

Posti Palvelut Oy:n
pakettilajittelijoita
koskeva työehtosopimus
1.2.2022 – 31.1.2026

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
TYÖEHTOSOPIMUS	12
I SOVELTAMISALA	12
1 § Sopimuksen soveltamisala	12
II TYÖSUHDE	12
2 § Työnjohto.....	12
3 § Työsopimus ja työsuhteeseen ottaminen	12
4 § Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen	13
III TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET	14
5 § Säännöllisen työajan pituus	14
6 § Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi	14
7 § Työajan tasoittumisjärjestelmä	15
8 § Arkipyhät	15
9 § Säännöllisen työajan sijoittaminen.....	16
10 § Työajaksi luettava aika	16
11 § Työvuorot ja työhönsidonnaisuuslisä.....	17
12 § Työvuoroluettelo	17
13 § Päivittäiset lepoajat.....	18
14 § Vuorokausilepo.....	18
15 § Viikoittainen vapaa-aika ja vapaapäivät.....	18
16 § Lisä- ja ylityö.....	19
17 § Ilta- ja yötyölisä.....	20
18 § Lauantaityökorvaus	20
19 § Sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä	21
20 § Hälytysraha.....	21
21 § Työaikakorvausten laskeminen ja maksaminen	21
22 § Joustovapaa	22
23 § Työajan lyhentäminen	24
24 § Työaikalain noudattaminen.....	25
IV PALKKAUS	25
25 § Palkat ja palkkaperusteet	25
26 § Tunti- ja suoritepalkkaisen työntekijän poissaoloajan palkan laskentaperusteet	27
27 § Palkanmaksu	28
28 § Tulos- ja voittopalkkiona maksettavat lisät	28
V POISSAOLOT	29
29 § Sairausajan palkka	29
30 § Terveystarkastukset	30
31 § Perhevapaat	31
32 § Tilapäiset poissaolot.....	31
VI VUOSILOMA.....	33
33 § Vuosiloman ansainta	33
34 § Vuosilomapalkka	36
35 § Vuosiloman antaminen	37
36 § Lomaraha	37
37 § Erityisiä vuosilomamääräyksiä.....	38
VII TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUKSISTA	39
38 § Työvälineet	39
39 § Henkilösuojaimet ja työvaatteet.....	39
40 § Matkustaminen	40

41 §	Henkilöstökoulutus	40
42 §	Ryhmähenkivakuutus	40
43 §	Jäsenmaksujen periminen	40
44 §	Työntutkimukset	40
45 §	Ulkopuolisen työvoiman käyttö	41
VIII YHTEISTOIMINTA		42
46 §	Paikallinen sopiminen	42
46 a §	Paikallinen sopiminen työpaikkojen säilyttämiseksi	43
47 §	Luottamusmiehet	43
48 §	Työsuojelun edustajat	43
49 §	Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen	43
50 §	Järjestön toimitsijat	44
51 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen	44
52 §	Ennakkoilmoitus työtaisteluista	45
IX MUUT MÄÄRÄYKSET		45
53 §	Sopimuksen voimassaoloaika	45
54 §	Työrauha	45
55 §	Allekirjoitusmerkinnät	45
PALKKALIITE		47
LIITE 1:	SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSKOULUTUKSESTA JA YHTEISESTÄ KOULUTUKSESTA	51
LIITE 2:	LUOTTAMUSMIESSOPIMUS	53
LIITE 3:	TYÖSUOJELUSOPIMUS	60
LIITE 4:	MATKUSTAMINEN	64
LIITE 5:	MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN	66

POSTI PALVELUT OY:N PAKETILAJITTELIJOITA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 Lähtökohdat

Sopimusosapuolten välillä on tänään 18.8.2021 allekirjoitettu 24.6.2021 osapuolten välillä saavutetun neuvottelutuloksen mukainen Posti Palvelut Oy:n pakettilajittelijoita koskeva työehtosopimus.

Uudistettu työehtosopimus on voimassa jäljempänä mainituin muutoksin 1.2.2022 alkaen 31.1.2026 saakka, ellei sitä irtisanota viimeistään 31.5.2024 allekirjoituspöytäkirjassa tarkoitetulla tavalla päättymään 31.1.2025.

2 Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2022 ja on voimassa 31.1.2026 saakka, ellei sitä irtisanota viimeistään 31.5.2024 allekirjoituspöytäkirjassa tarkoitetulla tavalla päättymään 31.1.2025.

Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

3 Palkantarkistukset

Palkantarkistukset 2022

Palkkaratkaisusta neuvotellaan työehtosopimusosapuolten kesken ottaen huomioon yleinen palkankorotustaso, yrityksen tilanne ja olosuhteet.

Palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, rakenne, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään kirjallisesti 31.3.2022 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei palkkaratkaisua saavuteta

Mikäli palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan yleiskorotuksella, jonka voimaantuloajankohta (korotusajankohta) ja rakenne määräytyy vastaavalla periaatteella kuin kemian perusteellisuuden työehtosopimuksessa sovitaan (jos kemian perusteellisuuden työehtosopimuksessa sovitaan esimerkiksi siten, että palkkoja korotetaan kahden kuukauden kuluttua sopimuksen voimaantulosta, Posti Palvelut Oy:n pakettilajittelijoita koskevan työehtosopimuksen palkankorotusten voimaantuloajankohta määräytyy vastaavalla tavalla).

Yleiskorotuksen suuruus määritellään seuraavalla laskentamallilla:

Yleiskorotuksen prosentti lasketaan Kemian perusteellisuuden työehtosopimuksen (Teollisuusliitto ry ja Kemianteollisuus ry) 28.2.2022 mennessä tiedossa olevan ja 1.2.2022 - 31.1.2023 aikana toteutetun/toteutettavan yleiskorotuksen mukaan (kaksi desimaalia) ottaen huomioon yleiskorotus-jakson pituus ja yleiskorotuksen voimaantuloajankohta siten, että kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa on yhtä suuri kuin verrokkialan kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa ja keskimäärin sopimuskauden aikana.

Verrokkialan yleiskorotuksen lisäksi maksetaan mahdollisesti paikallisesti sovittu erä sen suuruisena kuin se on työehtosopimuksessa määritelty, ottaen huomioon paikallisen erän jakson pituus ja voimaantuloajankohta siten, että kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa on yhtä suuri kuin verrokkialan kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa ja keskimäärin sopimuskauden aikana.

Verrokkialan yleiskorotuksen määrässä huomioidaan se prosenttimääräinen kustannusvaikutus, jolla kyseisen työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista työehtosopimukseen. Yleiskorotuksen määrä on sovitun yleiskorotuksen ja tekstimuutosten kustannusvaikutuksen suuruinen, minkä verrokkialan osapuolet ovat todenneet työehtosopimusratkaisussaan.

Mikäli verrokkialalla toteutetaan työehtosopimuksen mukaisesti em. tarkastelujakson aikana euromääräisiä kertaeriä, jotka eivät johdu sopimuskorotusten laskennallisesta siirtämisestä myöhempään ajankohtaan, vaan ovat niistä täysin erillisiä, lasketaan kunkin kertaerän prosentuaalinen osuus verrokkialan keskiansiosta (STA). Kertaerän määrä Posti Palvelut Oy:n pakettilajittelijoille lasketaan alan keskiansiosta (STA) edellä määritetyn prosentin perusteella. Laskelman mukainen kertaerä toteutetaan tämän työehtosopimuksen työntekijöille yleiskorotuksen ajankohtana (pyöritys täyteen euroon ja osa-aikaisille työajan suhteessa).

Kokonaiskustannusvaikutus muodostuu yleiskorotuksesta, mahdollisesta paikallisesta erästä, mahdollisesta kertaerästä ja kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista.

Prosentuaalinen yleiskorotus tehdään palkkaliitteen palkkaryhmien muun Suomen ja pääkaupunkiseudun taulukkopalkkoihin tai henkilökohtaisiin työsopimuksiin perustuviin palkkoihin korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työaikakorvausten tarkistukset tehdään korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan työaikakorvausten laskentakauden alusta. Erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvia lisiä ja muita erillisiä euromääräisiä lisiä ja korvauksia ja luottamusmies- ja työsuojelupalkkioita korotetaan korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotusprosentilla.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 30.4.2022 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 31.5.2022 mennessä. Ratkaisun perusteella toteutettavat korotukset maksetaan viimeistään kahden kuukauden kuluessa ratkaisun antamisesta. Lautakunnan mahdolliset kustannukset jaetaan osapuolten välillä tasan.

Palkantarkistukset 2023

Palkkaratkaisusta neuvotellaan työehtosopimusosapuolten kesken ottaen huomioon yleinen palkankorotustaso, yrityksen tilanne ja olosuhteet.

Palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, rakenne, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään kirjallisesti 31.3.2023 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei palkkaratkaisua saavuteta

Mikäli palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan yleiskorotuksella, jonka voimaantuloajankohta (korotusajankohta) ja rakenne määräytyy vastaavalla periaatteella kuin kemian perusteellisuuden työehtosopimuksessa sovitaan (jos kemian perusteellisuuden

työehtosopimuksessa sovitaan esimerkiksi siten, että palkkoja korotetaan kahden kuukauden kuluttua sopimuksen voimaantulosta, Posti Palvelut Oy:n pakettilajittelijoita koskevan työehtosopimuksen palkankorotusten voimaantuloajankohta määräytyy vastaavalla tavalla).

Yleiskorotuksen suuruus määritellään seuraavalla laskentamallilla:

Yleiskorotuksen prosentti lasketaan Kemian perusteellisuuden työehtosopimuksen (Teollisuusliitto ry ja Kemianteollisuus ry) 28.2.2023 mennessä tiedossa olevan ja 1.2.2023 - 31.1.2024 aikana toteutetun/toteutettavan yleiskorotuksen mukaan (kaksi desimaalia) ottaen huomioon yleiskorotusjakson pituus ja yleiskorotuksen voimaantuloajankohta siten, että kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa on yhtä suuri kuin verrokkialan kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa ja keskimäärin sopimuskauden aikana.

Verrokkialan yleiskorotuksen lisäksi maksetaan mahdollisesti paikallisesti sovittu erä sen suuruisena kuin se on työehtosopimuksessa määritelty, ottaen huomioon paikallisen erän jakson pituus ja voimaantuloajankohta siten, että kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa on yhtä suuri kuin verrokkialan kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa ja keskimäärin sopimuskauden aikana.

Verrokkialan yleiskorotuksen määrässä huomioidaan se prosenttimääräinen kustannusvaikutus, jolla kyseisen työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista työehtosopimukseen. Yleiskorotuksen määrä on sovittu yleiskorotuksen ja tekstimuutosten kustannusvaikutuksen suuruinen, minkä verrokkialan osapuolet ovat todenneet työehtosopimusratkaisussaan.

Mikäli verrokkialalla toteutetaan työehtosopimuksen mukaisesti em. tarkastelujakson aikana euromääräisiä kertaeriä, jotka eivät johdu sopimuskorotusten laskennallisesta siirtämisestä myöhempään ajankohtaan, vaan ovat niistä täysin erillisiä, lasketaan kunkin kertaerän prosentuaalinen osuus verrokkialan keskiansiosta (STA). Kertaerän määrä Posti Palvelut Oy:n pakettilajittelijoille lasketaan alan keskiansiosta (STA) edellä määritetyn prosentin perusteella. Laskelman mukainen kertaerä toteutetaan tämän työehtosopimuksen työntekijöille yleiskorotuksen ajankohtana (pyöritys täyteen euroon ja osa-aikaisille työajan suhteessa).

Kokonaiskustannusvaikutus muodostuu yleiskorotuksesta, mahdollisesta paikallisesta erästä, mahdollisesta kertaerästä ja kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista.

Prosentuaalinen yleiskorotus tehdään palkkaliitteen palkkaryhmien muun Suomen ja pääkaupunkiseudun taulukkopalkkoihin tai henkilökohtaisiin työsopimukseen perustuviin palkkoihin korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työaikakorvausten tarkistukset tehdään korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan työaikakorvausten laskentakauden alusta. Erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvia lisiä ja muita erillisiä euromääräisiä lisiä ja korvauksia ja luottamusmies- ja työsuojelupalkkioita korotetaan korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotusprosentilla.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 30.4.2023 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 31.5.2023 mennessä. Ratkaisun perusteella toteutettavat korotukset maksetaan viimeistään kahden kuukauden kuluessa ratkaisun antamisesta. Lautakunnan mahdolliset kustannukset jaetaan osapuolten välillä tasan.

Palkantarkistukset 2024

Palkkaratkaisusta neuvotellaan työehtosopimusosapuolten kesken ottaen huomioon yleinen palkankorotustaso, yrityksen tilanne ja olosuhteet.

Palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, rakenne, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään kirjallisesti 31.3.2024 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei palkkaratkaisua saavuteta

Mikäli palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan yleiskorotuksella, jonka voimaantuloajankohta (korotusajankohta) ja rakenne määräytyy vastaavalla periaatteella kuin kemian perusteellisuuden työehtosopimuksessa sovitaan (jos kemian perusteellisuuden työehtosopimuksessa sovitaan esimerkiksi siten, että palkkoja korotetaan kahden kuukauden kuluttua sopimuksen voimaantulosta, Posti Palvelut Oy:n pakettilajittelijoita koskevan työehtosopimuksen palkankorotusten voimaantuloajankohta määräytyy vastaavalla tavalla).

Yleiskorotuksen suuruus määritellään seuraavalla laskentamallilla:

Yleiskorotuksen prosentti lasketaan Kemian perusteellisuuden työehtosopimuksen (Teollisuusliitto ry ja Kemianteollisuus ry) 29.2.2024 mennessä tiedossa olevan ja 1.2.2024 - 31.1.2025 aikana toteutetun/toteutettavan yleiskorotuksen mukaan (kaksi desimaalia) ottaen huomioon yleiskorotusjakson pituus ja yleiskorotuksen voimaantuloajankohta siten, että kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa on yhtä suuri kuin verrokkialan kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa ja keskimäärin sopimuskauden aikana.

Verrokkialan yleiskorotuksen lisäksi maksetaan mahdollisesti paikallisesti sovittu erä sen suuruisena kuin se on työehtosopimuksessa määritelty, ottaen huomioon paikallisen erän jakson pituus ja voimaantuloajankohta siten, että kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa on yhtä suuri kuin verrokkialan kustannusvaikutus keskimäärin vuodessa ja keskimäärin sopimuskauden aikana.

Verrokkialan yleiskorotuksen määrässä huomioidaan se prosenttimääräinen kustannusvaikutus, jolla kyseisen työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista työehtosopimukseen. Yleiskorotuksen määrä on sovittu yleiskorotuksen ja tekstimuutosten kustannusvaikutuksen suuruinen, minkä verrokkialan osapuolet ovat todenneet työehtosopimusratkaisussaan.

Mikäli verrokkialalla toteutetaan työehtosopimuksen mukaisesti em. tarkastelujakson aikana euromääräisiä kertaeriä, jotka eivät johdu sopimuskorotusten laskennallisesta siirtämisestä myöhempään ajankohtaan, vaan ovat niistä täysin erillisiä, lasketaan kunkin kertaerän prosentuaalinen osuus verrokkialan keskiansiosta (STA). Kertaerän määrä Posti Palvelut Oy:n pakettilajittelijoille lasketaan alan keskiansiosta (STA) edellä määritetyn prosentin perusteella. Laskelman mukainen kertaerä toteutetaan tämän työehtosopimuksen työntekijöille yleiskorotuksen ajankohtana (pyöritys täyteen euroon ja osa-aikaisille työajan suhteessa).

Kokonaiskustannusvaikutus muodostuu yleiskorotuksesta, mahdollisesta paikallisesta erästä, mahdollisesta kertaerästä ja kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista.

Prosentuaalinen yleiskorotus tehdään palkkaliitteen palkkaryhmien muun Suomen ja pääkaupunkiseudun taulukkopalkkoihin tai henkilökohtaisiin työsopimukseen perustuviin palkkoihin korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työaikakorvausten tarkistukset tehdään korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan työaikakorvausten laskentakauden alusta. Erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvia lisiä ja muita erillisiä euromääräisiä lisiä ja korvauksia ja luottamusmies- ja työsuojelupalkkioita korotetaan korotusajankohdan tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotusprosentilla.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 30.4.2024 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnan- sovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 31.5.2024 mennessä. Ratkaisun perusteella toteutettavat korotukset maksetaan viimeistään kahden kuukauden kuluessa ratkaisun antamisesta. Lautakunnan mahdolliset kustannukset jaetaan osapuolten välillä tasan.

Palkantarkistukset 2025

Osapuolet tarkastelevat kevään 2024 maaliskuun aikana yleistä taloudellista tilannetta, työllisyyden, viennin ja kilpailukykykehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä Suomessa. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 31.5.2024 mennessä vuoden 2025 toteutettavien palkankorotusten ajankohdasta, rakenteesta ja tasosta.

Mikäli vuoden 2025 toteutettavan palkankorotuksen suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen toukokuun 2024 aikana, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.1.2025. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava 31.5.2024 mennessä toiselle sopijaosapuolelle.

4 Työehtosopimukseen tehtävät muutokset

4.1. Vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksen mukaisen työajanpidennyksen poistaminen ja kompensoiminen

Vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksen mukainen vuosityöajanpidennys 24 tuntia poistuu 1.2.2022 lukien. Vuoden 2022 prosentuaalisesta yleiskorotuksesta vähennetään 1,4 %, joka vastaa 24 tuntia vuosityöajan pidennyksestä. Jos yleiskorotus on alle 1,4 %, vähennetään jäljelle jäävä osuus vuosityöajan pidennyksestä seuraavasta yleiskorotuksesta.

Siirtymäsäännös: Tammikuun 2022 aikana voidaan teettää 31.1.2022 asti voimassa olevan työehtosopimuksen 46 a § 3 momentin mukaisista vuosityöajanpidennyksen tunneista enintään 2 tuntia, jotka osa-aikaisella työntekijällä suhteutetaan työehtosopimuksen mukaisen työajan mukaan.

4.2. Muutetut työehtosopimusmääräykset

Poistetaan 5 § 2 momentti:

2. Säännöllisen työajan pituuteen vaikuttaa vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksen mukainen työajanpidennys, josta ovat määräykset työehtosopimuksen 46 a §:ssä.

Muutetaan 46 a § kuulumaan seuraavasti:

46 a § Paikallinen sopiminen työpaikkojen säilyttämiseksi

1. Työpaikkojen säilyttämiseksi voidaan sopia poikkeuksia tämän työehtosopimuksen sisällystä. Paikalliseen sopimukseen kirjataan Posti Palvelut Oy:n pakettilajittelijoita koskevan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavat tai ne korvaavat erityiskohtaiset määräykset. Tässä pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimus voidaan tehdä vain valtakunnallisen pääluottamusmiehen kanssa.

Tässä pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimus edellyttää Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n hyväksyntää.

Muutetaan liite 3 työsuojelusopimus 8 § 1 momentti kuulumaan seuraavasti:

Ansionmenetyksen korvauksen lisäksi työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelupalkkiota. Työsuojelupalkkion määrä on edustettavien lukumäärän perusteella seuraava 1.2.2022 lukien:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Palkkio euroa / kk
1.	alle 50	82
2.	50 – 99	108
3.	100-249	219
4.	250-399	327
5.	400-549	436
6.	550-899	547
7.	900 tai yli	846

4.3. Tekniset siirrot

Muutetaan 22 § 19 ja 20 momentit kuulumaan seuraavasti:

22 § Joustovapaa

Säästövapaa

19. **Säästövapaa** on vuosilomalan 27 §:n mukaan säästettyä vuosilomaa. Säästövapaa kuuluu sitä pidettäessä kuten vuosiloma. Työntekijä, jolla on oikeus saada vuosilomaa työehtosopimuksen 33 § 3. momentin mukaisesti, voi säästää vuosilomastaan joko kokonaan tai osittain viisitoista päivää ylittävän osan. Työntekijä, jonka lomaoikeus määräytyy 37 §:n mukaan, voi säästää vuosilomastaan kaksikymmentä päivää ylittävän osan, kuitenkin enintään 10 päivää.

Lomarahaa

20. **Lomarahaa** joustovapaaksi vaihdettaessa joustovapaatuntien määrä lasketaan kertomalla säännöllinen vuorokautinen työaika vapaaksi vaihdettavien lomarahapäivien lukumäärällä. Tulos pyöristetään lähimpään suurempaan puoli- tai kokonaislukuun ja jaetaan kahdella. Osa-aikaisella työntekijällä käytetään säännöllisen päivittäisen työajan sijasta keskimääräistä päivittäistä työaika.

Muutetaan 33 § 3 momentti kuulumaan ja lisätään uusi 6 momentti seuraavasti:

33 § Vuosiloman ansainta

3. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavasti, ellei työehtosopimuksen 37 §:stä muuta johdu:

a) Jos työsuhde on jatkunut vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentin mukaisesti lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

b) Jos työsuhde on jatkunut vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentin mukaisesti lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

Vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentista poiketen työntekijän työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti vähintään vuoden, jos työsuhde lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä sen ja sitä edeltäneen lomanmääräytymisvuoden aikana on jatkunut yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään yhden vuoden pituisen ajan.

6. Vuosilomalain 7 a § ja 21 §:ssä mainituilla 12 ja 24 päivällä tarkoitetaan lomapäiviksi muutettuna 10 ja 20 lomapäivää. Muilta osin noudatetaan vuosilomalain määräyksiä.

Lisätään uusi 33 a § seuraavasti:

33 a § Vuosilomapäivien kuluminen vuosilomaa annettaessa

Pääsääntö (keskimäärin 5 työpäivää viikossa)

1. Vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä ovat ne vuosiloma-aikaan sisältyvät päivät, jotka ilman vuosilomaa olisivat säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä, jollei 2 momentista muuta johdu. Vuosiloma-aikaan voi sisältyä vuosiloman pituudesta riippuen työpäivien lisäksi myös vapaapäiviä. Jos kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, lomajakso voidaan määrätä koko kalenteriviikko eli loma voi päättyä sunnuntaina.

Soveltamisohje:

Jos henkilö työskentelee viitenä päivänä viikossa esimerkiksi maanantaista perjantaihin tai tiistaista lauantaihin tai keskiviikosta sunnuntaihin, häneen sovelletaan 1 momentin pääsääntöä. Samoin, jos tasoittumisjaksossa työpäiviä on eri viikkoina esimerkiksi 4, 5 ja 6, mutta keskimäärin 5 työpäivää viikossa, sovelletaan 1 momenttia.

Laskettaessa viikon keskimääräisten työpäivien lukumäärää työaikaan lyhentävät arkipyhät katsotaan työpäiviksi. Vuorokauden rajat ylittävä työvuoro katsotaan yhdeksi työpäiväksi.

Tavanomaisesta poikkeavat työaikajärjestelyt

2. Mikäli säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä on keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa (esimerkiksi osa-aikatyön järjestelyt), vuosiloma-aikaan sisällytetään työ- ja vapaapäiviä samassa suhteessa kuin niitä muutoinkin on ja vuosilomapäivät kuluvat vuosiloma-aikana seuraavasti:

1. Täydellä kalenteriviikolla on 5 vuosilomapäivää.

2. Vajaalla kalenteriviikolla vuosilomapäiviä ovat vuosiloma-aikaan sisältyvät arkipäivät paitsi lauantai. Mikäli vuosiloma-aikaan sisältyvä lauantai tai sunnuntai tai molemmat olisivat olleet työpäiviä, ovat nekin vuosilomapäiviä. Vuosilomapäiviä voi kuitenkin vajaalla kalenteriviikolla olla enintään 4.

Soveltamisohje:

Täysi kalenteriviikko on maanantaista sunnuntaihin kestävä viikko, joka on kokonaan merkitty vuosilomaksi. Vajaa kalenteriviikko on viikko, jossa vain osa kalenteriviikon päivistä on merkitty vuosilomapäiviksi.

Viikon keskimääräisen työpäivien laskemisesta ks. 1 momentin soveltamisohje.

33 a § 1 ja 2 momenttien soveltamisedellytykset ratkaistaan vuosiloman tai sen osan antamishetkellä. Näin ollen, jos sillä kalenteriviikolla tai siinä tasoittumisjaksossa, johon vuosiloma sisältyy tai jossa vuosiloma alkaa tai päättyy, olisi ilman vuosilomaa säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa, sovelletaan 2 momentin määräyksiä.

Arkipyhät

3. Vuosiloma-aikaan sisältyvät työehtosopimuksen mukaiset työaika lyhentävät arkipyhät eivät kuluta vuosilomapäiviä, jos arkipyhä osuu muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaksi.

Muutetaan 34 § 1 ja 2 momentit kuulumaan seuraavasti:

34 § Vuosilomapalkka

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

1. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka vuosiloman ajalta. Lomapäivän palkka lasketaan käyttämällä jakajaa 20,83.

2. Vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen lisätään vuosilomalisänä kutakin lomapäivää kohden yksi kahdessadasviideskymmenesosa (1/250) lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista tai maksettavaksi erääntyneistä lisäpalkoista, jotka perustuvat sopimukseen ja jotka maksetaan tuotannon määrän, työsuorituksen, erityisten työolosuhteiden tai niihin rinnastettavien seikkojen perusteella työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai joka etukäteen vahvistetun järjestelmän mukaan toistuu säännöllisesti, sekä iltatyö-, yötyö- ja vuoro-työlisistä, aattopäivänlisistä, lauantaityo- ja sunnuntaityökorvauksista, sijaisuuslisistä sekä varallaolokorvauksista.

Muutetaan 35 § 1 momentti kuulumaan seuraavasti:

35 § Vuosiloman antaminen

1. Lomakausi on toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika. Vuosiloma annetaan **kesälomana** lomakautena työnantajan määräämänä aikana. Kuitenkin se osa vuosittain ansaitusta lomasta, joka ylittää 20 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua **talvilomana** ellei

työnantajan ja työntekijän kanssa toisin sovita, tai ellei työehtosopimuksen 22 tai 37 §:stä muuta johdu.

Muutetaan 36 § 1 ja 3 momentit kuulumaan seuraavasti:

36 § Lomaraha

1. Työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa kesäkuun 15. päivänä, maksetaan lomarahaa jokaiselta hänen edellisenä lomanmääräytymisvuonna ansaitsemaltaan lomapäivältä. Lomaraha maksetaan kuitenkin enintään 30 päivältä.

3. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 prosenttia päiväpalkasta. Päiväpalkka lasketaan jakamalla työntekijän kesäkuun kuukausipalkka luvulla 20,83 ja lisäämällä saatuun osamäärään työehtosopimuksen 34 §:n 2 momentin mukainen vuosilomalisa.

Muutetaan 37 § kuulumaan seuraavasti:

37 § Erityisiä vuosilomamääräyksiä

Yleiset määräykset

1. Työntekijän, joka on ollut Posti- ja telelaitoksen palveluksessa 31.12.1993 ja joka on tämän jälkeen enintään 30 päivän kuluessa siirtynyt 1.1.1994 lukien Posti- ja telelaitoksesta muodostetun osakeyhtiön palvelukseen, vuosilomaan ja lomarahaan noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä seuraavassa esitetyin poikkeuksin:

Vuosiloman ansainta

2. Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta, jos hänellä on ennen loman alkamista vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 15 vuotta, seuraavasti:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

3. Työntekijä, joka täyttää 2 momentin mukaiset edellytykset ja jolla on täysi lomanmääräytymisvuosi, saa lisäksi 8 vuosilomapäivää (30 + 8 = 38 vuosilomapäivää).

Vuosiloman antaminen

4. Tämän pykälän mukaiselle työntekijälle se osa vuosittain ansaitusta lomasta, joka ylittää 25 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua talvilomana. Mikäli työntekijällä on oikeus lomaan 3 momentin mukaan, annetaan talvilomana 2 momentin mukaisten lomapäivien ylittävä osuus. Talviloman antamisesta voidaan sopia toisin työntekijän kanssa.

Lomaraha ja lomakorvaus

5. Lomarahaa ja lomakorvausta maksetaan enintään 30 päivältä.

Sopimuskauden 1.12.2019 – 31.1.2022 määräaikaiset muutokset

Työehtosopimuksen 19 § 3 ja 4 momentista, 22 § 4, 6 ja 24 momentista, 26 § 5 momentista, 29 § 5 momentista, 34 § 2 ja 3 momentista ja 36 § 3 momentista poistetaan kirjaukset, joiden mukaan määräyksiä ei sovelleta sopimuskauden 1.12.2019 – 31.1.2022 aikana.

5 Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausten euromääriä tarkistetaan vuonna 2022, 2023, 2024, 2025 ja 2026 Verohallinnon niitä koskevan päätöksen mukaisesti.

6 Pöytäkirjat

Posti Palvelut Oy:ssä noudatetaan tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla kaikkia niitä pöytäkirjoja, jotka ovat voimassa Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n välillä sekä niitä pöytäkirjoja, joista on sovittu Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n ja Posti-konsernin tai sen yhtiöiden välillä ja jotka koskevat tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvaa henkilöstöä. Ns. Posti-kotelo ei noudateta. Työehtosopimuspöytäkirjoja jatketaan sopimuskauden ajan.

7 Työryhmäkirjaukset

7.1. Palkkaliitteen kehittämistä koskeva työryhmä

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on tarkastella palkkaliitteen kehittämistarpeita.

7.2. Pöytäkirjatyöryhmä

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on käydä läpi voimassaolevat työehtosopimuspöytäkirjat.

7.3 Korvaava työ

Työryhmän tarkoituksena on sopia yrityksessä korvaavan työn teettämisen menettelytapa-säännöt.

Työehtosopimusosapuolet sitoutuvat jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti neuvottelemaan tarvittavista muutoksista työehtosopimukseen.

7.4 Paikallinen sopiminen

Työehtosopimusosapuolet perustavat työryhmän, jonka tarkoituksena on edistää paikallista sopimista.

7.5. KTA / KPA-työryhmä

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on tarkastella mahdollisuutta muuttaa työehtosopimuksen 26 § 2 momentin mukaisen sairauspoissaolojen ansionmenetyksen korvaamisen sekä mahdollisesti myös muiden kohdassa mainittujen poissaolojen ansionmenetyksen korvaamisen keskipäiväansion sijasta 26 § 3 momentin mukaisella keskituntiansiolla. Mahdollisen muutoksen aiheuttamista muutoksista muihin työehtosopimuksen määräyksiin sovitaan samalla. Mahdollinen muutos toteutetaan kustannusneutraalisti.

Kustannusneutraaliuden toteutumista tarkastellaan vuoden päästä käyttöönotosta. Mikäli muutos ei ole tapahtunut kustannusneutraalisti, saatu hyöty korvataan toiselle osapuolelle osapuolten sopimalla tavalla. Lisäksi osapuolet tarkastelevat, kuinka kustannusneutraalius toteutuisi ja sopivat tarvittavista muutoksista. Työryhmän määräaika on 31.3.2022.

7.6. Perhevapaita koskevan terminologian uudistustyöryhmä

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on tarkastella työehtosopimuksen terminologian muutostarpeita perhevapaaudistuksesta 2022 johtuen.

7.7. Vuosilomamuutoksen seurantaryhmä

Osapuolet perustavat seurantaryhmän, jonka tehtävänä on tarkastella uusien vuosilomamääräysten toimivuutta ja mahdollisia esiin tulleita epäkohtia. Seurantaryhmä kiinnittää huomiota uuden järjestelmän toteutumiseen kustannusneutraalisti. Tarvittavista muutoksista voidaan sopia osapuolten kesken. Seurantaryhmä koostuu työehtosopimusosapuolena toimivien järjestöjen edustajista sekä jäsenyritysten edustajista. Seurantaryhmä kokoontuu tarvittaessa jommankumman työehtosopimusosapuolen sitä pyytäessä.

8 Työehtosopimuksen kehittäminen

Osapuolet sopivat käynnistävänsä sopimuskauden mittaisen työehtosopimuksen kehittämistyön. Osapuolet tarkastelevat työn, lainsäädännön tai markkinatilanteen muutoksia ja niistä johtuvia tarpeita työehtosopimuksen kehittämiseen ja sopivat tarvittavista muutoksista työehtosopimukseen.

9 Sopimuksen sitovuus

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2022 ja on voimassa 31.1.2026 saakka, ellei sitä irtisanota viimeistään 31.5.2024 allekirjoituspöytäkirjassa tarkoitetulla tavalla päättymään 31.1.2025. Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä allekirjoittaneiden liittojen puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Työehtosopimusosapuolet sitoutuvat pidättäytymään rinnakkaissopimusten tekemisestä tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla.

Helsingissä, elokuun 18. päivänä 2021

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT
PALTA RY**

**POSTI- JA LOGISTIIKKA-ALAN UNIONI
PAU RY**

TYÖEHTOSOPIMUS

I SOVELTAMISALA

1 § Sopimuksen soveltamisala

1. Tätä työehtosopimusta sovelletaan Posti Palvelut Oy:n työntekijöiden henkilöstöryhmään, jotka työskentelevät pakettilajittelussa.

II TYÖSUHDE

2 § Työnjohto

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa työhön ja erottaa työntekijöitä.
2. Työntekijä on velvollinen tekemään varsinaiseen työhönsä rinnastettavaa työtä ollessaan tilapäisesti estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai tilapäisen tarpeen sitä vaatiessa.

3 § Työsopimus ja työsuhteeseen ottaminen

Työsopimus

1. Työsopimus on tehtävä kirjallisesti taikka sähköisesti. Työsopimus toimitetaan työntekijälle. Pyynnöstä työsopimus toimitetaan kirjallisessa muodossa.
2. Työsopimus sovitaan olemaan voimassa toistaiseksi tai määräajan. Määräajaksi sovitusta työsopimuksesta on käytävä selville määräajan pituus ja määräaikaisuuden peruste.
3. Uudelle työntekijälle voidaan työsopimuksessa sopia työnteon aloittamisesta alkavasta enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti. Koeajasta sovittaessa työntekoajaksi luetaan työ työehtosopimuksen 25 §:n 13 momentin tarkoittamana kausityöntekijänä saman kalenterivuoden aikana.
4. Työsopimuksessa sovitaan työntekijän päätehtävä, työpaikka, työpaikkakunta sekä työsuhteessa noudatettavat työ- ja palkkaehdot. Osa-aikaisen työntekijän työsopimuksessa työajaksi sovitaan tietty tuntimäärä (x tuntia) enintään neljän kalenteriviikon pituisessa työvuoroluettelojaksossa siten, että se on mahdollisimman lähellä todellista tehtäväksi tulevaa työaika. Paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti työskentelyalueen määrittelemisestä voidaan sopia edellä mainittua laajemmin. Jos sovittava työskentelyalue ulottuu yhtä useamman luottamusmiehen toimialueelle, sopijaosapuolena on pääluottamusmies.
5. Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäinen yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työehtosopimus.
6. Työnantaja toimittaa uudesta työsopimuksesta tiedon luottamusmiehelle.

Luottamusmiehelle on ilmoitettava työntekijän nimi, työyksikkö, työntekijän työaika, määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste.

Määräaikaiset työsopimukset

7. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Jos määräaikaiseksi sijaiseksi palkatun työntekijän työskentely muuttuu pysyväisluonteiseksi sijaistamiseksi, työsopimus muutetaan toistaiseksi voimassa olevaksi.
8. Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.
9. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ään viitaten, määräaikaisissa työsuhteissa ollutta työntekijää ei saa syrjiä täytettäessä tehtävää, jota hän on viimeksi hoitanut.

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

10. Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille. Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti siten, että työnantajan palveluksessa olevilla työntekijöillä on mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin.

4 § Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen

1. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta työntekijästä johtuen ilman työsopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:n mukaista työntekijästä johtuvaa tai hänen henkilöönään liittyvää asiallista ja painavaa syytä.

Irtisanomisajat

2. Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava irtisanomisaikaa, joka on:

työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä	irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

3. Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava irtisanomisaikaa, joka on:

työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä	irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Työsuhteen päättämisestä ilmoittaminen

4. Työsuhteen irtisanomisesta ilmoitetaan työntekijälle työsopimuslain mukaisesti ja sen lisäksi etukäteen luottamusmiehelle. Työsuhteen purkamisesta ilmoitetaan luottamusmiehelle mahdollisimman pian.

Lomauttaminen

5. Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään yhden kuukauden ilmoitusaikaa, jos työntekijän työsuhde yritykseen on jatkunut keskeytyksittä enintään viisi vuotta, ja vähintään kahden kuukauden ilmoitusaikaa, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksittä yli viisi vuotta. Paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti sopien voidaan lomautusilmoitusaikoja lyhentää. Lomautus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassaoleva.

Työvoiman vähentämisjärjestys

6. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä, vaikeasti työllistettäviä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Toissijaisesti kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

III TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET

SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

5 § Säännöllisen työajan pituus

1. Kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika on 7 tuntia 39 minuuttia vuorokaudessa ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa.

6 § Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

Keskimääräinen työaika

1. Säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi niin, että kokoaikaisen työntekijän viikoittainen työaika tasoittuu keskimäärin työehtosopimuksen 5 §:n mukaiseksi viikkotyöajaksi työajan tasoittumisjakson aikana.

Työajan tasoittumisjakson ja työajan pituus

2. Työajan tasoittumisjakson pituus on enintään 13 kalenteriviikkoa.
3. Työajan tasaamiseen voidaan käyttää kokonaisia vapaapäiviä.
4. Viikoittainen työaika voi olla enintään 48 tuntia. Työvuoron pituus on vähintään 4 tuntia ja enintään 9 tuntia.
5. Osa-aikatyöntekijään ei sovelleta edellä 4 momentissa mainittua työvuoron vähimmäispituutta koskevaa 4 tunnin rajaa. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä. Työnantaja ja osa-aikatyöntekijä voivat sopia pidemmästä kuin 9 tunnin työvuorosta niin, että viikoittainen työaika on enintään 48 tuntia.

6. Paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaan voidaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sopia työajan tasoittumisjakson pituudeksi enintään 52 kalenteriviikkoa sekä viikoittaisen työajan ja työvuoron pituudesta edellä mainitusta poiketen. Työvuoron pituus voi kuitenkin olla enintään 12 tuntia.

Työsuhteen päätyminen kesken tasoittumisjakson

7. Jos kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhde päättyy työajan tasoittumisjakson aikana ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin säännöllisen viikkotyöajan pituiseksi, lasketaan kuinka monta tuntia tehty säännöllinen keskimääräinen työaika viikkoa kohti on työsopimukseen perustuvaa säännöllistä viikkotyöaika pidempi tai lyhyempi. Säännöllisen viikkotyöajan ylittäviltä tehdyiltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus. Viikkotyöajan alittavilta tunneilta vähennetään työntekijän palkkaa.

7 § Työajan tasoittumisjärjestelmä

1. Jos säännöllinen työaika järjestetään keskimääräiseksi, työnantajan on ennakolta laadittava työaikalain (872/2019) 29 §:ssä tarkoitettu viikkotason suunnitelma, työajan tasoittumisjärjestelmä siitä, miten tasoittumisjakson viikoittainen työaika tasoittuu työehtosopimuksen 5 § mukaisesti keskimääräiseksi työajaksi.

Tasoittumisjärjestelmän laatiminen ja muuttaminen

2. Valmisteltaessa tai aiottaessa muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää luottamusmiehelle on varattava tilaisuus tutustua tasoittumisjärjestelmäluonnokseen ja esittää siitä mielipiteensä vähintään viikkoa ennen sen suunniteltua voimaantuloa.
3. Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

Poissaolon vaikutus keskimääräiseen työaikaan

4. Jos työntekijä on ollut poissa työstä sairauden, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan, joustovapaan tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, pidetään poissaoloaika työssäolon veroisena tasoittumisjakson säännöllistä työaika laskettaessa. Työssäolon veroisena aikana pidetään vahvistetun työvuoroluettelon mukaista työaika. Jos työvuoroluetteloa ei ole, kokoaikaisen työntekijän työssäolon veroista aikaa on työehtosopimuksen 5 §:n mukainen vuorokautinen ja osa-aikaisella työntekijällä työsopimuksen mukainen työaika.

8 § Arkipyhät

1. Arkipyhiä ovat
 - pitkäperjantai,
 - toinen pääsiäispäivä,
 - helatorstai,
 - juhannusaatto

sekä muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva

- uudenvuodenpäivä,
- loppiainen,
- vapunpäivä,
- itsenäisyyspäivä,
- jouluaatto,

- joulupäivä ja
- tapaninpäivä.

Arkipyhästä johtuva työajan lyhennys kuukausipalkkaiselle työntekijälle

2. Arkipyhät lyhentävät kuukausipalkkaisen työntekijän tasoittumisjakson säännöllistä työaikaa.
3. Kokoaikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työaikaa lyhennetään työehtosopimuksen 5 §:n mukaista säännöllistä vuorokautista työaikaa vastaavasti.
4. Arkipyhästä johtuva työajan lyhennys toteutetaan antamalla työntekijälle arkipyhäpäivä vapaaksi tai kokonainen vapaapäivä kyseisen työvuoroluettelojakson tai kahden sitä edeltävän tai kahden sitä seuraavan työvuoroluettelojakson aikana, työajan tasoittumisjakson aikana tai työntekijän suostumuksella muuna aikana.
5. Osa-aikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työaikaa lyhennetään suhteessa sovitettuun työaikaan. Jos työaikaa ei voida lyhentää arkipyhäviikolla, maksetaan saamatta jääneestä arkipyhävapaasta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus joka vastaa keskimääräistä vuorokautista työaikaa.

Arkipyhäkorvaus tuntipalkkaiselle työntekijälle

6. Työajan lyhennys tuntipalkkaiselle osa-aikatyöntekijälle korvataan maksamalla työntekijälle arkipyhäkorvauksena työehtosopimuksen 26 §:n mukainen keskimääräinen päiväpalkka. Itsenäisyyspäivältä maksetaan lain mukainen poissaolopäivän palkka, mikäli se vakiintuneen työvuoroluettelon mukaan olisi ollut työntekijän työpäivä. Arkipyhäkorvaus suoritetaan myös työntekijän vuosiloma-ajalle sattuvilta arkipyhiltä.

9 § Säännöllisen työajan sijoittaminen

1. Työviikko on keskimäärin enintään 5-päiväinen. Säännöllisesti enintään kolme tuntia vuorokaudessa työskentelevällä työviikko voi olla 7-päiväinen.
2. Yötyö
Tämän työehtosopimuksen mukainen työ voidaan tarvittaessa järjestää yötyöksi.

TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA

10 § Työajaksi luettava aika

1. Työajaksi luetaan työntekoon käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.
2. Mikäli työntekijä työskentelee työvuoronsa aikana useammassa työntekokohteessa, luetaan välittömään siirtymiseen työntekokohteesta toiseen tarvittava aika työajaksi. Jos työvuoro on jaettu työehtosopimuksen 11 §:n 1 momentin mukaisesti, aikaa ei kuitenkaan lueta työajaksi.
3. Työajaksi luetaan myös aika, joka kuluu työvälineiden noutamiseen työnantajan määräämästä paikasta tai niiden sinne takaisin viemiseen ja kulkemiseen tai kuljetukseen työnantajan määräämästä lähtöpaikasta varsinaiseen työn

suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palaamiseen.

TYÖVUOROT

11 § Työvuorot ja työhönsidonnaisuuslisä

1. Työvuoro pyritään järjestämään yhdenjaksoisena. Perustellusta syystä se voidaan jakaa enintään kahteen osaan niin, että vuorojen väliin jää yli yhden tunnin vapaa-aika. Tarpeetonta työhönsidonnaisuutta on vältettävä.

Työhönsidonnaisuuslisä

2. Työntekijälle maksetaan työhönsidonnaisuuslisää jokaiselta sellaiselta työvuoroluettelon mukaisesti jaetulta työvuorolta, jonka osien välinen aika on yli yhden tunnin. Työhönsidonnaisuuslisä on enintään kahden tunnin väliseltä ajalta 1.5.2022 lukien 7,50 euroa sekä yli kahden tunnin ajalta 1.5.2022 lukien 13,93 euroa.

12 § Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelon laatiminen

1. Työnantajan on laadittava työvuoroluettelo. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään kahden kalenteriviikon pituiselle työjaksolle. Työvuoroluettelosta on ilmentävä päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohta sekä työaikaan vaikuttavat päivittäiset lepoajat. Työvuoroluettelon on oltava työntekijän nähtävissä vähintään viikkoa ennen työjakson alkamista. Työvuoroluettelo voidaan antaa myös sähköisesti edellyttäen, että työvuoroluettelo on työpaikalla jatkuvasti työntekijöiden ja edunvalvojien nähtävillä.
2. Jos työvuoroluetteloa tehtäessä on tiedossa vuosiloma tai sen osa, työvuoroluetteloon merkitään kokoaikaiselle työntekijälle työvuoron laskennalliseksi työajaksi työehtosopimuksen 5 §:n mukainen vuorokautinen työaika, kuitenkin enintään viikkoittainen työaika, ja osa-aikaiselle työntekijälle työsopimuksen mukainen työaika. Työvuoroluettelon vahvistamisen jälkeen pidettäväksi sovitun vuosiloman työvuoroluettelon mukaista työaika ei muuteta.
3. Luottamusmiehelle on varattava tosiasiallinen tilaisuus tutustua työvuoroluetteloehdotukseen ja antaa siitä lausuntonsa vähintään viikkoa ennen työvuoroluettelon suunniteltua voimaantuloa. Luottamusmies voi tapauskohtaisesti antaa suositumuksensa lyhyemmästä tutustumis- ja lausunnonantoajasta. Työvuoroluettelo voidaan toimittaa luottamusmiehelle sähköisesti.

Työvuoroluettelon muuttaminen

4. Nähtäväksi asetettua työvuoroluetteloa voi muuttaa vain työaikalain (1996/605) 35 §:n 2 momentin mukaisesta painavasta syystä tai asianomaisen työntekijän suositumuksella. Työvuoroluettelon muuttamisen perusteista voidaan lisäksi sopia paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti. Jos muutos johtuu edellä mainitusta painavasta syystä, siitä on pyrittävä ilmoittamaan asianomaiselle työntekijälle työvuoroa edeltävänä päivänä.

Pöytäkirjamerkintä:

Työvuoroluettelon muuttamista painavasta syystä arvioidaan ainoastaan työaikalain (1996/605) 35 § 2 momentin mukaisin perustein.

LEPOAJAT

13 § Päivittäiset lepoajat

Ruokatauko

1. Jos työaika on pitempi kuin kuusi tuntia, työntekijälle on annettava joko tilaisuus aterioida työn aikana tai vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika. Lepoaikaa ei lasketa työajaksi, jos työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta.

Kahvitauko

2. Työntekijä voi työpaikalla nauttia työnteon kannalta sopivimpana aikana kahvia tai virvokkeita.

14 § Vuorokausilepo

1. Työaikalain (872/2019) 25 §:n 1 momentista (vuorokausilepo) poiketen vuorokausilevon pituus on kaikissa työehtosopimuksen mukaisissa töissä vähintään yhdeksän tuntia.
2. Yhdeksän tunnin pituisesta lepoajasta voidaan poiketa seuraavista syistä:
 - a. ennakolta laaditussa työvuoroluettelossa työntekijöitä edustavan luottamusmiehen suostumuksella,
 - b. kun työtä on ennakolta arvaamattomasta syystä jatkettava yli työvuoroluettelon mukaisen työvuoron, tai
 - c. asianomaisen työntekijän suostumuksella, kun poikkeaminen on tilapäisesti tarpeen.

15 § Viikoittainen vapaa-aika ja vapaapäivät

1. Työaika järjestetään pääsääntöisesti niin, että työntekijä, jonka säännöllinen työaika on yli kolme tuntia vuorokaudessa, saa kerran viikossa kaksi kokonaista kalenterivuorokautta kestävästä keskeytymättömän vapaa-ajan mikäli mahdollista sunnuntain yhteyteen. Toinen vapaapäivä on mikäli mahdollista lauantai.
2. Jollei vapaan antaminen 1 momentin mukaisesti ole mahdollista, viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 54 tunniksi 9 viikon ajanjakson aikana, jolloin vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.
3. Seuraavista syistä voidaan poiketa 24 tunnin viikoittaisesta vapaa-ajasta:
 - a. jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään 3 tuntia,
 - b. hätätyössä,
 - c. jos työn tekninen laatu ei salli työntekijän täydellistä työstä vapauttamista, tai
 - d. jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikoittaisena vapaa-aikanaan yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.

4. Työntekijän säännöllistä työaika on kuitenkin edellä c ja d kohdissa mainituissa tapauksessa lyhennettävä viikoittaisesta vapaa-ajasta puuttumaan jääneiden tuntien osalta viimeistään kolmen työvuoroluettelajakson tai työntekijän kanssa sovitun ajan kuluessa siitä, kun viikoittainen vapaa-aika jäi saamatta. Työntekijän suostumuksella voidaan saamatta jäänyt vapaa-aika työajan lyhennyksen sijasta korvata palkan lisäksi maksettavalla erillisellä rahakorvauksella, jonka suuruus on tilapäiseen työhön käytetyn ajan mukainen yksinkertainen tuntipalkka.

SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTÄMINEN

16 § Lisä- ja ylityö

Lisätyö

1. Lisätyötä on osa-aikatyöntekijälle työvuoroluetteloön merkityn työajan, tai sen puuttuessa sopimuksen mukaisen työajan ylittävä työ, joka ei ylitä työehtosopimuksen 5 §:n mukaista vuorokautista tai viikoittaista säännöllistä työaika. Kokoaikaiselle työntekijälle ei muodostu lisätyötä.

Lisätyökorvaus

2. Lisätyökorvauksena maksetaan 20 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

Ylityö

3. Kokoaikaisen työntekijän ylityötä on työ, joka ylittää työvuoroluettelossa säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.
4. Osa-aikaisen työntekijän ylityötä on työ, joka ylittää sekä työvuoroluettelossa vahvistetun työtuntimäärän että työehtosopimuksen 5 §:n mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen säännöllisen työajan.

Ylityökorvaus

5. Korvauksena ylityöstä maksetaan työvuoroluetteloön merkityn työvuoron ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
6. Ylityötä ei korvata 5 momentissa todetulla tavalla, jos se korvataan 7 ja 8 momentissa todetulla tavalla vapaapäiväylityökorvauksena.

Vapaapäiväylityökorvaus

7. Työvuoroluetteloön kokoaikaisen työntekijän vapaapäiväksi merkittynä päivänä tehdystä työstä maksetaan viikon aikana 8 ensimmäiseltä työtunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka.
8. Työvuoroluetteloön osa-aikatyöntekijän vapaapäiväksi merkittynä päivänä tehdystä työstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka, jos työehtosopimuksen 5 §:n mukainen kokoaikainen viikoittainen säännöllinen työaika ylittyy. Arkipyhäviikolla kukin työehtosopimuksen mukainen arkipyhä laskee viikoittaista ylityökynnystä työehtosopimuksen 5 §:n mukaista vuorokautista työaika vastaavasti.

Lisä- ja ylityökorvausten vaihtaminen joustovapaaksi

9. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lisä- ja ylityökorvausten vaihtamisesta

vastaavaksi joustovapaaksi.

Ylityön enimmäismäärät

10. Paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti voidaan sopia, että työaikalain (872/2019) 18 §:n työajan enimmäismäärien tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

TYÖAIKAKORVAUKSET

17 § Ilta- ja yötyölisä

Iltatyölisä

1. Kello 18.00 - 21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä tunnilta 20 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Yötyölisä

2. Kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä tunnilta 30 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Yötyön jatkotunnit

3. Jos viimeistään kello 04.00 aloitettu työ jatkuu kello 06.00 jälkeen, maksetaan yötyölisää myös kello 06.00 jälkeen tehdystä työstä ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 9.00 asti.
4. Työnantaja ja pääluottamusmies voivat paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti sopia 3 momentista riippumatta yötyölisän maksamisen päättymisestä kello 06.00 seuraavissa tapauksissa:
 - a. yötyön päättyminen kello 06.00 mahdollistaa kyseisen työn siirtämisen tehtäväksi yrityksen omana, tämän työehtosopimuksen mukaisena työnä, tai
 - b. yötyön päättyminen kello 06.00 mahdollistaa kyseisen työn teettämisen osaikaisen työntekijän sijaan kokoaikaisella työntekijällä.

Paikallinen sopimus tulee toimittaa työehtosopimusosapuolten tarkastettavaksi.

Ilta- ja yötyölisän vaihtaminen joustovapaaksi

5. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään vaihtaa ilta- ja yötyölisä joustovapaaksi.

18 § Lauantaityökorvaus

Lauantaityökorvaus

1. Arkilauantaina kello 06.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan lauantaityökorvauksena 25 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.
2. Lauantaityökorvausta ei makseta pääsiäislauantailta, eikä siltä ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityökorvausta.
3. **Lauantaityökorvauksen vaihtaminen joustovapaaksi**
Työntekijällä on oikeus pyynnöstään vaihtaa lauantaityökorvaus vastaavaksi joustovapaaksi.

19 § Sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä

Sunnuntaityökorvaus

1. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä kello 00.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvauksena yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.
2. Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sunnuntaityökorvaukseen oikeuttavaa päivää edeltävänä päivänä kello 18.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

Aattopäivänlisä

3. Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona kello 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivänlisänä tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.

Sunnuntaityökorvauksen ja aattopäivänlisän vaihtaminen joustovapaaksi

4. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään vaihtaa sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä vastaavaksi joustovapaaksi.

20 § Hälytysraha

1. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä kutsutaan yllättäen ja ennalta arvaamattomasta syystä työntekijän poistuttua työpaikalta.
2. Seuraava työ ei ole hälytysluonteista:
 - a. varallaolo,
 - b. päivystys,
 - c. työntekijälle etukäteen ilmoitettu työ, tai
 - d. työaikalain (872/2019) 19 §:ssä tarkoitettu hätätyö.
3. Korvauksena hälytysluonteiseen työhön saapumisesta maksetaan yksinkertaisen tuntipalkan suuruisen hälytysraha.

21 § Työaikakorvausten laskeminen ja maksaminen

Työaikakorvausten laskeminen

1. Työaikakorvaukset lasketaan työajasta minuutin tarkkuudella.

Yksinkertaisen tuntipalkan laskeminen

2. Työaikakorvaukset lasketaan yksinkertaisen tuntipalkan mukaan. Yksinkertainen tuntipalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka niissä tehtävissä, joissa säännöllinen työaika on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa luvulla 163 ja muissa tehtävissä luvulla 160.

Työaikakorvausten laskentakausi

3. Työaikakorvaukset ja muut vastaavat korvaukset lasketaan ajanjaksolta, joka alkaa kalenterikuukauden 12. päivänä ja päättyy seuraavan kalenterikuukauden 11. päivänä.

Työaikakorvausten maksaminen

4. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle työaikakorvaukset maksetaan

työaikakorvausten laskentakautta seuraavana säännöllisenä palkanmaksupäivänä. Tuntipalkkaiselle työntekijälle työaikakorvaukset maksetaan palkanmaksu-kausittain.

TYÖAIKAJÄRJESTELYT

22 § Joustovapaa

1. Joustovapaa on menettely, jossa työnantaja ja työntekijä sopivat tähän työehtosopimukseen perustuvan tai muutoin sovitun etuuden vaihtamisesta annettavaksi myöhemmin palkallisena joustovapaana, tai jossa joustovapaaksi vaihtaminen perustuu työntekijälle työehtosopimuksessa annettuun oikeuteen vaihtaa etuus joustovapaaksi taikka työehtosopimuksen määräykseen.
2. Jos tässä työehtosopimuksessa ei ole toisin sovittu, joustovapaaseen sovelletaan, mitä vuosilomalain 27 §:ssä säästövapaasta on säädetty.

Etuuden vaihtaminen joustovapaaksi

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia
 - a. työehtosopimuksen 16 §:n rahakorvauksen,
 - b. työehtosopimuksen 36 §:n mukaisen lomarahen, vuosilomalain mukainen säästövapaan, tai
 - c. muun vapaan vaihtamisesta joustovapaaksi. Sovittava on joustovapaaksi vaihdettavista eristä ja niiden määrästä.
4. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään vaihtaa työehtosopimuksen 17 § 1 ja 2 momentin ilt- ja yötyölisä, 18 §:n lauantaityökorvaus, 19 §:n sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä.
5. Joustovapaaksi siirretään vuosityöajan lyhennys työehtosopimuksen 23 § 1 momentin mukaisesti.
6. Joustovapaakertymä on tuntiperusteinen. Vaihdeettava rahamääräinen erä muutetaan joustovapaakertymään sitä vastaavaksi tuntimääräksi. Joustovapaaksi vaihdettava erä merkitään joustovapaakertymään sitä pyöristämättä.

Rahakorvaukset vaihdetaan joustovapaaksi seuraavasti:

- yksi lisätyötunti = 1 tunti 12 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
 - yksi 50 % ylityötunti = 1 tunti 30 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
 - yksi 100 % ylityötunti = 2 tuntia palkallista vapaa-aikaa,
 - yhden tunnin iltatyölisä = 12 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
 - yhden tunnin yötyölisä = 18 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
 - yhden tunnin lauantaityökorvaus = 15 minuuttia palkallista vapaa-aikaa, ja
 - yhden tunnin sunnuntaityökorvaus tai aattopäivänlisä = 1 tunti palkallista vapaa-aikaa.
7. Työntekijällä voi olla joustovapaakertymää 3 momentin a. kohdan ja 4 momentin rahakorvausten perusteella kulloinkin yhteensä enintään 38 tuntia 15 minuuttia. Kertymää voi kasvattaa yhteensä enintään 153 tuntiin, jos kutakin 38 tunnin 15 minuutin jaksoa vastaavalle ajalle sovitaan kirjallisesti yksityiskohtainen ohjelma joustovapaan pitämisen ajankohdasta. Paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n

mukaisesti voidaan sopia, että joustovapaakertymän enimmäismäärä on edellä sanottua suurempi. Joustovapaan myöntämisen edellytyksenä on tällöin edellä mainitun ohjelman laatiminen.

8. Työntekijällä voi olla joustovapaakertymää 5 momentin vuosityöajan lyhennyksen perusteella kulloinkin enintään 40 tuntia. Paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti voidaan sopia, että joustovapaakertymän enin määrä on edellä mainittua suurempi. Joustovapaan myöntämisen edellytyksenä on tällöin, että työntekijän kanssa sovitaan vapaan pitämisen ajankohdasta kirjallisesti yksityiskohtainen ohjelma.

Joustovapaan antaminen

9. Joustovapaan antamisen ajankohdasta ja sovitun vapaan ajankohdan muuttamisesta on sovittava, jollei jäljempänä muuta määrätä. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Erillistä sopimusta ei tarvita siltä osin kuin työntekijälle on sovittu 7 tai 8 momentissa tarkoitettu yksityiskohtainen kirjallinen ohjelma.
10. Edellä 5 momentissa tarkoitettu joustovapaa vuosityöajan lyhennyksen perusteella on annettava ja vapaana pidettävä kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden aikana. Vapaan ajankohdasta on sovittava 30.3. mennessä. Muussa tapauksessa työnantaja määrää vapaan ajankohdan. Vapaa on tällöin, jos se on mahdollista, sijoitettava työntekijän vuosiloman yhteyteen. Jos vapaan pitämisen ajankohdasta sovitaan yksityiskohtainen ohjelma, vapaa voidaan antaa myös muulloin kuin kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden aikana.
11. Edellä 10 momentin tapauksissa siirretystä tuntimäärästä voidaan enintään kuuden tunnin pituinen aika käyttää työkykyä ylläpitävään ja kehittävään toimintaan vapaan kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden aikana. Työnantajan on ilmoitettava toiminnan suunniteltu aika ja sisältö pääluottamusmiehelle vuosityöajan lyhennyksen kertymävuoden päättymistä seuraavan tammikuun aikana. Jos työnantaja ei näin tee, myös tämän joustovapaan osan käyttämiseen sovelletaan, mitä 10 momentissa on sovittu.
12. Jos työntekijä on oikeutettu työehtosopimuksen 23 § 1 momentin mukaiseen vuosityöajan lyhennykseen, korotetaan hänen iltatyön, yötyön ja ylityön perusteella joustovapaaksi vaihtamaansa tuntimäärää vapaata annettaessa 2,25%:lla.
13. Työntekijällä on työsuhteen kestäessä oikeus vaatia 3 momentin a. kohdan rahakorvauksen ja c. kohdan muun vapaan sekä 4 momentin yötyölisän perusteella kertyneen joustovapaan tai osan siitä korvaamista vapaan sijasta rahakorvauksena. Työnantajalla on oikeus maksaa joustovapaan kertymä tai osa siitä rahakorvauksena, jos työntekijä ei noudata 7 tai 8 momentissa tarkoitettua kirjallista ohjelmaa tai 9 momentissa tarkoitettua kirjallista sopimusta. Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen kestäessä sopia, että 3 momentin b. kohdan lomarahana tai säästövapaan perusteella kertynyt joustovapaan kertymä tai osa siitä korvataan rahakorvauksena.
14. Jos työntekijä haluaa muuttaa joustovapaan sovittua ajankohtaa, hänen tulee tehdä siitä työnantajalle esitys viimeistään kuukautta ennen vapaan sovittua alkamista. Työnantajan tulee esityksen saatuaan ilmoittaa kahden viikon kuluessa, hyväksyykö hän työntekijän esityksen. Jos ajankohdan muuttamisesta ei sovita, vapaa annetaan sovittuna ajankohtana.
15. Työnantajalla on oikeus muuttaa joustovapaan sovittua ajankohtaa painavasta

syystä. Työvuoroluetteloon merkittyä joustovapaan ajankohtaa työnantajalla on oikeus muuttaa vain työehtosopimuksen 12 § 4 momentissa sovitulla perusteilla.

16. Jos joustovapaata ei työnantajan toiminnan tai työntekijän tehtävien takia voida antaa usealle sitä yhtäaikaisesti haluavalle työntekijälle, vapaa on annettava ensisijaisesti pitempään työsuhteessa olleelle työntekijälle.
17. Joustovapaata pidettäessä joustovapaakertymä vähenee työvuoroluetteloon joustovapaapäivälle merkityllä työtuntimäärällä.
18. Paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti voidaan sopia toisin siitä, mitä edellä 7 ja 8 momentissa, 9 momentin kolmannessa virkkeessä ja 13 momentin toisessa virkkeessä on määrätty joustovapaakertymän enimmäismääristä ja siitä, miten joustovapaan pitämisestä sovitaan. Jos muuta ei ole sovittu, noudatetaan sanottuja työehtosopimuksen määräyksiä.

Säästövapaa

19. **Säästövapaa** on vuosilomalain 27 §:n mukaan säästettyä vuosilomaa. Säästövapaa kuuluu sitä pidettäessä kuten vuosiloma. Työntekijä, jolla on oikeus saada vuosilomaa työehtosopimuksen 33 § 3. momentin mukaisesti, voi säästää vuosilomastaan joko kokonaan tai osittain viisitoista päivää ylittävän osan. Työntekijä, jonka lomaoikeus määräytyy 37 §:n mukaan, voi säästää vuosilomastaan kaksikymmentä päivää ylittävän osan, kuitenkin enintään 10 päivää.

Lomaraha

20. **Lomaraha** joustovapaaksi vaihdettaessa joustovapaatuntien määrä lasketaan kertomalla säännöllinen vuorokautinen työaika vapaaksi vaihdettavien lomarahapäivien lukumäärällä. Tulos pyöristetään lähimpään suurempaan puoli- tai kokonaislukuun ja jaetaan kahdella. Osa-aikaisella työntekijällä käytetään säännöllisen päivittäisen työajan sijasta keskimääräistä päivittäistä työaika.

Muut määräykset

21. Jos työntekijä on työkyvytön joustovapaan alkaessa tai aikana, työkyvyttömyysaika ei lueta joustovapaaksi, jos työntekijä sitä pyytää ilman aiheetonta viivytystä. Työnantajan pyytäessä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.
22. Työnantajan on pidettävä luetteloa joustovapaaksi vaihdettavista eristä ja niiden määrästä, vaihtamisen ajankohdasta, annetun joustovapaan ajankohdasta ja pituudesta sekä kulloisestakin joustovapaakertymän saldosta. Työntekijällä on oltava mahdollisuus tutustua luetteloon.
23. Palkka joustovapaan ajalta maksetaan tunti- ja suoritepalkkaiselle työntekijälle keskituntiansiona (KTA). Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan tuntipalkka lisätynä 1 / 1955 osalla 34 § 2 momentin (vuosilomalisä) mukaisesti maksetuista tai maksettavaksi erääntyneistä lisäpalkoista. Työsuhteen päättyessä vapaana antamatta oleva joustovapaa korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla.

23 § Työajan lyhentäminen

1. Sellaisen kokoaikaisen ja osa-aikaisen työntekijän, joka työskentelee 38 tunnin 15 minuutin viikkotyöaikamuodon piirissä, ja jonka vuosiloman ansainta määräytyy muutoin kuin työehtosopimuksen 37 §:n mukaisesti, vuosityöaika lyhennetään

siirtämällä työntekijän joustovapaasaldoon kalenterivuositain hänen kyseisenä vuonna tekemänsä säännöllisen työajan ja lisäksi osa-aikaisen työntekijän lisätyön tuntimäärästä 2,25 prosenttia. Lyhennyksen karttuminen alkaa sitä kalenterikuukautta seuraavan kuukauden alusta, jonka aikana työntekijän työsuhde saman työnantajan palveluksessa on kolmen edellisen vuoden aikana jatkunut yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään kahden vuoden pituisen ajan. Jos työntekijän vuosiloma on sopimuksen tai muun järjestelyn kautta pidempi kuin 36 päivää, joustovapaasaldoon siirrettävää tuntimäärää pienennetään sillä tuntimäärällä, jolla vuosiloma ylittää 36 päivää.

2. Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen vuosityöajan lyhennykseen oikeuttavan kalenterivuoden päättymistä, vuosityöajan lyhennys annetaan työntekijälle joustovapaan sijasta lyhennyistä vastaavana vapaana työsuhteen kestäessä. Vapaan ajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kanssa. Muussa tapauksessa työnantaja määrää vapaan ajankohdan. Jos lyhennyistä ei voida toteuttaa vapaana, se korvataan työntekijälle rahapalkkana yksinkertaisella tuntipalkalla.

MUUT TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

24 § Työaikalain noudattaminen

1. Siltä osin, kun työajasta ei ole tässä työehtosopimuksessa sovittu toisin, noudatetaan työaikalakia.

IV PALKKAUS

25 § Palkat ja palkkaperusteet

1. Palkkaperusteet ja palkat määräytyvät tämän työehtosopimuksen palkkaliitteen perusteella. Työntekijälle maksetaan kuukausipalkkaa, tuntipalkkaa, sovittua palkanosaa tai yrityskohtaista tuottavuuspalkanosaa tai niiden yhdistelmiä jäljempänä tarkemmin määrätyllä tavalla.

Kuukausipalkka

2. Jos tässä työehtosopimuksessa ei muuta määrätä tai sen nojalla ole muuta sovittu, työntekijälle maksetaan kuukausipalkkaa.
3. Osa-aikaeläkkeellä ja -lisällä olevalle työntekijälle, joka on ollut kuukausipalkkainen, maksetaan kuukausipalkkaa.
4. Jos kuukausipalkkainen työntekijä on työsuhteen alussa tai lopussa työskennellyt kalenterikuukauden kaikki työpäivät, hänelle maksetaan vähentämätön kuukausipalkka riippumatta siitä, minä päivänä työsuhde on alkanut tai päättynyt.
5. Kuukausipalkkaisen työntekijän päiväpalkka lasketaan jakamalla kiinteä kuukausipalkka kyseisen kuukauden kalenteripäivien määrällä.

Tuntipalkka

6. Osa-aikaiselle työntekijälle maksetaan tuntipalkkaa.

7. Mikäli määräaikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhteen alkamiskuukauteen ja sitä välittömästi seuraavaan päättymiskuukauteen kumpaankin erikseen sisältyy enintään 15 kalenteripäivää tai jos työsuhde kokonaisuudessaan kestää yhdenjaksoisesti enintään 15 kalenteripäivää, palkka maksetaan näiltä ajoilta tehtyjen työtuntien mukaan tuntipalkkana.

Yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa

8. Yrityskohtaisesti voidaan ottaa käyttöön työehtosopimuksen muuta palkkaa korvaava tai sitä täydentävä yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa. Palkanosan käyttöönottamisen perusteista ja kustannusvaikutuksesta sovitaan työehtosopimuksen osapuolten välillä. Tällöin voidaan myös sopia, että palkanosan tarkempi sisältö jätetään määrättäväksi paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti.

Muut palkkamääräykset

Kokemusvuosikorotus

9. Työehtosopimuksen palkkaliitteen mukaisia kokemusvuosikorotuksia laskettaessa otetaan huomioon työ nykyisen työnantajan palveluksessa tai nykyistä tehtävää vastaavissa tehtävissä muussa yrityksessä. Kokemusvuosia kerryttävät kuukaudet, joilta työntekijä ansaitsee tai on ansainnut vuosilomaa. Työntekijän on osoitettava kokemusvuosikorotuksiin oikeuttava työ työtodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä.

Rinnasteisesta työstä maksettava palkka

10. Työntekijän palkkaa ei alenneta, mikäli työntekijän varsinaiseen työhön rinnastettava työ, jota työntekijä tekee työehtosopimuksen 2 §:n 2 momentin mukaisesti ollessaan tilapäisesti estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai tilapäisen tarpeen sitä vaatiessa, on alemmin palkattua kuin työntekijän varsinainen työ.

Sijaisuuslisä työnjohtotehtävissä

11. Lisän suuruudesta sovitaan jokaisella kerralla erikseen tai yrityskohtaisesti.

Koeajan palkka

12. Koeajalta voidaan maksaa tehtävän mukaista taulukkopalkkaa pienempi palkka, kuitenkin vähintään 90 % taulukkopalkasta.

Kausityöntekijän palkkaus

13. Työsopimuksella voidaan sopia koululaisen tai opiskelijan ottamisesta työhön kauden 16.5.-31.8. tai joulukuun ajaksi kausityöntekijäksi. Kausityöntekijän palkka voi ensimmäisenä kautena olla vähintään 90 % kyseisen tehtävän alimman palkkaryhmän taulukkopalkasta. Kausityöntekijän palkkauksen perusteena oleva työaika on kyseisen kauden todellista työmäärää vastaava. Kausityöntekijän palkkaa ei voida maksaa henkilölle, joka välittömästi ennen työsuhteen alkua on saanut työttömyyspäivärahaa.

Perehdyttämislisä

14. Jos työntekijä suorittaa työnjohdon määräyksestä oman työnsä ohella uuden tai uudelleen koulutettavan työntekijän perehdyttämistä, hänelle maksetaan perehdyttämiseen käytetyiltä tunneilta perehdyttämislisänä 5 % henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

Viestinvälitys- ja logistiikkapalvelujen ammattitutkinnon suorittaneiden palkitseminen

15. Viestinvälitys- ja logistiikkapalvelujen ammattitutkinnon suorittaneiden palkitsemisesta sovitaan paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti. Jos palkitsemisesta ei päästä paikallisesti sopimukseen, tutkinnon suorittaneelle maksetaan seuraavan lomarahnan maksamisen yhteydessä 100 euron ammattitutkintopalkkio. Jos tutkinnon suorittaneen kanssa asiasta sovitaan, voidaan palkkion maksamisen sijasta antaa yksi päivä palkallista vapaata. Palkkiota ei oteta huomioon laskettaessa palkan perusteella määräytyviä muita etuuksia.

26 § Tunti- ja suoritepalkkaisen työntekijän poissaoloajan palkan laskentaperusteet

1. Tuntipalkkaisen työntekijän palkan ja korvausten laskemisessa käytetään keskipäivänsiota (KPA), keskituntiansiota (KTA) tai yksinkertaista tuntipalkkaa siten kuin tässä pykälässä määrätään.

Keskipäivänsion (KPA) ja keskituntiansion (KTA) käyttäminen

2. Keskipäivänsiolla korvataan 1 momentissa tarkoitetun työntekijän sairausajan palkka, arkipyhäkorvaus, työehtosopimuksen 32 §:n mukaiset palkalliset tilapäiset poissaolot, ay-koulutus, yhteinen koulutus ja luottamusmiehen luottamustehtävän hoitamisesta aiheutuva ansionmenetyks.
3. Keskituntiansiolla korvataan joustovapaa-ajan palkka, henkilöstökoulutus ja erät luottamusmiespalkkiot.

Keskipäivänsion ja keskituntiansion laskeminen ja maksaminen

4. Keskipäivä- ja keskituntiansio lasketaan 3 kalenterikuukauden pituisen laskentajakson aikana tehdyttä työajalta.
5. Ansiolla tarkoitetaan työntekijälle kolmen kalenterikuukauden pituisen laskentajakson aikana eri palkkaustapojen mukaan kertynyttä ansiota. Ansioon kuuluu:
 - a. henkilökohtainen palkka,
 - b. iltatyö-, yötyö- ja vuorotyölisä, aattopäivänlisä, lauantai- ja sunnuntaityökorvaukset sekä varallaolokorvaus, ja
 - c. muut mahdolliset erilliset lisät, joilla tarkoitetaan eriä, jotka vakiintuneesti on huomioitu laskettaessa työntekijän työehtosopimuksen 34 § 2 momentin mukaan ns. vuosilomalisää.
6. Keskipäivänsio saadaan jakamalla 5 momentin mukainen ansio saman laskentajakson aikana tehtyjen työpäivien kokonaismäärällä.
7. Keskituntiansio saadaan jakamalla 5 momentin mukainen ansio saman laskentajakson aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.
8. Laskentajaksoittain laskettua keskipäivä- ja keskituntiansiota käytetään aikaisintaan laskentajakson päättymistä seuraavasta toisesta palkanmaksupäivästä alkaen.

Yksinkertainen tuntipalkka

9. Keskipäivänsion ja keskituntiansion sijasta käytetään yksinkertaista tuntipalkkaa:
 - a. jos keskipäivä- tai keskituntiansio on taulukkotuntipalkkaa pienempi,
 - b. uudella työntekijällä tai työntekijällä, jolla ei ole käytettävissä laskentajakson keskipäivä- tai keskituntiansiotietoja, tai

c. laskettaessa osan päivää kestävä poissaolon palkka.

10. Palkka tai korvaus lasketaan yksinkertaisen tuntipalkan tai sovitun henkilökohtaisen tuntipalkan ja työsopimuksen mukaisen työajan mukaan.

27 § Palkanmaksu

Palkanmaksukausi

1. Kuukausipalkkaisen työntekijän palkka maksetaan säännöllisesti, viimeistään kuukauden viimeisenä päivänä. Tuntipalkkaiselle työntekijälle palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa: kuukauden 1. – 15. päivien palkka kalenterikuukauden viimeisenä päivänä ja 16. – 31. päivien palkka seuraavan kalenterikuukauden 15. päivänä.
2. Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamalle tilille. Palkanmaksun virhe korjataan viivytyksettä. Työsuhteen päättyessä palkka suoritetaan viivytyksettä.
3. Työnantaja antaa työntekijälle tämän pyynnöstä viipymättä palkkatodistuksen, josta ilmenee ainakin maksetun palkan suuruus.

28 § Tulos- ja voittopalkkiona maksettavat lisät

1. Työnantaja voi täydentää työehtosopimuksen mukaan maksettavia palkkoja tulospalkkiolla, jonka perusteena ovat yleensä toiminnalliset tavoitteet kuten tuottavuus- ja kehitystavoitteiden saavuttaminen ja voittopalkkiolla, joka olennaisilta osiltaan perustuu taloudelliseen tulokseen, kuten liikevaihtoon, käyttökatteeseen ja liiketulokseen.
2. Koko tulos- ja voittopalkkio maksetaan työntekijälle kertakorvauksena. Palkkioita ei oteta erikseen huomioon laskettaessa työntekijän vuosilomapalkkaa ja –korvausta, ylityö- ja työaikakorvauksia tai työehtosopimuksen mukaan määräytyviä muita palkkoja, lisiä ja korvauksia. Tulos- ja voittopalkkiolisiin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.
3. Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän käyttöönotto, muuttaminen ja lopettaminen käsitellään yhteistoimintamenettelyssä.

28 a § Henkilöstörahasto

Voittopalkkio voidaan maksaa myös henkilöstörahastoon henkilöstörahastolain edellytysten täytyessä. Henkilöstörahastoista säädetään henkilöstörahastolaissa (934/2010, viittausmääräys).

V POISSAOLOT

29 § Sairausajan palkka

1. Työntekijälle maksetaan kultakin yhdenjaksoiselta sairauden tai tapaturman aiheuttamalta työkyvyttömyysajalta palkkaa seuraavasti:

yhdenjaksoisen työsuhteen kesto sairastumishetkellä	palkallisen jakson pituus
alle kuukauden	1 viikolta
vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

2. Jos työntekijä on tullut työtehtäviensä johdosta häntä kohdanneen väkivallan vuoksi kykenemättömäksi suorittamaan työtään, hänelle maksetaan yhdenjaksoiselta työkyvyttömyysajalta palkkaa 6 kuukaudelta.
3. Saatuaan tiedon työntekijän palkallisen työkyvyttömyysjakson päättymisestä, työnantaja ilmoittaa asiasta kirjallisesti työntekijälle.

Kuukausipalkkaisen työntekijän sairausajan palkka ja sairauslomalisä

4. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan palkalliselta työkyvyttömyysajalta kiinteä kuukausipalkka.
5. Lisäksi kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kultakin työkyvyttömyyspäivältä ns. sairauslomalisänä yksi kolmassadaskuudeskymmenesviidesosa (1/365) edellisenä lomanmääräytymisvuonna säännöllisenä työaikana tehdyiltä työtunneilta maksettujen seuraavien työaikakorvausten summasta: iltatyö-, yötyö ja aat-topäivänlisä, lauantaityökorvaus, sunnuntaityökorvaus ja varallaolokorvaus.

Tuntipalkkaisen työntekijän sairausajan palkka

6. Tuntipalkkaisen työntekijän sairausajan palkka maksetaan työkyvyttömyysaikaan sisältyviltä työpäiviltä keskipäiväansion tai yksinkertaisen tuntipalkan mukaan työehtosopimuksen 26 §:n mukaisesti.
7. Jos työntekijä on työkyvyttömyyden takia poissa työstä osan työvuorosta, sairausajan palkka maksetaan hänen palkkauksensa haittatyökorvauksineen sellaisena kun se olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä työvuoroluettelon mukaisesti.

Oikeus sairausajan palkkaan

8. Sairausajan palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä omalla törkeällä tuottamuksellaan, ja että hän ei ole tietten salannut sairautta työsopimusta solmittaessa. Palkanmaksuajalta työntekijällä ei ole oikeutta sairauspäivärahaan palkkaa vastaavalta osalta.
9. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyytensä ja sen arvioidusta päättymisajankohdasta. Työkyvyttömyys osoitetaan lääkärin antamalla todistuksella. Jos työnantaja hyväksyy, työkyvyttömyys voidaan osoittaa muun työterveyshuollon ammattihenkilön todistuksella tai muulla selvityksellä. Työnantaja voi kussakin yksittäistapauksessa harkintansa mukaan olla vaatimatta 1-3 päivän pituisten työkyvyttömyysjaksojen ajalta lääkärintodistusta tai muuta selvitystä

työkyvyttömyydestä. Jos työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa työntekijän yrityksen työterveyslääkärin tarkastettavaksi, työnantaja korvaa lääkärintodistuspalkkion.

10. Työkyvyttömyysjaksot ovat yhdenjaksoisia, jollei työntekijä ole ollut niiden välillä työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jolleivät työkyvyttömyysjaksot ole johtuneet selvästi eri sairaus- ja tapaturmatapauksista. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, työnantaja suorittaa kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8 luvun 7 § 2 momentissa tarkoitetulta yhden päivän odotusajalta.
11. Mikäli työntekijän työkyvyttömyys alkaa ennen lomautusilmoituksen antamista, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan tämän pykälän mukaisesti. Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, hänelle maksetaan sairausajalta palkkaa lomautukseen asti. Lomautuksen alkaessa päättyy sairausajan palkan maksaminen. Samalla päättyy myös 1 ja 2 momenttien mukaisten ajanjaksojen laskeminen. Sairausajan palkkaa aletaan maksaa uudelleen, jos työntekijä on työkyvytön vielä lomautuksen päätyttyä ja 1 tai 2 momentissa mainitut ajanjaksot eivät ole ennen lomautusta ehtineet päättyä.
12. Jos työntekijä on poissa työstä tartuntatautilain perusteella, palkka maksetaan tämän pykälän mukaisesti.

Osasairausvapaa ja osasairauspäiväraha

13. Jos työnantaja ja työntekijä sopivat työntekijän osasairausvapaasta, työntekijälle maksetaan palkka sekä työssäolon että osasairausvapaan ajalta. Edellytyksenä on, että työntekijä samalla sitoutuu siihen, että sairausvakuutuslain osasairauspäiväraha maksetaan palkkaa vastaavalta osalta työnantajalle. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että työntekijälle maksetaan palkka vain työssäolon ajalta, jolloin työnantajalla ei ole oikeutta osasairauspäivärahaan.

30 § Terveystarkastukset

1. Työntekijän on ilmoitettava etukäteen työnantajalle työajalla tapahtuvasta terveystarkastuksesta, lääkärintarkastuksesta tai muusta vastaanottokäynnistä. Jos etukäteinen ilmoittaminen on mahdotonta, ilmoitus on tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.
2. Työntekijän on esitettävä selvitys tässä pykälässä tarkoitetuista terveystarkastuksista, lääkärintarkastuksista tai muista vastaanottokäynneistä, odotus- ja matkaajoista sekä tarvittaessa myös siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoaikaa työajan ulkopuolelta.

Työhön liittyvät lakisääteiset terveystarkastukset

3. Työntekijän palkkaa ei vähennetä työhön liittyviin lakisääteisiin tai työnantajan määräämiin terveystarkastuksiin tai niihin liittyviin matkoihin käytetyiltä ajalta.
4. Työajan ulkopuolella tapahtuvissa työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa varsinaiseen tarkastukseen kulunut aika korvataan työntekijälle yksinkertaisella tuntipalkalla.
5. Työnantaja maksaa välttämättömät matkakustannukset 3 momentissa tarkoitettuihin tarkastuksiin tai niihin liittyviin lääkärin määräämiin tutkimuksiin. Jos

tarkastukset tai tutkimukset tehdään muualla kuin työntekijän oman työpaikan työterveysasemalla, maksetaan työntekijälle päivärahaa. Matkakustannukset ja päiväraha maksetaan työehtosopimuksen matkustamista koskevan liitteen määräysten mukaisesti.

Muut vastaanottokäynnit

6. Työntekijän palkkaa ei vähennetä äkillisen sairastumisen tai työtapaturman johdosta, jos hänen on välttämätöntä nopeasti päästä tarvittavaan ensiapuun tai hoitoon.
7. Työntekijän palkkaa ei vähennetä, edellyttäen että vastaanottoaikaa ei ole saata-
vissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolelta:
 - a. muissa kuin 6 momentin tarkoittamissa sairastumistapauksissa,
 - b. työntekijän käydessä lääkärin määräämissä laboratorio- tai röntgentutkimuk-
sissa, eikä
 - c. vastaanottokäynniltä aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrit-
tämiseksi.

31 § Perhevapaat

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

1. Työntekijälle annetaan vapaaksi äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainraha-
kaudet.

Äitiys- ja isyysvapaan palkka

2. Työntekijälle maksetaan sairausajan palkan mukaan laskettua palkkaa äitiysva-
paan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Isyysvapaan alusta lukien
palkkaa maksetaan ajalta, johon sisältyy kuusi arkipäivää. Palkan maksaminen
edellyttää, että työntekijä on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen äitiys-
tai isyysvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta. Vanhempainvapaan ajalta ei
makseta palkkaa.

32 § Tilapäiset poissaolot

Ansionmenetyksen korvaus

1. Tässä pykälässä tarkoitettu tilapäinen palkallinen poissaolo korvataan kuukausi-
palkkaiselle työntekijälle sovittua kuukausipalkkaa vähentämättä lukuun ottamatta
5, 6 ja 9 momenttien poissaoloja, joilta maksetaan korvauksena sairausajan pal-
kan suuruista palkkaa.
2. Tuntipalkkaisen työntekijän tilapäinen poissaolo korvataan maksamalla korvauk-
sena sairausajan palkan suuruista palkkaa.
3. Työntekijä on tarvittaessa velvollinen esittämään selvityksen korvattavaa tilapäistä
poissaoloa koskevan pyyntönsä perusteista. Poissaolon järjestämistä koskeva
pyyntö on esitettävä työnantajalle mahdollisimman ajoissa silloin, kun työntekijällä
on riittävä tieto pyynnön perusteesta.

Merkkipäivät

4. Työntekijälle myönnetään hänen täyttäessään 50 tai 60 vuotta palkallinen vapaa-
päivä, jonka ajankohdan työnantaja ja työntekijä sopivat.

Tilapäinen hoitovapaa sairaan lapsen hoitamiseksi

5. Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen tai muun hänen taloudestaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.
6. Edellä 5 momentissa tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan enintään kolmelta ensimmäiseltä päivältä työntekijälle maksetaan palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Neljäs tilapäisen hoitovapaan päivä on palkaton.
7. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan. Palkka maksetaan myös yksinhuoltajalle. Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä avioeropäätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.

Vaikkeasti sairaan lapsen hoito

8. Työntekijä, jonka lapsi sairastaa lääketieteellisin perustein vaikeiksi ja pitkäaikaisiksi arvioitavista sairauksista annetussa kulloinkin voimassa olevassa valtioneuvoston asetuksessa tarkoitettua vaikeaa sairautta, voi olla poissa työstä osallistukseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 § 2 momentin 2. kohdassa tarkoitettuun lapsensa hoitoon tai kuntoutukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa. Poissaoloajalta ei makseta palkkaa.

Palkallinen vapautus työstä

9. Mikäli työntekijän tehtävän luonne huomioon ottaen kussakin tapauksessa on mahdollista, työntekijälle voidaan myöntää muun perheen jäsenen kuin alle 10-vuotiaan lapsen sairastumispäiväksi palkallinen vapautus työstä. Työntekijälle myönnetään vastaava vapautus työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä, perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta, omaan avioliittoon vihkimispäivänä sekä oman parisuhteen virallistamispäivänä.
10. Läheisellä omaisella tarkoitetaan 9 momentissa työntekijän lapsia, lapsenlapsia ja vanhempia, isovanhempia, avio- tai avopuolisoa ja tämän lapsia, lapsenlapsia ja vanhempia, isovanhempia sekä työntekijän sisaruksia.

Kutsunta ja kertausharjoitukset

11. Työnantaja maksaa asevelvollisuuslaissa tarkoitettuun varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän säännöllisen työajan palkkaa vastaavan määrän. Mikäli työntekijä on kutsuntapäivänä myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.
12. Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijälle maksetaan korvauksena säännöllisen työajan palkkaa vastaava määrä ajalta, jonka hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä.

13. Työnantaja korvaa työntekijälle reservin kertausharjoituksista aiheutuneen ansionmenetyksen siltä osin kuin reserviläispalkka alittaa ansionmenetyksen määrän.

Luottamustoimet

14. Työnantaja korvaa työansion menetyksen työntekijälle, joka osallistuu työaikanaan jäsenenä kunnanvaltuuston tai –hallituksen kokoukseen tai lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan työhön valtiollisissa vaaleissa taikka kunnallisvaaleissa. Ansionmenetys korvataan siltä osin, kun julkisyhteisön maksama ansionmenetyksen korvaus ei kata työntekijän ansiota luottamustoimessa tai vaalityössä menetetyltä työajalta. Erotus suoritetaan työntekijälle sen jälkeen, kun hän on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

Ammattiyhdistystoiminta

15. Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi hänen osallistuessaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin sekä Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n liitto- tai edustajakokouksiin tai valtuuston, hallituksen tai vastaavan toimielimen kokouksiin.

Edustusurheilijat

16. Olympia-, MM-, ja EM- kilpailujen urheilujoukkueeseen virallisesti valitulle työntekijälle, jolle on myönnetty vapautus työstä kilpailuihin osallistumista varten, maksetaan tämän johdosta enintään 30 päivältä kalenterivuodessa ansionmenetyksen korvaus. Suomen Olympiakomitean nimeämiin olympiavalmennettaviin kuuluvalla työntekijällä, jolle on myönnetty vapautusta työstä edellä mainittuihin kilpailuihin valmistautumista varten, maksetaan tämän johdosta enintään 30 päivältä kalenterivuodessa ansionmenetyksen korvaus.

VI VUOSILOMA

33 § Vuosiloman ansainta

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain sekä jäljempänä tässä työehtosopimuksessa sovitun mukaisesti.
2. Tässä luvussa kuukausipalkkaisella työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta. Tuntipalkkaisella työntekijällä tarkoitetaan muuta kuin viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevää työntekijää.
3. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavasti, ellei työehtosopimuksen 37 §:stä muuta johdu:
 - a) Jos työsuhte on jatkunut vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentin mukaisesti lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

- b) Jos työsuhde on jatkunut vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentin mukaisesti lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

Vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentista poiketen työntekijän työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti vähintään vuoden, jos työsuhde lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä sen ja sitä edeltäneen lomanmääräytymisvuoden aikana on jatkunut yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään yhden vuoden pituisen ajan.

Työssäolon veroinen aika

4. Kuukausipalkkaisen työntekijän työssäolon veroisina pidetään vuosilomalain 7 §:n mukaisia päiviä sekä seuraavia päiviä, joina työntekijä on estynyt suorittamasta työtä:
- työehtosopimuksen 22 §:ssä tarkoitettuja joustovapaapäiviä, ja
 - vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2. kohdan sijasta palkallisen työkyvyttömyysjakson päiviä. Työntekijällä, jolla on oikeus työehtosopimuksen 29 §:n 1 tai 2 momentin mukaan vähintään viiden viikon sairausajan palkkaan, luetaan lisäksi palkallisen työkyvyttömyysjakson jälkeen työssäolopäivien veroisiksi päiviksi 90 kalenteripäivään sisältyvät työpäivät.
 - ammattiyhdistyskoulutusta ja yhteistä koulutusta koskevan sopimuksen mukaisia, työnantajan taloudellisesti tukemia ammattiyhdistyskoulutusta varten myönnettyjä opintovapaapäiviä kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti,
 - työehtosopimuksen 32 §:n 4, 5, 8, 9 ja 11 – 13 momenttien mukaisia poissaolopäiviä,
 - kuntoutuksen vuoksi myönnettyä palkatonta vapaata, jolta työntekijälle on myönnetty kuntoutusrahaa,
 - työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä työehtosopimusosapuolena olevan järjestön liittokokoukseen, valtuuston, hallituksen ja vastaavien toimielinten kokoukseen osallistumista varten silloin, kun niissä käsitellään työehtosopimusasioita, ja
 - työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumista varten.
5. Tuntipalkkaisen työntekijän työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään vuosilomalain 7 §:n mukaisia päiviä sekä 4 momentissa mainitusta luettelosta kohtia a, b, c, d, f ja g, edellyttäen että työnantajalla on näiltä päiviltä palkanmaksuvelvollisuus. Työntekijällä, jolla on oikeus työehtosopimuksen 29 §:n 1 tai 2 momentin mukaan vähintään viiden viikon sairausajan palkkaan, luetaan lisäksi palkallisen työkyvyttömyysjakson jälkeen työssäolopäivien veroisiksi päiviksi 90 kalenteripäivään sisältyvät työpäivät. Työssäolopäivien veroisia päiviä ovat myös kohdan e mukaiset päivät.
6. Vuosilomalain 7 a § ja 21 §:ssä mainituilla 12 ja 24 päivällä tarkoitetaan lomapäiviksi muutettuna 10 ja 20 lomapäivää. Muilta osin noudatetaan vuosilomalain määräyksiä.

33 a § Vuosilomapäivien kuluminen vuosilomaa annettaessa

Pääsääntö (keskimäärin 5 työpäivää viikossa)

1. Vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä ovat ne vuosiloma-aikaan sisältyvät päivät, jotka ilman vuosilomaa olisivat säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä, jollei 2 momentista muuta johdu. Vuosiloma-aikaan voi sisältyä vuosiloman pituudesta riippuen työpäivien lisäksi myös vapaapäiviä. Jos kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, loma-ajaksi voidaan määrätä koko kalenteriviikko eli loma voi päättyä sunnuntaina.

Soveltamisohje:

Jos henkilö työskentelee viitenä päivänä viikossa esimerkiksi maanantaista perjantaihin tai tiistaista lauantaihin tai keskiviikosta sunnuntaihin, häneen sovelletaan 1 momentin pääsääntöä. Samoin, jos tasoittumisjaksossa työpäiviä on eri viikkoina esimerkiksi 4, 5 ja 6, mutta keskimäärin 5 työpäivää viikossa, sovelletaan 1 momenttia. Laskettaessa viikon keskimääräisten työpäivien lukumäärää työaika lyhentävät arkipyhät katsotaan työpäiviksi. Vuorokauden rajat ylittävä työvuoro katsotaan yhdeksi työpäiväksi.

Tavanomaisesta poikkeavat työaikajärjestelyt

2. Mikäli säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä on keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa (esimerkiksi osa-aikatyön järjestelyt), vuosiloma-aikaan sisällytetään työ- ja vapaapäiviä samassa suhteessa kuin niitä muutoinkin on ja vuosilomapäivät kuluvat vuosiloma-aikana seuraavasti:

1. Täydellä kalenteriviikolla on 5 vuosilomapäivää.
2. Vajaalla kalenteriviikolla vuosilomapäiviä ovat vuosiloma-aikaan sisältyvät arkipäivät paitsi lauantai. Mikäli vuosiloma-aikaan sisältyvä lauantai tai sunnuntai tai molemmat olisivat olleet työpäiviä, ovat nekin vuosilomapäiviä. Vuosilomapäiviä voi kuitenkin vajaalla kalenteriviikolla olla enintään 4.

Soveltamisohje:

Täysi kalenteriviikko on maanantaista sunnuntaihin kestävä viikko, joka on kokonaan merkitty vuosilomaksi. Vajaa kalenteriviikko on viikko, jossa vain osa kalenteriviikon päivistä on merkitty vuosilomapäiviksi.

Viikon keskimääräisen työpäivien laskemisesta ks. 1 momentin soveltamisohje.

33 a § 1 ja 2 momenttien soveltamisedellytykset ratkaistaan vuosiloman tai sen osan antamishetkellä. Näin ollen, jos sillä kalenteriviikolla tai siinä tasoittumisjaksossa, johon vuosiloma sisältyy tai jossa vuosiloma alkaa tai päättyy, olisi ilman vuosilomaa säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa, sovelletaan 2 momentin määräyksiä.

Arkipyhät

3. Vuosiloma-aikaan sisältyvät työehtosopimuksen mukaiset työaika lyhentävät arkipyhät eivät kuluta vuosilomapäiviä, jos arkipyhä osuu muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi.

34 § Vuosilomapalkka

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

1. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka vuosiloman ajalta. Lomapäivän palkka lasketaan käyttämällä jakajaa 20,83.
2. Vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen lisätään vuosilomalisänä kutakin lomapäivää kohden yksi kahdessadasviideskymmenesosa (1/250) lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista tai maksettavaksi erääntyneistä lisäpalkoista, jotka perustuvat sopimukseen ja jotka maksetaan tuotannon määrän, työsuorituksen, erityisten työolosuhteiden tai niihin rinnastettavien seikkojen perusteella työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai joka etukäteen vahvistetun järjestelmän mukaan toistuu säännöllisesti, sekä iltatyö-, yötyö- ja vuorotyölisistä, aattopäivänlisistä, lauantaityo- ja sunnuntaityökorvauksista, sijaisuuslisistä sekä varallaolokorvauksista.
3. Vuosilomalisä maksetaan lomarahnan maksamisen yhteydessä. Vuosilomalisästä on annettava laskelma työntekijälle.

Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

4. Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka määräytyy prosentuaalisena lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä työssäoloajan palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta.
5. Työssäoloajan palkkaan lisätään:
 - a. äitiys- ja isyysvapaa-ajan palkka,
 - b. sairausajan palkka, sekä
 - c. työnantajan maksama palkka työehtosopimuksen 33 §:n 5 momentissa luetelluilta työssäolon veroisilta päiviltä.
6. Lisäksi työssäoloajan palkkaan lisätään laskennallinen palkka:
 - a. äitiys- ja isyysvapaata seuraavalta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta,
 - b. viiden viikon palkallisen sairausajan jälkeen työssäolopäivien veroisiksi päiviksi katsottavien 90 kalenteripäivään sisältyvien työpäivien ajalta, sekä
 - c. kuntoutusrahan oikeuttavalta kuntoutusajalta.
7. Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken taulukkotuntipalkan ja poissaoloa edeltävän keskituntiansion laskentajakson keskimääräisen viikko työajan mukaan.
8. Vuosilomapalkan suuruus on 9,4 % tai jos työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden 11,9 % edellä kerrotulla tavalla lasketusta vuosilomapalkan perusteena olevasta palkasta. Jos työntekijän vuosiloma määräytyy työehtosopimuksen 37 §:n mukaisesti vuosilomapalkan suuruus on 14,4 % tai, jos työntekijän vuosiloma määräytyy työehtosopimuksen 37 §:n mukaisesti ja työntekijällä on täysi lomanmääräytymisvuosi, vuosilomapalkan suuruus on 17,4 %.

Vuosilomapalkan laskentasäännön määräytyminen

9. Vuosilomapalkan laskentatapa määräytyy vuosilomalain 14 § 1 momentista poiketen sen perusteella, mitä palkkaustapaa työntekijään sovelletaan vuosiloman alkaessa. Jos palkkaustapa määräytyy kuukausipalkan mukaan, lomapalkka lasketaan vuosilomalain 10 § 4 momentin säännöksistä riippumatta loman alkaessa olevan

kuukausipalkan perusteella. Jos työntekijä katsoo vuosilomapalkan pienentyvän lain mukaiseen laskentatapaan verrattuna, noudatetaan työntekijän pyynnöstä näissä tapauksissa laissa säädettyä laskentasääntöä.

Vuosilomalain mukainen lomakorvaus

10. Edellä mainittuja lomapalkkamääräyksiä ei sovelleta, jos työntekijällä ei ole oikeutta vuosilomaan ja jos työntekijälle sen johdosta maksetaan vuosilomalain 16 §:ssä säädettyä lomakorvausta työsuhteen aikana tai vuosilomalain 17 §:n 4 momentissa säädettyä lomakorvausta työsuhteen päättyessä.

Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksaminen

11. Vuosilomalain 15 §:stä poiketen lomaa tai sen osaa vastaava lomapalkka maksetaan varsinaisen palkanmaksun yhteydessä. Työsuhteen jatkuessa lomakorvaus osa-aikatyöntekijälle maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

35 § Vuosiloman antaminen

1. Lomakausi on toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika. Vuosiloma annetaan kesälomana lomakautena työnantajan määräämänä aikana. Kuitenkin se osa vuosittain ansaitusta lomasta, joka ylittää 20 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua talvilomana ellei työnantajan ja työntekijän kanssa toisin sovita, tai ellei työehtosopimuksen 22 tai 37 §:stä muuta johdu.

Työkyvyttömyys ja perhevapaa vuosiloman alkaessa ja aikana

2. Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.
3. Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Työkyvyttömyyden vuoksi siirretty vuosiloma annetaan vuosilomalain 26 §:n mukaisesti.
4. Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa tämän pykälän 1 momentissa tai vuosilomalain 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.
5. Jos työntekijä on erityisäitiys- tai vanhempainvapaalla vuosilomansa tai sen osan alkaessa, tai loman alkaessa tiedetään vapaan alkamisesta vuosiloman aikana, vuosiloma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Vuosiloman siirtämisestä tässä tapauksessa noudatetaan vuosilomalain 26 §:n säännöksiä.

36 § Lomaraha

1. Työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa kesäkuun 15. päivänä, maksetaan lomarahaa jokaiselta hänen edellisestä lomamääräytymisvuonna ansaitsemaltaan

lomapäivältä. Lomaraha maksetaan kuitenkin enintään 30 päivältä.

2. Lomaraha maksetaan myös:
 - a. määräaikaiselle työntekijälle, lukuun ottamatta kausityöntekijöitä,
 - b. eläkkeelle ja osa-aikaeläkkeelle siirtyvälle siirtymisen yhteydessä,
 - c. asevelvolliselle työntekijän palattua töihin asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen,
 - d. muista kuin työntekijästä johtuvista syistä irtisanotulle työsuhteen päättyessä, sekä
 - e. työsuhteen päättyessä kuoleman johdosta.
3. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 prosenttia päiväpalkasta. Päiväpalkka lasketaan jakamalla työntekijän kesäkuun kuukausipalkka luvulla 20,83 ja lisäämällä saatuun osamäärään työehtosopimuksen 34 §:n 2 momentin mukainen vuosilomalisa.
4. Tuntipalkkaisen työntekijän lomaraha on 50 % lomapalkasta.
5. Lomaraha maksetaan yhtenä eränä kuukausipalkkaisille kesäkuun 30. päivänä ja niille, joiden palkanmaksupäivä on kuukauden 15. päivä, kesäkuun 15. päivänä. Jos maksupäivä sattuu sunnuntai-, lauantai- tai juhlapäiväksi, lomaraha maksetaan edellisenä arkipäivänä.

Lomarahan vaihtaminen joustovapaaksi

6. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahan vaihtamisesta kokonaan tai osittain joustovapaaksi.

37 § Erityisiä vuosilomamääräyksiä

Yleiset määräykset

1. Työntekijän, joka on ollut Posti- ja telelaitoksen palveluksessa 31.12.1993 ja joka on tämän jälkeen enintään 30 päivän kuluessa siirtynyt 1.1.1994 lukien Posti- ja telelaitoksesta muodostetun osakeyhtiön palvelukseen, vuosilomaan ja lomaraahan noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä seuraavassa esitetyin poikkeuksin:

Vuosiloman ansainta

2. Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta, jos hänellä on ennen loman alkamista vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 15 vuotta, seuraavasti:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

3. Työntekijä, joka täyttää 2 momentin mukaiset edellytykset ja jolla on täysi lomanmääräytymisvuosi, saa lisäksi 8 vuosilomapäivää (30 + 8 = 38 vuosilomapäivää).

Vuosiloman antaminen

4. Tämän pykälän mukaiselle työntekijälle se osa vuosittain ansaitusta lomasta, joka

ylittää 25 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua talvilomana. Mikäli työntekijällä on oikeus lomaan 3 momentin mukaan, annetaan talvilomana 2 momentin mukaisen lomapäivien ylittävä osuus. Talviloman antamisesta voidaan sopia toisin työntekijän kanssa.

Lomaraha ja lomakorvaus

5. Lomarahaa ja lomakorvausta maksetaan enintään 30 päivältä.

VII TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUKSISTA

38 § Työvälineet

1. Työnantaja antaa työntekijälle korvauksetta käyttöön työssä tarvittavat työvälineet.

39 § Henkilösuojaimet ja työvaatteet

Henkilösuojaimet

1. Henkilösuojaimilla tarkoitetaan välineitä ja varusteita, jotka on suunniteltu suojaamaan työntekijää tapaturman tai sairastumisen vaaralta. Henkilösuojaimilla ei tarkoiteta tavanomaisia työvaatteita.
2. Työnantajan tulee arvioida työssä esiintyvät tapaturman tai sairastumisen vaarat, joiden välttämiseksi tai rajoittamiseksi on käytettävä henkilösuojaimia. Työnantajan on arvioinnin perusteella hankittava henkilösuojaimet työntekijän käyttöön.
3. Henkilösuojaimia ovat kylmältä ja märältä suojaavat haalarit, takit, housut, päähiineet sekä käsineet ja turvajalkineet.
4. Työnantajan on annettava henkilösuojaimista ja niiden käytöstä työntekijälle riittävästi opetusta ja ohjausta. Työntekijän on käytettävä työnantajan hänelle määräämiä henkilösuojaimia.
5. Työnantaja järjestää antamiensa henkilösuojaimien tarvittavan huollon. Työntekijän on omalta osaltaan huolehdittava henkilösuojainten kunnosta ja ilmoitettava tarvittaessa työnantajalle niiden huollon tarpeesta.
6. Henkilösuojaimet ovat työnantajan omaisuutta. Ne on käytön päätyttyä palautettava työnantajalle.

Työvaatteet

7. Jos työnantaja edellyttää määräämänsä mukaisten työvaatteiden käyttämistä, hänen tulee antaa tarpeelliseksi katsomansa määrä niitä työntekijän käytettäväksi. Työntekijän on käytettävä työnantajan antamia työvaatteita. Työnantaja järjestää antamiensa päällysvaatteiden huollon. Työnantajan antamat työvaatteet on käytön päätyttyä palautettava työnantajalle.

40 § Matkustaminen

1. Työntekijän työhön liittyvästä matkustamisesta ja sen korvaamisesta määrätään työehtosopimuksen **liitteessä 4**.

41 § Henkilöstökoulutus

1. Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jota työnantaja järjestää tai hankkii palveluksessaan olevalle henkilöstölle työtehtävien pätevän hoidon edistämiseksi.
2. Koulutusaika luetaan työajaksi, jos koulutukseen osallistuminen on pakollista ja välttämätöntä, jotta työntekijä voisi suoriutua työtehtävistään, ja jos koulutus tapahtuu lähinnä työpaikalla tai muussa tarkoituksenmukaisessa tilassa työlle ominaisissa olosuhteissa työvuoroluetteloon ennalta merkittynä työaikana.
3. Jos työnantaja osoittaa työntekijän muuhun kuin 2 momentin mukaiseen henkilöstökoulutukseen, korvataan tuntipalkkaiselle työntekijälle aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetyksensä sekä koulutus- että matka-ajalta työehtosopimuksen 26 §:n mukaisen keskituntiansion mukaan laskettuna. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka koulutus- ja matka-ajalta. Lisäksi korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Tässä momentissa mainittuun koulutukseen osallistuminen on vapaaehtoista.
4. Se, onko koulutustilaisuus tämän pykälän 2 tai 3 momentin mukainen, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

42 § Ryhmähenkivakuutus

1. Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

43 § Jäsenmaksujen periminen

1. Työnantaja pidättää työntekijän palkasta, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, palkanmaksukausittain Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n jäsenmaksun, joka maksetaan liiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

44 § Työntutkimukset

1. Työtehtävien muutoksilla pyritään työn tehokkuuden lisäämiseen niin, että työn sisältö ja työmenetelmät kehittyvät työn mielekkyyttä lisäävällä tavalla. Työn rationalisoinnilla pyritään myös työntekijöiden ansiotason parantamiseen.
2. Muutokset toteutetaan yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Työpaikalla järjestettävistä työmenetelmien muutoksista ja työntutkimuksista neuvotellaan

luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Edellä mainituille on varattava riittävä mahdollisuus perehtyä työntutkimusten perusteisiin ja tuloksiin sekä niiden perusteella toimeenpantujen uudistusten vaikutuksiin etenkin palkkausjärjestelyissä ja työolosuhteissa. Työntekijälle on ilmoitettava häneen välittömästi kohdistuvasta tutkimuksesta.

45 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Soveltamisala

1. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto- tai työntekosopimukseen tai muuhun sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä itsenäisesti. Tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa kutsutaan yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi. Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu työvoiman vuokraukseen, jolloin vuokratyövoimaa tarjoavien vuokrausyritysten toimittamat vuokratyöntekijät tekevät työtä käyttäjäyrityksessä tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Tehdystä sopimuksesta ilmoittaminen ja luottamusmiehen lausunnonanto-oikeus

2. Työnantajan tulee ilmoittaa alihankinnasta ja vuokratyöstä tehdystä sopimuksesta luottamusmiehelle ennen työn käynnistämistä. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohteet, työtehtävät, sopimuksen kesto ja noudatettava työehtosopimus.
3. Jos luottamusmies edellä sanotun ilmoituksen saatuaan viimeistään ilmoitusta seuranneena toisena työpäivänä sitä vaatii, on hänellä oikeus viikon kuluessa antaa lausuntonsa ulkopuolisen työvoiman käytöstä ja sen tarpeellisuudesta ja siihen liittyvistä haittatekijöistä. Edellä tarkoitettua käsittelyä luottamusmies ei kuitenkaan voi vaatia, jos ulkopuolisella työvoimalla on tarkoitus teettää työtä, jota kyseisen yksikön henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen kiireellinen työ taikka suunnittelu-, asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yksikön omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista, tai jos työ vaatii erityiskalustoa.
4. Jos yksikön tuotannolliselle toiminnalle tai sen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu ennakoita, estävät edellä sanotun menettelyn, työnantaja voi tehdä asiassa päätöksen ilman sitä edeltävää ilmoitusmenettelyä. Asia tulee käsitellä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla työnantajan on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.
5. Suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käytöstä ilmoitetaan asianomaiselle luottamusmiehelle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Luottamusmiehelle annetaan ennen ulkopuolisella työvoimalla teetetävän työn alkamista selvitys työvoiman määrästä, työtehtävistä ja työskentelyn kestosta sekä työehdoista.
6. Jos alihankintaan siirtymisen vuoksi yrityksen työvoimaa joudutaan vähentämään, yrityksen on pyrittävä sijoittamaan työntekijät muihin tehtäviin. Jos tämä ei ole mahdollista, yhteistoimintamenettelyssä sovitaan vähentämisen alla olevien työntekijöiden työllistymistä tukevista toimenpiteistä. Jos toimenpiteistä ei pystytä sopimaan ja työvoimaa joudutaan vähentämään, irtisanottavien työntekijöitten työ-sopimusten irtisanomisaikaa pidennetään 20 %.

7. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen valvonta- ja tiedoksisaantioikeudet sekä velvollisuudet ovat laissa säädettyin rajoituksin samat ulkopuolisen työvoiman käytössä kuin omilla työntekijöillä teetettävässä työssä.

Ulkopuolisen työvoiman käyttö

8. Ulkopuolista työvoimaa koskeviin sopimukseen otetaan ehto, jonka mukaan alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan Posti Palvelut Oy:n pakettilajittelijoita koskevaa työehtosopimusta niihin työntekijöihinsä, jotka työskentelevät tämän työehtosopimuksen palkkaliitteiden mukaisissa työtehtävissä, jos yritys ei lain mukaan ole velvollinen noudattamaan muuta näissä tehtävissä yleisesti sovellettavaa työehtosopimusta. Alihankkijan tai vuokrausyrityksen on myös sitouduttava noudattamaan lakisääteisiä velvollisuuksiaan mukaan lukien työehtosopimuksen noudattaminen.
9. Ulkopuolisen työvoiman käyttö tulee kokonaisuutena vuosittain selvittää asianomaisen pääluottamusmiehen kanssa. Selvityksen tulee sisältää yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 13 §:ssä ja tilaajavastuulain 6 §:ssä säädettyt asiat.

Paikallinen sopiminen

10. Ulkopuolisen työvoiman käytöstä voidaan edellä mainitun lisäksi sopia paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti.

VIII YHTEISTOIMINTA

46 § Paikallinen sopiminen

1. Työnantaja ja luottamusmies ovat paikallisen sopimisen sopijapuolina tämän työehtosopimuksen 3 §:n 4 momentissa, 12 §:n 4 momentissa, 16 §:n 10 momentissa, 22 §:n 7 ja 8 momenteissa, 25 §:n 14 momentissa sekä palkkaliitteen 1 §:n 2 kohdassa, ja työehtosopimuksen 3 liitteen 10 §:ssä mainituissa asioissa.
2. Työnantaja ja pääluottamusmies ovat paikallisen sopimisen sopijapuolina työehtosopimuksen 3 §:n 4 momentissa, 4 § 5 momentissa, 6 §:n 6 momentissa, 17 §:n 4 momentissa ja työehtosopimuksen 2 liitteen 3 ja 8 §:ssä mainituissa asioissa.
3. Luottamusmiehelle tai pääluottamusmiehelle toimitetaan kaikki paikalliseen sopimukseen liittyvät tiedot. Luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen kanssa tehty paikallinen sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen on katsottava edustavan tai joita koskemaan paikallinen sopimus on tehty.
4. Paikallisella yrityskohtaisella sopimuksella tarkoitetaan yritystä kokonaisuudessaan koskevaa sopimusta, jonka osapuolina ovat työnantaja ja työntekijöitä laajimmin edustava pääluottamusmies tai Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry. Työehtosopimuksen osapuolella on oikeus ottaa tässä tarkoitettu asia liittojen välillä ratkaistavaksi. Paikallisesta yrityskohtaisesta sopimisesta on määräyksiä työehtosopimuksen 22 §:n 18 momentissa, 25 §:n 8 momentissa, 45 §:n 10 momentissa, palkkaliitteen 1 §:n 3 kohdassa, ja työehtosopimuksen 3 liitteen 10 §:ssä.
5. Paikallinen sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa

toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa. Sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei toisin sovita. Paikallinen sopimus solmitaan kirjallisena ja toimitetaan tiedoksi työehtosopimuksen allekirjoittajaliitoille.

6. Paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määrääjäksi solmittu paikallinen sopimus irtisanoa. Paikallisen sopimuksen voimassaolon lakattua sovelletaan voimassa olevaa työehtosopimusta.

46 a § Paikallinen sopiminen työpaikkojen säilyttämiseksi

1. Työpaikkojen säilyttämiseksi voidaan sopia poikkeuksia tämän työehtosopimuksen sisällöstä. Paikalliseen sopimukseen kirjataan Posti Palvelut Oy:n pakettilajittelijoita koskevan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavat tai ne korvaavat yrityskohtaiset määräykset. Tässä pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimus voidaan tehdä vain valtakunnallisen pääluottamusmiehen kanssa.

Tässä pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimus edellyttää Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n hyväksyntää.

47 § Luottamusmiehet

1. Luottamusmiehen valintaan, asemaan, tehtäviin ja niiden hoitamiseen sekä tehtävien hoitamisesta aiheutuvan ansionmenetyksen korvaamiseen samoin kuin luottamusmiesten koulutukseen ja heidän toimitiloihinsa nähden noudatetaan allekirjoittaneiden sopijaosapuolten välillä tehtyä luottamusmiessopimusta (**liite 2**).

48 § Työsuojelun edustajat

1. Työsuojeluvaltuutetun ja työntekijöiden muiden työsuojelun edustajien asemasta ja oikeuksista on voimassa mitä niistä on erikseen sovittu (**liite 3**).

49 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen

1. Työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai ala-kohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.
2. Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.
3. Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen

kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

50 § Järjestön toimitsijat

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen järjestön tai alajärjestön toimitsijoilla on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskevissa asioissa käydä työajalla työpaikoilla ilmoitettuaan käynnistä asianomaisen yksikön johdolle. Toimitsijoiden nimet on kirjallisesti ilmoitettava tätä työehtosopimusta soveltavalle työnantajalle.
2. Toimitsijoilla on oikeus saada yksikön johdolta ne asiatiedot, jotka ovat heille tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.

51 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään viivytyksettä selvittämään ensi sijassa asiasta päättäneen esimiehen ja paikallisen luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla. Neuvottelut on aloitettava kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä.
2. Jos asiaa ei saada paikallisesti ratkaistua, se voidaan saattaa selvitettäväksi alueellisesti tai sitä vastaavassa organisaatiossa asianomaisen työnantajan edustajan ja organisaation pääluottamusmiehen välillä. Asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka asianomainen työnantajan edustaja ja pääluottamusmies allekirjoittavat. Pöytäkirjassa mainitaan lyhyesti erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta.
3. Jos asiaa ei saada ratkaistua alueella, tai jos yrityksessä ei ole vastaavaa organisaatiota, se voidaan saattaa selvitettäväksi työnantajan ja työntekijöitä laajimmin edustavan pääluottamusmiehen tai Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välillä.
4. Edellä 3 momentissa tarkoitetun tai suoraan 2 momentissa tarkoitetun neuvottelun jälkeen asia voidaan saattaa Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken selvitettäväksi. Neuvottelut jommankumman työehtosopimusosapuolen esityksestä on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.
5. Edellä tarkoitettua neuvottelujärjestystä noudattaen voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä työehtosopimuksen 4 §:n 1 momentissa mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella.
6. Jos asiaa ei saada työehtosopimusosapuolten välisissä neuvotteluissa ratkaistua, se voidaan kahden (2) kuukauden kuluessa saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työsopimuksen irtisanomista koskevassa asiassa kanne työtuomioistuimessa on nostettava kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen irtisanominen on työsopimuslain 9 luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla toimitettu tai katsottava toimitetuksi.

7. Asia voidaan työtuomioistuimen sijasta työehtosopimuksen osapuolten yhteisestä sopimuksesta saattaa välimiesten ratkaistavaksi. Tällöin noudatetaan lakia välimiesmenettelyä.
8. Työnantaja, joka on työehtosopimuksen 4 §:n 1 momentissa määriteltyjen työntekijästä johtuvien irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijän, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Korvaus määrätään työsopimuslain 12 luvun 2 ja 3 §:n mukaisesti. Työehtosopimuslain 7 §:n mukaista hyvityssakkoa ei voida tuomita irtisanomista koskevien työehtosopimuksen määräysten rikkomisesta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä määrätyn korvauksen lisäksi.

52 § Ennakkoilmoitus työtaisteluista

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

IX MUUT MÄÄRÄYKSET

53 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2022 ja on voimassa 31.1.2026 saakka, ellei sitä irtisanota viimeistään 31.5.2024 allekirjoituspöytäkirjassa tarkoitetulla tavalla päättymään 31.1.2025. Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä allekirjoittaneiden liittojen puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

54 § Työrauha

1. Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassaolevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.
2. Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja työntekijät, joita sopimus koskee, eivät riko 1 momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistyksille kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

55 § Allekirjoitusmerkinnät

1. Tämän työehtosopimuksen ohella noudatetaan liitteenä olevaa allekirjoittaneiden sopijaosapuolten kesken tehtyä työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjaa.

2. Tätä sopimusta on laadittu kaksi samasanaista kappaletta yksi kummallekin sopiaosapuolelle.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

TES:

PL: P1, P2,

1 § Palkkaus

Työntekijän kiinteä palkka muodostuu:

1. tehtäväkohtaisesta taulukkopalkasta, joka on porrastettu kokemusvuosien mukaan,
2. mahdollisesta työn erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvasta palkanosasta,
3. mahdollisesta sovitusta palkanosasta,
4. mahdollisesta yrityskohtaisesta tuottavuuspalkanosasta,

1. Tehtäväkohtainen taulukkopalkka**Palkkaryhmät****Palkkaryhmä 100 Perustehtävä**

Yhden toimenkuvan tehtävä.

Palkkaryhmä 200 Ammattitehtävä

Usean toimenkuvan tehtävä.

Taulukkopalkat

Taulukkopalkat 1.5.2022 lukien:					
		PL: P1		PL: P2	
PERUSTEHTÄVÄ		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
PR	Kokemusvuodet	MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
101	alle 2 vuotta	1 892,24	1 946,45	11,83	12,17
102	2–5 vuotta	1 971,47	2 028,80	12,32	12,68
103	6–9 vuotta	2 054,87	2 114,29	12,84	13,21
104	10–15 vuotta	2 141,40	2 202,91	13,38	13,77
105	vähintään 16 vuotta	2 233,14	2 297,78	13,96	14,36
AMMATTITEHTÄVÄ		Kuukausipalkka		Tuntipalkka	
PR	Kokemusvuodet	MUU SUOMI	PKS	MUU SUOMI	PKS
201	alle 2 vuotta	1 979,81	2 037,15	12,37	12,73
202	2–5 vuotta	2 062,17	2 121,59	12,89	13,26
203	6–9 vuotta	2 148,70	2 211,25	13,43	13,82
204	10–15 vuotta	2 239,40	2 304,03	14,00	14,40
205	vähintään 16 vuotta	2 336,34	2 404,11	14,60	15,03

Tuntipalkka

Tuntipalkkaa maksetaan osa-aikatyötä tekevällä työntekijälle, jonka keskimääräinen kuukausityöaika on alle 160 tuntia kuukaudessa. Tuntipalkka lasketaan jakamalla

vastaavaa kokoaikatyötä tekevän työntekijän taulukkopalkkauksen ja mahdollisen erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvan palkanosan, mahdollisen sovitun palkanosan ja mahdollisen järjestelmällisen summa luvulla 160.

PKS palkka

Pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen) maksetaan PKS-taulukon palkkaa.

Tehtävämuutos

Jos työntekijän tehtävät muuttuvat pysyvästi ja olennaisesti, selvitetään uusien tehtävien palkkaryhmä. Työntekijän palkkaryhmä ja palkkaus tarkistetaan tehtävien muuttamispäivästä lukien. Jos työntekijän tehtävät muuttuvat pysyvästi alempaan palkkaryhmään, noudatetaan palkkaryhmän ja palkkauksen muutettaessa työsopimuksen irtisanomisaikaa. Tarvittaessa tarkistetaan myös työsopimus.

2. Erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuva palkanosa

Taulukkopalkan lisäksi maksetaan erillinen palkanosa niille työntekijöille, joiden tehtäviin sisältyy varsinaisen tehtävän lisäksi erityisvastuuta tai erityisosaamista sisältäviä tehtäviä.

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen perustuvaa palkanosaa maksetaan kun työntekijä on valittu tehtävään ja tehtävän mukainen työ alkaa.

Jos työntekijä tekee samanaikaisesti useampaa kuin yhtä erityisvastuuta ja erityisosaamista edellyttävää tehtävää, työntekijälle maksetaan ko. palkanosat maksamisedellytysten täytyessä.

Työntekijä valitaan tehtävään joko toistaiseksi tai määräajaksi. Jos tehtävään toistaiseksi valitun työntekijän tehtävät muuttuvat pysyvästi siten, ettei hän enää sijoitu erityisvastuuseen ja –osaamiseen kuuluvan tehtävän piiriin, selvitetään uusien tehtävien palkkaryhmä. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuva tehtävämuutos ennakoidaan palkkauksen muuttumisen osalta ilmoittamalla muutoksesta asianomaiselle työntekijälle viimeistään tehtävässä oloajan mukaan määräytyvän työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan puitteissa.

Erityisvastuuta ja –osaamista edellyttävään tehtävään sijaiseksi määrätylle maksetaan sijaisuuslisä, jonka suuruus on ko. palkanosan suuruus. Sijaisuuslisää maksetaan vain yhdenjaksoisesti vähintään viisi työpäivää kestäneiltä sijaisuuksilta. Tehtävässä, josta maksetaan palkanosaa ryhmän toiminnasta vastuun perusteella, sijaisuuslisää maksetaan kaikilta sijaisuustyöpäiviltä. Sijaisuuslisää ei makseta 2.4. B kohdan mukaisesta tehtävästä.

Erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvan palkanosan jakamisesta kahden tai useamman työntekijän kesken voidaan sopia paikallisesti työehtosopimuksen 47 §:n mukaisesti.

2.2. Koulutusvastaavan tehtävä

1.5.2022 lukien **109,43 euroa**

Tehtävä edellyttää laajaa osaamista postin kulkuprosessista. Työntekijä on koulutettu työpaikkakouluttajaksi ja työntekijä luo välineitä ja toimintaedellytyksiä työnopastajille.

2.3. Vastuu prosessin tai sen osan ohjauksesta/toiminnasta

1.5.2022 lukien **109,43 euroa**

Tehtävään voi sisältyä mm. seuraavia vastuita:

- tiimin työprosessin ohjaaja, toteuttaa tehtäviä itsenäisesti ilman työnjohtovastuuta,
- hoitaa prosessia tukevien järjestelmien käyttöä (käyttöoikeus), opastusta ja ylläpitoa,
- prosessin osaan liittyvien asioiden seuranta ja ohjeistusta (esim. aikataulut, poikkeamat normaalista),
- raportointia organisaatioon ja mahdollisesti ulospäin,
- laadun seuranta ja opastus, tai
- päätöksentekoa tai suunnittelua tai vaihtoehtojen valintaa.

2.4. Asiakasvastuu

A)

1.5.2022 lukien **109,43 euroa**

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen liittyvä tehtävä poikkeaa perinteisestä postitoiminnasta siten, että se pitää sisällään laajaa asiakkaan prosessista tulevan materiaalin käsittelyä, siihen kiinteästi liittyy asiakaskontakti- ja asiakaspalvelutilanteita sekä selkeästi asiakkaan oman prosessin työvaihe.

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen liittyvä palkanosa maksetaan asiakkaalle räätälöidyn erikoistehtävän suorittamisesta.

Toimittaessa työnantajan tiloissa tehtävään sisältyy mm.

- laajasti viestintävälitys- ja logistiikkatuotteiden hinnoittelua ja asiakaspalvelua,
- vastaanotto-/hinnoittelutarkastus, johon kiinteästi liittyy asiakaskontakteja (mm. jälkiselvittely, korjaus, raportointi) yhteys myyntiin,
- hinnoittelupalvelu, johon kuuluu raportointi ja asiakaskontaktit (suoritetaan perustehtävästä poikkeavia toimeksiantoja).

B)

1.5.2022 lukien **54,74 euroa**

Mikäli asiakasvastuutehtävä ei ole säännöllinen, mutta toistuu viikoittain, maksetaan tehtävän hoitamisesta erillinen kuukausittainen erityisvastuuseen ja –osaamiseen perustuva palkanosa. Maksamisen edellytysten täytyminen todetaan paikallisesti luottamusmiehen ja esimiehen kesken.

2.5. Vaativa erityistehtävä

1.5.2022 lukien **109,43 euroa**

Erityistä osaamista ja itsenäistä harkintaa vaativa tehtävä. Ratkaisut joudutaan tekemään usein yhdistelemällä ammatillista erityisosaamista, koulutuksellista tietoa, kokemusta ja luovia toimintatapoja.

2.6. Trukkilisä

A)

1.5.2022 lukien **109,43 euroa**

Trukkilisää maksetaan työntekijälle, jonka työvuoroon tai työvuorokiertoon trukilla ajo olennaisesti kuuluu. Trukinajo muodostaa työntekijän työajasta huomattavan osan. Sen ei kuitenkaan tarvitse olla yli puolta työajasta.

B)

1.5.2022 lukien **54,74 euroa**

Trukkilisää maksetaan työntekijälle, jonka työvuoroon tai työvuorokiertoon muu työ kuin trukilla ajo muodostaa huomattavan osan. Työntekijän varsinainen tehtävä on muuta työtä, mutta trukilla ajo on säännöllinen osa työvuoroa tai työvuorokiertoa. Mikäli trukilla ajo on vain vähäistä tai satunnaista ei lisää makseta.

3. Yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa

Yrityskohtaisesti voidaan ottaa käyttöön työehtosopimuksen muuta palkkaa korvaava tai sitä täydentävä yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa. Palkanosan käyttöönoton perusteista ja kustannusvaikutuksesta sovitaan työehtosopimuksen osapuolten välillä. Tällöin voidaan myös sopia, että palkanosan tarkempi sisältö jätetään määrättäväksi paikallisesti yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti.

LIITE 1: SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSKOULUTUKSESTA JA YHTEISESTÄ KOULUTUKSESTA

1 § Yleistä

Ammattiyhdistyskoulutus on Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n jäsenkunnalleen järjestämää koulutusta, jota työnantaja tukee taloudellisesti, siten kuin jäljempänä on sovittu.

Yhteinen koulutus on työpaikan yhteistoimintaa edistävää koulutusta, jonka järjestävät liitot tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti. Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen.

2 § Työnantajan taloudellisesti tukema ammattiyhdistyskoulutus

Työnantajan taloudellisesti tukemaa ammattiyhdistyskoulutusta ovat tämän liitteen 4 §:n mukaisesti hyväksytyssä opetusohjelmassa sovitut kurssit.

Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen ovat oikeutettuja osallistumaan luottamusmiessopimuksessa tarkoitetut luottamusmiehet ja näiden varamiehet, ammattiosaston tai yhdistyksen puheenjohtaja sekä työsuojelusopimuksessa tarkoitetut luottamushenkilöt.

Mainitut koulutukseen oikeutetut voivat osallistua sellaiseen työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen, joka on tarpeen heidän luottamus- tai yhteistoimintatehtävänsä hoitamisen kannalta.

Työnantaja maksaa koulutuksen järjestäjälle koulutuksesta aiheutuvien kustannusten korvauksena kurssirahan, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pitemmän kurssin osalta on 1.5.2022 lukien 63,56 euroa opetusohjelman mukaista kurssipäivää kohden. Yhden päivän mittaisesta koulutustilaisuudesta kurssirahaa maksetaan puolet kurssirahan koko määrästä. Kurssiraha maksetaan enintään kuukauden ajalta koulutustilaisuutta kohden.

Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn vapaan ajalta työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen enintään yhden kuukauden ajalta koulutustilaisuutta kohti.

Ansionmenetyks korvataan maksamalla koulutustilaisuuden ajalta kiinteä palkka. Tuntipalkkaiselle työntekijälle korvataan aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetyks keskipäiväansion mukaan laskettuna.

Henkilön on haettava vapautusta työtehtävistään koulutustilaisuutta varten. Hakemus on tehtävä vähintään kolme viikkoa ennen koulutustilaisuuden alkua, jos tilaisuus kestää enintään viisi päivää ja vähintään kuusi viikkoa ennen, jos tilaisuus kestää enemmän kuin viisi päivää.

Jos vapaan myöntäminen tuottaisi hakemuksessa tarkoitettuna aikana tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle, työnantajalla on oikeus siirtää vapaan alkamisajankohtaa enintään kuudella kuukaudella tai, milloin on kysymys harvemmin kuin kuuden kuukauden välein toistuvasta koulutuksesta, enintään siihen saakka, kunnes seuraava vastaava koulutustilaisuus järjestetään. Mikäli työnantaja käyttää edellä tarkoitettua

siirto-oikeuttaan, tulee pääluottamusmiehelle ja asianomaiselle henkilölle viimeistään 10 päivää ennen koulutustilaisuuden alkua ilmoittaa kirjallisesti syy, jonka takia vapaan myöntäminen ei ole mahdollista.

3 § Opintovapaa

Työntekijä voi osallistua palkattomaan ammattiyhdistyskoulutukseen opintovapaalain säännösten mukaisesti.

Henkilö voi osallistua yhden kuukauden ajan kalenterivuodessa 2 §:n mukaiseen taloudellisesti tuettuun ammattiyhdistyskoulutukseen ilman, että se vähentää opintovapaalain mukaista opintovapaa-aikaa.

4 § Opetusohjelmien hyväksyminen

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n tulee toimittaa Palvelualojen työnantajat PALTA ry:lle esityksensä ammattiyhdistyskoulutuksen opetusohjelmaksi viimeistään kaksi kuukautta ennen kalenterivuoden alkua.

Edellä 2 §:ssä tarkoitetun ammattiyhdistyskoulutuksen opetusohjelma hyväksytään kalenterivuositain. Tarvittaessa kursseja voidaan hyväksyä tai muuttaa kalenterivuoden aikana.

Luottamusmiehelle tarkoitettuja peruskursseja ovat esimerkiksi edunvalvonnan ja yhteistoiminnan kurssi, työehtojen peruskurssi, työoikeuden kurssi ja luottamusmieskurssi. Työsuojeluhenkilöstölle tarkoitettuja kursseja ovat esimerkiksi työsuojeluyhteistoiminnan kurssi, työsuojelun peruskurssi, työsuojelun jatkokurssi ja työehtojen peruskurssi. Puheenjohtajille tarkoitettuja kursseja ovat esimerkiksi edunvalvonnan ja yhteistoiminnan kurssi, työehtojen peruskurssi, puheenjohtaja- ja sihteerikurssi ja luottamusmieskurssi.

Edellä mainittujen kurssien lisäksi voidaan järjestää täydentäviä kursseja siten kuin opetusohjelmassa tarkemmin sovitaan.

5 § Yhteinen koulutus

Yhteiseen koulutukseen myönnetyn vapaan ajalta työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen enintään yhden kuukauden ajalta koulutustilaisuutta kohti. Ansionmenetyks korvataan maksamalla koulutustilaisuuden ajalta kiinteä palkka. Tuntipalkkaiselle työntekijälle korvataan aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetyks keskipäiväansion mukaan laskettuna. Koulutusajalta ei makseta lisä - eikä ylityökorvausta eikä muitakaan työaikakorvauksia. Matka-ajan palkkaa ei makseta työajan ulkopuolella matkustamiseen kuluneelta ajalta. Koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset korvataan työntekijälle. Suoranaisiin kustannuksiin kuuluvat matkakustannukset korvataan matkakustannusten korvaamisesta voimassa olevien säännösten mukaan.

Yhteiseen koulutukseen osallistumisesta sovitaan liittojen kesken tai yrityksessä taikka esimiehen ja työntekijän kesken yhteistoimintalain 5 luvun 27 §:n mukaisesti.

LIITE 2: LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltamisala

Työehtosopimuksen 47 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen valintaan, asemaan, tehtäviin ja niiden hoitamiseen sekä tehtävien hoitamisesta aiheutuvan ansionmenetyksen korvaamiseen samoin kuin luottamusmiesten koulutukseen ja heidän toimitiloihinsa nähden noudatetaan tätä luottamusmiessopimusta.

2 § Luottamusmiehen käsite

Luottamusmiehellä tarkoitetaan pääluottamusmiestä ja luottamusmiestä ja näiden varamiestä.

Jäljempänä luottamusmiehellä tarkoitetaan myös pääluottamusmiestä, jos sovitusta asiasta ei erikseen ole pääluottamusmiestä koskevia määräyksiä.

Pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen varamieheen noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä vain silloin, kun hän hoitaa työehtosopimuksessa sovitun ilmoituksen perusteella luottamusmiestehtäviä.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

Oikeudesta valita pääluottamusmies ja luottamusmies

Tämän työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvilla Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n jäsenillä on oikeus valita pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä.

Työntekijöillä on oikeus valita työpaikkaa varten luottamusmies. Jos työpaikkaan on valittu vain yksi luottamusmies, hän on tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies.

Työntekijöillä on oikeus edellä sanotun lisäksi valita luottamusmiehiä siten, että näiden toimialueet kattavat kaikki työnantajan työyksiköt. Luottamusmiehen toimialueesta sovitaan paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

Työnantajan koon, organisaatorakenteen tai toimialueen sitä edellyttäessä voidaan työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välillä sopia edellä mainitun lisäksi alue- tai ammattikunta-kohtaisen pääluottamusmiehen ja tämän varamiehen valitsemisesta.

Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle voidaan valita varamies.

Luottamusmiehen toimialueesta sovittaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, että toimialue on tarkoituksenmukainen ja sellainen, että se edistää neuvottelujärjestelmän mukaisten asioiden käsittelyä. Samoin on kiinnitettävä huomiota työntekijöiden ja työpisteiden lukumäärään, alueen laajuuteen ja tuotannon luonteeseen sekä luottamusmiehen yhteydensaantimahdollisuuksiin edustamiinsa henkilöihin.

Luottamusmiehen vaali

Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen valitsemista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali tai huolehtia postitse toimitettavan vaalin täytäntöönpanosta. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen

vaalin toimittamista.

Luottamusmiehen tulee olla edustamansa työpaikan työntekijä ja perehtynyt asianomaisissa töissä vallitseviin olosuhteisiin. Hän ei saa olla valitsijoidensa työsuhteiden ehdoista tai työpaikan työoloista päättävä esimies.

Luottamusmiehestä ilmoittaminen

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry ilmoittaa kirjallisesti pääluottamusmiehestä ja tämän varamiehestä työnantajalle. Luottamusmiehestä ja tämän varamiehestä on ammattiosaston tai pääluottamusmiehen kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen sijaisena.

4 § Luottamusmiehen asema

Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamusmiestehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta.

Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

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

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

Jos pääluottamusmieheksi asetetun henkilön varsinainen työ olennaisesti vaikeuttaa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon yrityksen taikka pääluottamusmiehen toimialueeksi sovitun työpiirin tai työpisteen olosuhteet ja pääluottamusmiehen ammattitaito, mahdollisuuksien mukaan pyrittävä järjestämään muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

5 § Luottamusmiehen työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen, paitsi jos yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä. Luottamusmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammatitaitoaan.

Pääluottamusmiehen asema liikkeen luovutuksessa

Pääluottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä on oikeus tässä pykälässä tarkoitettuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Yksilösuoja

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

Luottamusmiehen työ sopimusta ei saa purkaa vastoin työ sopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä.

Luottamusmiehen työ sopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Päáluottamusmiehen varamiehen asema

Jos työnantaja irtisanoo päáluottamusmiehen varamiehen työ sopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi päáluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, jollei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

Menettelymääräykset

Luottamusmiehen työ sopimus irtisanotaan kirjallisesti. Irtisanomisaika on työehtosopimuksessa sovitun mukainen, ellei työ sopimuksesta muuta johdu. Ilmoituksesta tulee ilmetä irtisanomisen syy. Päáluottamusmiehen irtisanomisesta annetaan ilmoitus Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:lle. Luottamusmiehen irtisanomisesta annetaan ilmoitus valinnasta ilmoittaneelle ammattiosastolle tai päáluottamusmiehelle.

Irtisanomisaikaa ei kuitenkaan noudateta eikä edellä tarkoitettuja ilmoituksia tarvitse antaa, milloin työnantaja lain mukaan on oikeutettu purkamaan työ sopimuksen, taikka työt ylivoimaisen tapahtuman takia on kokonaan tai osaksi keskeytettävä.

Ehdokassuoja

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös päáluottamusmieheshdokkaaseen. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan päáluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa päáluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua vahvistetuksi.

Jälkisuoja

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös päáluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen päáluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset

Jos luottamusmiehen työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työ sopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle

ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

6 § Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on edustaa työehtosopimuksen

allekirjoittanutta järjestöä tai sen rekisteröityä alayhdistystä taikka ammattiosastoa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa sekä työsääntöihin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös välittää tietoja toisaalta järjestötahon tai työntekijän välillä.

7 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot. Pyydetty tiedot on toimitettava luottamusmiehelle viimeistään, kun kaksi viikkoa on kulunut pyynnön esittämisestä, ellei luottamusmiehen kanssa toisin sovita.

Paikallista sopimusta koskevat tiedot on annettava viivytyksettä ja viimeistään kahden viikon kuluttua siitä, kun luottamusmies on tietoja kirjallisesti pyytänyt. Jos tietoja ei toimiteta viimeistään neljän viikon kuluttua siitä, kun luottamusmies on niitä kirjallisesti pyytänyt, asia siirtyy työehtosopimuksen 51 § 1-3 momenttien erimielisyyksien ratkaisemista koskevasta neuvottelujärjestyksestä poiketen suoraan ratkaistavaksi työehtosopimusosapuolten välillä.

Päälouottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisin väliajoin tiedot oman toimialueensa tai työpaikkansa työvoimasta sekä työntekijäin ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä. Tämän kohdan soveltamisesta voidaan sopia erikseen tarkemmin.

Päälouottamusmiehellä on tehtävänsä hoitamista varten oikeus saada tiedot omalla toimialueellaan tai työpaikassaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla tai toimialueella olevasta työvoimasta.

8 § Luottamusmiestehtävien hoitaminen

Tehtäviensä hoitamista varten päälouottamusmiehelle ja luottamusmiehelle järjestetään säännöllisesti toistuvaa tai tilapäistä vapautusta työstään.

Arvioitaessa luottamusmiestehtävien hoitamiseen tarvittavaa ajankäyttöä on huomiota kiinnitettävä muun muassa seuraaviin asioihin:

- työntekijöiden ja työpisteiden lukumäärään sekä alueen laajuuteen että tuotannon luonteeseen,
- noudatetaanko työpaikalla aika- vai suorituspalkkausjärjestelmää,
- missä määrin käytössä oleva palkkausjärjestelmä edellyttää jatkuvaa neuvottelemista,
- käytössä olevien suorituspalkkausjärjestelmien luonteeseen,
- missä määrin työt ja työmenetelmät ovat pysyviä ja jatkuvasti vaihtuvia, sekä
- päälouottamusmiehen ja luottamusmiehen yhteydensaantimahdollisuuksiin edustamiinsa henkilöihin.

Jos päälouottamusmies tai luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoksi työstään, hänen tulee hoitaa luottamusmiestehtävänsä sinä aikana. Päälouottamusmiehelle työnjohdon tulee kuitenkin antaa kiireellisten asioiden hoitamista varten ja luottamusmiehelle niiden lyhytaikaista hoitamista varten vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

Jos pääluottamusmies tai luottamusmies on ilmoittanut poissaolosta, luottamustehtävää hoitaa hänen sijaisensa. Jos poissaolo on lyhyt, sijainen toimii tehtävässä vain tarvittaessa.

Säännöllisesti toistuva vapautus

Pääluottamusmiehen säännöllinen vähimmäisajankäyttö on:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Ajankäyttö h/vk
1.	10 – 49	4
2.	50 – 99	8
3.	100-249	16
4.	250-399	24
5.	400-549	32
6.	yli 550	40

Luottamusmiehen säännöllinen vähimmäisajankäyttö on:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Ajankäyttö h/kk
1.	30-49	3
2.	50-99	12
3.	100-299	32
4.	yli 300	40

Paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä voidaan ajankäytöstä sopia toisinkin kiinnittäen huomiota edellä tässä pykälässä mainittuihin perusteisiin.

Vapautuksen määrää laskettaessa sama henkilö tai henkilöryhmä voidaan laskea vain yhden pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen hyväksi.

Työstä vapautuksen perusteena oleva edustettavien lukumäärää tarkistetaan tarvittaessa vuosittain kesäkuussa. Mahdolliset muutokset vapautuksen määrässä toteutetaan seuraavan kuukauden alusta. Jos tarkastelujakson aikana edustettavien lukumäärässä tapahtuu olennaisia muutoksia, muutokset toteutetaan niiden toteutamisesta seuraavan kuukauden alusta.

Tilapäinen vapautus

Muulle kuin säännöllisesti vapautetulle pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle työnantaja myöntää tarvittaessa tilapäistä vapautusta työn kannalta sopivimpana aikana.

9 § Ansionmenetyksen korvaaminen ja luottamusmiespalkkio

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa luottamusmiehelle sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana annetun säännöllisesti toistuvan vapautuksen ja tilapäisesti myönnetyn vapautuksen ajalta joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimissaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä, jollei muunlaisesta korvausperusteesta ole sovittu.

Jos säännöllisesti ilta- tai yötyötä tekevän luottamusmiehen ilta- tai yötyönsä oikeutava työvuoro työnantajan muuna kuin ilta- tai yöaikana tehtäväksi määräämisen luottamusmiestehtävän johdosta kokonaan tai osittain peruuntuu, luottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksena ilta- tai yötyönsä peruuntunutta työvuoroa tai

sen osaa vastaavalta ajalta kuitenkin enintään luottamusmiestehtävään käytetyltä ajalta.

Tilapäisen vapautuksen ajalta palkka maksetaan työvuoroluetteloon suunnitellun osin tai kokonaan peruuntuneen työvuoron mukaisesti.

Jos muu kuin kokonaan työstä vapautettu luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle lisä- ja ylityökorvausta samojen perusteiden mukaisesti kuin hänen varsinaisessa työssään tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Luottamusmiespalkkio

Ansionmenetyksen korvauksen lisäksi pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle toimivalle maksetaan lisäksi luottamusmiespalkkiota.

Pääluottamusmiehelle maksettava luottamusmiespalkkio 1.5.2022 lukien on:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Pääluottamusmiespalkkio euroa / kk
1.	alle 50	84
2.	50 - 99	110
3.	100-249	224
4.	250-399	335
5.	400-549	447
6.	550 - 899	560
7.	900 tai yli	871

Luottamusmiehelle maksettava luottamusmiespalkkio on 1.5.2022 lukien :

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Luottamusmiespalkkio euroa / kk
1.	alle 50	54
2.	50-99	77
3.	100-299	94
4.	vähintään 300	109

Luottamusmiespalkkioiden perusteena oleva edustettavien lukumäärää tarkistetaan tarvittaessa vuosittain kesäkuussa. Mahdolliset muutokset palkkiossa toteutetaan seuraavan kuukauden alusta. Jos tarkastelujakson aikana edustettavien lukumäärässä tapahtuu olennaisia muutoksia, muutokset toteutetaan niiden toteutamisesta seuraavan kuukauden alusta.

Työnantajalle annetun ilmoituksen perusteella luottamusmiehen ja oman työn ohella toimivan pääluottamusmiehen sijaisena toimivalle maksetaan jokaiselta työpäivältä yksi 21,5:s osa luottamusmiespalkkiosta. Tehtävän varsinaisen haltijan palkkiota ei sijaisuusajalta alenneta. Tehtävän varsinaisen haltijan palkattoman poissaolon ajalta hänelle ei makseta luottamusmiespalkkiota.

Jos pääluottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle lisä- ja ylityökorvausta samojen perusteiden mukaisesti kuin hänen varsinaisessa työssään tai sovitaan hänen kanssaan

muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittuaan tai työnantajan määräyksestä matkustaa luottamusmiestehtäviinsä kuuluvia neuvotteluja tai muita niihin liittyviä tehtäviä varten työ- ja asuinpaikkansa ulkopuolelle, hänelle maksetaan matkakustannusten korvausta ja päivärahaa samojen perusteiden mukaan kuin hänen varsinaisessa työssään.

10 § Luottamusmiesten koulutus

Luottamusmiehelle varataan tilaisuus osallistua koulutussopimuksessa sovittuun ja erikseen työnantajan kanssa sovittavaan koulutukseen, joka on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa. Koulutuskustannusten korvaamisesta on sovittu koulutussopimuksessa.

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

11 § Luottamusmiesten toimitilat

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle, milloin työpaikan olosuhteet sitä edellyttävät, paikan, jossa hän voi säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Lisäksi on luottamusmiehelle järjestettävä mahdollisuus käyttää ao. yksikön henkilöstön tavanomaisessa käytössä olevia viestintävälineitä. Työnantaja järjestää tarvittaessa, mikäli se paikalliset olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista, paikan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Kokonaan työstä vapautetulle pääluottamusmiehelle työnantaja järjestää toimitilat sekä mahdollisuuden käyttää ao. yksikössä henkilöstön tavanomaisessa käytössä olevia viestintä- ja toimistovälineitä.

12 § Neuvottelujärjestys

Erimielisyyksien ratkaisemisessa noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.

13 § Toisin sopiminen

Pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten määrästä, toimialueista, ajankäytöstä ja palkkioista voidaan sopia edellä mainitusta poikkeavasti työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken.

14 § Sopimuksen voimassaolo

Jos työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa, tämän sopimuksen luottamusmiehiä koskevia määräyksiä kuitenkin noudatetaan, kunnes uudesta työehtosopimuksesta on sovittu.

LIITE 3: TYÖSUOJELUSOPIMUS

1 § Työsuojeluvaltuutettu

Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaan. Työsuojeluvaltuutetun toimialueesta voidaan sopia työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken.

2 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii tehtävien hoitamisesta.

3 § Työsuojeluvaltuutetulle annettavat tiedot ja oikeus saada koulutusta

Työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedon saantiin ja koulutukseen määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaan.

4 § Työsuojeluvaltuutetun asema

Työsuojeluvaltuutettu on velvollinen noudattamaan työsuhdetta koskevia määräyksiä ja sopimuksia, työaika, esimiestensä antamia määräyksiä sekä muita työsuhteesta johtuvia velvoitteita siitä huolimatta, että hän toimii työsuojeluvaltuutettuna.

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei saa tämän tehtävän vuoksi irtisanoa tai siirtää ilman hänen omaa suostumustaan sellaiseen tehtävään, jonka palkkaus on hänen aikaisemman tehtävänsä palkkausta huonompi tai jossa valtuutetun tehtävien hoito vaikeutuu. Mikäli sopimussuhteista henkilöstöä joudutaan siirtämään, viimeisenä on pyrittävä siirtämään työsuojeluvaltuutettuna toimiva työntekijä.

5 § Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja

Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen irtisanomisesta. Työsuojeluvaltuutettu irtisanotaan kirjallisesti. Ilmoituksessa tulee ilmetä irtisanomisen syy. Irtisanomisesta annetaan ilmoitus Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:lle.

Korvaukset

Jos työsuojeluvaltuutetun sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuimien harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkumiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle on olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

Ehdokassuoja

Työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säännöksiä on soveltuvin osin noudatettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy vaalituloksen tultua todetuksi. Työsopimuslain säännöksiä noudatetaan työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen henkilöön kuusi kuukautta hänen työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Työsuojeluvaltuutettu liikkeen luovutuksessa

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeenluovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tässä pykälässä tarkoitettuun jälkisuojaan liikkeenluovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Ammatillinen koulutus

Työsuojeluvaltuutetun tehtävien päättymisen jälkeen tulee hänen ja yrityksen yhteisesti selvittää, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa tulee kiinnittää huomiota työstä vapautukseen, työsuojeluvaltuutetun tehtävien keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

6 § Työsuojelutehtävien hoitaminen

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän säännöllinen vähimmäisajankäyttö määräytyy edustettavien lukumäärän perusteella seuraavasti:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Ajankäyttö h/vk
1.	10 - 29	2
2.	30 - 74	6
3.	75 -149	10
4.	150-299	14
5.	300-499	20
6.	500-699	28
7.	yli 700	40

Työsuojeluvaltuutetulle myönnettävästä säännöllisesti toistuvasta työstä vapauttamisesta voidaan sopia toisin työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken esimerkiksi silloin, kun työsuojeluvaltuutetun toimialue sovitaan yhtä työpaikkaa laajemmaksi.

Työsuojelutoimikunnan jäsenen ajankäyttö

Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustaville jäsenille myönnettävästä säännöllisesti toistuvasta työstä vapauttamisesta sovitaan yrityskohtaisesti työnantajan ja yrityksen pääluottamusmiehen kesken tai työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken.

Jos työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavien jäsenten työstä vapauttamisesta ei ole sovittu, heillä on oikeus saada vapautusta säännöllisistä työtehtävistään välttämättömien työsuojelua koskevien tehtävien suorittamista varten vähintään neljäksi tunniksi kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana, jollei tuotannolle

tai työnantajan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen esteenä.

7 § Ansionmenetyksen korvaaminen

Työsuojeluvaltuutettu

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetulle sen ansion, jonka tämä menettää työaikana annetun säännöllisesti toistuvan vapautuksen ja tilapäisesti myönnetyn vapautuksen ajalta joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä, jollei muunlaisesta korvausperusteesta ole sovittu.

Jos säännöllisesti ilta- tai yötyötä tekevän työsuojeluvaltuutetun ilta- tai yötyölisään oikeuttava työvuoro työnantajan muuna kuin ilta- tai yöaikana tehtäväksi määräämään työsuojelutehtävän johdosta kokonaan tai osittain peruuntuu, työsuojeluvaltuutetulle maksetaan ansionmenetyksen korvauksena ilta- tai yötyölisä peruuntunutta työvuoroa tai sen osaa vastaavalta ajalta kuitenkin enintään työsuojelutehtävään käytetyltä ajalta.

Tilapäisen vapautuksen ajalta palkka maksetaan työvuoroluetteloon suunnitellun osin tai kokonaan peruuntuneen työvuoron mukaisesti.

Jos muu kuin kokonaan työstä vapautettu työsuojeluvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle lisä- ja ylityökorvausta samojen perusteiden mukaisesti kuin hänen varsinaisessa työssään tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Työsuojelutoimikunnan jäsen

Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavilla jäsenillä on oikeus saada korvausta välttämättömien työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisen johdosta heille aiheutu- neesta ansionmenetyksestä sekä palkkiota heidän työajan ulkopuolella suorittami- taan tehtävistä ja työsuojelutoimikunnan kokouksista kuten työsuojeluvaltuutetulla.

Muut korvaukset

Jos työsuojeluvaltuutettu työnantajan kanssa sovittuaan tai työnantajan määräyksestä matkustaa työsuojelutehtävänsä kuuluvia neuvotteluja tai muita niihin liittyviä tehtäviä varten työ- ja asuinpaikkansa ulkopuolelle, hänelle maksetaan matkakustannusten korvausta ja päivärahaa samojen perusteiden mukaan kuin hänen varsinaisessa työssään.

8 § Työsuojelupalkkiot

Ansionmenetyksen korvauksen lisäksi työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelu- palkkiota. Työsuojelupalkkion määrä on edustettavien lukumäärän perusteella seu- raava 1.2.2022 lukien:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Palkkio euroa / kk
1.	alle 50	82
2.	50 - 99	108
3.	100-249	220
4.	250-399	328
5.	400-549	438
6.	550-899	549
7.	900 tai yli	854

Työsuojelupalkkion määrä on edustettavien lukumäärän perusteella seuraava 1.5.2022 lukien:

Ryhmä	Edustettavien lukumäärä	Palkkio euroa / kk
1.	alle 50	84
2.	50 - 99	110
3.	100-249	224
4.	250-399	335
5.	400-549	447
6.	550-899	560
7.	900 tai yli	871

Työsuojeluvaltuutetulla maksettavasta palkkiosta voidaan sopia toisin työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken.

Työnantajalle annetun ilmoituksen perusteella työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimivalle maksetaan jokaiselta työpäivältä yksi 21,5:s osa työsuojelupalkkiosta. Tehtävän varsinaisen haltijan palkkiota ei sijaisuusajalta alenneta. Tehtävän varsinaisen haltijan palkattoman poissaolon ajalta hänelle ei makseta työsuojelupalkkiota.

9 § Työsuojeluvaltuutetun toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle, milloin työpaikan olosuhteet sitä edellyttävät paikan, jossa hän voi säilyttää tehtäviään varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Lisäksi työsuojeluvaltuutetulle on järjestettävä mahdollisuus käyttää ao. yksikön henkilöstön tavanomaisessa käytössä olevia viestintävälineitä. Työnantaja järjestää tarvittaessa, mikäli paikalliset olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista, paikan jossa voidaan käydä työsuojelutehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Päätoimiselle työsuojeluvaltuutetulle työnantaja järjestää toimitilat sekä mahdollisuuden käyttää ao. yksikössä henkilöstön tavanomaisessa käytössä olevia viestintä- ja toimistovälineitä.

10 § Työsuojeluasiamies

Yrityskohtaisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti työnantajan ja yrityksen pääluottamusmiehen kesken tai työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken voidaan sopia työsuojeluasiamiesten valinnasta ja näiden tehtävistä. Työsuojeluasiamiehelle voidaan antaa hänen tehtäviensä hoitamisen vaatimaa tilapäistä vapautusta työtehtävistä sopimalla siitä paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti. Työsuojeluasiamiehelle voidaan sopia maksettavaksi palkkiota.

LIITE 4: MATKUSTAMINEN

1 §

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät työmatkat. Työmatka on tehtävä tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei siihen kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän, kuin tehtävien hoitaminen välttämättä vaatii.

2 §

Työmatka alkaa työntekijän varsinaiselta työpaikalta tai suoraan asunnolta ja päättyy työntekijän varsinaiselle työpaikalle tai suoraan asunnolle.

3 §

Työnantaja korvaa kaikki ylimääräiset ja tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset, sopimukseen perustuva oman auton käyttö sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuupaikkalippujen hinnat. Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä.

4 §

Työntekijän omalla tai hallitsemallaan autolla tekemästä matkasta suoritetaan matkustamiskustannusten korvauksena kilometrikorvausta Verohallinnon kulloinkin voimassa olevan päätöksen mukaisesti. Vuonna 2022 kilometrikorvaus henkilöautolla on 46 senttiä kilometriltä.

5 §

Kun työn tekemispaiikka on yli 15 kilometrin etäisyydellä työpaikasta tai asunnosta, sekä lisäksi yli 5 kilometrin etäisyydellä sekä varsinaisesta työpaikasta että asunnosta, maksetaan päivärahaa kultakin matkavuorokaudelta seuraavasti:

- kokopäiväraha: matka on kestänyt yli 10 tuntia,
- osapäiväraha: matka on kestänyt yli 6 tuntia.

Kun matka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ajan ja matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden vähintään kahdella tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäivärahaan, ja yli kuudella tunnilla, se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

Päiväraha on määrältään se, jonka Verohallinto vuosittain vahvistaa verovapaaksi. Vuonna 2022 kokopäivärahan määrä on 45 euroa ja osapäivärahan määrä on 20 euroa.

6 §

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun taikka hotellihuoneen hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaishuoneella tarkoitetaan kotimaan kokopäivärahan ja ulkomaan päivärahan kysymyksessä ollen kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriaa.

7 §

Yöpymiskustannusten korvaustavat ovat:

- hotellimajoitus hotellimajoituksen enimmäismäärät matkavuorokautta kohden ovat vuosina 2022 Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten kaupungeissa enintään 141 euroa ja muissa kunnissa enintään 100 euroa,
- yöpymisraha jos työntekijä ei esitä majoituslaskua, työnantaja suorittaa vuosina 2022 13 euron yöpymisrahan yöltä,
- makuu- tai hyttipaikka yöltä (kello 21.00 – 7.00) ei makseta yöpymisrahaa.

8 §

Matkapäiviltä maksetaan palkka siltä matkaan käytetyltä ajalta, jolta työntekijä matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa kuitenkin enintään niin pitkältä ajalta, että hän saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Matka-aikaa ei lueta työaikaan.

Sunnuntai- ja pyhäpäivänä sekä muuna työntekijän työvuoroluettelon edellyttämänä vapaapäivänä kotimaassa suoritetusta matkasta maksetaan matka-ajan palkka hänen säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään 7 tunnilta 39 minuutilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Jos työntekijä suorittaa työnantajan määräyksestä muuna kuin edellä mainittuna päivänä työtehtävien edellyttämän matkan, johon käytettävä aika palkallisen työajan ulkopuolella on vähintään 4 tuntia, hänelle maksetaan matka-ajan korvauksena 1.5.2022 lukien 28,26 euroa.

Milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.

9 §

Ulkomaan päivärahan määräytymisperusteet ovat kulloinkin voimassa olevan Verohallinnon päätöksen mukaiset. Päivärahan ja hotellikorvausten enimmäismäärät määräytyvät kulloinkin voimassa olevan valtion virkaehtosopimuksen mukaan.

Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti.

10 §

Jos työ työnantajan toimeksiannosta tehdään vähintään 2 kilometrin etäisyydellä työntekijän toimipaikasta eikä työntekijällä ole työn vuoksi mahdollisuutta ruokailutauon aikana aterioida tavanomaisella ruokailupaikallaan, hänelle maksetaan siitä aiheutuvien kustannusten korvauksena ateriakorvausta, jonka suuruus vuonna 2022 on 11,25 euroa. Ateriakorvausta ei makseta samanaikaisesti päivärahan kanssa.

Jos työntekijä edellä tarkoitetuissa oloissa joutuu työskentelemään vähintään kolme tuntia yli normaalin työajan, maksetaan hänelle tästä aiheutuvien kustannusten korvauksena edellisen lisäksi toinen ateriakorvaus, jonka suuruus vuonna 2022 on 11,25 euroa.

LIITE 5: MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN

1 §

Jos työntekijä joutuu kotimaassa muuttamaan asuntoaan toiselle paikkakunnalle työnantajan yrityksen tai sen osan siirtämisen taikka uudelleenjärjestelyn johdosta, työnantaja korvaa hänen muuttokustannuksensa.

2 §

Muuttokustannuksina korvataan:

1. työntekijän ja hänen perheenjäsentensä matkustamiskustannukset muuttomatkalta työehtosopimuksen työmatkakorvausten mukaisesti,
2. tavanomaiset koti-irtaimiston kuljetuksesta aiheutuneet välttämättömät, kohtuulliset ja kuljetukseen välittömästi liittyvät kustannukset, ja
3. muuttoraha korvauksena muista tarpeellisista muutosta aiheutuneista kustannuksista.

Työntekijälle voidaan suorittaa myös muuta tarpeellista muuttoon liittyvää korvausta työnantajan harkinnan mukaan.

3 §

Muuttoraha suoritetaan korvauksena muutosta aiheutuneista tarpeellisista kustannuksista.

Jos muuttavia henkilöitä on yksi, muuttorahaa maksetaan 1514 euroa, jos henkilöitä on kaksi, 1850 euroa, ja kolme tai enemmän, 2186 euroa.

Jos yrityksen tai sen osan siirto kohdistuu kumpaankin aviopuolisoon samanaikaisesti, suoritetaan muuttoraha vain toiselle. Jos siirtymisajankohtien välinen aika kuitenkin on vähintään kuusi kuukautta, suoritetaan lisäksi toiselle aviopuolisolle 50 % muuttorahasta.

4 §

Jos työnantaja järjestää maksuttoman henkilöiden tai muuttotavaran kuljetuksen, sitä on käytettävä, mikäli se muuttotapaan, matkan pituuteen tai muuttoon käytettävään aikaan nähden täyttää yleiset kohtuulliset vaatimukset.

5 §

Lasku näissä määräyksissä tarkoitetusta korvauksesta on, jollei pätevää estettä ole, annettava työnantajalle viimeistään kahden kuukauden kuluttua muutosta tai matkan suorittamisesta.

Laskuun on liitettävä kuitit ja muu luotettava selvitys aiheutuneista kustannuksista.

6 §

Muuttoon liittyvistä erityisistä asumiskustannuksista voidaan suorittaa korvausta siten kuin siitä yrityskohtaisesti erikseen sovitaan.

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry.

John Stenbergin ranta 6
00530 Helsinki
Puhelin 09 613 116
www.pau.fi