännöllisestä työstään sellaiseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee 1 momentissa tarkoitettujen työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten.

Muilta osin varavaltuutetulle on työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaessaan samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

10 §

Työsuojeluvaltuutetun ja kahden varavaltuutetun valinta

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaali suoritetaan työajan ulkopuolella näiden toimikautta edeltävän vuoden marraskuun 1. päivän ja joulukuun 31. päivän välisenä aikana, ellei työsuojelun valvonnasta annetusta laista muuta johdu.

Vaali on toimitettava siten, että kaikilla työpaikan työntekijöillä ja tarvittaessa tämän sopimuksen tarkoittamilla toimihenkilöillä on mahdollisuus ottaa siihen osaa. Työsuojeluvaltuutetun vaalista on lisäksi noudatettava, mitä siitä on laissa erikseen säädetty.

Lisäksi vaalimenettelyssä noudatetaan soveltuvin osin keskusjärjestöjen työsuojeluvaltuutetun elokuussa 1991 tekemää muistiota, joka on tämän sopimuksen liitteenä.

Ellei paikallisesti toisin sovita, huolehtii vaalien toimeenpanemisesta yhteistoimintaelin tai työsuojelutoimikunta ja varsinaisesta vaalitoimituksesta ja äänten laskennasta yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan palkansaajia edustavat jäsenet. Yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan jäseniin sovelletaan tällöin 16 §:n määräyksiä. Suoritettaessa tämän pykälän tarkoittamat vaalit lippuäänestyksenä, työnantaja myötävaikuttaa siihen tarvittavien äänestyslippujen, vaaliurnan ja pöytäkirjojen hankkimiseen.

11 §

Työsuojeluvaltuutetun ajan käyttö

Työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu ilman kussakin tapauksessa erikseen etukäteen annettavaa selvitystä saamaan vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetulle kuuluvien tehtävien hoitamista varten seuraavan taulukon mukaan:

| | |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Työsuojeluvaltuutetun edustama työntekijämäärä alle 20 työntekijää | Työstä vapautuksen määrä tarpeen mukaan |
| 20–29 ” | 1 t 30 min viikossa |
| 30–99 ” | 2 t 30 min viikossa |
| 100–199 ” | 6 t viikossa |
| 200–299 ” | *) 9 t 30 min viikossa |
| 300–399 ” | 14 t viikossa |
| yli 400 ” | 16 t 30 min viikossa |
| *) loughinta- ja murskaustyökohteissa 10 tuntia viikossa | 18 t 30 min viikossa |

Pöytäkirjamerkintä 9.2.1979:

Niissä yrityksissä, missä työsuojeluvaltuutettu toimii henkilöstöryhmän edustajana YT-lain tarkoittamassa mielessä ja yrityksen henkilöluku on 30 tai enemmän, lisätään hänen edellä sanottua työstä vapautustaan 20 prosentilla.

Milloin työsuojeluvaltuutettu on käyttänyt edellä tarkoitettua ilman eri selvitystä myönnetyn vapautuksen kokonaisuudessaan ja osoittautuu, että hän tarvitsee valtuutetun tehtävien hoitamista varten sen lisäksi vapautusta, määräytyy vapautus työsuojelun valvonnasta annetun lain 3411 §:ssä säädetyn mukaisesti.

Vapautuksen ajankohdasta on sovittava asianomaisen työnjohdon kanssa, ellei vapautus ole välttämätöntä työpaikalla sattuneen poikkeuksellisen tapahtuman, kuten esim. työtapaturman sattumisen vuoksi. Vapautusta annettaessa on otettava huomioon työn järjestelyyn liittyvät tekijät.

Mikäli työsuojeluvaltuutetun toimialue on poikkeuksellisen laaja esim. sen johdosta, että työskentelypisteet sijaitsevat etäällä toisistaan siten, että työsuojeluvaltuutettu joutuu käyttämään runsaasti aikaa eri työskentelypaikkojen välillä kulkemiseen, on tämä vapautuksen määrästä sovittaessa otettava huomioon.

Työsuojeluvaltuutetun tulee pitää tehtäviensä suorittamisesta tuntikirjaa, johon on merkittävä tehtävien suorittamisen päivämäärä, laatu ja aika.

Tuntikirjan sisältö on esitettävä nähtäväksi yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan tai sen jäsenen pyynnöstä.

12 §

Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun oikeus tutustua asiakirjoihin

Työsuojelupäälliköllä ja -valtuutetulla on oikeus tehtävänsä suorittamista varten saada nähtäväkseen sellaiset asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä ja säilytettävä työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten mukaan. Hänellä on myös oikeus tutustua työn turvallisuutta ja terveellisuyttä koskeviin lausuntoihin ja tutkimustuloksiin ja saada kaikista edellä tarkoitetuista asiakirjoista jäljennöksiä.

13 §

Toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle paikan, jossa voidaan säilyttää työsuojeluvaltuutetun tehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Milloin työpaikan koko ja laatu sekä valtuutetun tehtävien määrä sitä edellyttävät, työnantaja järjestää hänelle tarkoituksenmukaisen toimitilan.

Tehtäviensä hoitamista varten työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tarvittaessa käyttää työpaikan tavanomaisia käytössä olevia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

14 §

Työsuojeluvaltuutetun työsuhde

1) Velvollisuudet

Työsuojeluvaltuutettu on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän työsuojeluvaltuutetun tehtäviään työn ohella vai onko hänelle annettu vapautusta työnteosta. Työsuojeluvaltuutettu on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

2) Siirtäminen ja kehittyminen ammatissa

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä.

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävän takia.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää edellyttääkö ao. henkilön ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, työsuojeluvaltuutetun toimikauden kestoan ja sinä aikana tapahtuneeseen työmenetelmien muutoksiin.

3) Ansio ja sen kehitys

Jos työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista ja hänelle tästä syystä järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansionsa alenamista.

Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa maa- ja vesirakennusalaalla työskentelevien työntekijöiden keskimääräistä ansiokehitystä.

Pöytäkirjamerkintä:

Tarkastelu tapahtuu puolivuositain työsuojeluvaltuutetulle luottamusmiessopimuksen 4 §:n 3) kohdan mukaisesti luovutettavien tietojen perusteella.

4) Yrityksen työsuojeluvaltuutetun erilliskorvaus

Yrityksen työsuojeluvaltuutetulle, joka on Rakennusliitto ry:n jäsen, maksetaan erilliskorvausta sen mukaan montaako työntekijää hän edustaa.

| | |
|-------------------------------------------|----------------------------------------|
| <i>Edustettavien työntekijöiden määrä</i> | <i>Euroa / kahden viikon tilijakso</i> |
| 8–50 työntekijää | 29,25 € |
| 51–100 työntekijää | 36,56 € |
| yli 100 työntekijää | 54,81 € |

Korvauksen suuruus määräytyy sen tilanteen mukaan, joka vallitsee aina kunakin vuonna kesäkuun 1. päivänä.

Mikäli työntekijä hoitaa useampia edustajantehtäviä, on hän oikeutettu vain yhteen erilliskorvaukseen.

4) Työsubdeturva

Jos työpaikan työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, voidaan toimenpide kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun vain, jos hänelle ei voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai muutoin sopivaa työtä hänen toimialueellaan.

Työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Työsuojeluvaltuutetun työsuhteen purkamisoikeus määräytyy työsopimuslain 8 luvun 1 §:stä ilmenevillä perusteilla. Työsuojeluvaltuutetun työsuopimuksen purkuperusteita arvioitaessa työsuojeluvaltuutettua ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

5) Ehdokas- ja jälkisuoja

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös asetettuun yritys- tai aluekonttorikohtaiseen työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka valintaa on kannattanut vähintään yksi yrityksen vaalikelpoinen työntekijä ja jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme (3) viikkoa ennen sovittua vaalipäivää ja päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta vaalin tuloksen tultua todetuksi. Mikäli työsuojeluvaltuutetun vaalia ei järjestetä työntekijöistä johtuvasta syystä sovittuna vaalipäivänä, ehdokassuoja päättyy em. päivänä.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös yrityskohtaisena työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen yrityskohtaisen työsuojeluvaltuutettutehtävänsä päättymisen jälkeen.

6) Korvaus sopimuksen vastaisesta työsuhteen päättämisestä

Jos työsuojeluvaltuutetun työsopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, on työnantajan suoritettava korvauksena työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentissa mainitut seikat.

Jos tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

15 §

Työajan ulkopuoliset tehtävät

Työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan jäsenen tulee sopia, mikäli mahdollista etukäteen työnantajan kanssa työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä, ellei tehtävä johdu työsuojeluviranomaisen määräyksestä tai sattuneesta tapaturmasta.

16 §

Ansiomenetyksen korvaaminen ja palkkio työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen sekä sen sihteerin tehtävän hoitamisesta työaikana johtuvan ansionmenetyksen. Sihteerille maksetaan sihteerin tehtävien hoitamisesta lisäksi palkkio siten kuin paikallisesti sovitaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Ansionmenetyksellä tarkoitetaan sitä palkkaa, jonka työntekijä työssä oltaessa olisi vastaavana aikana ansainnut. Näin ollen on ensin selvítettävä,

mitä työtä työntekijä olisi tehnyt ko. tehtävän aikana ja mikä hänen palkkansa tuossa työssä olisi ollut.

Mikäli työntekijä olisi ollut aikatyössä, maksetaan hänelle aikatyöpalkkaa juuri sen mukaisesti kuin sitä olisi maksettu työssä oltaessa. Jos työntekijä ilman työsuojelutehtävän aiheuttamaa estettä olisi työskennellyt urakka- tai palkkiopalkkaustyössä, hänelle on maksettava kyseisen palkkaustavan mukainen palkka sen mukaisesti, mitä se työssä oltaessa olisi ollut. Mikäli työntekijä olisi työskennellyt osan ajasta aikatyössä ja osan urakka- tai palkkiopalkkaustyössä, maksetaan hänelle palkka sen palkkausmuodon mukaisesti kuin palkka olisi työssä oltaessa maksettu.

Työnantajan on korvattava työsuojeluvaltuutetulle tämän työaikana suorittamien työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansion menetys.

Jos 1 momentissa mainittu henkilö suorittaa työnantajan kanssa sovitut tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetystä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

17 §

Työsuojeluasiamies

Tämän sopimuksen 2 §:n tarkoittamalla työpaikalla työntekijät voivat työskentelypaikassa, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 4 tämän sopimuksen piiriin kuuluvaa työntekijää, keskuudestaan valita työsuojeluasiamiehen.

Työskentelypaikoilla voivat luottamusmiessopimuksen mukaiset luottamusmiehet toimia työskentelypaikkansa työsuojeluasiamiehinä.

Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan toimikaudeksi, joka kestää työskentelypaikan keston ajan kuitenkin kerrallaan enintään kaksi vuotta.

Työntekijät suorittavat työsuojeluasiamiehen valinnan työskentelypaikassa pidettävässä valintakokouksessa, josta on ilmoitettava vähintään kolme vuorokautta aikaisemmin.

Työsuojeluasiamiestä ei saa irtisanoa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamisen vuoksi.

Sen mukaan kuin tämän sopimuksen mukaiset tehtävät edellyttävät on työsuojeluasiamiehellä työnjohdon kanssa sopien oikeus saada vapautusta työstään.

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

18 §

Työsuojeluasiamiehen tehtävät

Ellei työsuojeluasiamiehen tehtävistä ole paikallisesti toisin sovittu, hänen tehtävänään toimialueellaan on

- 1) Osallistua tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen.
- 2) Osallistua tutkimukseen, jonka toimeenpanemiseen sattuneen tapaturman laatu tai sen mahdollinen vaikutus työsuojelutyön suunnitteluun tai toteuttamiseen antavat aihetta.
- 3) Tarkkailla työsuojelumääräysten noudattamista ja huomauttaa määräysten rikkomisesta.
- 4) Ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista ensi sijassa asianomaiselle työnjohdolle ja - milloin se on asian laatuun nähden tarpeellista - työsuojeluvaltuutetulle sekä huomauttaa työsuojelumääräysten noudattamisesta ja havaituista vaaratekijöistä työntekijöille.
- 5) Pitää yhteyttä toimialueensa työsuojeluvaltuutettuun ja työsuojelupäällikköön.

19 §

Säädöskokoelmat

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja 3 §:n 2 momentin tarkoittaman työsuojelutoimikunnan käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

Pöytäkirjamerkintä:

Harkittaessa tarvetta hankkia työsuojeluasiamiehen käyttöön lakeja, asetuksia ja muita työsuojelumääräyksiä otetaan huomioon hänen mahdollisuutensa käyttää työpaikalla tai työkohteessa olevia em. säädöskokoelmia.

20 §

Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän sopimuksen soveltamisesta työpaikalla syntyvä erimielisyys ratkaistaan ensisijaisesti työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun välillä. Mikäli erimielisyyttä ei saada ratkaistuksi, em. osapuolet laativat maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen 30 §:ssä tarkoitettua muistion ja asia ratkaistaan työehtosopimuksen yleisen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

21 §

Voimaantulosäännös

Tämä sopimus astuu voimaan 10.3.2011 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättyään samaan aikaan allekirjoittajajärjestön välisen maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä, maaliskuun 17. päivänä vuonna 2011

INFRA ry

Per Fjäder

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Rauno Kurki

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA SOPIMUKSESTA TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA MAA- JA VESIRAKENNUSALALLA

Aika 18.3.2008

Paikka Helsinki

Läsnä *Infra ry.*
Timo Kohtamäki
Paavo Syrjö
Kimmo Laukkanen

Rakennusliitto ry
Matti Harjuniemi
Kyösti Suokas
Matti Korhonen

1 §

Sovittiin, että tämän pöytäkirjan allekirjoittavat kokoukseen osallistuvien liittojen puolesta allekirjoittamiseen oikeutetut henkilöt.

2 §

Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin sopimus työsuojeluyhteistyöstä maa- ja vesirakennusosalalla, jolla korvataan 4.2.1994 allekirjoitettu sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta maa- ja vesirakennusalan työkohteissa.

3 §

Todettiin, että yritys-, aluekonttori- tai työmaakohtaisen työsuojeluvaltuutetun toimivaltuudet eivät mene päällekkäin.

4 §

Työsuojeluvaltuutettu voidaan valita myös luottamusmieheksi tai luottamusmies vastaavasti työsuojeluvaltuutetuksi.

5 §

Jos yrityskohtainen työsuojeluvaltuutettu työskentelee työpaikassa, jonne voidaan valita aluekonttori- tai työmaakohtainen työsuojeluvaltuutettu, hän on samalla myös aluekonttori- tai työmaakohtainen työsuojeluvaltuutettu.

6 §

Jos yritys- tai aluekonttorikohtainen työsuojeluvaltuutettu siirretään työmaalle, jolle on valittu työmaakohtainen työsuojeluvaltuutettu, määräytyy heidän toimivaltuutensa sen mukaan mihin tehtävään heidät on valittu.

7 §

Tapauksissa, joissa työpaikalle olisi usean työnantajajärjestön solmiman sopimuksen perusteella asetettava useita päällekkäisiä yhteistyöorganisaatioita, kuten työsuojeluvaltuutettuja, -asiamiehiä tai -toimikuntia, on kuitenkin riittävää järjestää vain yksi työsuojeluorganisaatio.

Helsingissä 18. päivänä maaliskuuta 2008

INFRA ry

Timo Kohtamäki

Paavo Syrjö

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

TYÖSUOJELUVAALIT TEOLLISUUDEN JA PALVELUALOJEN TYÖPAIKOILLA 2007

Työpaikoilla järjestetään työsuojeluvaalit marras-joulukuun aikana.

Vaaleissa valittujen edustajien toimikausi on kaksi seuraavaa kalenterivuotta ellei alakohtaisesti taikka työpaikan työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintamenettelyssä sovita pidemmästä toimikaudesta. Lain perusteella paikallisesti voidaan kuitenkin sopia enintään neljän kalenterivuoden pituisesta toimikaudesta.

Ohjeet perustuvat lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) sekä työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin.

Mikäli liittojen välillä on sovittu vaaliohjeista, noudatetaan niitä.

Valmistautuminen vaaleihin

Työsuojeluvaaaleissa työntekijät valitsevat edustajikseen työpaikoille:

Työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua, vähintään 10 työntekijän työpaikoilla (voidaan valita pienemmilläkin työpaikoilla).

Työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenet ja varajäsenet vähintään 20 työntekijän työpaikoilla. Työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen kokoonpano määräytyy lain, työehtosopimuksen tai paikallisen sopimuksen mukaan.

Työsuojeluasiamiehet, jos näiden valitsemisesta on paikallisesti sovittu.

Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita oma työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua sekä edustajat ja varajäsenet työsuojelutoimikuntaan tai vastaavaan yhteistoimintaelimeen.

Yhteistä työpaikkaa koskevan työsuojelun yhteistoiminnan osapuolia ovat pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja ja tämän palveluksessa oleva työsuojeluvaltuutettu.

Työpaikan työntekijöiden ja toimihenkilöiden tulee ottaa yhteyttä työnantajaan vaalien järjestelyistä sopimiseksi. Tämän jälkeen työnantajan

tulee viipymättä kutsua työntekijäin ja toimihenkilöiden edustajat neuvotteluun, jossa sovitaan tarkemmin vaalien toimittamiseen liittyvistä yksityiskohdista.

Työnantajan on tarvittaessa annettava työpaikalla tietoa työntekijöiden oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu.

Toimihenkilö vai työntekijä?

Teollisuudessa työntekijä on henkilö, johon sovelletaan työntekijäsopimusta ja vastaavasti toimihenkilöksi katsotaan henkilö, johon sovelletaan toimihenkilösopimusta. Toimihenkilöinä pidetään myös sopimusten soveltamisalan ulkopuolelle jääviä ns. ylempiä toimihenkilöitä.

Palvelualojen yrityksissä ratkaistaan jakautuminen työntekijöihin ja toimihenkilöihin edellä esitettyjen periaatteiden mukaisesti ottaen huomioon liittojen väliset sopimukset.

Työpaikka

Vaalin toimittamista varten osapuolten on aluksi määriteltävä työpaikka, johon työsuojeluvaaeissa valittavat edustajat valitaan.

Tällä ns. yhteistoimintatyöpaikalla tarkoitetaan toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden tai toimintayksiköiden työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukaista yhden tai useamman toimipisteen tai toimintayksikön muodostamaa kokonaisuutta.

Muita vaaleihin liittyviä asioita

Työnantajan on annettava käytettäväksi luettelo työpaikassa työskentelevistä työntekijöistä ja toimihenkilöistä. Lista toimihenkilöistä on annettava erikseen, jos nämä ovat ilmoittaneet valitsevansa oman työsuojeluvaltuutetun ja tälle varavaltuutetut. Luetteloon on merkittävä myös eri syistä lomalla olevat ja lomautetut työsuhteessa olevat henkilöt. Lisäksi on sovittava siitä, miten todetaan niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden vaalioikeus, joiden työsuhde on alkanut mainitun luettelon päiväyksen jälkeen.

Vaalien toimittamista varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön hallinnassaan olevia tarkoituksenmukaisia tiloja. Työnantaja ei

saa estää tai vaikeuttaa vaalin järjestämistä. Vaalista ei kuitenkaan saa aiheutua tarpeettomasti häiriötä työpaikan toiminnalle.

Kun vaalipäivästä on sovittu, vaalin ajasta ja paikasta on ilmoitettava työpaikalla nähtäväksi asetettavalla ilmoituksella tai muulla kaikille työpaikan työntekijöille ja toimihenkilöille toimitettavalla tiedonannolla vähintään 14 vuorokautta ennen vaalia.

Mikäli toimihenkilöt ovat ilmoittaneet omien edustajiensa valinnasta, äänestys on pyrittävä suorittamaan samanaikaisesti työntekijöiden vaalin kanssa.

Vaalien toimittaminen

Vaalien toimeenpanemisesta huolehtii työsuojelutoimikunta tai vastaava yhteistoimintaelin. Työsuojelutoimikunnassa tai yhteistoimintaelimessä olevat henkilöstöä edustavat jäsenet vastaavat varsinaisesta vaalitoimituksesta ja äänten laskennasta. He muodostavat myös vaalitoimikunnan. Vaalien toimittamisesta voidaan paikallisesti sopia toisinkin.

Vaalitoimitukseen osallistuvan työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen ansionmenetys korvataan ja hänelle maksetaan työajan ulkopuolella suoritetusta tehtävästä palkkio. Palkkio määräytyy eri alojen yhteistoimintaa koskevien sopimusten tai lain mukaisesti.

Ehdokasasettelu

Ehdokkaaksi vaaleihin voidaan asettaa ainoastaan työpaikan työntekijä tai toimihenkilö.

Ehdokkaita saavat asettaa ja ehdokkaiksi saavat asettautua kaikki työpaikan työntekijät ja toimihenkilöt. Ehdokkaiden nimet ja heidän suostumuksensa on ilmoitettava vaalitoimikunnalle kirjallisesti sovittuun määräaikaan mennessä.

Samalla kun vaalitoimikunta ilmoittaa vaalin ajasta ja paikasta sekä äänestysmenettelystä, sen on ilmoitettava myös mihin päivään mennessä virallinen ehdokasasettelu on suoritettava. Ehdokasasettelulle on varattava aikaa vähintään 7 päivää.

Ehdokasasettelu päättyy 7 päivää ennen vaalitoimitusta. Tämän jälkeen ilmoitettuja ehdokkaita ei liitetä vaalitoimikunnan vahvistamaan ehdokas-

luetteloon. Ehdokasasettelussa on selkeästi mainittava, mihin tehtävään tai tehtäviin ehdokas on ehdolla.

Vaaleja ei tarvitse järjestää, mikäli suostumuksensa antaneita ehdokkaita on asetettu vain yksi kuhunkin tehtävään ja varavaltuutettujen järjestys sovitaan (ns. sopuvaali). Vaalitoimikunta vahvistaa kyseisen valinnan.

Jos johonkin tehtävään on ehdokkaita enemmän kuin valittavia henkilöitä, on järjestettävä vaali. Jos johonkin tehtävään ei ole yhtään ehdokasta, on ehdokasasettelu uusittava. Vaalissa saa äänestää muitakin henkilöitä kuin ehdolle pantuja.

Mikäli pääluottamus mies hoitaa myös työsuojeluvaltuutetun tehtävät, tulee hänelle valita tai sopia kaksi varavaltuutettua.

Vaalissa ei saa käyttää loukkaavia tai halventavia tunnuksia.

Äänioikeus

Vaaliin ovat oikeutettuja osallistumaan kaikki ne työpaikan työntekijät ja toimihenkilöt, jotka ovat työsuhteessa vaalipäivänä mukaan lukien esim. lomautetut tai vanhempainvapaalla olevat.

Äänestäminen

Vaali on toimitettava enemmistövaalina suljetuin lipuin. Vaalitoimikunnan yksimielisellä päätöksellä voidaan vaalimenettelystä sopia toisinkin.

Äänestys tulee toteuttaa siten, että vaalisalaisuus säilyy. Äänioikeuttaan käyttäneistä on tehtävä merkintä vaaliluetteloon. Vaalisalaisuus- ja merkintävaatimus koskevat myös mahdollista sähköistä äänestysmenettelyä.

Äänestysmahdollisuus on pyrittävä järjestämään niin monena päivänä, että esimerkiksi kaikki vapaavuoroisuudet on otettu riittävästi huomioon.

Äänestystä varten tulee olla äänestyslippu, jolla äänestetään samalla kertaa työsuojeluvaltuutettua ja varavaltuutettuja sekä tarvittaessa toimikunnan jäseniä ja varajäseniä ja työsuojeluasiamiehiä tai erilliset äänestysliput kutakin äänestystä varten. Äänestyksessä käytettävien lippujen on oltava selkeitä vääriä välttämiseksi. Äänestys tapahtuu merkittävällä ehdokkaiden nimet tai ehdokasnumerot äänestyslippuun tai -lippuihin.

Vaalipaikalla tulee olla äänestyslippuja varten vaaliurna. Urnan on oltava sinetöity, lukittu tai muutoin varmennettu. Ensimmäinen äänestäjä varmentaa, että urna on tyhjä äänestyksen alkaessa.

Äänestysliput on ennen urnaan pudottamista merkittävä. Äänestys on järjestettävä siten, että vaalisalaisuus säilyy. Vaalipaikalla tulee olla esillä vaalitoimikunnan vahvistama ehdokasluettelo.

Äänestyspaikalla ei saa mainostaa ehdokkaita.

Postiäänestys

Jos yhteisen äänestysajan ja -paikan järjestäminen on hankalaa, voidaan sopia postiäänestyksestä.

Postiäänestyksessä tulee varmistaa äänestäjän äänioikeuden toteaminen ja vaalisalaisuuden säilyminen.

Postiäänestys järjestetään käyttämällä kahta kirjekuorta. Täytetty äänestyslippu suljetaan ensimmäiseen kirjekuoreen ja tämä sekä ilmoitus äänestäjän nimestä suljetaan ulompaan kuoreen. Tämä kirjekuori toimitetaan vaalitoimikunnalle postitse tai muulla luotettavalla tavalla.

Postiäänestyksen on päättyävä niin ajoissa, että äänioikeuden jo käyttäneet voidaan merkitä vaaliluetteloon ennen vaalin toimittamisen aloittamista varsinaisella äänestyspaikalla.

Vaalien tulos ja pöytäkirja

Äänestysajan päätyttyä vaalitoimikunta avaa urnan, laskee äänestystuloksen sekä tekee vaalista pöytäkirjan ja vahvistaa sen nimikirjoituksillaan. Vaalitoimikunta ratkaisee äänestyslipun hyväksymisen.

Valtuutetun vaalissa tulee eniten ääniä saanut valtuutetuksi sekä varavaltuutettujen vaalissa eniten ääniä saanut varavaltuutetuksi ja toiseksi eniten ääniä saanut toiseksi varavaltuutetuksi.

Mikäli sama henkilö on saanut ääniä sekä valtuutetun että varavaltuutettujen vaalissa, lasketaan ne kummankin vaalin osalta erikseen.

Jos sama henkilö saavuttaa riittävän äänimäärän tullakseen valituksi sekä valtuutetuksi että jommaksi kummaksi varavaltuutetuksi, hänet on äänten laskennan perusteella todettava tulleen valituksi varsinaisen valtuutetun tehtävään.

Äännten mennessä tasan ratkaistaan vaalin tulos arvalla.

Vaalipöytäkirja asetetaan työpaikalle nähtäväksi ja siitä toimitetaan jäljennös työnantajalle.

Erimielisyydet

Vaalitoimikunnan tulee ilmoittaa määräpäivä, mihin mennessä sille on tehtävä mahdolliset vaalia koskevat huomautukset.

Jos vaalin järjestämisessä ilmenee epätietoisuutta tai aiheutuu kiistaa ja asianomainen työnantaja on järjestäytynyt, kiistakysymyksen ratkaisevat alan liitot. Muissa tapauksissa asianomainen työsuojelupiirin työsuojelutoimisto antaa tarvittavat ohjeet.

Ilmoitus työsuojeluhenkilörekisteriin

Työnantajan on ilmoitettava tiedot työsuojelutehtäviin valituista ja nimeytyistä henkilöistä työsuojeluhenkilörekisteriin Työturvallisuuskeskukseen, osoite Lönnrotinkatu 4 B, 00120 Helsinki. Ilmoitus tehdään erikseen annettujen ohjeiden mukaisesti.

Yhteenveto työnantajan velvollisuuksista vaaleja toimittaessa

Työnantajan velvollisuudet vaalien toimittamisessa ovat työsuojelun valvontalainsäädännön ja sitä koskevan asetuksen nojalla seuraavat:

Annettava tarvittaessa työpaikalla tietoa työntekijöiden oikeudesta vaalita työsuojeluvaltuutettu.

Sovittava vaalin ajasta ja paikasta ennakolta työntekijöiden ja toimihenkilöiden kanssa.

Annettava käytettäväksi luettelo työpaikassa työskentelevistä työntekijöistä ja erikseen toimihenkilöasemassa olevista työntekijöistä, mikäli he ovat ilmoittaneet valitsevansa oman työsuojeluvaltuutetun.

Osoitettava maksutta käytettäväksi työnantajan hallussa oleva tarkoitukseen soveltuva tila. Sen käytöstä ei saa aiheutua tarpeettomasti häiriötä työpaikan toiminnalle. Työnantaja ei saa estää tai vaikeuttaa vaalien toimittamista. Vaalin järjestäminen ei kuitenkaan saa aiheuttaa tarpeettomasti häiriötä työpaikan toiminnalle.

Korvattava vaalitoimitukseen osallistuvan työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen ansionmenetys ja maksettava hänelle työajan ulkopuolella suoritetusta välttämättömästä tehtävästä palkkio.

Ilmoitettava tiedot valituista henkilöistä työsuojeluhenkilörekisteriin.

RYHMÄHENKIVAKUUTUSTA KOSKEVA SOPIMUS

Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksella on sovittu, että työnantajan on otettava työntekijöilleen ryhmähenkivakuutus sellaisena kuin sen kulloinkin keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat sopineet.

Vakuutuksen perusteella vakuutuksen antanut yhtiö maksaa vakuutetun työntekijän kuoltua työmarkkinajärjestöjen kulloinkin sopiman vakuutussumman. Edunsaajana ovat työmarkkinajärjestöjen välisen sopimuksen perusteella työntekijän puoliso ja lapset.

Tarkempia tietoja ryhmähenkivakuutuksen kulloisesta sisällöstä saa al-lekirjoittaneista liitoista, ryhmähenkivakuutuspoolin jäsenyhtiöistä sekä korvausasioita käsittelevästä Retro Henkivakuutus Oy:stä, osoite Mikonkatu 15 A, 00100 Helsinki, puhelin 020 7631 680.

VUOSILOMALAKI 11 §

Muun kuin viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevän sellaisen työntekijän vuosilomapalkka, joka sopimuksen mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa lasketaan kertomalla hänen keskipäiväpalkkansa lomapäivien määrän perusteella määräytyvällä kertoimella:

| Lomapäivien lukumäärä | Kerroin |
|-----------------------|---------|
| 2..... | 1,8 |
| 3..... | 2,7 |
| 4..... | 3,6 |
| 5..... | 4,5 |
| 6..... | 5,4 |
| 7..... | 6,3 |
| 8..... | 7,2 |
| 9..... | 8,1 |
| 10..... | 9,0 |
| 11..... | 9,9 |
| 12..... | 10,8 |
| 13..... | 11,8 |
| 14..... | 12,7 |
| 15..... | 13,6 |
| 16..... | 14,5 |
| 17..... | 15,5 |
| 18..... | 16,4 |
| 19..... | 17,4 |
| 20..... | 18,3 |
| 21..... | 19,3 |
| 22..... | 20,3 |
| 23..... | 21,3 |
| 24..... | 22,2 |
| 25..... | 23,2 |
| 26..... | 24,1 |
| 27..... | 25,0 |
| 28..... | 25,9 |
| 29..... | 26,9 |
| 30..... | 27,8 |

TYÖAIKALAKI 9.8.1996/605

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku Lain soveltamisala

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettua työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemään työhön sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993). (26.1.2001/64)

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan, jollei toisin säädetä. Samoin, mitä tässä laissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen.

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta, lukuun ottamatta sen 15 §:n 3 momenttia: (26.7.2002/634)

1) työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä;

2) työntekijöihin, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä;

3) työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä;

4) metsä-, metsänparannus- ja uittotyöhön eikä näihin liittyvään työhön lukuun ottamatta maastossa tehtävää koneellista metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyötä;

5) lasten päivähoidosta annetussa laissa (36/73) tarkoitettuun perhepäivähoitoon;

6) työnantajan perheenjäsenten työhön;

7) poronhoitoon;

8) kalastukseen ja siihen välittömästi liittyvään saaliin käsittelyyn;

9) työhön, jossa noudatettavasta työajasta on säädetty erikseen tai joka jonkin muun työaikaa koskevan lain soveltamisalaan kuuluvana on siinä vapautettu työajan rajoituksista; eikä

10) puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain (218/70) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten eikä rajavartiolaitoksen virkamiesten työhön, ellei asetuksella toisin säädetä.

Tämän lain 28 §:n 1 ja 2 momentin ja 29–32 §:n säännöksiä ei sovelleta moottoriajoneuvon kuljettajan työhön, jota koskee tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annettu neuvoston asetus (ETY) n:o 3820/85.

Asetuksella voidaan säätää ja Suomen Pankissa pankkivaltuuston päätöksellä määrätä, että tätä lakia ei sovelleta virkamiehen tai viranhaltijan työhön, jossa toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta taikka jossa virkamiehet tai viranhaltijat voivat itse päättää työajan pituudesta. (30.12.1998/1168)

3 § (15.11.1996/861)

Työneuvoston lausunto

Työneuvoston tulee antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnaista siten kuin työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (608/46) säädetään.

2 luku Työajaksi luettava aika

4 §

Työaika

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

Jäljempänä 28 §:ssä tarkoitettuja tai sopimukseen perustuvia päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta.

Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.

5 §

Varallaoloaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän on oltava asunnonaan tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Varallaolosta sovittaessa on sovittava myös siitä suoritettavasta korvauksesta. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset. Varallaoloon työntekijän asunnossa käytetystä ajasta on vähintään puolet korvattava joko rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavalla vapaa-ajalla.

Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä.

3 luku Säännöllinen työaika

6 §

Yleissäännös

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

7 §

Jaksotyöaika

Säännöllinen työaika saadaan 6 §:ssä säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia:

1) poliisi-, tulli-, posti-, tele-, puhelin- ja radiolaitoksissa, ei kuitenkaan näiden laitosten kone- ja korjauspajoissa eikä rakennustöissä;

2) sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa, huolto- ja muissa vastaavissa laitoksissa sekä vankiloissa;

3) henkilö- ja tavarankuljetuksissa, kanavilla, kääntösilloilla ja losseilla;

4) aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyössä;

5) alusten koeajon aikana tehtävässä työssä;

6) maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puu-tavaran lähikuljetustyössä;

7) kotitaloustyössä;

8) vartiointityössä;

9) meijeriliikkeissä;

10) majoitus- ja ravitsemisliikkeissä; sekä

11) taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa, ei kuitenkaan näiden laitosten työpajoissa.

Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi voidaan säännöllinen työaika 1 momentissa säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana enintään 240 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa kummankaan kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 128 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88 tuntia.

8 §

Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saa olla enintään 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana.

Jos moottoriajoneuvon kuljettajan työtä ei voida muulla tavoin järjestää tarkoituksenmukaisesti, saadaan vuorokautista työaika pidentää enintään 13 tunniksi, jos työaika ei ylitä 22 tuntia pidennetyt työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.

9 §

Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika

Työnantaja tai sellainen työnantajien yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sekä työntekijöiden yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 6–8 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä. Ilmoitus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

Mitä edellä tässä pykälässä säädetään työnantajasta sekä työnantajien yhdistyksestä, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sovelletaan vastaavasti asianomaiseen valtiosopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelisluterilaiseen kirkkoon ja ortodoksisen kirkkokuntaan, seurakuntaan, seurakuntaliittoon ja muuhun seurakuntien yhtymään, Suomen Pankkiin sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. (30.12.1998/1168)

10 §

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta (26.1.2001/64)

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla, ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai, jollei tällaista ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä, voivat sopia säännöllisen työajan järjestelyistä mainitussa työehtosopimuksessa määrättyllä tavalla ja siinä määrättyissä rajoissa. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä. (26.1.2001/64)

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen rajoissa sen yksityiskohtaisesta soveltamisesta.

Jos työntekijät eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä tai muuta edustajaa, työnantajan on varattava heille tilaisuus valita keskuudestaan edustaja ennen neuvottelujen aloittamista.

11 §

Paikallisen sopimuksen tekeminen

Edellä 10 §:ssä tarkoitettu sopimus säännöllisestä työajasta on tehtävä kirjallisesti, jolleivät sopijapuolet pidä sitä tarpeettomana tai jollei työehtosopimuksesta muuta johdu. Jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa, se on kuitenkin aina tehtävä kirjallisesti.

Toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään työajan tasoitumisjakson päättyessä. Irtisanomisaika on kaksi viikkoa, jollei toisin ole sovittu. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

Edellä 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustajan tekemä sopimus on annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Työnteki-

jällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

12 §

Lakiin perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta

Jollei työehtosopimuksesta muuta johdu, työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään yhdellä tunnilla. Säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua keskimäärin 40 tunniksi viikossa enintään neljän viikon ajanjakson aikana. Viikoittainen työaika saa olla enintään 45 tuntia.

Maataloustyössä säännöllisen työajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tunniksi viikossa enintään kolmen kuukauden ajanjakson aikana.

13 §

Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä voivat 6 §:n 1 momentista sekä työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään kolme tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia. Edellä 1 momentissa mainittu enimmäiskertymä saa olla enintään 40 tuntia.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla.

14 §

Poikkeuksellinen säännöllinen työaika

Jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön, työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi antaa määräämillään ehdoilla luvan poiketa 6 §:n säännöksistä. (19.5.2004/404)

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on myös oikeus sopia 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa säännöllisestä työajasta 6 §:n säännöksistä poiketen 40 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi määräämillään ehdoilla antaa luvan järjestää työaika 7 §:ssä säädetyllä tavalla sellaisissakin töissä, joita ei kyseisessä säännöksessä ole mainittu, jos se on välttämätöntä. (19.5.2004/404)

15 §

Lyhennetty työaika

Työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen säädetään työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä. Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaikaan lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. (26.1.2001/64)

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitettusta osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Jos työntekijä siirtyäkseen osa-aikaeläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaikaan lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä tuotanto- ja palvelutoiminta. (26.7.2002/634)

16 §

Vuorokauden ja viikon vaihtuminen

Vuorokautena ja viikkona noudatetaan kalenterivuorokautta ja -viikkoa, jollei toisin sovita.

4 luku Säännöllisen työajan ylittäminen

17 §

Lisä- ja ylityö

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä 6 tai 7 §:ssä säädettyä, 9, 10 tai 12 §:n nojalla sovittua tai 14 §:n mukaista säännöllistä työaika.

Ylityötä on työnantajan aloitteesta 1 momentissa tarkoitetun säännöllisen työajan lisäksi tehty työ.

18 §

Työntekijän suostumus

Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa määräytyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

Sopiessaan 5 §:ssä tarkoitetusta varallaolosta työntekijä antaa samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä.

19 §

Ylityön enimmäismäärät

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.

Työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitetut työntekijöiden edustajat tai henkilöstö taikka henkilöstöryhmä yhdessä voivat sopia lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa. Edellä 1 momentissa säädettyä 138 tunnin enimmäistuntimäärää ei saa kuitenkaan ylittää.

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksella sopia 1 momentissa säädetystä ajanjaksosta toisin. Työehtosopimukseen perustuva ajanjakso saa kuitenkin olla enintään 12 kuukautta, ja ylityön vuosittaisen enimmäismäärän tulee vastata 1 ja 2 momentissa säädettyjä enimmäismääriä.

20 §

Aloittamis- ja lopettamistyö

Aloittamis- ja lopettamistyöllä tarkoitetaan työtä:

- 1) joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa;
- 2) jota 39 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijä tekee välittömästi ennen kuin hänen johdettaviensa työaika alkaa tai sen päätyttyä; tai
- 3) joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työsopimuksella. Sitä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa 19 §:ssä säädettyjen ylityön enimmäismäärien lisäksi.

21 §

Hätätyö

Kun ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumiseen, saa säädettyjä tai sovitteja säännöllisiä työaikoja pidentää siinä määrin kuin mainitut syyt sitä edellyttävät, kuitenkin enintään kahden viikon ajan.

Hätätyötä ei lueta 19 §:ssä tarkoitettuihin ylityöaikoihin. Hätätyössä saa myös poiketa 26–31 §:n sekä 33 §:n 1 momentin säännöksistä.

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Työnantajan on varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle, tai jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle tai jos tällaistakaan ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi. (26.1.2001/64)

22 §

Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

Säännöllisen työajan määräytyessä 6, 9, 10, 12 tai 13 §:ssä säädetyllä tavalla on vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.

Työn jatkuttua jaksotyössä koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson on 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä työtunnilta aloittamis- ja lopettamistyö mukaan lukien maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Jos säännöllinen työaika perustuu 14 §:ssä tarkoitettuun poikkeuslupa- tai työehtosopimukseen, on luvassa tai sopimuksessa mainittava perusteet, joiden mukaan ylityöstä maksettava korotettu palkka lasketaan.

23 §

Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaika-
na. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin
osin, mitä 22 §:ssä säädetään.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön
tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä
sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja
määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista ra-
hassa.

Työnantaja ja työntekijä voivat 1 ja 2 momentissa säädetystä poiketen
sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään
vuosilomalain (162/2005) 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen. Vapaa-
ajasta on tällöin soveltuvin osin voimassa, mitä vuosilomalaissa säädetään
säästövapaasta (18.3.2005/164).

24 §

Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson

Jos työaika on tämän lain nojalla määrätty tai sovittu keskimääräiseksi tai
jos on sovittu liukuvasta työajasta ja työsuhde päättyy ennen kuin työaika
on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan, kuinka monta
tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia pidempi, ja tä-
män tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan
palkkaa vastaava korvaus.

Edellä 1 momentissa säädetyllä tavalla on vastaavasti korvattava myös
lisätyö.

Jos keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia tai tätä lyhyem-
pää sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaika lyhyempi, on työnanta-
jalla oikeus vähentää vastaava määrä työntekijän palkasta.

25 §

Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen

Jos työntekijän palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, lasketaan tunnilta suoritettava palkka jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä.

Jos palkkaukseen sisältyy luontoisetuja, ne on otettava huomioon tässä pykälässä tarkoitettua palkkaa laskettaessa. Säännöllisen työajan ansioon ei lueta työntekijän työsuorituksesta riippumatonta enintään kaksi kertaa vuodessa suoritettavaa voitto- tai muuta vastaavaa palkkiota.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen voidaan sopia tunnilta suoritettavan palkan laskemisesta siten, että säännöllisen työajan ansio jaetaan vuotuisesta säännöllisestä työajasta lasketulla keskimääräisellä jakajalla tai muulla jakajalla, joka keskimäärin vastaa 1 momentissa säädettyjä perusteita.

5 luku Yö- ja vuorotyö

26 §

Yötyö

Työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä. Työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä ilmoitettava tälle säännöllisesti teettämästään yötyöstä. Yötyötä saa teettää:

- 1) jaksotyössä;
- 2) työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon;
- 3) työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello 1:een saakka;
- 4) yleisten teiden, katujen ja lentokenttien kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä;
- 5) apteekkeissa;
- 6) sanoma- ja aikakauslehdissä, uutis- ja kuvatoimistoissa sekä muissa tiedotusvälineissä tehtävässä työssä ja sanomalehtien jakelutyössä;

7) sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä yrityksissä, yhteisöissä tai säätiöissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa tai jotka ovat välttämättömiä vahinkojen estämiseksi tai niiden rajoittamiseksi;

8) turvetyömailla turpeen nostokautena;

9) sahalaitosten kuivaamoissa;

10) kasvihuoneiden ja kuivauslaitosten lämmityksessä;

11) työntekijän suostumuksella kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä, välittömästi kotieläinten poikimiseen ja sairauden hoitoon liittyvässä työssä sekä muussa sellaisessa maataloustyössä, jonka tekemistä ei sen luonteen vuoksi voida siirtää myöhemmäksi;

12) työntekijän suostumuksella leipomoissa; kello 5:n ja 6:n välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita;

13) työssä, jota sen luonteen vuoksi tehdään lähes yksinomaan yöllä; sekä

14) työsuojelupiirin työsuojelutoimiston luvalla ja sen määräämin ehdoin työssä, jossa työn tekninen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat. (19.5.2004/404)

Asetuksella säädettävissä tai 40 §:n 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella sovituisia erityisen vaarallisissa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavissa töissä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa, jos työtä tehdään yötyönä.

27 §

Vuorotyö ja yövuorot jaksotyössä

Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi myöntää luvan poiketa siitä, mitä tämän momentin ensimmäisessä virkkeessä säädetään. (19.5.2004/404)

Jaksotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyötä. Yövuorolla tarkoitetaan työ-

vuoroa, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan.

6 luku Lepoajat ja sunnuntaityö

28 §

Päivittäiset lepoajat

Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi eikä työntekijän työpaikalla ole ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, on hänelle annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikaltaan. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Jos työaika vuorotyössä tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä.

29 §

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana 6, 9, 10, 12 ja 13 §:ssä tarkoitetuissa töissä vähintään 11 tunnin sekä 7 §:ssä tarkoitetuissa töissä vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole 14 §:ssä tarkoitettu tai varallaoloaikana tehty työ eikä jäljempänä säädetystä muuta johdu. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilepoa voidaan ly-

hentää myös liukuvassa työajassa työntekijän päättäessä työhön tulonsa ja lähtönsä ajankohdista. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä voidaan siitä, mitä 1 momentissa säädetään, poiketa tilapäisesti, enintään kuitenkin kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan:

- 1) kun työntekijän työvuoro muuttuu 27 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla;
- 2) jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa;
- 3) jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan;
- 4) kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi;
- 5) tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä;
- 6) turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi; tai
- 7) työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Jos vuorokausilepoa on lyhennetty 2 momentissa säädetyllä perusteella, lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyin vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

30 §

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo

Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 10 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona.

Kuljetustehtävän vaatiessa saadaan 1 momentissa tarkoitettu vuorokautinen lepoaika lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi kaksi kertaa seitsemän peräkkäisen 24 tunnin jaksona.

31 §

Viikoittainen vapaa-aika

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdol-

lista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

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

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

32 §

Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen

Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan yrityksessä, yhteisössä tai säätiössä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, voidaan poiketa siitä, mitä 31 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään.

Työntekijälle on korvattava 1 momentissa tarkoitettuun työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut 31 §:n 1 tai 2 momentissa säädettyä vapaa-aikaa. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen 25 §:ssä tarkoitettun ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus.

Jos maatalouden kotieläinten hoitotyössä tai kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä on poikettu siitä, mitä 31 §:n 1 tai 2 momentissa säädetään, saamatta jäänyt viikoittainen vapaa-aika on korvattava 2 momentissa säädetyllä tavalla.

33 §

Sunnuntaityö

Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä tai jos siitä on työsopimuksella sovittu taikka jos työnantaja antaa siihen erikseen suostumuksensa.

Säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos työ on lisä-, yli- tai hätätyötä, on siitä suoritettava myös 22 tai 23 §:n mukaan määräytyvä korvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

Sunnuntaityöstä maksettavaa korotettua palkkaa laskettaessa on noudatettava, mitä 22 §:ssä säädetään ylityöstä maksettavan korotetun palkan laskemisesta.

7 luku Työaika-asiakirjat

34 §

Työajan tasoittumisjärjestelmä

Jos säännöllinen työaika on järjestetty 6 §:n 2 momentissa taikka 7, 9, 10 tai 12 §:ssä tarkoitetulla tavalla keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava 21 §:n 3 momentissa tarkoitetulle työntekijöiden edustajalle tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika. (26.1.2001/64)

Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

35 §

Työvuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 28 §:ssä tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Työvuoroluettelo laadittaessa on työntekijän tai tämän 34 §:n 2 momentissa tarkoitetun edustajan vaatimuksesta noudatettava, mitä mainitussa momentissa säädetään.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

36 § (19.5.2004/404)

Poikkeuslupa

Jos työvuoroluettelon laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa, työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi myöntää siitä vapautuksen osittain tai kokonaan. Poikkeusluvassa voidaan määrätä, että työvuoroluettelosta käy ilmi viikoittainen vapaa-aika.

Jos työsuojelupiirin työsuojelutoimisto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun vapautuksen eivätkä olosuhteet ole luvan myöntämisen jälkeen muuttuneet olennaisesti, työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia työsuojelutoimiston myöntämän vapautuksen jatkamisesta.

37 §

Työaikakirjanpito

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettut korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-, hätä- ja sun-

nuntaityötunnit sekä niistä suoritettut korotusosat. Jos työntekijän kanssa on tehty 39 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitettu sopimus, on luetteloon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään 38 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

Työaikakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai työntekijän 10 ja 12 §:n nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä 21 §:n 3 momentissa tarkoitettulle työntekijöiden edustajalle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä. (26.1.2001/64)

Työsuojeluviranomaiselle on pyydetäessä toimitettava jäljennös työaikakirjanpidosta, 10 ja 12 §:n nojalla tehdystä sopimuksesta, 34 §:ssä tarkoitettusta työajan tasoittumisjärjestelmästä ja 35 §:ssä tarkoitettusta työvuoroluettelosta.

37 a § (14.12.1998/963)

Moottoriajoneuvon kuljettajan henkilökohtainen ajopäiväkirja

Työnantajan on annettava palveluksessaan olevalle moottoriajoneuvon kuljettajalle vuorokautisen työajan seuraamista varten henkilökohtainen ajopäiväkirja. Kuljettajan on pidettävä ajopäiväkirjaa siten, että siitä ilmenee työ- ja lepoaikojen sekä taukojen alkaminen ja päättyminen vuorokaudessa. Kutakin jaksoa koskeva merkintä on tehtävä ajopäiväkirjaan heti sen päätyttyä ennen seuraavan jakson alkamista. Ajopäiväkirjan sijasta voidaan käyttää ajopiirturia.

Moottoriajoneuvon kuljettaja on velvollinen tekemään ajopäiväkirjaan sen edellyttämät merkinnät ja pitämään ajon aikana mukanaan kuluvan viikon ja edellisen viikon viimeisen ajopäivän ajopäiväkirjan. (15.2.2002/112)

8 luku Erinäiset säännökset

38 §

Kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen raukeaa, jos kannetta työsuhteen jatkuessa ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt.

Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästövapaaseen, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava 1 momentissa säädetystä poiketen mutta siinä tarkoitettun seurauksen uhalla vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on saatavan raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. (26.1.2001/64)

39 §

Säännösten pakottavuus. Poikkeaminen työ sopimuksella.

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu.

Johtavassa asemassa oleva työntekijä sekä työntekijä, jonka pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön, saavat kuitenkin sopia, että 22 ja 33 §:ssä tarkoitettut korvaukset maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että 20 §:n 1 momentin 1 ja 3 kohdassa tarkoitettua aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettava korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena. Korvauksen tulee tasoltaan vastata 22 §:n mukaan määräytyvää ylityökorvausta.

40 §

Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella (26.1.2001/64)

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on sen estämättä, mitä tässä laissa säädetään, oikeus sopia toisin siitä, mitä 4 ja 5 §:ssä, 13 §:n 2 momentissa, 15 §:n 2 momentissa, 22–25 §:ssä, 26 §:n 1 momentissa sekä 27–35 §:ssä säädetään. Tällaisia työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. (26.1.2001/64)

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava kahden viikon kuluessa ilmoituksesta tai, jos se säännöllisen työajan tasoittumisen vuoksi on tarpeen, tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien yhdistyksestä, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaiseen kirkkoon ja ortodoksisen kirkkokuntaan, Suomen Pankkiin sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. (30.12.1998/1168)

40 a § (26.1.2001/64)

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen edellä 40 §:n 1 momentissa tarkoitettuja mää-

räyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 40 §:n 2 momentissa säädetään.

41 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki, sen nojalla annetut säännökset ja määräykset sekä poikkeusluvut samoin kuin käytössä oleva työajan tasoitumisyjärjestelmä ja työvuoroluettelo työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

42 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikoo tämän lain tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, sopimista, oikeustoimen muotoa, työaikakirjanpitoa tai nähtävänäpitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, on tuomittava työaikarikkomuksesta sakkoon.

Työaikarikkomuksesta tuomitaan myös moottoriajoneuvon kuljettaja, joka jättää tekemättä säädetyt merkinnät ajopäiväkirjaan tai ei pidä ajopäiväkirjaa mukanaan ajon aikana. (15.2.2002/112)

Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus 37 §:n 1 momentissa tarkoitettua työaikakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta työaikarikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

Rangaistus tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annetun neuvoston asetuksen rikkomisesta säädetään tieliikennelain 105 a §:ssä.

43 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista sekä 10 ja 12 §:n nojalla säännöllisestä työajasta tehtyjä paikallisia sopimuksia.

44 §

Tarkemmat määräykset

Valtioneuvosto voi antaa tarkempia määräyksiä kuljetuksen järjestämisestä yötöytä tekeväälle työntekijälle työvuoron alkamis- ja päättymisajankohtana.

9 luku Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

45 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 23 päivänä marraskuuta 1996. Lain 19 § tulee kuitenkin voimaan 1 päivänä tammikuuta 1997.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä sen täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

46 §

Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen seuraavat lait:

- 1) 2 päivänä elokuuta 1946 annettu työaikalaki (604/46);
- 2) 26 päivänä toukokuuta 1978 annettu kauppa- ja toimistojen työaikalaki (400/78);
- 3) 24 päivänä huhtikuuta 1970 annettu talonmiesten työaikalaki (284/70);
- 4) 12 päivänä toukokuuta 1989 annettu maatalouden työaikalaki (407/89); sekä
- 5) 9 päivänä kesäkuuta 1961 annettu leipomotyölaki (302/61) lukuun ottamatta 5 §:ää, sellaisena kuin se on 5 päivänä marraskuuta 1993 annetussa laissa (916/93).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan 1 momentissa kumottuihin lakeihin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

Edellä 1 momentissa tarkoitettujen lakien ylitöiden enimmäismääriä koskevat säännökset jäävät kuitenkin voimaan vuoden 1996 loppuun. (15.11.1996/861)

47 §

Siirtymäsäännös

Niissä töissä ja niillä aloilla, joiden osalta on tehty ennen tämän lain voimaantuloa työaikoja koskeva työehtosopimus tai joiden osalta tällaista sopimusta on noudatettava, tämä laki tulee voimaan sopimuskauden päättyttyä, jollei sopimuksia muuteta ennen sitä.

Neuvoston direktiivi 93/104/EY; EYVL N:o L 307, 13.12.1993 s. 18, HE 34/96, TyVM 10/96, EV 98/96

Muutossäädösten voimaantulo ja soveltaminen:

15.11.1996/861 :

Tämä laki tulee voimaan 23 päivänä marraskuuta 1996.

HE 179/1996, TyVM 12/1996, EV 140/1996

14.12.1998/963 :

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä helmikuuta 1999.

HE 181/1998, TyVM 11/1998, EV 157/1998

30.12.1998/1168 :

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1999.

HE 244/1998, HaVM 20/1998, EV 238/1998

26.1.2001/64 :

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.

HE 157/2000, TyVM 13/2000, EV 215/2000

15.2.2002/112 :

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä maaliskuuta 2002.

HE 201/2001, TyVM 10/2001, EV 166/2001

26.7.2002/634 :

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003.

HE 45/2002, StVM 18/2002, EV 104/2002

19.5.2004/404 :

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2004.

HE 142/2003, TyVM 1/2004, EV 35/2004

18.3.2005/164 :

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2005.

HE 238/2004, TyVM 2/2005, EV 17/2005

ASIAHAKEMISTO

| | |
|--------------------------------------------|-------|
| Ammatillinen koulutus | 85 |
| Ammattiyhdistysjäsenmaksusopimus | 83–84 |
| Ammattiyhdistyskoulutus | 86 |
| Ansionmenetyks (lääkärintarkastus) | 35 |
| Ansionmenetyksen korvaaminen | |
| – työajan lyhentäminen | 62 |
| Arkipyhäkorvaus | 9 |
| Ateriakorvaus | 42 |
| | |
| Ehdokasasettelu | |
| – luottamusmiesvaali | 98 |
| – työsuojeluvaali | 116 |
| Ehdokaskelpoisuus | |
| – luottamusmiesvaali | 98 |
| – työsuojeluvaali | 116 |
| Ehdokassuoja | |
| – luottamusmiesvaali | 92 |
| – työsuojeluvaali | 109 |
| Erimielisyyksien sovittelu | 50 |
| Erinäiset suojat | 49 |
| | |
| Henkilöstötilat | 49 |
| Hoidon alueurakointi | 68 |
| Hälytysraha | 26 |
| | |
| Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä | 76 |
| Iltatyölisä | 24 |
| Irtisanominen | 8, 76 |
| – sitominen työn tai työkauden loppumiseen | 76 |
| Irtisanomisajat | 76 |

| | |
|------------------------------------------|-----|
| Irtisanomissuojasopimus | 75 |
| Isyy vapaa | 33 |
| Jaksotyöaika | 10 |
| Jatkuva kaksivuorotyö | 71 |
| Jälkisuoja | |
| – luottamusmies | 91 |
| – työsuojeluvaltuutettu | 109 |
| Järjestäytyminen | 8 |
| Jäsenmaksujen perintäsopimus | 83 |
| Keskeytymätön kolmivuorotyö | 71 |
| Keskimääräinen työaika | 13 |
| Koeaika | 75 |
| Korvaus perusteettomasta irtisanomisesta | |
| – luottamusmies | 92 |
| – työsuojeluvaltuutettu | 110 |
| Koulutussopimus | 85 |
| Kustannusten korvaus | 40 |
| – Pohjoismaissa ja Saksassa | 47 |
| Kutsuntapäivä | 39 |
| Lakisääteinen lääkärintarkastus | 34 |
| Liitesopimukset | 7 |
| – ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä | 83 |
| – hoidon alueurakointi | 68 |
| – irtisanomissuoja ja lomauttaminen | 75 |
| – keskeytymätön kolmivuorotyö | 71 |
| – koulutussopimus | 85 |
| – luottamusmiessopimus | 89 |
| – ruoppaustyöt | 66 |
| – ulkopuolisen työvoiman käyttö | 80 |
| – työajan lyhentäminen | 61 |
| – työsuojeluyhteistoiminta | 100 |

| | |
|--------------------------------------------|--------|
| Lomakorvaus | 27 |
| Lomaltapaluuraha | 27 |
| Lomapalkka | 27 |
| Lomauttaminen | 8, 75 |
| – ilmoitus | 75 |
| – perusteet | 8 |
| – peruuttaminen | 76 |
| – sitominen työn tai työkauden loppumiseen | 75 |
| – toimeenpanon siirtäminen | 76 |
| Lomautussopimus | 75 |
| Luottamusmies | |
| – ajan käyttö | 94 |
| – ansionmenetykset | 93 |
| – tehtävät | 92 |
| – työsuhde | 90–91 |
| – valinta | 89–90 |
| Luottamusmiessopimus | 89 |
| Lähiomaisen hautauspäivä | 38 |
| Lääkärintarkastus | 34 |
| Lääkärintodistusepäselvyydet | 30 |
| | |
| Majoitus | 40, 42 |
| Matka-ajan palkka | 40 |
| Matkakustannusten korvaus | 40 |
| Matkan mittaus | 44 |
| Matkatyö | 40 |
| Matkavuorokausi | 43 |
| Matkustusmääräykset | 40–47 |
| | |
| Neuvottelujärjestys | 96 |
| Neuvottelumenettely | |
| – irtisanominen | 76 |
| – lomautus | 75 |

| | |
|-----------------------------------------|------------|
| Odotusajan palkka | 25 |
| Oikeus vuosilomaan | 27 |
| Oman auton käyttö | 43 |
| Optisesti hiotut suojalasit | 48 |
| | |
| Paikallinen sopiminen | 49 |
| Paikallinen sopiminen työajasta | 13 |
| Palkallinen poissaolo | 38 |
| Palkanmaksu | 26 |
| Palkat aikatyössä | 18–19 |
| Palkat palkkiopalkkaustyössä | 24 |
| Palkat urakkatyössä | 25 |
| Palkkaryhmät | 18–21 |
| Palkkataulukot | 18 |
| Palkkausjärjestelmä | 16 |
| – aikapalkkaus | 16 |
| – fyysinen vaativuus | 23 |
| – korvauspalkat | 25 |
| – palkkiopalkkaus | 24 |
| – perustuntipalkat | 16 |
| – poikkeavat työajat | 23 |
| – tekninen vaativuus | 23 |
| – työhön liittyvä vastuu | 23 |
| – työkohtainen palkka | 16, 21 |
| – työkohtainen lisä | 16, 21, 59 |
| – määräaikainen tai työkohdetta koskeva | 22 |
| – pöytäkirja | 59 |
| – sopiminen | 21 |
| – toistaiseksi voimassaoleva | 22 |
| – työkohtaista lisää korottavat tekijät | 22–24 |
| – työsopimuksella sovittu palkkaehto | 22 |
| – urakkapalkkaus | 25 |

| | |
|---------------------------------------|---------|
| Palkkausryhmittely | 17–21 |
| – muuttaminen | 17 |
| – sijoittaminen palkkaryhmiin | 17 |
| Perintäsopimus (ay-maksu) | 83 |
| Perustuntipalkat | 16 |
| Perustuntipalkkojen korotukset | 53 |
| Pohjoismaat | 45 |
| Päivittäiset matkakulut | 41–44 |
| Päiväraha | 40, 42 |
| Pöytäkirjat | |
| – tes:n soveltaminen ja täsmentäminen | 52 |
| – työajan lyhentäminen | 64 |
| – työkohtainen lisä | 59 |
| – työsuojeluyhteistoiminta | 114 |
| | |
| Rajanveto toimihenkilö/työntekijä | 117 |
| Reservin kertausharjoitus | 39 |
| Ruokailutauot | 12 |
| Ruoppaustyöaika | 66 |
| Ryhmähenkivakuutus | 47, 122 |
| | |
| Sairaalan lapsen hoito | 37 |
| Sairausajan palkka | 28–29 |
| – menettelytapaohjeet | 29 |
| Sairauden uusiutuminen | 33 |
| Saksa | 45 |
| Sosiaalililat | 49 |
| Säännöllinen työaika | 10 |
| | |
| Takaisinottaminen | 78 |
| Tapaturma | 28, 32 |
| Tauot | 12 |
| Terveystarkastus | 28 |
| Tilapäinen työ (lomautus) | 76 |

| | |
|-------------------------------------------|---------|
| Toimitilat | |
| – luottamusmies | 96 |
| – työsuojeluvaltuutettu | 107 |
| Tunnelitöiden työkohtainen lisä | 60 |
| Turvakengät | 48 |
| Turvavaatteet | 48 |
| Turvavarusteet | 48 |
| Työ Pohjoismaissa ja Saksassa | 45 |
| Työ ulkomailla | 44 |
| Työaika | 10 |
| – hoidon alueurakoinnin työaika | 68 |
| – keskeytymättömän kolmivuorotyön työaika | 71 |
| – ruoppautöiden työaika | 66 |
| Työaikalaki | 124 |
| Työaikamääräykset | 10–16 |
| Työajan lyhentäminen | 61 |
| – ansiomenetyksen korvaaminen | 62 |
| – soveltamisala | 61 |
| – työssäoloajan veroiset päivät | 62 |
| – vapaan antaminen | 61–62 |
| – vapaan kertyminen | 61 |
| – voimaantulo | 62 |
| Työajan tasaamislisä | 72 |
| Työajan tasoittumisjärjestelmä | 14 |
| Työajan siirtäminen | 11–12 |
| Työkalusuoja | 49 |
| Työkyvyn ylläpitäminen | 103 |
| Työkyvyttömyys | 29 |
| Työnjohto-oikeus | 8 |
| Työntarjoamisvelvollisuus | 77–78 |
| Työntekijän juhlapäivät | 38 |
| Työntekijän ryhmähenkivakuutus | 47, 122 |
| Työpaikan käsite | 100 |

| | |
|---------------------------------------------------------|---------|
| Työpaikka | |
| – varsinainen | 42 |
| – ei varsinainen | 40 |
| Työpaikkaohjaaja | 24 |
| Työpalkat | 18 |
| Työrauhavelvoite | 7 |
| Työryhmät | 55 |
| Työsopimus (työ Pohjoismaissa ja Saksassa) | 45 |
| Työssäolopäivien veroiset päivät (työajan lyhentäminen) | 62 |
| Työsuhde | 8 |
| – luottamusmies | 90 |
| – työsuojeluvaltuutettu | 107 |
| Työsuojeluasiamies | 111 |
| – tehtävät | 112 |
| – valinta | 116 |
| Työsuojelupäällikkö | 104 |
| – oikeus tutustua asiakirjoihin | 107 |
| Työsuojelutoimikunta | 102 |
| Työsuojeluvaalit | 116 |
| Työsuojeluvaltuutettu | 104 |
| – ajan käyttö | 105 |
| – ansionmenetys | 108 |
| – erilliskorvaus | 108 |
| – oikeus tutustua asiakirjoihin | 107 |
| – tehtävät | 104 |
| – työajan ulkopuolinen tehtävä | 110 |
| – työsuhde | 107 |
| – valinta | 105 |
| Työsuojeluyhteistoiminta | 100–122 |
| Työsäännöt | 8 |
| Työterveyspalvelut | 30 |
| Työvoiman vähentämisjärjestys | 78 |
| Työvuoroluettelo | 14 |

| | |
|-------------------------------------|--------|
| Ulkomaan työ | 44 |
| Vaalijärjestys | |
| – luottamusmies | 98 |
| – työsuojeluvaltuutettu | 116 |
| Vapaa-aikana sattunut tapaturma | 32 |
| Vapaa-ajan vammat | 32 |
| Vapaapäivät | 15 |
| Vapautus työstä | |
| – luottamusmies | 93 |
| – työsuojeluvaltuutettu | 105 |
| – varallaolo | 69 |
| Varavaltuutettu (työsuojelu) | 104 |
| VSS-kurssi | 39 |
| Vuorotyölisä | 23 |
| Vuosiloma | 27 |
| Vuosilomalaki 11 § | 123 |
| Yhteinen koulutus | 85 |
| Yhteistoimintaelimet (työsuojelu) | 101 |
| Yhteistoimintatehtävät (työsuojelu) | 102 |
| Ylityö | 15 |
| Yrityksen työterveyspalvelut | 30 |
| Yöpymisraha | 40, 42 |
| Yötyö | 15 |
| Yötyölisä | 23 |
| Äitiysvapaa | 33 |