



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Valtion virka- ja työehdot 2014 - 2017



10a/2014

Valtion työmarkkinalaitos



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Valtion virka- ja työehdot 2014-2017

Valtiovarainministeriön julkaisu

10a/2014

Valtio työnantajana



VALTIOVARAINMINISTERIÖ
PL 28 (Snellmaninkatu 1 A) 00023 VALTIONEUVOSTO
Puhelin 0295 16001 (vaihde)
Internet: www.vm.fi
Taitto: Pirkko Ala-Marttila/VM-julkaisutiimi

ISSN 1455-3394 (nid.)
ISBN 978-952-251-549-0 (nid.)
ISSN 1797-9714 (PDF)
ISBN 978-952-251-550-6 (PDF)

Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy, 2014

VALTION VIRKA- JA TYÖEHDOT 2014 - 2017

Valtion virka- ja työehdot 2014 - 2017 -julkaisussa ovat keskeisimmät valtion virka- ja työsuhteisen henkilöstön palvelussuhteen ehtoja ja oikeusasemaa koskevat sopimukset, säädökset sekä soveltamismääräykset ja -ohjeet.

Julkaisuun on otettu 7.11.2013 tehdyt valtion virka- ja työehtosopimukset 31.1.2017 päättyvälle sopimuskaudelle. Säädöksiä on otettu Finlexistä 27.2.2014 saakka.

Julkaisun tekstit löytyvät myös valtiovarainministeriön Internet-sivuilta osoitteesta <http://www.vm.fi/>, kohdasta Julkaisut ja asiakirjat/Julkaisut/Valtio työnantajana sekä kohdasta Julkaisut ja asiakirjat/Henkilöstöhallinnon asiakirjat/Sopimukset tai vaihtoehtoisesti kohdasta Valtio työnantajana/Virka- ja työehdot.

Valtion työmarkkinalaitos julkaisee lisäksi vuosittain Valtion matkustussääntö ja Statens resereglemente -julkaisut.

Valtion työmarkkinalaitos



VALTION TYÖMARKKINALAITOS
VALTIOVARAINMINISTERIÖN
HENKILÖSTÖ- JA HALLINTO-
POLITIIKKAOSASTO

Postiosoite PL 28
00023 VALTIONEUVOSTO
Puhelin 0295 16001

Valtion virka- ja työehtosopimus
Sopimuksen allekirjoittamispöytäkirja

Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus
Liitteet

Työaika

Vuosiloma

Matkakustannukset

Asiahakemisto

Sisältö

1	PALVELUSSUHTeen EHDOT	13
1.1	Valtion virka- ja työehtosopimus sopimuskaudelle 2014 - 2017	13
1.2	Sopimuskaudelle 2014-2017 7.11.2013 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirja	19
LIITE	Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi (allekirjoittamispöytäkirjan 9 §).....	27
1.3	Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus	33
1.3.1	Soveltamisala.....	33
1.3.2	Palkkaus	33
1.3.3	Poissaolot	35
1.3.3.1	Sairauspoissaolot	36
1.3.3.2	Perhevapaat	45
1.3.3.3	Eräät muut poissaolot	55
1.3.3.4	Erinäisiä määräyksiä.....	59
1.3.4	Muut määräykset.....	61
1.3.5	Työrauha	64
1.3.6	Voimassaolo	65
LIITE 1	Sopimusmääräykset virkamiesten muutto- kustannusten korvaamisesta	66
LIITE 2	Sopimusmääräykset luottamusmiestoinnasta sekä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja muiden yhteistoimintatehtävään osallistuvien henkilöstön edustajien asemasta ja oikeuksista.....	70
LIITE 3	Sopimusmääräykset ammattiyhdistyskoulutuksesta.....	85

LIITE 4 Sopimusmääräykset työntekijän irtisanomissuojasta ja lomautuksesta	89
LIITE 5 Sopimusmääräykset virkamiesten ja työntekijöiden osasairausvapaasta	103
LIITE 6 Sopimusmääräykset valtion sairaaloissa työskentelevien laillistettujen lääkäreiden sekä puolustusvoimien joukko-osastoissa kokonaispalkkausjärjestelmään kuuluvien lääkäreiden eräistä palvelussuhteen ehdoista.....	106
1.4 Työaika	115
1 Valtion virka- ja työehtosopimus työajoista.....	115
1. Soveltamisala.....	115
2. Työajaksi luettava aika ja säännöllinen työaika.....	117
3. Työaikajärjestelyt.....	121
4. Lepoajat.....	131
5. Korvaukset.....	132
6. Erinäiset määräykset	142
7. Työrauha	146
2 Soveltamismääräykset ja -ohjeet sekä lainsäädäntö	
1 Työaikasopimuksen ja työaikalain soveltaminen	147
2 Työaikalaki	158
3 Valtion virkamiesten työaika-asetus	178
4 Asetus valtion virastojen aukiolosta	180
1.5 Vuosiloma	183
1 Valtion virka- ja työehtosopimus vuosilomista.....	183
2 Soveltamismääräykset ja -ohjeet sekä lainsäädäntö	
1 Valtion virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomia koskevat soveltamismääräykset ja -ohjeet.....	200
2 Vuosilomalaki	219
1.6 Matkakustannukset	237
1 Valtion matkustussääntö, matkahallinto ja matkustuksen ohjaus.....	237
2 Virka- ja työehtosopimus matkakustannusten korvaamisesta..	242
Liite Ulkomaan päiväraha korvaukset vuodelle 2014	259

1.7	Yhteistoimintasopimukset	267
1	Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa	267
2	Valtion työsuojelun yhteistoimintasopimus	287
	Liite Ohje työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelutoimikuntien jäsenten vaaleja varten	299
	<i>Sopimus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa</i>	
	<i>Sopimus yhteistoiminnasta valtionhallintoa ja hallinnon alaa koskevissa henkilöstöasioissa voimassaolo lakkasi 1.1.2014</i>	
1.8	Tasa-arvo	307
1	Suositus sukupuolten tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa	307
2	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	316
1.9	Muita sopimuksia ja määräys	329
1	Virka- ja työehtosopimus ryhmähenkivakuutusta vastaavasta edusta	239
2	Valtion henkilöstöä koskeva tilastoyhteistyösopimus	334
3	Määräys neuvotteluviranomaisen/viraston tilastoyhteistyöstä	338
2	VIRKAMIESTEN OIKEUSASEMA	
1	Valtion virkamieslaki	345
2	Valtion virkamiesasetus	374
3	VIRKASUHTEEN EHTOJEN SÄÄNTELYJÄRJESTELMÄ	
1	Valtion virkaehtosopimuslaki	389
2	Valtion virkaehtosopimusasetus	401
3	Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus	410
4	TYÖSUHTEEN EHTOIHIN LIITTYVIÄ SÄÄNNÖKSIÄ JA SUOSITUS	
1	Työsopimuslaki	413
2	Työehtosopimuslaki	456
2	Valtion työsopimuslomakemalli	460

5 MUU LAINSÄÄDÄNTÖ

1	Opintovapaalaki.....	467
2	Opintovapaa-asetus.....	473
3	Laki työtuomioistuimesta.....	477
4	Laki työriitojen sovittelusta	493

6 ASIAHAKEMISTO.....499

1 PALVELUSSUHTEEEN EHDOT

1.1 Valtion virka- ja työehtosopimus sopimuskaudelle 2014 - 2017, 7.11.2013

1 §

Työllisyys- ja kasvusopimus 25.10.2013

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat 25.10.2013 allekirjoittaneet Työllisyys- ja kasvusopimuksen. Osapuolet ovat sopineet tämän neuvottelutuloksen mukaisesti seuraavasta valtionhallinnon virka- ja työehtosopimusratkaisusta.

2 §

Sopimuskausi

Tämän sopimuksen sopimuskausi on 1.4.2014 – 31.1.2017. Sopimuskauden ensimmäinen jakso päättyy 31.1.2016 ja toinen jakso 31.1.2017.

3 §

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan valtion virastojen virkamiesten ja työntekijöiden palvelussuhteen ehtoihin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu.

Tämän sopimuksen noudattamisesta voidaan sopia erikseen niillä työehtosopimusaloilla, joilla työehtosopimuksen palkkausperusteet ja muut palvelussuhteen ehdot kokonaan tai pääosin on sovittu määräytyväksi muun kuin valtion yleisten työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

Tätä sopimusta ja sen 4 ja 5 §:ssä tarkoitettuja sopimuksia sovelletaan pääsopijajärjestöihin ja niiden alayhdistyksiin sekä niiden henkilöjäseniin. Siltä osin kuin yhdistyksen asema pääsopijajärjestön alayhdistyksenä on lakannut 23.10.2013 jälkeen, sanottuja sopimuksia sovelletaan vasta, kun tällainen alayhdistys tulee sidotuksi tähän sopimukseen.

4 §

Muut keskustason virka- ja työehtosopimukset sekä keskustason yhteistoimintasopimukset

Tämän sopimuksen lisäksi on valtion keskustasolla uudistettu 2 §:ssä tarkoitettulle sopimuskaudelle valtion yleinen virka- ja työehtosopimus ja valtion virka- ja työehtosopimukset työajoista, vuosilomista ja matkakustannusten korvaamisesta, niistä ilmenevin tavoin muutettuina.

Sopimukset yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa sekä yhteistoiminnasta valtionhallintoa ja hallinnonalaan koskeissa henkilöstöasioissa lakkaavat 1.1.2014, valtion uuden yhteistoimintalain tullessa voimaan.

5 §

Virastojen virka- ja työehtosopimusten uudistaminen keskustasolla

Tällä keskustason virka- ja työehtosopimuksella uudistetaan 31.3.2014 päättävien sopimuskausien sen allekirjoittamispäivänä voimassa olevat alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset tämän sopimuksen sopimuskaudeksi. Täten uudistettujen sopimusten oikeusvaikutukset ovat samat kuin jos sopimukset olisi uudistettu paikallistasolla.

6 §

Sopimuskorotukset

Palkkoja korotetaan 1.8.2014 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 20,00 euroa kuukaudelta, ja 1.8.2015 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,30 prosenttia. *(Yleiskorotus 1.8.2015 on muutettu 0,40 %:ksi, kts. määräys 6.10.2014, VM/1996/00.00.00/2014.)*

Tehtäväkohtaisten palkanosien (vast.) taulukoita ja vastaavia sekä henkilökohtaisia palkanosia, kokemosia ja muita suhteessa taulukkopalkkaukseen määräytyviä palkanosia tarkistetaan yleiskorotuksia vastaavasti.

Työllisyys- ja kasvusopimuksen kohdan 2.3. mukaan työmarkkinakeskusjärjestöt kokoontuvat vuoden 2015 kesäkuussa tarkastelemaan kohdassa sanottuja asioita ja sopivat työllisyys- ja kasvusopimuksen kauden toisen jakson eli valtion sopimuksen osalta ajan 1.2.2016 - 31.1.2017 palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta. Valtion keskustason sopijaosapuolet sopivat tarvittaessa ratkaisun tarkemmasta toteutuksesta 30.6.2015 mennessä.

7 §

Siirtymäkausien etenemät

Niillä vpj-sopimusaloilla, joilla vpj-sopimuksen siirtymäkausi on nyt kesken, etenemään käytetään 0,20 %:n määräiset virastokohtaiset erät sekä 1.8.2014 että 1.8.2015 lukien, siten kuin etenemän toteuttamisesta siirtymäkauden aikana on näillä aloilla sovittu. Liikenteen turvallisuusvirastossa käytetään täten 1.8.2014 lukien jäljellä olevan vekselin määrä 0,16 %. Nämä toteutukset vähentävät vekseleitä vastaavasti.

Vastaava koskee Kilpailu- ja kuluttajavirastoa sekä Tori-palvelukeskusta ja Kansallista koulutuksen arviointikeskusta (molemmat vuodet) ja Luonnonvarakeskusta (vuosi 2015), sikäli kuin niille tehdään fuusio-vpj-sopimus ja sikäli kuin Kansallinen koulutuksen arviointikeskus ja Luonnonvarakeskus perustetaan.

8 §

Palkkausjärjestelmien valmistelu tulevissa organisaatiomuutostilanteissa

Tulevissa organisaatiomuutostilanteissa uuden viraston vpj:n valmistelu aloitetaan asianomaisten työnantajaviranomaisten ja palkansaaajajärjestöjen kesken osana muutoksen muuta valmistelua mahdollisimman pian sen jälkeen kun organisaatiomuutoksesta on hallitustasolla päätetty.

Vpj:n valmistelu sekä siihen liittyvä neuvottelu- ja sopimustoiminta järjestetään ja ajoitetaan siten, että vpj-sopimuksesta voidaan saavuttaa neuvottelutulos ennen organisaatiomuutoksen voimaantuloa. Sopimusosapuolet harkitsevat, voivatko ne tehdä sopimuksen jo ennen organisaatiomuutoksen voimaantuloa, vai tehdäänkö neuvottelutuloksen viimeistely sopimukseksi ns. maanmittauslauseketta käyttäen uuden viraston olemassaolon ensimmäisten kuukausien aikana. Tarkoitus on kummassakin tapauksessa tarvittaessa sopia, että uutta vpj:tä sovelletaan takautuvasti.

Tällaisen vpj-valmistelun riittävän varhaisessa vaiheessa toteutumisen varmistamiseksi tarkastellaan uuden viraston vpj:n valmistelun alussa, kaikkien mahdollisten vaihtoehtojen tarkastelun asemesta, voidaanko jokin lakkaavissa virastoissa noudatettava vpj-järjestelmä ottaa uuden viraston vpj-järjestelmän kehittämisen lähtökohdaksi. Tätä pidetään ensisijaisesti harkittavana vaihtoehtona.

Niissä tapauksissa, joissa virasto-osapuolet arvioivat, etteivät ne saavuttaisi neuvottelutulosta vpj:n käyttöönottamista koskevasta virka- ja / tai työehtosopimuksesta ennen organisaatiomuutoksen voimaantuloa, virasto-osapuolet voivat neuvotella ja sopia muun vpj-valmistelun rinnalla tehtäväkohtaista palkanosaa väliaikana koskevasta virka- ja / tai työehtosopimuksesta.

Määräykset virastotason ja paikallisesta sopimisesta virka- ja työehtosopimuksella

Virastotason neuvottelu- ja sopimustoiminnassa noudatetaan ns. jatkuvan neuvottelun periaatetta, jonka mukaan osapuolet voivat sopimuskauden aikana tarkoituksenmukaisella tavalla tarkastella esiin tulevia sopimusten kehittämistarpeita ja neuvotella niistä. Tämä sopimus määrittää virastotason ja paikallisen virka- ja työehtosopimuksella sopimisen edellytykset ja puitteet.

Virastotason ja paikallisesta sopimisesta virka- ja työehtosopimuksella on määräyksiä myös valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sekä muissa keskustason virka- ja työehtosopimuksissa.

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella ja viraston työehtosopimuksella voidaan sopia niistä asioista, joita varten on sovittu tämä mahdollisuus keskustason sopimuksessa (ns. sopimusaukko) tai tämä mahdollisuus perustuu välittömästi lain säännökseen, ja siihen on annettu tarvittava neuvottelumääräys.

Näin ollen palkkausten ja muiden palvelussuhteen ehtojen osalta voidaan neuvotella ja sopia varsinkin samoista asioista, joista kullakin sopimusallalla on ennestään ollut sovittuna virka- ja työehtosopimuksin. Keskeisiä tällaisen sopimisen kohteita ovat vpj:n kehittäminen ja virastotason neuvottelujen piiriin kuuluvat tuloksellisuutta edistävät työaikatarkaisut.

Vpj:tä voidaan kehittää myös siten, että sovitaan kehittämistoimenpiteistä vaiheittain, siirtymäkausiennettelyä käyttäen ja kattaen rahoittamisen myöhemmillä virastoerillä (vast.) siten, että vaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytetään toisiinsa.

Viraston tarkentavaa virkaehtosopimusta tai työehtosopimusta ei saa tehdä siten, että sopimuksesta aiheutuisi valtiolle lisäkustannuksia. Virka- ja työehtosopimusten rahoitus katetaan kunkin alan paikallisesti toteutettavilla sopimuserillä.

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston työehtosopimuksella ei voida poiketa määräyksistä, jotka koskevat säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta tai sairaus- ja äitiyslomaetuksia.

Jos sopimuskaudella tulee 6 §:n 3 momentin perusteella toteutettavaksi virastoerä (vast.), se on, ellei tämän sopimuksen osapuolten kesken muuta sovita, kohdennettava siten, että palkkauksella edistetään valtionhallinnon ja sen toimintayksiköiden tuloksellisuutta, parannetaan kilpailukykyä osaavan henkilöstön saatavuudesta ja palveluksessa pysyttämiseksi sekä parannetaan naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa. Tällainen erä kohdennetaan ensisijaisesti ja pääosin vpj:n kehittämiseen. Erä käytetään kuitenkin aina ennen muita edellä tässä pykälässä sanottuja käyttötapoja vpj:n käyttöönottamisen vaiheittaisen toteutuksen tai vpj:n kehittämisen

rahoittamiseen (ns. vekselin kattamiseen) sen mukaan, mitä siitä kussakin vpj:n käyttöönottamista tai kehittämistä koskevassa aikaisemmassa sopimuksessa on sovittu.

10 §

Palkkapolitiikka vpj:n soveltamiskäytännössä

Vpj-palkkausjärjestelmissä palkkaus perustuu tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen. Vpj-palkkapolitiikka on tarkoitettu toimimaan kannustavasti ja oikeudenmukaisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta edistävällä tavalla. Tavoitteena on kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esimiestyötä sekä parantaa johtamista ja työnantajakilpailukykyä.

Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla henkilöstölle tilanteiden mukaan ja tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä. Sopimusalan määrärahatilanne ei saa vaikuttaa henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin.

Edellä sanottujen perusteiden ja tavoitteiden huomioimiseksi sekä palkkausjärjestelmän yleisen kannustavuuden vuoksi keskustason osapuolet korostavat, että virkamiehillä ja työtekijöillä on vpj-sopimusten perusteella ja mukaisesti oikeus vpj-palkkaukseen ja toisaalta työnantajalla on mahdollisuus myös palkkauksen muuttamiseen vaativuus- tai suoritustason alentuessa, sopimusten ja niihin sisältyvien turvaamismääräysten mukaisesti.

11 §

Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvauksia koskevia määräyksiä muutetaan 1.1.2015, 1.1.2016 ja 1.1.2017 lukien, aikaisempaa käytäntöä vastaavasti.

12 §

Allekirjoittamispöytäkirja

Tähän sopimukseen liittyvän allekirjoittamispöytäkirjan määräykset ovat sopimuksenvaraisten asioiden osalta voimassa virka- ja työehtosopimuksena.

13 § Työrauha

Virkaehtosopimusjärjestelmä

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työehtosopimusjärjestelmä

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

14 § Sopimuksen voimassaolo

Sopimuskausi jatkuu 2 §:ssä todetun ajanjakson jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Virastojen tarkentavien virkaehtosopimusten ja työehtosopimusten määräysten mukaisesti tulevat tämän sopimuksen irtisanomisella samalla myös ne irtisanotuiksi.

Mikäli edellä 6 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa työllisyys- ja kasvusopimuksen kauden toisen jakson eli valtion sopimuksen osalta ajan 1.2.2016 – 31.1.2017 sopimuskorotusta koskevista työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015, tämän sopimuksen osapuolilla on oikeus irtisanoa sopimuksensa päättymään 31.1.2016 neljän kuukauden irtisanomisajalla.

1.2 Sopimuskaudelle 2014-2017 7.11.2013 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirja

1 §

Työelämän kehittämistä koskevat toimenpiteet valtionhallinnossa

Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 25.10.2013 allekirjoittamassa Työlisyys- ja kasvusopimuksessa on sovittu sitoutumisesta sen 4 kohdan mukaisiin työelämän kehittämistratkaisuihin. Tämän virka- ja työehtosopimuksen osapuolet tarkastelevat yhteisesti näitä ratkaisuja sekä tarvittavilta osin huolehtivat ja neuvottelevat niiden toteuttamisesta valtionhallinnossa.

2 §

Työurien pidentäminen

Valtion keskustason osapuolten yhteisenä tavoitteena on edistää työurien pidentämistä tukemalla valtion työyhteisöjen tuloksellista toimintaa ja henkilöstön työhyvinvointia koko työuran ajan. Työhyvinvointitoiminta on jatkuvaa ja kokonaisvaltaista työn, työympäristön ja työyhteisöjen kehittämistä. Työhyvinvointia edistävien toimien vaikutukset näkyvät virastoissa parantuneena työssä jaksamisena sekä vähentyneinä sairauspoissaoloina ja työkyvyttömyyseläköitymisinä sekä työn tuloksellisuuden paranemisena. Tavoitteeksi asetetaan työtapaturmien vähentäminen nolnaan.

Asetetaan työryhmä tukemaan ja seuraamaan työmarkkinakeskusjärjestöjen sopiman työkaarimallin jalkauttamista ja käyttöönottoa virastoissa yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Työryhmän tehtäviin kuuluu lisäksi aiheeseen liittyvän koulutustarjonnan selvittäminen, erilaisten ikäohjelmia koskevien kokemusten ja hyvien käytäntöjen kerääminen sekä yhteisen aineiston tuottaminen virastojen tueksi. Työryhmän tehtäviin kuuluu myös tukea ja seurata työtapaturmien vähentämis- ja työssä-jaksamistavoitteiden toteutusta.

Osapuolet arvioivat työkaarimallin käyttöönottoa valtion työpaikoilla sekä tarvittavia jatkotoimenpiteitä 31.5.2015 mennessä. Työryhmän toimikausi on 1.4.2014 – 31.1.2017.

3 §

Muutosturva

Asetetaan työryhmä selvittämään muutosturvaa koskevien periaatteiden käyttöä, toteutumista valtionhallinnossa vuodesta 2012 alkaen sekä mahdollisia kehittämistarpeita. Muutosturvan periaatteet sisältyvät valtioneuvoston periaatepäätökseen valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa (26.1.2012). Työryhmä päättää selvityksen toteuttamistavasta.

Työryhmä saa käyttöönsä tarvittavat tiedot hallinnonaloittain esimerkiksi muutosturvan kohteena olleiden henkilöiden määrästä, irtisanomisesta ja uudelleensijoittamisesta.

Työryhmän tulee selvityksen tehtyään arvioida vaihtoehtoisia tapoja, jotka mahdollistaisivat sopimusosapuolten yhteisen muutosturvan toteutumisen seurannan valtionhallinnossa.

Palvelussuhteen ehtoihin liittyvät kysymykset eivät kuulu työryhmän tehtäviin.

Työryhmän on raportoitava työstään kahdessa vaiheessa seuraavasti:

- väliraportti valtioneuvoston periaatepäätöksen mahdollisista kehittämistarpeista 15.6.2015 mennessä
- loppuraportti 31.1.2017 /tai sopimuskauden loppuun mennessä.

4 §

Kehityskeskustelut

Jokaisella virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus vuosittaisten kehityskeskustelujen käymiseen osana hyvää johtamista ja esimiestyötä. Ikään-tyneiden virkamiesten ja työntekijöiden kohdalla kehityskeskusteluissa tulee myös käydä läpi työuran pidentämistä tukevia toimenpiteitä vähintään viisi vuotta ennen arvioitua eläkkeelle jäämistä tai heidän täytettyään 58 vuotta. Kehityskeskustelussa esille nousseiden toimenpiteiden pohjalta voidaan tarvittaessa laatia yksilöllinen etenemismalli (työura-suunnitelma), jossa huomioidaan erilaisia työhön (työtehtävät, työolosuhteet, työajat jne.) ja työuralla jatkamiseen liittyviä kehittämistarpeita sekä osaamisen siirtäminen.

5 §

Tuloksellisuutta edistävät työaikajärjestelyt ja -ratkaisut virastoissa

Virastojen tulee tarkastella virastokohtaisia työaikoja koskevia sopimusmääräyksiään ja työaikajärjestelyjään tavoitteena toiminnan tuloksellisuutta edistävät työaikatratkaisut. Tällaisissa työaikatratkauksissa työaika sijoitetaan ja kohdennetaan toiminnan ja henkilöstöstrategian edellyttämällä tavalla. Työn tekemistä suunnataan toiminnan painopisteiden mukaisesti vastaamaan esimerkiksi toiminnan kausivaihteluista ja ruuhkahuipuista, palvelutarpeista tai muista aikatauluvaatimuksista johtuviin ennakoitavissa oleviin tai yllättäviin työmäärävaihteluihin. Tavoitteena on työajan tehokkaampi käyttö toimintaan perustuvien joustavien työaikajärjestelyjen avulla.

Työaikajärjestelyt ja -ratkaisut voivat liittyä esimerkiksi työajan tasoitumisjärjestelyjen käyttöönottoon, työvuoroihin ja niiden sijoitteluun, eri työaikamuotojen käyttöön sekä varallaolojärjestelyjen keventämiseen ja purkamiseen. Nämä ratkaisut voivat olla toteutettavissa työaikajärjestelyillä yhteistoimintamenettelyä noudattaen. Virka- ja työehtosopimusmuutoksia edellyttävien työaikatratkaisujen toteuttaminen tapahtuu sopimuksen 9 §:ssä, työajoista tehdyssä virka- ja työehtosopimuksessa ja työaikalaisissa virastotason sopimustoiminnalle asetetuilla edellytyksillä ja puitteissa.

6 §

Työaikaselvitys

Asetetaan työryhmä selvittämään 31.10.2015 mennessä mahdollisuuksia edistää valtionhallinnon tuottavuutta ja tuloksellisuutta siten, että lisätään työtuntien määrää ja työaikajoustoja, ottaen huomioon henkilöstön työssä jaksaminen ja työhyvinvointi. Selvityksessä tarkastellaan valtion henkilöstön sopimusten mukaisia työaikoja ja vuosityöaikoja lomat huomioon ottaen sekä tehtyä työaika ja verrataan niitä vastaaviin muiden alojen työaikoihin. Myös valtion henkilöstön virkamatkojen yhteydessä tehdyn työn aikaa tarkastellaan. Työaikajoustojen osalta tarkoituksena on edistää virastojen toiminnan tarkoituksenmukaista ja tuloksellista järjestämistä sekä helpottaa henkilöstön työn ja yksityiselämän yhteensovittamista, ottaen huomioon myös uudenlaiset tavat ja mahdollisuudet järjestellä ja tehdä työtä valtionhallinnossa. Osana selvitystä tarkastellaan sen kohteena olevien asioiden kannalta myös jaksotyön erityiskysymyksiä.

7 §

Matkatyöryhmä

Asetetaan työryhmä, jonka tehtävänä on valmistella ja neuvotella vuosien 2015 – 2017 alusta lukien voimaan tulevat matkakustannusten korvausten tarkistukset. Työryhmän toimikausi on 1.4.2014 – 31.1.2017.

Työryhmä selvittää 31.10.2015 mennessä uudentyyppisen virantoimitusmatkan ja sen johdosta korvattavien matkakustannusten perusteita ja vaihtoehtoja sekä matkustussäännön muita kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia sekä tekee tarpeelliseksi harkitsemaan esityksiä.

8 §

Tilastotyöryhmä

Tilastotyöryhmä jatkaa toimintaansa seuraamalla pysyvän vuosittaisen toimeksiantonsa mukaisesti työmarkkinoiden ansio-, tulo- ja kustannuskehitystä sekä valtion palkansaajien ostovoimaa ja ansiotasoa työmarkkinoilla. Työryhmän toimikausi on 1.4.2014 – 31.1.2017.

9 §

Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi

Määräykset palkkatason turvaamiseksi eri tilanteissa ovat tämän allekirjoittamispöytäkirjan liitteenä.

10 §

Tiede- ja kulttuurialojen virkaehtosopimusten sopimusalat

Tiede- ja kulttuurialan virastojen tarkentavat virkaehtosopimukset muutetaan, niitä muutoin muuttamatta, 1.4.2014 alkaen omiksi virastokohtaisiksi sopimuksikseen pöytäkirjamenettelyssä 28.2.2014 mennessä.

11 §

Tasokuvausten edistäminen tehtävien vaativuusarvioinnissa

Niillä vpj-sopimusaloilla, joilla ei ennestään ole osana sopimusta käytössä vaativuuden arviointijärjestelmän selkeän soveltamisen tukena vaativuustasojen tehtävien sanallisia tasokuvauksia tai muuta, samaa tarkoitusta palvelevaa yksinkertaista vaativuusluonnehdintaa, virastotason osapuolten tulee yhteisesti tarkastella mahdollisuutta ottaa sellainen käyttöön sekä pyrkiä valmistelevaan ja neuvottelevaan siitä johtuvista muutoksista sopimusasiakirjoihin.

Tässä valmistelussa ja neuvottelussa kiinnitetään erityistä huomiota siihen että tasokuvaukset ja niiden vaativuusarviointi ovat yhtäpitäviä sopimusalan vaativuusarviointijärjestelmän kanssa ja perustuvat siihen ja että osapuolten, luottamusmiesten ja arviointiryhmän tietojensaanti ja vaikutusmahdollisuudet eivät muutoksen johdosta heikkene. Näistä asioista otetaan tarvittavat määräykset sopimusasiakirjoihin.

12 §

Vanhojen palkkojen seuranta

Viime vuosina tehtyihin fuusiovirastojen vpj-sopimuksiin sisältyvät määräykset palkkausten turvaamisesta (ns. vanhat palkat), joiden perusteella osalle henkilöstöstä maksetaan vpj-järjestelmän mukaista palkkaa korkeampaa palkkausta.

Näiden ja jatkossa perustettavien virastojen vpj-sopimuksiin sisältyvät ja sisällytetään määräykset vpj-järjestelmän seurannasta ja kehittämisestä. Tällaisen seurannan yhteydessä seurataan ja tarkastellaan myös 1 momentissa tarkoitettujen vanhojen palkkojen ja niiden saajien määrien kehitystä ja sen syitä, kiinnittäen huomiota toisaalta vanhaa palkkaa saavien palkkaukselliseen asemaan ja sen kehitykseen, toisaalta yleisemmin vanhojen palkkojen lakkaamisen vaikutukseen viraston palkkakehitykseen.

13 §

Euromääräisten palkkojen yleiskorotus

Virkamiesten euromääräisinä vahvistettuja tai sovittuja kuukausipalkkoja ja tuntipalkkaisten virkamiesten tuntipalkkoja tarkistetaan keskustason virka- ja työehtosopimuksen 6 §:ssä tarkoitetuin yleiskorotuksin. Kuukausipalkkojen euromääräinen korotus on 1.8.2014 alkaen 20,00 euroa.

Niitä euromääräisiä palkanlisiä ja lisäpalkkioita, joita on ennestään voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten tai vakiintuneen käytännön perusteella tarkistettava yleiskorotuksin, korotetaan 1.8.2014 alkaen 0,73 prosentilla ja 1.8.2015 alkaen 0,30 prosentilla.

14 §

Palkkaus harjoittelutyössä

Valtion palveluksessa harjoittelutehtävissä olevan henkilöstön palkkauksesta on määrätty erikseen.

15 §

Uutena viraston palvelukseen tulevan henkilön henkilökohtainen palkanosa

Vuoden 2003 mallisopimuksen mukaan henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyytään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan, ja suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti. Virastojen vpj-sopimukseen sisältyy yleensä vastaava määräys.

Osapuolet korostavat, että kysymyksessä on tällaista määräystä sovellettaessa henkilön pätevyyteen, osaamiseen, työkokemukseen ja aikaisempaan suoriutumiseen ja niistä saatavaan tietoon perustuva aito arviointi. Arvioinnissa noudatetaan vpj-sopimuksen mukaisia suorituksen arviointitekijöitä ja suhteutetaan arviointi muun henkilöstön osalta noudatettuun arviointikäytäntöön. Henkilökohtainen palkanosa vahvistetaan myös näissä tapauksissa henkilökohtaisen palkanosan taulukon mukaisesti.

16 §

Lomarahen vaihtaminen vapaaksi

Lomarahen vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia työnantajan sekä virkamiehen tai työntekijän kesken kunkin lomarahen maksuvuoden huhtikuun loppuun mennessä. Palkallista vapaata myönnetään siten, että lomarahasta vähennetään 4,4 prosenttia kuukausipalkasta kutakin vapaana annettavaa työpäivää kohti. Vapaa annetaan lomarahen maksuvuoden tai sitä seuraavan kalenterivuoden aikana. Myönnetty vapaa voidaan peruuttaa tai keskeyttää, jos sen käyttäminen estyy painavasta syystä, kuten virkamiehen tai työntekijän pyytäessä sitä sairautensa johdosta. Tällöin peruutettua vapaata vastaava etuus palautuu maksettavaksi lomarahana. Lomarahavapaata pidetään virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä vuosilomaoikeutta laskettaessa. Lomarahavapaa voidaan siirtää pidettäväksi uudessa virastossa, kun virkamies tai työntekijä siirtyy valtion muun viraston palvelukseen.

17 §

Arviointiryhmien palkkiot

Sopimusaloilla, joilla on voimassa vpj-palkkausjärjestelmä, maksetaan ns. mallisopimuksen 4 §:ssä tarkoitetun arviointiryhmän puheenjohtajalle ja jäsenelle palkkiota, jonka määrä on jäsenelle 360 euroa ja puheenjohtajalle 720 euroa vuodelta. Palkkio maksetaan 12 kuukauden jaksolta jälkikäteen. Jos asianomainen ei ole jonkin kalenterikuukauden aikana

osallistunut ryhmän työhön, palkkio maksetaan hänen sijastaan toiminnelle, laskien kalenterikuukautta kohti 1/12 osa. Tätä palkkiota maksetaan samoin perustein puheenjohtajalle ja jäsenelle myös muun nimisessä työnantaja- ja palkansaajaosapuolen yhteisessä ryhmässä, jonka tehtävät käsittävät arviointiryhmälle mallisopimuksen mukaan kuuluvat tehtävät. (YK:06000)

Mikäli henkilö toimii ensimmäisessä momentissa tarkoitettussa tehtävässä kahdessa ryhmässä, sanotut palkkiot maksetaan kummastakin erikseen. Jos henkilö toimii näissä tehtävissä useammassa kuin kahdessa ryhmässä, palkkiot maksetaan kuitenkin kahden ryhmän perusteella.

18 §

Virkapukujen hankintakustannukset

Virkapukuavustuksista annetun asetuksen (850/1969) 4 §:ssä säädetyn estämättä työnantaja vastaa palveluksessaan olevalle henkilöstölle hankittavien virkapukujen hankintakustannuksista täysimääräisesti.

19 §

Vuosilomakarenssin poistamisen rahoitus- ja tuomioistuimenmenettely

Valtion sopimusratkaisussa on muutettu valtion vuosilomista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 12 §:ää siten, että vuosiloman aikana alkavan työkyvyttömyyden vaikutukseen liittyvä ns. karenssi poistetaan 1.4.2014 alkaen.

Tämän muutoksen kustannusvaikutuksesta 0,10 % valtionhallinnon virkamiesten ja työntekijöiden yhteenlasketusta palkkasummasta kateetaan siirtämällä korotuksesta 1.8.2015 0,10 %-yksikköä tähän tarkoitukseen, joten 1.8.2015 lukien toteutetaan 0,30 %:n määräinen yleiskorotus.

Tämä kattaminen on ehdollinen riippuen siitä, aiheutuuko sanottu kustannus vuosilomalain 25 §:n muutoksesta (276/2013), jolla karenssi poistetaan valtionhallinnossa 1.4.2014 alkaen lakisääteisen loman osalta.

Valtiovarainministeriön käsityksen mukaan vuosilomalain muutos ei lain nojalla johda karenssin poistumiseen vuosilomalain 5 §:n mukaisia lomien pitempien lomien osalta. Pääsopijajärjestöjen käsityksen mukaan lainmuutoksella karenssi poistuu lain 33 §:n perusteella virkamiesten osalta myös vuosilomalain 5 §:n mukaista pitempien lakisääteisten lomien osalta.

Jos lainvoimaisella tuomioistuimen päätöksellä 6 - 10 momentin mukaisella tavalla todetaan, että karenssin poistuminen perustuu sanottuun vuosilomalain muutokseen virkamiesten vuosilomalain 5 §:n mukaista pitempien lakisääteisten lomien osalta, poistetaan edellä sanotun 0,10 %:n määräisen kustannuksen kattamisratkaisu.

Pääsopijajärjestöt eivät tämän sopimuksen tekemisellä ole luopuneet oikeudestaan saada sitovasti ratkaistuksi, että karenssi poistuu virkamiesten vuosilomalain 33 §:ssä tarkoitettujen lomien osalta suoraan lain nojalla. Tämän vuoksi osapuolet ovat yhtä mieltä, että kysymys siitä, onko edellä tarkoitettu ehdollinen kustannusten kattamisratkaisu toteutettava, saateetaan työtuomioistuimen ratkaistavaksi, suoraan ilman paikallis- tai keskusneuvotteluja. Tämä tapahtuu siten, että pääsopijajärjestöt ajavat siellä viimeistään 28.2.2014 vireille pantavaa yhteistä vahvistuskannetta valtiovarainministeriötä vastaan, jossa ne edeltä ilmenevin perustein vaativat tämän virka- ja työehtosopimuksen oikeaksi tulkinnaksi vahvistettavaksi, että kattamisratkaisu 5 momentin mukaan raukeaa.

Jos kanne hyväksytään, yleiskorotus 1.8.2015 alkaen toteutetaan 0,40 %:n määräisenä. Jos kanne hylätään, yleiskorotus 1.8.2015 alkaen on 0,30 %:n määräinen.

Jos työtuomioistuim jättäisi vahvistuskanteen tutkimatta sen vuoksi, ettei se katsoisi siinä olevan kysymys toimivaltaansa kuuluvasta asiasta, yleiskorotus 1.8.2015 toteutetaan aluksi 0,30 prosentin määräisenä.

Tällöin menetellään tuomioistuimen ratkaisun saamiseksi asiaan siten, että pääsopijajärjestöt vaativat asianomaisessa hallinto-oikeudessa vuosilomalain säännösten perusteella vahvistettavaksi, että karenssi on lain 33 §:n perusteella poistunut virkamiesten osalta vuosilomalain 5 §:n mukaista pitempien lakisääteisten lomien osalta. Jos asian vireille saaminen hallinto-oikeudessa sitä vaatii, valtiovarainministeriö tekee ensin oman kantansa mukaisen yleisen hallintopäätöksen, josta pääsopijajärjestöt tekevät valituksen.

Jos hallintovalitusteilse syntyy tuomioistuimen lainvoimainen ratkaisu, jossa järjestöjen vaatimus hyväksytään, yleiskorotus 1.8.2015 alkaen toteutetaan 0,40 %:n määräisenä, tai, jos ratkaisu saadaan sitä myöhemmin, toteutetaan 1.8.2015 alkaen jo toteutetun 0,30 %:n yleiskorotuksen lisäksi mahdollisimman pian 0,10 %:n yleiskorotus. Lisäksi, jos maksuajankohdakohta on 1.8.2015 jälkeen, maksetaan kullekin 1.8.2015 ja 0,10 %:n korotuksen maksuunpanon väliseltä keskeytyksettömältä palveluksessaoloajalta kertaerä, joka lasketaan 0,10 %:n ja kertaerän maksuajankohdan kuukausipalkan mukaan. Jos kanne hylätään, yleiskorotus 1.8.2015 alkaen on 0,30 %:n määräinen.

Osapuolet vastaavat itse omista oikeudenkäyntikuluistaan.

LIITE

Eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi (allekirjoittamispöytäkirjan 9 §)

1. Tehtäväkohtainen palkanosa tehtävien vaativuuden alentuessa

1.1. Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla tilanteiden mukaan ja viraston tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä.

1.2. Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaativuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelemistä arvointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsittely ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen.

1.3. Henkilön tehtäväkohtaista palkanosaa ei 1.2. kohdassa tarkoitetun tehtävämuutoksen johdosta alenneta 24 kalenterikuukauden aikana tehtävien sanotusta muutoksesta. Työnantaja jatkaa entisen vaativuustason mukaisten tehtävien mahdollisuuden selvittämistä tämän ajan.

1.4. Edellä 1.2. ja 1.3. kohdissa sanottu koskee soveltuvin osin myös määräaikaisia ja muutoin rajoitetuksi ajaksi annettuja tehtäviä ja perustettuja palvelussuhteita, mutta ei kuitenkaan tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi annettujen tehtävien taikka määräaikaisen tai muutoin rajoitetuksi ajaksi perustetun palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentit eivät koske myöskään vaativuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tai työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettu tavoin.

1.5. Alakohtaisia sopimuksia palkkauksen alentamisen rajoittamisesta vaativuuden alentuessa noudatetaan 1.1. – 4. kohtien asemesta.

1.6. Mitä edellä 1.1, 1.2. ja 1.4. kohdissa on sovittu, sovelletaan sen asemesta, mitä virastotasolla on sovittu mallisopimuksen 4 §:n 8 momentin ja sen huomautusten tai niiden myöhempien muutosten nojalla.

1.7. Palkkauksen turvaamisesta eräiden organisaatiomuutos- ja sopimustilanteiden osalta on sovittu alla kohdassa 2 ja kohdassa 3 taikka sen nojalla virastotason sopimuksessa. Jos tässä 1. kohdassa sovittua on sovellettava yhtä aikaa edellisessä virkkeessä sanottujen sopimusmääräysten kanssa, noudatetaan sitä, mikä on palkansaajalle edullisempaa. Henkilöllä, jolla on oikeus ensimmäisessä virkkeessä sanotuissa sopimusmääräyksissä tarkoitettuun vanhaan palkkaan tai palkanlisään, tämä oikeus säilyy vaativuustason alenemisen estämättä myös aikana, jona tehtäväkohtainen palkanosa on 1.3. momentin perusteella säilytetty ennallaan.

2. Palkkaus henkilöstön siirtyessä organisaatiomuutoksessa suoraan lain nojalla

2.1. Tätä 2. kohtaa sovelletaan tilanteissa, joissa henkilöstö siirtyy organisaatiomuutoksessa suoraan lain nojalla valtionhallinnon virastosta toiseen, eikä sama palkkausjärjestelmä ole sovellettavana molemmissa virastoissa, ellei virastotason virka- tai työehtosopimuksella ole sovittu tai sovita muuta.

2.2. Seuraavaa noudatetaan täten siirtyneen henkilön osalta niin kauan kuin hän on siirtymähetkestä alkaen keskeytyksettä vastaanottavan viraston virkaan nimitettynä tai toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.

2.3. Siirtyvä henkilöstö säilyttää siirtymähetken euromääräisen palkkansa siten kuin 2.4. ja 2.5. kohdissa on sovittu.

2.4. Jos vastaanottavassa virastossa jo on palkkausjärjestelmä ja jos henkilön euromääräinen kuukausipalkka siirtymähetkellä on hänelle vastaanottavassa virastossa maksettavaa kuukausipalkkaa korkeampi, hänellä on oikeus palkkojen erotuksen määräiseen palkanlisään. Niissä tapauksissa, joissa henkilön tehtävien vaativuus ei siirrosta säily entisellä tasolla, palkanlisä lasketaan sellaisen kuukausipalkan, jota luovuttavassa virastossa olisi asianomaisessa alemman vaativuuden tehtävissä maksettu, ja vastaanottavassa virastossa maksettavan kuukausipalkan erotuksena. Henkilön kuukausipalkan nousu siirtymähetken jälkeen alentaa palkanlisän euromäärää nousua vastaavalla euromäärällä. Palkanlisä lakkaa kuukausipalkan saavuttaessa edellä tässä momentissa tarkoitetun kuukausipalkan, jonka perusteella palkanlisä on laskettu. Palkanlisä säilyy muussa tapauksessa niin kauan, kuin tehtävät keskeytyksettä säilyvät vähintään sillä vaativuustasolla, jolla ne olivat vastaanottavassa virastossa siirtymähetkellä.

2.5. Niin kauan kuin vastaanottavassa virastossa ei vielä ole palkkausjärjestelmää, työnantaja voi muuttaa siirtymähetken euromääräistä palkkaa yleisten työoikeudellisten säännösten ja periaatteiden mukaisesti.

2.6. Kohtien 2.1 – 5. mukaista linjausta sovelletaan siirtymiseen kannustamiseksi myös, kun henkilöstöä siirtyy vapaaehtoisuuteen perustuen toimintayksiköstä toiseen toimintojen alueellistamisessa, ellei muusta palkkausjärjestelystä erikseen sovita.

2.7. Tämän pykälän perusteella palkanlisää saavan oikeus yleiskorotuksiin määräytyy lisän sisältävän kokonaiskuukausipalkan perusteella.

2.8. Suoraan lain nojalla siirtyvällä henkilöllä on oikeus 24 kuukauden ajan siirtymähetkestä alkaen vähintään siihen kuukausipalkkaukseen, johon hänellä silloin oli oikeus luovuttavassa virastossa. Tästä palkkauksesta on vastaavasti voimassa, mitä yleensä on voimassa vpj-takuupalkkauksesta.

2.9. Jos suoraan lain nojalla siirtyvällä tai 2.6. kohdassa tarkoitettulla henkilöllä on siirtymäajankohtana luovuttavan viraston palkkausjärjestelmässä oikeus takuuosaan tai -palkkaukseen, siten kuin siitä oli sovittu vpj-järjestelmän käyttöönottamisen yhteydessä, tämä oikeus säilyy sen mukaisena, mitä siitä oli luovuttavassa virastossa noudatettavana.

2.10. Edellä 2.4. kohdan toisessa virkkeessä tarkoitettu palkanlisän laskenta perustuu luovuttavan viraston vpj:hin. Ellei tällaista vpj:tä ole olemassa, perustetaan laskenta kokonaisarvioon, ottaen huomioon henkilön siirtymähetken kuukausipalkkaukset, tehtävät ja tehtävätsot luovuttavassa ja vastaanottavassa virastossa.

2.11. Jos henkilö on siirtymähetkellä nimitettynä määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai määräaikaiseen työsopimussuhteeseen taikka hän on määräaikaisesti korkeamman vaativuustason tehtävissä, hänellä on tämän määräajan oikeus niiden mukaisesti määräytyvään palkkaan edellä sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Määräajan päätyttyä euromääräinen palkka turvataan edellä tässä pykälässä sanotusti sen viran tai tehtävän, johon hän on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitettynä, palkkatason mukaisesti.

3. Palkkatason turvaaminen fuusiotapauksissa

3.1. Uusien fuusio-vpj-sopimusten määräysten lähtökohtana käytetään soveltuvien osin vuoden 2003 ns. mallisopimusta keskustasolla tehtyine muutoksineen (ml. tietojen saanti ja arviointiryhmän tehtävien täsmennykset) sekä tästä kohdasta 3 ilmenevin, takuupalkkamääräysten (mallisopimuksen 8 §) asemesta vpj-sopimukseen otet-

tavin palkkatason turvaamista koskevin määräyksin. Mallisopimuksen siirtymäkausimääräysten (mallisopimuksen 7 § ja muut kohdat) asemesta sovelletaan, mitä keskustason sopimuksen 7.11.2013 9 §:n 5 momentissa on sovittu siirtymäkausimenettelystä.

3.2. Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene uuden fuusio-vpj-järjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa henkilön osalta, joka uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana ja siitä alkaen keskeytyksettä on ollut toistaiseksi voimassa olleessa uuden viraston palvelussuhteessa.

3.3. Kohtien 3.4. – 6. soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohtana maksettu palkka (vanha palkka) on suurempi kuin uuden järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Momenteja sovelletaan vain siihen saakka, kunnes henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan tai henkilön tehtävien vaativuustaso alenee. Soveltaminen jatkuu kuitenkin, vaikka vaativuustaso olisi ennen tämän kohdan 3.4.momentissa sanotun 18 kuukauden määräajan tai 2.8. kohdassa tarkoitetun 24 kuukauden määräajan päättymistä ollut välillä alempikin, jos vaativuustaso palaa ennalleen näiden määräaikojen kuluessa. Soveltaminen ei myöskään lakkaa, jos uuden järjestelmän mukaisen palkan nousu johtuu määräaikaisista tehtävistä.

3.4. Henkilöllä on edellä sovituilla edellytyksillä ja perusteilla oikeus vanhaan palkkaan, jota tarkistetaan samassa suhteessa kuin henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka muuttuu, kuitenkin enintään yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan määrään saakka. Henkilön vanha palkka säilyy kuitenkin vähintään käyttöönottoajankohdan ja sen jälkeisillä yleiskorotuksilla tarkistetun määrän mukaisena 18 kuukautta vpj-järjestelmän käyttöönottamisesta alkaen.

3.5. Oikeus vanhaan palkkaan jatkuu 18 kuukaudenkin jälkeen, muiden edellä sovitujen edellytysten ja perusteiden mukaisesti. Myös tapauksissa, joissa vaativuustaso on alentunut, mutta 3 momentissa sanotuun tavoin palannut ennalleen siinä sanotuissa määräajoissa, oikeus vanhaan palkkaan säilyy vastaavasti. Edellä kohdassa 1.7. on erikseen sovittu vanhan palkan säilymisestä eräissä tapauksissa. Muissa kuin 3.3. – 5. kohdissa erikseen mainituissa tapauksissa oikeus tämän pykälän soveltamiseen lakkaa vaativuustason alentuessa.

3.6. Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana nimetty määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai tehtävään taikka määräaikaisesti korkeamman vaativuustason tehtävissä, on tämän määräajan oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 3.4. – 6. kohdissa sovitut edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määräajan päätyttyä

palkkataso turvataan 3.4. – 6. kohdissa sanotulla tavalla, mutta sen tehtävän, johon henkilö on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitettynä, silloisten varsinaisten tehtävien perusteella.

3.7. Edellä tässä liitteessä sanotun lisäksi organisaatiomuutoksessa lakanneen viraston palveluksessa muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä ollut henkilö, joka silloin siirtyi organisaatiomuutoksessa perustettuun virastoon ja joka sen jälkeen on keskeytyksettä ollut viimeksimainitun viraston palveluksessa, säilyttää oikeutensa aikaisemman virastokohtaisen palkkausjärjestelmän mukaiseen takuupalkkaan. Oikeus tähän takuupalkkaan määräytyy edelleen siten kuin siitä oli sovittu kyseisen viraston vpj-palkkausjärjestelmän käyttöönottamista koskeneessa virka- tai työehtosopimuksessa.



1.3 Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus

1. SOVELTAMISALA

1 §

Soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan valtion virastojen virkamiesten sekä työntekijöiden palvelussuhteen ehtoihin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu.

Soveltamisohje:

Määräyksiä sovelletaan sekä koko- että osa-aikaisiin virkamiehiin ja työntekijöihin. Osa-aikaisella tarkoitetaan sellaista henkilöä, jonka työaika on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen virkamiehen tai työntekijän säännöllinen työaika.

Huomautus:

Niillä työehtosopimusaloilla, joilla on sovittu noudatettavaksi muun kuin valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan sopia sovellettavaksi tätä sopimusta.

2. PALKKAUS

2 §

Oikeus palkkaukseen

Oikeus palkkaukseen alkaa siitä päivästä, jolloin virkamies tai työntekijä ryhtyy hoitamaan tehtäviään. Oikeus palkkaukseen päättyy palvelussuhteen päättyessä.

Palvelussuhteen jatkuessa palkkauksen perusteissa tapahtuvat muutokset toteutetaan seuraavan kalenterikuukauden tai muun palkanmaksukauden alusta lukien.

Palkkausta ei makseta sen ajankohdan jälkeen, josta virkamiehelle tai työntekijälle maksetaan valtion eläkelain (1295/2006) mukainen täysi työkyvyttömyyseläke.

Huomautus:

Poissaoloajan palkkauksista on sovittu tämän sopimuksen 3 luvussa ”Poissaolot”.

Vuosiloma-ajan palkkauksesta on sovittu vuosilomista tehdyssä valtion virka- ja työehtosopimuksessa.

3 §

Palkanmaksu

Jos virkamiehen tai työntekijän palkanmaksupäivä on arkilauantai tai pyhäpäivä, maksetaan palkkaus näitä päiviä edeltävänä arkipäivänä.

Palkkiot, lisät ja korvaukset, jotka on sidottu määrättyihin laskentakausiin, maksetaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun etuuden laskentakausi on päättynyt, ellei tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston työehtosopimuksella toisin sovita. Etuudet maksetaan kuitenkin viimeistään laskentakauden päättymistä seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

Palkkaus maksetaan virkamiehen tai työntekijän ilmoittamaan rahalaitokseen.

Virkamiehet

Virkamiehen palkkaus maksetaan kultakin kalenterikuukaudelta sen 15. päivänä, ellei tarkentavalla virkaehtosopimuksella toisin sovita. Määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitetyille voidaan kuitenkin maksaa palkkaus kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen viimeisenä arkipäivänä.

Työntekijät

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle palkkaus maksetaan kerran kuukaudessa ja tunti- ja urakkapalkkaiselle kaksi kertaa kuukaudessa jälkikäteen.

Soveltamisohje:

Työsuhteen päättyessä voidaan työntekijän kanssa sopia, että palkka maksetaan viraston tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

4 §

Vajaan kalenterikuukauden palkkaus

Milloin virkamiehen tai kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaus maksetaan vajaalta kalenterikuukaudelta, lasketaan kalenteripäivän palkka jakamalla kuukausipalkka kyseisessä kuukaudessa olevien kalenteripäivien lukumäärällä.

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän osakuukauden palkkaus määräytyy tehtyjen työtuntien ja sovitun tuntipalkan mukaisesti.

5 §

Virkamiesten ja työntekijöiden palkkaus

Virkamiesten ja työntekijöiden palkkausten perusteista on voimassa, mitä siitä on virka- ja työehtosopimuksella sovittu taikka säädetty, määrätty tai muutoin sovittu.

Sovellettamisohje:

Tätä pykälää sovelletaan myös osa-aikatyöhön. Osa-aikatyön palkkauksesta on sovittu lisäksi 6 §:ssä.

Huomautus:

Valtion palkkausjärjestelmistä on yleensä sovittu alakohtaisilla virka- ja työehtosopimuksilla. Valtion palkkausjärjestelmissä palkkausperusteina ovat tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvat palkanosat sekä muut 7 §:ssä sanotut kuukausipalkkatekijät.

6 §

Osa-aikaisten virkamiesten ja työntekijöiden palkkauksen määräytyminen

Osa-aikatyötä tekeväälle virkamiehelle ja kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan palkkaus osa-aikatyön tuntimäärän mukaisena osuutena vastaavan kokoaikaisen viran tai tehtävän 7 §:n mukaisesti määräytyvästä palkkauksesta.

Opetushenkilöstöön kuuluvalla virkamiehelle, joka siirtyy kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön, maksetaan edellä mainittuja periaatteita noudattaen palkkaus opetusvelvollisuuden tai viranhoitomääräyksen mukaisena osuutena vastaavan kokoaikaisen tehtävän palkkauksesta.

3. POISSAOLLOT

7 §

Poissaoloajan palkkaus

Virkamiehelle ja työntekijälle poissaoloajalta maksettava palkkaus määräytyy tämän pykälän mukaisesti, ellei jonkin virkavapauden tai työstä vapautuksen osalta ole toisin sovittu.

Virkamiehen ja kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaukseen luetaan tehtävän vaativuuteen perustuva palkanosa, henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva palkanosa, mahdollinen kokemusosa sekä takuupalkkaus. Lisäksi palkkaukseen luetaan muut säännöllisesti toistuvat tietyn suuruisina kuukausittaisina erinä maksettavat palkkaustekijät, palkanlisät ja lisäpalkkiot. Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän palkkaus säännöllisen

työajan työtunneilta määräytyy edellisen päättyneen palkanmaksukauden keskituntiansion mukaisesti.

Opettajalta ei poissaoloajalta tehdä vähennystä ylituntien pitämättä jäämisen vuoksi.

3.1 SAIRAUSPOISSAOLOT

8 §

Oikeus sairauslomaan

Virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus saada sairauslomaa, jos hän on todistetusta sairaudesta, viasta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta tehtäviään.

Virkamiesten palkkaus

9 §

Virkamiehen palkkaus sairausloman ajalta

Milloin 8 §:ssä tarkoitettuun poissaoloon on syynä todistetusta sairaudesta johtuva työkyvyttömyys, maksetaan virkamiehelle

- 1) 7 §:n mukainen palkkaus vähentämättömänä, mikäli virkavapauspäivien lukumäärä kalenterivuodessa on yhteensä enintään 60,
- 2) 7 §:n mukaisesta palkkauksesta 75 % siltä osin kuin virkavapauspäivien lukumäärä kalenterivuodessa ylittää 60 sekä
- 3) 7 §:n mukaisesta palkkauksesta 60 % siltä osin kuin yhdenjaksoisten virkavapauspäivien lukumäärä ylittää 180 keskeytyksen alkamispäivästä lukien.

Sairausajan palkkaus maksetaan kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen edellisen momentin 1 ja 3 kohtien mukaisesti myös silloin, kun yhdenjaksoisten virkavapauspäivien määrä on ylittänyt 180.

Virkamiehellä on oikeus tämän pykälän mukaiseen palkkaan yhdenjaksoiselta sairauslomalta enintään vuoden ajalta. Tätä momenttia sovelletaan, kun vuoden aika ylittyy 1.4.2015 tai sen jälkeen.

ESIMERKKI 1

sairas		sairas		sairas		sairas	
1.6.	30.6.	1.8.	15.8.	1.10.	15.10.	1.11.	1.12.
30 pv		15 pv		15 pv		yht. 61 pv	75 %
100 %		100 %		100 %		75 %	→
9.1 § 1 k		9.1 § 1 k		9.1 § 2 k			

ESIMERKKI 2

sairaus alkaa			vuoden- vaihte		sairaus päättyy	uusi sairaus
1.6.	30.7.	28.11.	1.1.	2.3.	1.4.	1.5.
60 pv 100 %	61 pv 75 %	181 -> 60 %	60 pv 100 %	61 -> 60 %		75 %
9.1 § 1 k	9.1 § 2 k	9.1 § 3 k	9.2 §	9.2 §		

10 §

Virkamiehen työtaturma ja ammattitauti

Milloin 8 §:ssä tarkoitettuun poissaoloon on syynä virkamiehen tehtävissä sattunut tapaturma tai ammattitauti, maksetaan virkamiehelle kutakin tapaturmaa tai ammattitautia kohden

1) 7 §:n mukainen palkkaus vähentämättömänä, kuitenkin enintään 90 virkavapauspäivältä,

2) 7 §:n mukaisesta palkkauksesta 75 % siltä osin kuin virkavapauspäivien lukumäärä ylittää 90 sekä

3) 7 §:n mukaisesta palkkauksesta 60 % siltä osin kuin virkavapauspäivien lukumäärä ylittää 180.

Jos samasta tapaturmasta tai ammattitaudista johtuva työkyvyttömyys jatkuu tai toistuu sen alkamisvuotta seuraavana tai sen jälkeisinä kalenterivuosina, maksetaan virkamiehelle palkkaus näiltä työkyvyttömyysajoilta 9 §:n 1 ja 2 momentin määräyksiä soveltaen. Palkkaus maksetaan kuitenkin vähentämättömänä aina vähintään 90 virkavapauspäivältä siitä lukien, kun työkyvyttömyys ensimmäisen kerran alkoi.

Tässä pykälässä tarkoitettua palkkausta ei makseta silloin, kun tapaturma on virkamiehen itselleen tahallaan aiheuttama. Niissä tapauksissa, joissa tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan tapaturmakorvausta ei myönnetä täysimääräisenä, palkkaus maksetaan tämän pykälän 1 momentista poiketen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

ESIMERKKI 3

10.1 §

1.3.	29.5.	27.8.	1.1.	1.3.
90 pv 100 %	90 pv 75 %	181 -> 60 %	60 pv 100 %	61 -> 60 %
10.1 § 1 k	10.1 § 2 k	10.1 § 3 k	10.2 §	

ESIMERKKI 4

10.2 § toinen lause (palkkaus maksetaan aina vähintään 90 pv.....)

15.12.	1.1.	14.3.
	90 pv	91 ->
	100 %	75 %

Huomautus:

Työtapaturma on määritelty tapaturmavakuutuslain 4 §:ssä ja ammattitauti ammattitautilain 1 §:ssä.

11 §

Virkamiehelle väkivallasta aiheutunut työkyvyttömyys

Milloin 8 §:ssä tarkoitettuun poissaoloon on syynä virkamiestä hänen tehtäviensä johdosta kohdannut väkivalta tai ne erityiset olosuhteet, joihin hän on tehtäviensä vuoksi sodan aikana joutunut, maksetaan virkamiehelle

1) 7 §:n mukainen palkkaus vähentämättömänä, kuitenkin enintään 360 virkavapauspäivältä ja

2) 7 §:n mukaisesta palkkauksesta 60 % siltä osin kuin virkavapauspäivien lukumäärä ylittää 360. Kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen palkkaus kuitenkin maksetaan vähentämättömänä enintään 60 päivän ajalta.

Virasto voi erikoistapauksissa harkita kohtuulliseksi määrätä, että palkkaus on maksettava vähentämättömänä myös virkavapauspäivien lukumäärän ylittäessä 360.

12 §

Virkamiehen sairauslomalisä

Virkamiehelle maksetaan palkallisen sairausloman ajalta sairauslomalisää. Lisän suuruus kutakin sairausloma päivää kohden on 1/365 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen alla mainittujen palkanlisien ja lisäpalkkioiden yhteismäärästä. (YK:24560)

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella voidaan alla mainituista palkanlisistä ja lisäpalkkioista sopia toisin edellyttäen, että poikkeamissopimuksesta ei aiheudu valtiolle lisäkustannuksia vaan kustannuslisäykset katetaan sopimuksista aiheutuvilla säästöillä.

Sairauslomalisään oikeuttavat palkanlisät ja lisäpalkkiot

05050	Aattopäivänlisä
04012	Apujäsen/sijaisjäsenpalkkio, HO
04743	Avustavan ulosottomiehen perimispalkkio
04062	Haastemiehen ja avustavan ulosottomiehen toimenpidepalkkio tiedoksiannosta
04061	Haastemiehen toimenpidepalkkio tiedoksiannosta
04079	Hyydetulvien ja jääpatojen torjuntalisä
04091	Hälytysraha
25200	Iltatyölisä, 15 %
25201	Iltatyölisä, 15 %, ylityöansiota
04123	Kiipeilylisä
04203	Laskuvarjohyppyliä
05340	Lauantaityökorvaus
05341	Lauantaityökorvaus, ylityöansiota
05379	Likaisen työn lisä
03046	Likaisen työn lisä
05380	Likaisen työn lisä
05385	Linnakeraha, verollinen osuus, PLM
04256	Luottamusmies- ja yhteistoimintalisä
02848	Luottamusmiespalkkio (varaluottamusmies)
04258	Luottamusmiespalkkio (varaluottamusmies)
04279	Maastotyölisä, MML, GTK, PLM
04280	Mastoraha
04368	Olosuhdelisä (työsuhteiset MKL)
04546	Räjäytystyölisä, PLM
04630	Sukellusraha
05595	Sunnuntaityökorvaus
05596	Sunnuntaityökorvaus, ylityöansiota
05593	Sunnuntaityökorvaus, 50 %, työaikasopimus 18 \$
04181	Toimiraha, luotsikutterinhoitajat
04612	Toimiraha, sisävesiluosit, väylämestarit ja väylänhoitajat
02852	Työsuojeluvaltuutetun palkkio (varatyösuojeluvaltuutettu)
04255	Työsuojeluvaltuutetun palkkio (varatyösuojeluvaltuutettu)
04745	Ulosottomiehen toimenpidepalkkio
05780	Varallaolokorvaus, TAL 5 \$
25785	Varallaolokorvaus, vapaamuotoinen
04832	Vuorotyölisä, yö, euroa/t
04942	Yöhoitolisä
25910	Yötyölisä, 35 %
25911	Yötyölisä, 35 %, ylityöansiosta

13 §

Virkamiehen sairausajan palkkausten yhteensovittaminen

Edellä 9-11 §:ssä tarkoitetut palkkaukset maksetaan virkamiehelle toisistaan riippumatta.

YHTEENSOVITUS

ESIMERKKI 5

sairaus 1.1.	1.3.	tapaturma 1.4.	29.6.	sairaus 1.8.	15.8.	väkivalta 1.9. ->
60 pv 100 %		90 pv 100 %		16 pv 75 %		360 pv 100 %
9.1 § 1 k		10.1 § 1 k		9.1 § 2 k		11 §

Työntekijöiden palkkaus

14 §

Työntekijän palkallinen sairausloma

Työntekijälle maksetaan 8 §:ssä tarkoitetun työkyvyttömyyden johdosta myönnetyn yhdenjaksoisen sairausloman ajalta 16 §:ssä määritellyllä tavalla laskettu palkka palvelussuhteen kestoajasta riippuen seuraavasti:

1) kun palvelussuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti alle yhden vuoden 21 päivän ajanjaksolta;

2) kun palvelussuhde on kestänyt vähintään yhden vuoden, 21 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään vuoden ajalta;

3) kun palvelussuhde on kestänyt vähintään kolme vuotta, 28 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään vuoden ajalta ja

4) kun palvelussuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta, ajanjaksolta, johon 28 päivän lisäksi lasketaan kalenterivuoden aikana yhteensä seitsemän päivää ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, kuitenkin yhteensä enintään vuoden ajalta.

Kun palvelussuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta välittömästi ennen sairastumista, lasketaan aikaisempi valtion palvelus 1 momentin 2) – 4) kohtien edellyttämäksi palvelussuhteen kestoajaksi.

Sairausajan palkka maksetaan 1 momentin 2) – 4) kohdassa sovitun yhden vuoden lisäksi kuuden kuukauden ajalta, jos työntekijä on kahdeksan kuukauden kuluessa sairausloman alkamisesta hakenut valtion palvelukseen perustuvaa työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea.

Soveltamisohje:

Sairausloman ajalta maksetaan palkkaa pykälän mukaisesti erikseen kunkin sairausloman ajalta (kts. esimerkkejä 6 - 9). Sairausloman yhdenjaksoisuus ja eri sairaustapaukset on määritelty jäljempänä 19 §:ssä.

Palkallisen sairausloman pituuden edellytyksenä olevaan palvelusuhteeseen laskettava palvelusaika on todettu jäljempänä 15 §:ssä.

Sairausajan palkanmaksun jaksoperiaatteen mukaisesti työntekijä saa koko sairausloman ajalta palkkaa sen palvelusajan perusteella, mikä työntekijällä oli sairausloman alkaessa.

Palkalliseen ajanjaksoon 1 momentin 1) – 4) kohdissa kuuluvat kuukausipalkkaiselle kaikki ko. ajanjakson päivät sekä tunti- ja urakkapalkkaisella ajanjakson muodostavat työpäivät. (Kts. 16 §)

Jos saman kalenterivuoden ajalle sattuu useita yli 28 päivän sairauslomia, työntekijälle maksetaan 1 momentin 4) kohdan mukaisesti sairausloman ajalta palkkaa täysimääräisenä saman kalenterivuoden aikana työkyvyttömyysjakson 28 päivää ylittäviltä osilta seitsemään päivään asti (esimerkki 7).

Siinä tapauksessa, että työkyvyttömyys yhdenjaksoisesti jatkuu yli vuodenvaihteen, maksetaan jaksoperiaatteen mukaisesti sairausajan palkkaa samalla perusteella koko sairausloman ajalta (esimerkki 8). Vuodenvaihteen jälkeiset, 28 päivää ylittävät päivät luetaan jälkimmäisen kalenterivuoden 1 momentin 4) kohdassa tarkoitettuun seitsemän päivän määrään (esimerkki 9).

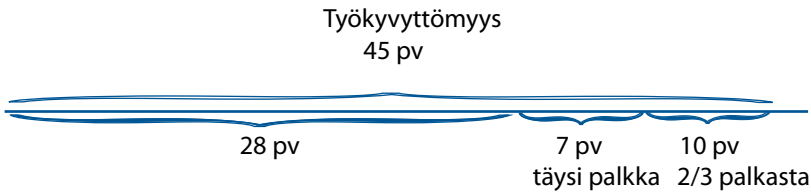
Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan lomautusaikana, mikäli hän sairastuu ennen lomautusilmoituksen antamista. Mikäli työntekijä sairastuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, maksetaan hänelle sairausajalta palkkaa lomautukseen asti. Lomautuksen alkaessa päättyy sairausajan palkan maksaminen. Samalla päättyy myös edellä 1 momentin mukaisten ajanjaksojenkin laskeminen. Mikäli työntekijä on sairaana vielä lomautuksen päätyttyä, aletaan työntekijälle maksaa sairausloman ajalta palkkaa uudelleen, mikäli edellä 1 momentin mukaiset ajanjaksot eivät ole ennen lomautusta ehtineet päättyä.

Kun työntekijä on ollut lomautettuna tai palkattomalla lomalla, ei työsuhde valtioon katkea.

SAIRAUSAJAN PALKKAUS /TYÖNTEKIJÄT

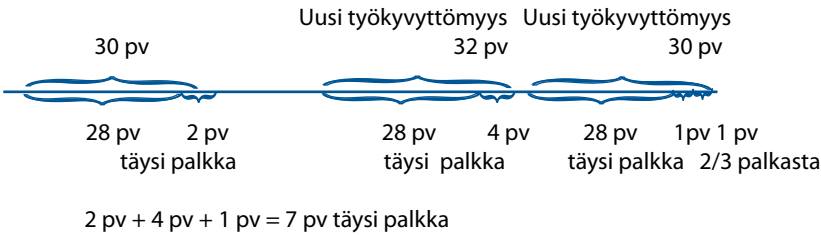
ESIMERKKI 6

14 § 1 mom. 4-kohta



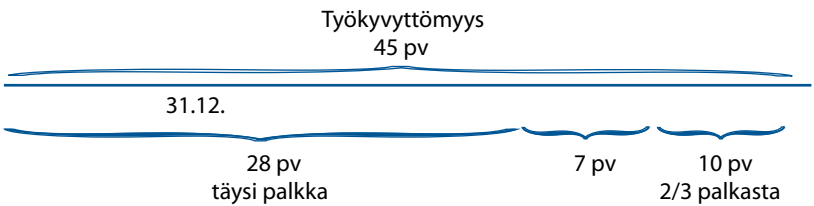
ESIMERKKI 7

14 § 1 mom. 4-kohta; useita sairauslomia



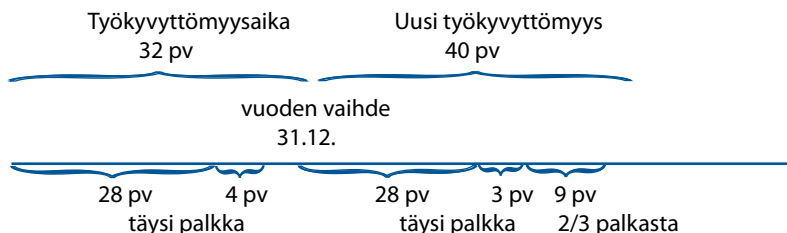
ESIMERKKI 8

14 § 1 mom. 4-kohta, yhdenjaksoinen sairausloma yli vuoden vaihteen



ESIMERKKI 9

14 § 1 mom. 4-kohta, yhdenjaksoinen sairausloma yli vuoden vaihteen, uusia sairauslomia



4 pv + 3 pv = 7 pv täysi palkka

15 §

Palvelussuhteen kestoajaksi laskettava palvelu

Määriteltäessä 14 §:n mukaisesti työntekijän palkallisen sairausloman aikaa, lasketaan palvelussuhteen kestoajaksi aika, jonka työntekijä on ollut

- 1) valtion palveluksessa
- 2) suorittamassa varusmiespalvelusta tai aseellisesta palveluksesta vapautettuna suorittamassa aseetonta palvelusta tai siviilipalvelusta siltä osin kuin siviilipalvelusaika ei ylitä 240 päivän palvelusaikaa,
- 3) palveluksessa Yhdistyneitten Kansakuntien tai Euroopan turvallisuus- ja yhteistyöjärjestön päätöksen perusteella asetetussa suomalaisessa valvontajoukossa tai

4) siviilihenkilönä osallistunut kriisinhallintatehtäviin asiasta annetun lain (1287/2004) mukaisesti.

Palvelussuhteen kestoajaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä on saanut kuntoutustukea tai ollut lomautettuna tahi palkattomalla lomalla, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa tahi vuorotteluvapaakoikeilusta annetun lain mukaista vuorottelukorvausta.

16 §

Työntekijän sairauslomapalkan laskeminen

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan sairausloman ajalta 7 §:n mukaista palkkaa ja sairauslomalisä.

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän palkka sairausajalta lasketaan 14 §:ssä tarkoitettuihin ajanjaksoihin sisältyviltä säännöllisen työajan työtunneilta edellisen palkanmaksukauden keskituntiansion mukaan.

Työntekijälle maksetaan sairauslomalisä 12 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje:

Mikäli työntekijä sairastuu kesken työvuoron, maksetaan hänelle tältä päivältä vastaava palkka työpalkkana ja sairausajan palkan maksaminen aloitetaan ensimmäiseltä täydeltä sairauspäivältä.

17 §

Työntekijän työtaturma ja ammattitauti

Jos työntekijä työtaturman tai ammattitaudin johdosta on tullut työkyvyttömäksi, maksetaan hänelle työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn sairausloman ajalta kutakin työtaturmaa ja ammattitautia kohden 16 §:n mukainen palkka 90 päivän ajanjaksolta tai sen jälkeen kaksi kolmasosaa palkasta, yhteensä kuitenkin enintään yhden vuoden ajalta.

Palkkausta ei makseta silloin, kun työtaturma on työntekijän itselleen tahallaan aiheuttama.

Mikäli tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaista tapaturmakorvausta ei myönnetä täysimääräisenä, maksetaan työntekijälle sairausajan palkka 14 §:n 1 momentin 1) – 4) kohtien mukaisesti.

Sairausajan palkka maksetaan 1 momentissa sovitun yhden vuoden lisäksi kuuden kuukauden ajalta, jos työntekijä on kahdeksan kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta hakenut valtion palvelukseen perustuvaa työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea.

Soveltamisohje:

Mikäli työntekijä on tullut työkyvyttömäksi työtaturman, ammattitaudin taikka työtehtävien johdosta kohdanneen väkivallan vuoksi, mutta tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaista tapaturmakorvausta koskevan päätöksen antaminen viivästyy, maksetaan työntekijälle sairausloman ajalta palkkaa sopimusmääräysten 14 §:n mukaisesti. Mikäli tapaturmakorvaus sittemmin myönnetään täysimääräisenä, on työntekijän sairausloman ajalta suoritettavaa palkkaa jälkikäteen tarvittaessa oikaistava vastaamaan tämän pykälän määräyksiä.

18 §

Työntekijälle väkivallasta aiheutunut työkyvyttömyys

Jos työntekijä häntä työtehtäviensä vuoksi kohdanneen väkivallan johdosta on tullut kykenemättömäksi suorittamaan työtään, maksetaan hänelle työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn sairausloman ajalta 16 §:n mukainen palkka 360 päivän ajanjaksolta. Virasto voi joissakin erikoistapauksissa, harkitessaan sen kohtuulliseksi, maksaa sairausajan palkkaa vähentämättömänä myös 360 päivän ajanjakson ylittävältä ajalta.

Sairausajan palkka maksetaan 1 momentissa sovitun 360 päivän ajanjakson lisäksi kuuden kuukauden ajalta, jos työntekijä on kahdeksan kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta hakenut valtion palvelukseen perustuvaa työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea.

Soveltamisohje:

Sairausajanpalkkausta maksetaan näissä tapauksissa 17 §:n soveltamisohjeen mukaisesti.

19 §

Työntekijän sairausloman yhdenjaksoisuus

Sairauslomat katsotaan yhdenjaksoiseksi sairauslomaksi, jollei työntekijä niiden välillä ole ollut työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jolleivät sairauslomat ole johtuneet selvästi eri sairaustapauksista taikka eri tapaturma-, ammattitauti- tai väkivaltatapauksista.

Nykyinen 19 § muuttuu 1.4.2015 alkaen seuraavaksi:

19 §

Sairausloman yhdenjaksoisuus

Sairauslomat katsotaan yhdenjaksoiseksi sairauslomaksi, jollei virkamies tai työntekijä niiden välillä ole ollut työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jolleivät sairauslomat ole johtuneet selvästi eri sairaustapauksista taikka eri tapaturma-, ammattitauti- tai väkivaltatapauksista. Palvelussuhteen tai palvelussuhdelajin vaihtuminen ei katkaise yhdenjaksoisuutta.

20 §

Virkamiesten ja työntekijöiden osasairausvapaa

Sopimusmääräykset virkamiesten ja työntekijöiden osasairausvapaasta ovat liitteessä 5.

3.2 PERHEVAPAAT

21 §

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa (1224/2004) tarkoitetut äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Vanhempainvapaan ajalta ei virkamiehelle eikä työntekijälle makseta palkkausta, ellei jäljempänä ole toisin sovittu.

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

Huomautus:

Sairausvakuutuslain mukaan äitiysrahakauden pituus on enintään 105 arkipäivää. Oikeus äitiysrahaan alkaa aikaisintaan 50 arkipäivää ja viimeistään 30 arkipäivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa. Jos raskaus on päättynyt aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, oikeus äitiysrahaan alkaa raskauden päättymistä seuraavana arkipäivänä ja päättyy, kun etuutta on suoritettu 105 arkipäivältä. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 3 §)

Vanhempainrahaa maksetaan 158 arkipäivältä välittömästi äitiysrahakauden päättymisestä lukien, jollei esimerkiksi lapsen ennenaikaisesta syntymästä muuta johdu. Lisäksi vanhempainrahakautta pidennetään 60 arkipäivällä jokaisesta seuraavasta lapsesta, jos samalla kertaa syntyy useampia lapsia. Vanhemmat voivat jakaa vanhempainrahakauden keskenään niin, että kumpikin pitää enintään kaksi vanhempainrahajaksoa, jonka vähimmäispituus on 12 arkipäivää. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 10 §)

Vanhempainvapaan pitämisestä osittaisena on määrätty tämän sopimuksen 25 §:n 2 momentissa.

Ottolapsen hoidon johdosta maksetaan vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa ajalta, jonka lapsen hoito jatkuu, kunnes lapsen syntymästä on kulunut 234 arkipäivää. Vanhempainrahaa maksetaan kuitenkin aina vähintään 200 arkipäivää. Jos lapsi otetaan hoitoon myöhemmin kuin 54 arkipäivän kuluttua lapsen syntymästä, vanhempainrahaa maksetaan 200 arkipäivältä. Jos samalla kertaa on otettu hoidettavaksi useampia ottolapsia, vanhempainrahakautta pidennetään 60 arkipäivällä jokaisesta seuraavasta lapsesta. Vanhempainrahaoikeus on alle 7-vuotiaana adoptoidusta lapsesta. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 11, 12, 16 ja 17 §).

Isällä on oma enintään 54 arkipäivän pituinen isyysrahakausi. Isyysrahaa voidaan maksaa äitiys- tai vanhempainrahakaudella yhteensä enintään 18 arkipäivältä. Se voidaan jakaa enintään neljään jaksoon.

Isä voi pitää oman 54 arkipäivän kautensa kokonaan eri aikaan kuin äiti. Jakson voi pitää heti vanhempainrahakauden jälkeen tai siirtää pidettäväksi ennen kuin se lapsi, jonka perusteella oikeus isyysrahaan on syntynyt, on täyttänyt kaksi vuotta. Isyysraha on myös lapsikohtainen siten, että uuden lapsen syntyminen ei enää katkaise

oikeutta isyysrahaan aikaisemman lapsen perusteella. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n 2 momentti)

Isyysrahan maksaminen vanhempainrahakauden jälkeisellä ajalla ei edellytä, että jompikumpi vanhemmista on hoitanut lasta kotona vanhempainrahakauden päättymisen ja siirretyn isyysrahakauden välisenä aikana.

Isyysrahakausi äitiys- ja vanhempainrahakauden ulkopuolella voidaan jakaa enintään kahteen jaksoon. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §)

Ottovanhemman tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolen ottovanhemman oikeus isyysrahaan tai isyysrahaan verrattavaan etuuteen määräytyy samalla tavalla kuin biologisen isän oikeus isyysrahaan. Oikeus isyysrahaan jatkuu siihen asti, kunnes ottolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 11 ja 12 §)

Esimerkki:

Isä voi jaksottaa 18 päivän isyysvapaan osan haluamallaan tavalla esim. maanantai - lauantai. Jos vapaata haetaan kahdelle tai useammalle viikolle, on vapaa haettava yhdenjaksoisena esim. maanantaista seuraavan viikon lauantaihin. Samoin viikonlopun ylittävä vapaa on haettava yhdenjaksoisena, esim. torstai - tiistai. Tässä tapauksessa, jos ne ovat isyysvapaan ensimmäisiä päiviä ja siten tämän sopimuksen 23 §:n 2 momentin tarkoittamaa palkallista vapaata, palkka maksetaan myös väliin jäävältä sunnuntailta vaikka siltä ei makseta isyysrahaa eikä sitä lasketa kuuteen palkalliseen isyysvapaapäivään.

22 §

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta ilmoittaminen

Äitiys- isyys- ja vanhempainvapaata on haettava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä isyys- tai vanhempainvapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyjä ilmoitusaikoja.

Virkamies tai työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan, sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Näistä muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Virkamies ja työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muut-

taa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen kannalta mahdollinen, virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen edellyttäen, että siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on esitettävä selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Soveltamisohje:

Perusteltuna syynä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajankohdan ja pituuden muuttamiseen tulee kysymykseen sellainen ennalta arvaamaton ja oleellinen muutos lapsen hoitamisedellytyksissä, jota äiti tai isä ei ole voinut ottaa huomioon tehdessään hakemusta kyseisen vapaan ajankohdasta. Perusteltu syy ajankohdan muuttamiseen on esimerkiksi lapsen tai lapsen toisen vanhemman vakava tai pitkäaikainen sairastuminen tai kuolema taikka lapsen vanhempien erilleen muuttaminen tai avioero tai muu lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunut olennainen muutos.

Isyysvapaan ajankohdan muuttamisedellytyksiä arvioitaessa tulisi ottaa huomioon ilmoitetun vapaan lyhytaikaisuus. Vastaavasti vanhempainvapaan ajankohdan muuttamisessa tulisi ottaa huomioon myös haetun vanhempainvapaan pituus.

Jos syynä on sairastumisesta tai muusta syystä aiheutunut työkyvyttömyys, joka on alkanut ennen isyys- tai vanhempainvapaan alkamista, virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus siirtää vapaa myöhempään ajankohtaan. Tällöin työkyvyttömyyden ajalta maksetaan sairausajan palkkaa. Jos työkyvyttömyys alkaa vasta vapaata varten myönnetyn virkavapauden tai työstä vapautuksen aikana, virkamiehelle tai työntekijälle ei makseta sairausajan palkkaa siltä ajalta, jonka myönnetty vapaa kestää. Sairausajan palkanmaksu alkaa tässä tapauksessa vasta vapaan päätyttyä, jos työkyvyttömyys vielä silloin jatkuu.

Jos virkamies tai työntekijä on äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan jälkeen todistetusta sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta tehtäviään, maksetaan hänelle sen vuoksi myönnetyn sairausloman ajalta palkkaa kyseisen vapaan päättymistä seuraavasta päivästä lukien.

23 §

Äitiysvapaan, isyysvapaan ja ottovanhemman vanhempainvapaan palkallisuus

Virkamiehelle ja työntekijälle, jolle on myönnetty äitiysvapaa, maksetaan virkamiehelle 7 §:n ja 12 §:n sekä työntekijälle 16 §:n mukainen palkkaus äitiysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää. Tämän ylitävältä äitiysvapaan ajalta ei makseta palkkausta.

Virkamiehelle ja työntekijälle, jolle on myönnetty isyysvapaa, maksetaan isyysvapaan alusta lukien kuuden arkipäivän ajalta palkkaus edellä 1 momentissa mainittujen perusteiden mukaisesti.

Ottovanhemmalle maksetaan ottovanhemman vanhempainrahakauden alusta lukien enintään 72 arkipäivän ajalta palkkaus edellä 1 momentissa mainittujen perusteiden mukaisesti. Jos ottovanhemmat jakavat sanotun vanhempainrahakauden, maksetaan tässä tarkoitettu palkkaus vain toiselle heistä kerrallaan ja yhteensä enintään 72 arkipäivän ajalta vanhempainrahakauden alusta lukien.

24 §

Erityisäitiysvapaa

Raskaana oleva virkamies tai työntekijä, jonka työhön tai työpaikan olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle, on pyrittävä siirtämään muihin hänelle hänen ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin äitiysvapaan alkamiseen saakka, jollei työstä tai työpaikan olosuhteista ole vaaraa aiheuttavaa tekijää voitu poistaa.

Mikäli virkamiehelle tai työntekijälle ei voida järjestää muuta työtä, on virkamiehellä tai työntekijällä oikeus saada palkatonta erityisäitiysvapaa ajaksi, jolta hänelle sairausvakuutuslain perusteella suoritetaan erityisäitiysrahaa.

Huomautus:

Oikeudesta erityisäitiysrahaan ja sen hakemisesta on säädetty sairausvakuutuslain 9 luvun 4 ja 5 §:ssä.

25 §

Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana

Virkamies ja työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana

synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Virkamies ja työntekijä voivat sopia työnantajan kanssa osa-aikatyöstä ja sen ehdoista sairausvakuutuslain 9 luvun 10 §:ssä säädetyn vanhempainrahakauden aikana.

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

Soveltamisohje:

Palkkauksen määräytymistä varten on todettava osittaiselle vanhempainvapaalle siirtyvän virkamiehen tai työntekijän jäljelle jäävän työajan osuus hänen kokoaikaisesta säännöllisestä työajastaan. Palkkaus maksetaan tämän prosenttiosuuden mukaisena osuutena sopimuksen 7 §:n mukaisesta täydestä palkasta.

26 §

Hoitovapaa

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus saada palkatonta hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja virkamies tai työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

Virkamiehen ja työntekijän on haettava hoitovapaata viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista. Virkamies ja työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.

Soveltamisohje:

Perustellut syyt hoitovapaan ajankohdan muuttamiseen ovat samat kuin äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan osalta. (Ks. 22 §)

Perusteltuja syitä eivät ole puolison työttömyydestä johtuvat toimeentulovaikkeudet. Virkamiehellä tai työntekijällä ei ole myöskään oikeutta hoitovapaan yksipuoliseen keskeyttämiseen sillä perusteella,

että lapsen hoitoon tarjoutuu hoitovapaan aikana joku muu järjestely kuin lapsen hoitaminen kotona.

Sen sijaan äidin uusi raskaus ja synnytys hoitovapaan aikana on perusteltu syy hoitovapaan keskeyttämiseen.

27 §

Osittainen hoitovapaa

Virkamies ja työntekijä, joka on ollut valtion palveluksessa yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kunnes lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi kuitenkin saada osittaista hoitovapaata sen kalenterivuoden loppuun, jona lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti. Virkamiehen tai työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

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

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

Soveltamisohje:

Palkkauksen määräytymistä varten on todettava osittaiselle hoitovapaalle siirtyvän virkamiehen tai työntekijän jäljelle jäävän työajan osuus hänen kokoaikaisesta säännöllisestä työajastaan. Palkkaus maksetaan tämän prosenttiosuuden mukaisena osuutena sopimuksen 7 §:n mukaisesta täydestä palkasta.

Vammaisina tai pitkäaikaissairaina pidetään lapsia, joilla on vaikeita sairauksia tai vammoja, joita ovat leukemiat ja muut pahanlaatuiset kasvaimet, vaikeat sydänviat, tapaturmat ja palovammat, vaikeasti tasapainotettava sokeritauti ja sokeritaudin hoidon aloitusvaihe, vaikeat mielenterveyden häiriöt, vaikea kehitysvammaisuus, vaikea keuhkoastma ja vaikea nivelreuma sekä muut edellä mainittuihin sairauksiin vaikeusasteeltaan verrattavat sairaudet, vammat ja sairauden-tilat.

28 §

Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

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

Soveltamisohje:

Perustellut syyt osittaisen hoitovapaan keskeyttämiseen ovat samat kuin äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaan ajankohdan muuttamisessa.

29 §

Tilapäinen hoitovapaa

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus saada alle kymmenvuotiaan tai vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle kymmenvuotiaan tai vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen sairastuessa äkillisesti 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.

Virkamiehen tai työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestoajasta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä virkamiehen tai työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

Soveltamisohje:

Virkamiehellä tai työntekijällä ei ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, jos toinen vanhemmista on kotona, ellei kotona oleva vanhempi ole sidoksissa sellaiseen toimintaan, joka estää lapsen päivittäisen hoitamisen tai ellei hän ole muutoin kykenemätön hoitamaan lasta.

Molemmat vanhemmat voivat käyttää tilapäistä hoitovapaata yhteensä enintään neljä työpäivää lapsen saman sairaustapauksen yhteydessä. Tilapäinen hoitovapaa voidaan siten jakaa esim. siten, että saman päivän aikana lasta voi hoitaa aamupäivällä äiti ja iltapäivällä isä, jos se on vanhempien töiden järjestelyn kannalta tarkoituksenmukaista.

Oikeus vapaaseen on lapsi- ja sairauskohtainen. Toisen lapsen sairastuessa tai lapsen sairastuessa toiseen sairauteen, on uusi tilapäisen hoitovapaan jakso käytettävissä. Sairaus todetaan samoin kuin virkamiehen tai työntekijän oma sairaus. Virkamiehen tai työntekijän on tarvittaessa esitettävä selvitys myös siitä, että tilapäisellä hoitovapaalla on ollut kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista.

Pykälä ei koske vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vammasta tai sairaudesta aiheutuvaa tavanomaista hoitoa. Sen sijaan tilapäistä hoitovapaata koskevat sopimusmääräykset koskevat myös alle 16-vuotiaiden vammaisten tai pitkäaikaissairaiden lasten äkillistä sairastumista esimerkiksi nuhakuumeeseen.

Vammaisesta tai pitkäaikaissairaasta lapsesta ks. 27 §.

30 §

Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan palkkaus tilapäisen hoitovapaan ajalta, enintään neljältä työpäivältä. Palkkaus maksetaan virkamiehelle 9 ja 12 §:n mukaisesti ja työntekijälle 14 §:n ja 16 §:n mukaisesti.

Palkkauksen maksamisen edellytyksenä tässä pykälässä tarkoitettun poissaolon ajalta on, että poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön. Palkallisuuden edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kysymyksessä on yksinhuoltaja ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin mikä virkamiehen tai työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan.

Soveltamisohje:

Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka pysyvästi asuu erillään aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka aviopuoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan synn vuoksi estynyt osallistumaan lapsen hoitoon.

Huomautus:

Tilapäisen hoitovapaan ajalta virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan sairauslomalisää.

Esimerkki 1

Lauantain ja sunnuntain ollessa virkamiehen tai työntekijän vapaa-päiviä, voi palkallinen tilapäinen hoitovapaa kestää perjantaista keski-
viikkoon, sillä kyseisiä kahta vapaapäivää ei oteta huomioon lasketta-
essa neljää palkallista työpäivää.

31 §**Lapsen vaikea sairaus**

Virkamiehellä tai työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain (1224/2004) 10 luvussa ja sairausvakuutuslain toimeenpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (30.12.2004/1335) 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus palkattomaan virkavapauteen tai työstä vapautukseen osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen, hoidon opastukseen, sopeutumisvalmennukseen tai muuhun kuntoutustoimintaan, sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

32 §**Poissaolo pakottavista perhesyistä**

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus tilapäiseen palkattomaan poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

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

Soveltamisohje:

Sopimuskohdan tarkoittamaa perheen käsitettä ei ole mahdollista määritellä tyhjentävästi. Määräyksessä perheellä tarkoitetaan samassa taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvien ihmisten lisäksi esimerkiksi heidän takenevassa tai etenevässä polvessa olevia lähisukulaisiaan.

Virkamiehellä ja työntekijällä on siten oikeus tilapäiseen palkattomaan poissaoloon työstä esimerkiksi hänen omien tai puolisonsa vanhempien, isovanhempien tai lapsenlapsien hoitamiseksi.

32 a §

Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Jos virkamiehen tai työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että virkamies tai työntekijä voi jäädä määrääjäksi pois työstä. Työnantaja ja virkamies tai työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja virkamiehen tai työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, virkamies tai työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.

Työnantajan pyynnöstä virkamiehen tai työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

3.3 ERÄÄT MUUT POISSAOLOT

33 §

Palkkaus kuntoutusajalta

Virkamiehelle ja työntekijälle, jolle on myönnetty virkavapautta tai työstä vapautusta kuntoutuksen vuoksi, maksetaan palkkaus kyseiseltä virkavapaus- tai työstä vapautusajalta. Palkkaus maksetaan virkamiehelle 9 §:n ja 12 §:n mukaisesti ja työntekijälle 14 §:n ja 16 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje:

Kurssina toteutettavan kuntoutuksen palkallisuus ratkaistaan kurssin ohjelman perusteella.

Kuntoutuksella tarkoitetaan tässä pykälässä myös kuntoutustutkimuksen ja -selvityksen vuoksi myönnettyä virkavapautta tai työstä vapautusta.

Palkkaa ei makseta, mikäli kuntoutettava saa kuntoutustukea.

Kuntoutusajan palkkaus lasketaan erillään sairausajan palkkauksesta. Mikäli henkilö on työkyvytön kuntoutuksen alkaessa ja edelleen sen päätyttyä, kuntoutus ei katkaise sairauden yhdenjaksoisuutta. Kuntoutusaikaa ei oteta huomioon sairausajan palkkausta määrättäessä.

34 §

Tartuntataudit ja päihdeongelmaisten vapaaehtoinen laitoshoido

Mitä edellä virkamiehistä 9 §:ssä ja 13 §:ssä ja työntekijöistä 14 §:ssä ja 16 §:ssä on todettu, sovelletaan myös milloin virkamies tai työntekijä on tartuntatautilain (583/1986) 16 §:n 2 momentin (989/2006) mukaisesti

määrätty olemaan poissa ansiotyöstä tai sanotun lain 17 §:n nojalla eristetty, sekä tapauksessa, jolloin päihdeongelmainen virkamies tai työntekijä on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoitoon sovittuaan tällaisesta hoidosta työnantajan kanssa.

Huomautus:

Päihdeongelmaisten hoidosta on tarkemmat ohjeet 28.3.2006 annetussa valtiovarainministeriön kirjeessä (VM 8/01/2006; ”Työmarkkinajärjestöjen suositus päihdeasioista”).

35 §

Palkkaus opintojen, harjoittelun tai muualla työskentelyn ajalta

Virkamiehelle ja työntekijälle, jolle on myönnetty virkavapautta tai työstä vapautusta opintoja, harjoittelua tai muualla työskentelyä varten, voidaan asianomaisen viraston harkinnan mukaan maksaa 7 §:n mukainen palkkaus joko osaksi tai kokonaan tai tehtävistä maksettavien palkkausten erotus, milloin opinnot, harjoittelu tai muualla työskentely ovat omiaan edistämään viraston tehtävien suorittamista. (YK:04826)

36 §

Merkkipäivät ja lähiomaisiin liittyvät poissaolot

Virkamiehen tai työntekijän työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät, oma avioliittoon vihkimispäivä, lähiomaisen hautajaispäivä, perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta enintään yksi päivä ja muun perheenjäsenen kuin alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastumispäivä, mikäli poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön, ovat palkallisia vapaapäiviä.

Poissaolopäivältä maksetaan palkkaus samojen perusteiden mukaisesti kuin sairausajan palkkauksen osalta sovittu.

Soveltamisohje:

Lähiomaisella tarkoitetaan virkamiehen tai työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia, virkamiehen tai työntekijän vanhempia ja hänen aviopuolisonsa vanhempia sekä virkamiehen tai työntekijän veljiä ja sisaria.

Perheenjäsenellä tarkoitetaan samassa taloudessa eläviä virkamiehen tai työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia. Lapseksi katsotaan myös ottolapsi ja kasvattilapsi.

Mitä edellä on sanottu aviopuolisosta, sovelletaan myös avopuolisoon ja rekisteröidystä parisuhteesta annetussa laissa (950/2001) tarkoitetun parisuhteen osapuoleen.

37 §

Henkilöstökoulutus

Työnantajan järjestämään tai hankkimaan henkilöstökoulutukseen osallistuvalla virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan 7 §:n mukainen palkkaus.

Työnantajan määräyksestä täydennyskoulutukseen osallistuvan, opettajia koskevan palkkausjärjestelmän (entisen C-asteikon) mukaan palkkauksensa saavan virkamiehen palkkauksesta ei tehdä vähennystä ylituntien pitämättä jättämisen johdosta tai rehtorin ja apulaisrehtorin palkkion osalta. Päätoimiselle tuntiopettajalle maksetaan tältä ajalta todellisen (lukujärjestyksen) tuntimäärän mukainen palkkaus.

38 §

Maanpuolustus ja kriisivalmennus

Virkamiehelle ja työntekijälle, joka osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille tai pelastuslain (468/2003) 16 §:n 2 ja 3 momentin nojalla väestönsuojelukoulutukseen, maksetaan 7 §:n mukainen palkkaus vähennettynä maksetulla reserviläispalkalla tai sitä vastavalla korvauksella. (YK:07600)

Mikäli reservin kertausharjoituksiin kutsutulle virkamiehelle tai työntekijälle ei makseta asevelvolliselle muulta kuin vakinaisen väen palvelusajalta suoritettavasta palkkauksesta annetun lain (294/1953) 4 §:n nojalla reserviläispalkkaa, ei hänelle makseta myöskään edellä tarkoitettua palkkausta.

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

Virkamies, jolla ei ole säännösten tai määräysten mukaan oikeutta vuosilomaan, on kuitenkin oikeutettu saamaan koulutoiminnan keskeytyksen ajalta palkkauksen vähentämättömänä. Opettajia koskevan palkkausjärjestelmän (entisen C-asteikon) mukaan palkkauksensa saavan opettajan palkkauksesta ei tehdä vähennystä ylituntien pitämättä jättämisen johdosta tai rehtorin ja apulaisrehtorin palkkion osalta. Opettajia koskevan palkkausjärjestelmän (entisen C-asteikon) mukaan palkkauksensa saavalle päätoimiselle tuntiopettajalle maksetaan tältä ajalta todellisen (lukujärjestyksen) tuntimäärän mukainen palkkaus.

39 §

Henkilöstöjärjestöjen kokoukset

Virkamiehelle, jolle on myönnetty virkavapautta hänen osallistuessaan pääsopimuksen osapuolena olevan henkilöstöjärjestönsä tai keskustason

virkaehtosopimukseen osallisen pääsopijajärjestön ylimpien päättävien toimielinten kokouksiin taikka pääsopijajärjestön jäsenjärjestön hallituksen kokouksiin, maksetaan 7 §:n mukainen palkkaus. Samoin maksetaan 7 §:n mukainen palkkaus virkaehtosopimukseen sidotun virkamiesyhdistyksen liitto- tai edustajakokoukseen tai mikäli sellaista toimielintä ei ole, valtuuston, edustajiston tai vastaavan toimielimen kokoukseen osallistumisen ajalta, milloin kokouksissa käsitellään virkaehtosopimusasioita.

Työntekijälle, jolle on myönnetty vapautus työstä hänen osallistuessaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, AKAVA ry:n, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n tai Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ylimpien päättävien toimielinten kokouksiin taikka Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n tai Palkansaajajärjestö Pardia ry:n jäsenjärjestön hallituksen kokouksiin, maksetaan palkkaus 7 §:n mukaisesti. Samoin maksetaan 7 §:n mukainen palkkaus viraston työehtosopimuksen osapuolena olevan järjestön liitto- tai edustajakokoukseen tai mikäli sellaista toimielintä ei ole, valtuuston, edustajiston tai vastaavan toimielimen kokoukseen osallistumisen ajalta, kun niissä käsitellään työehtosopimusasioita.

40 §

Urheilukilpailut

Olympia-, maailmanmestaruus- ja Euroopan mestaruuskilpailujen urheilujoukkueeseen virallisesti valitulle virkamiehelle tai työntekijälle, jolle on myönnetty virkavapautta tai työstä vapautusta mainittuihin kilpailuihin osallistumista varten, maksetaan kyseisiltä enintään 30 päivältä kalenterivuodessa 7 §:n mukainen palkkaus.

Suomen Olympiakomitean nimeämiin olympiavalmennettaviin kuulvalle virkamiehelle tai työntekijälle, jolle on myönnetty virkavapautta tai työstä vapautusta edellä mainittuihin kilpailuihin valmistautumista varten, maksetaan kyseisiltä enintään 30 päivältä kalenterivuodessa 7 §:n mukainen palkkaus.

Soveltamisohje:

Sopimusmääräys koskee urheilumuotoja, jotka ovat lajeina olympiakisoissa tai jotka ovat kansainvälisen olympiakomitean tunnustamia.

3.4 ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

41 §

Muu poissaolo

Virkamiehelle tai työntekijälle ei makseta palkkausta muulta virkavapausajalta tai työstä vapautusajalta eikä muulta poissaoloajalta kuin mitä tässä luvussa on sovittu.

42 §

Estyminen hakemasta virkavapautta tai työstä vapautusta

Jos virkamies tai työntekijä on hyväksyttävästä syystä estynyt hakemasta virkavapautta tai työstä vapautusta, hänellä on kuitenkin oikeus palkkaukseen asianomaista poissaoloa koskevien sopimusmääräysten mukaisesti. Poissaolon syy on ilmoitettava työnantajalle välittömästi esteen poistuttua.

43 §

Kunnallisen luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiestehtävän hoitaminen

Virkamiehelle tai työntekijälle, joka on vapaana tehtäviensä hoidosta tilapäisesti kunnallisen luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiesmies-tehtävän vuoksi, ei tältä ajalta makseta palkkausta.

44 §

Palkkaus tapauksissa, jolloin työntekijän työnteko on estetty sairauden vuoksi

Milloin työntekijän ei voida hänen tehtäviensä hoitamista olennaisesti haittaavasta sairaudesta, viasta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi sallia hoitaa tehtäviään, hänellä on oikeus sairausloman palkkaukseen 14 ja 16 §:n mukaan.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä on ilmeisen sairas, tulee hänet osoittaa lääkärintutkimuksiin, jos sairaudesta ei ole aikaisempaa selvitystä.

45 §

Virkamiehen ja työntekijän vilpillisyys

Jos virkamies tai työntekijä on vilpillisesti tai törkeästi tuottamuksesta ilmoittanut väärin tai salannut jonkin seikan, joka voi vaikuttaa näiden sopimusmääräysten mukaisen etuuden saamiseen tai suuruuteen, taikka jos hän itse tai toisen avulla on tarkoituksellisesti aiheuttanut sairauden,

vian tai vamman tahi estänyt sen parantumisen tahi hänen törkeä huolimattomuutensa on olennaisesti myötävaikuttanut sairauden syntymiseen, voidaan hänelle tämän sopimuksen mukaan kuuluva etuus evätä tai alentaa.

46 §

Päivärahan siirtyminen työnantajalle

Virkamiehen tai työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä-, äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaan siirtyy palkallisen sairausloman, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta työnantajalle siltä osin kuin päivä-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan määrä ei ylitä hänen samalta ajalta saamaansa palkkauksen määrää.

Virkamiehen tai työntekijän oikeus kuntoutusrahaan siirtyy palkallisen kuntoutuksen ajalta työnantajalle siltä osin kuin kuntoutusraha ei ylitä hänen samalta ajalta saamaansa palkkauksen määrää.

Virkamies tai työntekijä, jolle maksetaan tämän sopimuksen mukaisesti palkkaa sairausloman, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka kuntoutuksen ajalta, on velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain 15 luvun 10 §:n nojalla työnantajalle suoritettavan päivä-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan hakemista varten.

Sairausloma-, äitiysvapaa-, isyysvapaa-, vanhempainvapaa- tai kuntoutusajan palkka voidaan maksaa vähennettynä päivä-, äitiys-, isyys-, vanhempain- tai kuntoutusrahan määrällä, jos oikeus päivä-, äitiys-, isyys-, vanhempain- tai kuntoutusrahaan ei siirry työnantajalle ja tämä johtuu siitä, että virkamies tai työntekijä on laiminlyönyt noudattaa edellisessä momentissa tarkoitettuja määräyksiä ja ohjeita.

Tässä pykälässä olevia määräyksiä sovelletaan myös 34 ja 44 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa.

47 §

Opettajia koskevia erityismääräyksiä

Sellaisen virkamiehen osalta, jolla ei sopimuksen mukaan ole oikeutta vuosilomaan, ei 9 §:ssä mainittuihin 60 ja 180 päivän jaksoihin lueta 16.6. lukien sitä aikaa, joka vastaa virkamiehen säännönmukaista vuosilomaa, sellaisena kuin se määräytyisi vuosilomista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen mukaan (laskennallinen vuosiloma). Samoin menetellään 10 §:ssä tarkoitettujen 90 ja 180 päivän jaksojen osalta.

Sellaisen virkamiehen, jolla ei sopimuksen mukaan ole oikeutta vuosilomaan, oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- tai äitiysrahaan taikka tapaturmavakuutuslaissa tarkoitettuun päivärahaan tai tapaturmaeläkkeeseen ei siirry valtiolle laskennallisen vuosiloman ajalta.

Jos virkamies saa sairausvakuutuslain mukaista päivä- tai äitiysrahaa aikana, jolloin virkatehtävien hoito on keskeytynyt määräkaudeksi, vaikka virkamiehelle ei ole myönnetty täksi ajaksi virkavapautta, hänellä on sanelulta ajalta oikeus ainoastaan asianomaisen päivä- tai äitiysrahan määrällä vähennettyyn palkkaukseen. Vähennystä ei kuitenkaan tehdä sellaisen virkamiehen osalta, jolla ei säännösten tai määräysten mukaan ole oikeutta vuosilomaan, laskennallisen vuosiloman aikana. Vähennystä ei myöskään tehdä, jos virkamies saa sairausvakuutuslain mukaista äitiysrahaa aikana, joka seuraa virkamiehen palkkaukseen oikeuttavaa 72 arkipäivän pituista äitiysvapaata.

Keskeytynyt määräkausi tai laskennallinen vuosiloma ei katkaise 9 §:ssä mainittua yhdenjaksoisten virkavapauspäivien lukumäärää.

4. MUUT MÄÄRÄYKSET

48 §

Muuttokustannukset

Sopimusmääräykset muuttokustannusten korvaamisesta ovat liitteessä 1.

49 §

Luottamusmiestoiminta ja henkilöstön edustajat

Sopimusmääräykset luottamusmiestoiminnasta sekä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja muiden yhteistoimintatehtävään osallistuvien henkilöstön edustajien asemasta ja oikeuksista ovat liitteessä 2.

50 §

Ammattiyhdistyskoulutus

Sopimusmääräykset ammattiyhdistyskoulutuksesta ovat liitteessä 3.

Virkamiehet

51 §

Virkamiesten irtisanomisajat

Jos virkamiehen palvelussuhde valtioon on jatkunut keskeytyksittä, viranomainen voi irtisanoa virkamiehen virkasuhteen päättymään aikaisintaan

1) 14 päivän kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;

2) yhden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;

3) kahden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta;

4) neljän kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta;

5) kuuden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli 12 vuotta

Virkamiehen irtisanoutuessa noudatetaan 14 päivän irtisanomisaikaa, jos palvelussuhde valtioon on jatkunut enintään viisi vuotta ja yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos palvelussuhde valtioon on jatkunut yli viisi vuotta.

Määrääjäksi virkaan tai virkasuhteeseen nimitetyn virkamiehen virkasuhde päättyy ilman irtisanomista, kun määräaika on kulunut loppuun, jollei virkasuhde irtisanomisen johdosta ole päättynyt sitä ennen.

Valtion virkamieslain 26 §:ssä tarkoitetun virkamiehen virkasuhde voidaan sekä viranomaisen että virkamiehen puolelta irtisanoa päättymään aikaisintaan yhden kuukauden kuluttua.

Virkamiehen irtisanoutuessa voidaan voimassa olevasta irtisanomisajasta poiketa, jos asianomainen viranomainen antaa siihen suostumuksensa.

Huomautus:

Tässä pykälässä sovittuja irtisanomisaikoja sovelletaan valtion virkamieslain 30 §:ssä säädettyjen irtisanomisaikojen sijaan.

52 §

Virkamiehen palkkaus purku-, viraltapano- ja välittömän irtisanomisen tilanteissa

Virkamieheltä, jonka virkasuhde on purettu tai joka on tuomioistuimen päätöksellä pantu viralta, pidätetään koko palkkaus, vaikkei päätös ole lainvoimainen. Jos virkasuhteen purku muutoksenhaun johdosta kumotaan, virkamiehelle maksetaan pidätetty palkkaus. Pidätetty palkkaus maksetaan myös silloin, kun viraltapano muutoksenhaun johdosta kumotaan eikä virkamiestä tuomita mihinkään rangaistukseen siitä teosta, josta häntä syytettiin.

Virkamiehelle, jonka virkasuhde on valtion virkamieslain 28 §:n 1 momentin nojalla sovittu päättymään irtisanomisen johdosta välittömästi, ei makseta palkkausta, vaikkei irtisanomista koskeva päätös ole lainvoimainen. Jos irtisanominen muutoksenhaun johdosta kumotaan, virkamiehelle maksetaan palkkaus vähennettynä sillä summalla, joka hänelle on maksettu irtisanomisajan palkkaa vastaavana korvauksena.

53 §

Virkamiehen palkkaus virantoimituksesta pidättämistilanteissa

Jos virkamiehen irtisanomista koskeva päätös ei ole saanut lainvoimaa silloin, kun irtisanomisaika on kulunut loppuun ja hänet on valtion virkamieslain 40 §:n 1 momentin nojalla pidätetty virantoimituksesta, häneltä pidätetään tältä ajalta koko palkkaus. Jos irtisanominen muutoksenhaun johdosta kumotaan, virkamiehelle maksetaan pidätetty palkkaus.

Jos virkamies on valtion virkamieslain 40 §:n 2 momentin 1 kohdan nojalla pidätetty virantoimituksesta rikossyytteen tai sen edellyttämien tutkimusten ajaksi, häneltä pidätetään puolet palkkauksesta. Jollei virkamiestä tuomita rangaistukseen siitä teosta, jonka johdosta hänet oli virantoimituksesta pidätetty, hänelle maksetaan lisäksi palkkauksesta pidätetty määrä.

Jos virkamies on valtion virkamieslain 40 §:n 2 momentin 2 kohdan nojalla pidätetty virantoimituksesta, häneltä pidätetään tältä ajalta koko palkkaus.

Jos virkamies on valtion virkamieslain 40 §:n 2 momentin 3 kohdan nojalla pidätetty virantoimituksesta, hänelle maksetaan virantoimituksesta pidättämisen ajalta palkkaus, jonka suuruus määräytyy siten kuin virkamiehen sairausajan palkkauksesta on voimassa.

Jos virkamies on valtion virkamieslain 40 §:n 2 momentin 4 kohdan nojalla pidätetty virantoimituksesta, hänelle maksetaan virantoimituksesta pidättämisen ajalta irtisanomisajan palkkana 7 §:n mukainen palkkaus.

Työntekijät

54 §

Työntekijöiden henkilöstöjärjestöjen jäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, viraston työehtosopimuksen allekirjoittaneen yhdistyksen jäsenmaksun työntekijältä maksettavasta palkasta. Pidätetyt jäsenmaksut työnantaja tilittää yhdistyksen ilmoittamalle pankkitilille.

Yhdistys on velvollinen antamaan kirjallisesti jäsenmaksujen pidättämisistä varten tarpeelliset tiedot.

Työntekijälle annetaan kalenterivuoden päätyttyä tai työsuhteen päättyessä verotusta varten todistus pidätetyistä jäsenmaksuista.

Huomautus:

Jäsenmaksujen perimisestä valtion virkamiesten palkasta annetun lain (365/69) 1 §:n mukaan ammattiyhdistysten ja työttömyyskassojen jäsenmaksut saadaan periä virkamiehen palkasta, jos virkamies on antanut suostumuksensa perimiselle.

55 §

Neuvottelut työehtosopimusten soveltamiserimielisyyksistä

Jos työnantajan ja työsopimussuhteisen henkilön välillä on erimielisyyttä työehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällyksestä tai laajuudesta taikka tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta, erimielisyys pyritään selvittämään neuvottelemalla siten kuin siitä on virkaehtosopimusten osalta sovittu valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksen 5 ja 6 §:ssä.

Tällä pykälällä kumotaan tätä asiaa koskevat tämän ja muiden työehtosopimusten sekä luottamusmiessopimusten määräykset. Voimaan jäävät kuitenkin niiden sellaiset määräykset, jotka koskevat välitöntä neuvonpitoa ja vpj-sopimusten mukaista, välitöntä neuvonpitoa vastaavaa erimielisyyksien selvittämismenettelyn vaihetta (ns. mallisopimuksen 10 §:n 1–3 momentti).

56 §

Työntekijöiden irtisanomissuoja ja lomauttaminen

Sopimusmääräykset irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta ovat liitteessä 4.

57 §

Lääkäreiden eräistä palvelussuhteen ehdoista

Sopimusmääräykset valtion sairaaloissa työskentelevien laillistettujen lääkäreiden sekä puolustusvoimien joukko-osastoissa kokonaispalkkausjärjestelmään kuuluvien lääkäreiden eräistä palvelussuhteen ehdoista ovat liitteessä 6.

5. TYÖRAUHA

58 §

Työrauha

Virkamiehet

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuk-

sen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työntekijät

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä laksoon, sulkun tai muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

6. VOIMASSAOLO

59 §

Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2014 ja on voimassa 31.1.2017 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä ei jommaltakummalta puolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Jos valtion virka- ja työehtosopimus päättyy sen voimassaolopykälän 3 momentin perusteella 31.1.2016, päättyy samalla tämä sopimus.

LIITE 1

Sopimusmääräykset virkamiesten muuttokustannusten korvaamisesta

1 §

Soveltamisala

Nämä määräykset koskevat kotimaassa tapahtuneista muutoista suoritettavaa korvausta.

Muuttokustannukset korvataan virkamiehelle, joka viraston tai sen osan siirtämisen taikka uudelleen järjestelyn, asianomaisella hallinnonalalla voimassa olevien siirtymisvelvollisuutta koskevien säännösten mukaisen siirron tai pysyväisen komennuksen taikka valtion virkamieslain (750/94) 5 §:n mukaisen viran siirron johdosta joutuu muuttamaan toiselle paikkakunnalle.

Soveltamisohje:

Muuttokustannusten korvauksia sovelletaan vastaavasti myös työntekijöihin.

2 §

Yleistä

Muuttokustannuksina korvataan:

- 1) virkamiehen ja hänen perheenjäsentensä matkustamiskustannukset muuttomatkalta matkakustannusten korvaamisesta sovittujen määräysten mukaisesti,
- 2) tavanomaisen koti-irtaimiston kuljetuksesta aiheutuneet välttämättömät, kohtuulliset ja kuljetukseen välittömästi liittyvät kustannukset,
- 3) muuttoraha korvauksena muista tarpeellisista muutosta aiheutuneista kustannuksista,
- 4) päiväraha virkamiehelle muuttoon käytetyltä ajalta matkakustannusten korvaamista koskevien sopimusmääräysten mukaisesti,
- 5) virkamiehen ja hänen perheenjäsenensä uudelle sijoituspaikkakunnalle tekemistä tutustumismatkoista aiheutuvat matkakustannukset ja
- 6) majoittumiskorvausta erityisistä asumiskustannuksista.

Soveltamisohje:

Virkamiehen perheenjäseniä ovat: virkamiehen aviopuoliso, hänen tai hänen aviopuolisonsa vajaanvaltainen lapsi, kasvatti- tai ottolapsi sekä

hänen tai hänen aviopuolisonsa vanhemmat, jotka asuvat samassa taloudessa virkamiehen kanssa.

Mitä edellä on sovittu aviopuolisosta, sovelletaan myös avopuolisoon ja rekisteröidystä parisuhteesta annetussa laissa (950/2001) tarkoitettuun parisuhteen osapuoleen.

3 §

Muuttoraha

Muuttorahan suuruus määräytyy muuttavien henkilöiden lukumäärän mukaan.

Muuttavien henkilöiden lukumäärän ollessa yksi suoritetaan muuttorahaa 1 380 euroa, sen ollessa kaksi 1 840 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän 2 300 euroa.

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

Muuttorahan euromäärän tarkistamisesta sovitaan yleisessä kustannustasossa tapahtuneet muutokset huomioon ottaen sopimuskausittain. (YK:04340)

4 §

Tutustumismatkat

Virkamiehelle ja hänen perheenjäsenelleen suoritetaan matkakustannusten korvaamista koskevien sopimusmääräysten mukaisesti korvaus kuudesta joko nykyiseltä sijoituspaikkakunnalta uudelle sijoituspaikkakunnalle tehdystä tai kahden siirtoa seuraavan vuoden aikana uudelta sijoituspaikkakunnalta alkuperäiselle sijoituspaikkakunnalle tehdystä matkasta.

Soveltamisohje:

Yhdellä virkamiehen perheenjäsenellä on kullakin tutustumismatkalla oikeus matkakustannustenkorvaukseen.

Matkat voivat kestää yhteensä enintään yhdeksän vuorokautta.

5-6 §

Majoittumiskorvaus

5 §. Siinä tapauksessa, että muutto uudelle sijoituspaikkakunnalle on hyväksyttävän syyn takia tapahtunut ennen varsinaista siirtymisajankohdtaa tai varsinaisen siirtymisajankohdan jälkeen, suoritetaan virkamiehelle

majoittumiskorvausta matkakustannusten korvaamista koskevien sopimusmääräysten mukaisesti muuttoajankohdan ja varsinaisen siirtymisajankohdan väliseltä ajalta niistä kustannuksista, jotka hänelle aiheutuvat tilapäisestä asumisesta alkuperäisellä tai uudella sijoituspaikkakunnalla.

Soveltamisohje:

Hyväksyttävällä syyllä tarkoitetaan ensi sijassa vaikeutta asunnon hankkimisessa virkamiehen uudella sijoituspaikkakunnalla.

Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää myös sitä, että virkamies siirtää muutto perheeseensä kuuluvien lasten koulujen lukuvuosien alkamis- tai päättymisajankohdan mukaisesti, ei kuitenkaan pitemmälle kuin siirtymisajankohtana kulumassa olevan lukuvuoden loppuun.

Puolison työpaikasta tai opiskelusta johtuvia syitä voidaan pitää hyväksyttävinä, jos ennakoinen tai vasta siirtymisajankohdan jälkeen tapahtuva muuttaminen uudelle sijoittumispaikkakunnalle on puolison vakinaisen työpaikan vastaanottamisen tai muun puolison vakinaisesta työpaikasta tai päätoimisesta opiskelusta johtuvan syyn vuoksi välttämätöntä. Virkamies voi tällä perusteella lykätä tai siirtää muutto enintään kolmella kuukaudella.

Perheelliselle virkamiehelle suoritetaan niiltä työssäolovuorokausilta, jotka hän on 1 momentissa mainituissa tapauksissa joutunut asumaan erillään perheestään 30 prosenttia matkakustannusten korvaamista koskevien sopimusmääräysten mukaisesta päivärahasta. Sinä aikana, jona virkamiehelle suoritetaan 1 momentissa sovitun mukaisesti majoittumiskorvausta, hän on oikeutettu saamaan edellä mainittujen määräysten mukaan määräytyvää matkustamiskustannusten korvausta yhdestä edestakaisesta matkasta viikossa perheensä asuinpaikkakunnalle.

Tässä pykälässä tarkoitettuja korvauksia suoritetaan korkeintaan kuuden kuukauden ajalta. Milloin virkamiehelle tarjotaan valtion toimesta tyydyttävä asunto, tämän pykälän mukaisia korvauksia ei suoriteta.

6 §. Virkamiehelle, joka on ostanut tai vuokrannut asunnon uudelta paikkakunnalta ennen siirtymisajankohtaa, mutta joka hyväksyttävän syyn vuoksi siirtää muuttoaan tähän asuntoon, suoritetaan korvausta uuden asunnon hallintakustannuksista asunnon ostamis- tai vuokraamisajankohdan ja siirtymisajankohdan väliseltä ajalta.

7 §

Valmistelutoimenpiteet

Virkamiehelle, jolle on myönnetty virkavapautta uudelle paikkakunnalle siirtymiseen liittyvien valmistelutoimenpiteiden suorittamista varten, voidaan suorittaa valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukainen palkkaus virkavapausajalta, kuitenkin enintään kolmelta vuorokaudelta.

8-9 §

Erityissäännöksiä

8 §. Jos valtio järjestää maksuttoman henkilöiden tai koti-irtaimiston kuljetuksen, on sitä käytettävä, mikäli se muuttotapaan, matkan pituuteen tai muuttoon käytettävään aikaan nähden täyttää yleiset kohtuulliset vaatimukset.

9 §. Lasku näissä määräyksissä tarkoitetusta korvauksesta on annettava asianomaiselle viranomaiselle viimeistään kahden kuukauden kuluttua muutosta tai matkan suorittamisesta uhalla, että oikeus korvaukseen muutoin menetetään.

Erityisestä syystä voi asianomainen viranomainen määrätä, että korvausta on haettava edellä mainittua lyhyemmänkin ajan kuluessa.

Asianomainen viranomainen voi hakemuksesta myöntää luvan korvauksen maksamiseen, vaikka korvausta ei ole haettu määräajassa.

Laskuun on liitettävä tositteet aiheutuneista kustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

10 §

Paikallinen sopiminen muuttokustannusten korvauksista

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston tekemällä työehtosopimuksella voidaan poiketa tämän liitteen määräyksistä edellyttäen, että poikkeamissopimuksista ei aiheudu valtiolle lisäkustannuksia vaan kustannuslisäykset kateetaan sopimuksista aiheutuvilla säästöillä.

LIITE 2

Sopimusmääräykset luottamusmiestoiminnasta sekä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja muiden yhteistoimintatehtävään osallistuvien henkilöstön edustajien asemasta ja oikeuksista

Soveltamisala

1 §

Henkilöstön edustajat

Tämän sopimuksen määräykset koskevat luottamusmiestä, työsuojelun valvonnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitettua työsuojeluvaltuutettua, työsuojeluasiamiestä sekä muuta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 4 §:ssä tarkoitettua, lain mukaisesti yhteistoimintatehtäviin osallistuvan henkilöstön edustajaa. Luottamusmiehellä tarkoitetaan virkamiestä tai työntekijää, jonka asianomainen henkilöstöjärjestö on valinnut edustajakseen hoitamaan näissä määräyksissä tarkoitettuja tehtäviä.

Tämän sopimuksen määräykset koskevat myös pääluottamusmiestä ja piiriluoottamusmiestä.

Mitä tässä on todettu työsuojeluvaltuutetusta, koskee vastaavasti työsuojelun piiri- ja erityisvaltuutettua.

Näitä määräyksiä sovelletaan myös kaikkien edellä todettujen luottamusmiesten ja kaikkien työsuojeluvaltuutettujen varamiehiin heidän hoitaessaan yhteistoimintatehtävää.

Määräykset koskevat kaikkia edellä mainittuja, joita jäljempänä sanotaan henkilöstön edustajaksi, jollei muuta ole erikseen sovittu.

Luottamusmiestoiminnasta

2 §

Yleistä luottamusmiestoiminnasta

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan edistää osapuolten välisen virka- ja työehtosopimusjärjestelmän ylläpitämistä ja sopimustoiminnan kehittämistä virastoissa. Luottamusmies on keskeinen toimija virka- ja työehtosopimusjärjestelmän toteuttamisessa virastossa. Hän huolehtii osaltaan siitä, että sopimuksia sovelletaan oikein ja niitä noudatetaan. Luottamusmies osallistuu työnantajan ja henkilöstön välillä mahdollisesti syntyvien erimielisyyksien selvittämiseen, jotta ne saadaan ratkaistuksi tarkoituksenmukaisesti, oikeudenmukaisesti ja nopeasti.

Luottamusmies myötävaikuttaa virastoissa sopimisen edistämiseen sekä työrauhan ylläpitämiseen.

Luottamusmiesjärjestelmä on myös toimintatapa viraston toiminnan, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja tuloksellisuuden parantamiselle.

Luottamusmiehen ja työnantajan tulee kummankin myötävaikuttaa niihin seikkoihin, jotka luovat edellytykset hyvälle luottamusmiestoiminnalle. Asioiden käsittely avoimuuden hengessä lisää luottamusta ja mahdollisuuksia sitoutua yhteisiin tavoitteisiin.

3 §

Sopiminen virastoissa

Näiden määräysten mukainen luottamusmiestoiminta järjestetään valtion virastoissa siten, kuin sen yksityiskohdista tarkemmin sovitaan viraston ja asianomaisten henkilöstöä edustavien järjestöjen (jäljempänä henkilöstöjärjestö) välillä.

Tässä sopimuksessa tarkoitetaan virastolla valtioneuvoston kansliaa, ministeriöitä ja niiden alaisia virastoja ja laitoksia sekä henkilöstöjärjestöllä valtion keskustason virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittaneita järjestöjä ja niiden alayhdistyksiä.

Huomautus:

Ellei virastossa päästä luottamusmiesjärjestelmää koskevissa neuvotteluissa yksimielisyyteen, noudatetaan virkamiesten osalta valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua neuvottelujärjestystä. Työsopimussuhteisten osalta noudatetaan, mitä neuvottelujärjestyksestä on sovittu työehtosopimuksissa.

4 §

Luottamusmies

Luottamusmiehellä tarkoitetaan virkamiestä tai työntekijää, jonka asianomainen henkilöstöjärjestö on valinnut edustajakseen hoitamaan näissä määräyksissä tarkoitettuja tehtäviä. Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen viraston palveluksessa oleva henkilö sekä perehtynyt toimialueensa olosuhteisiin.

Saman viraston eri henkilöstöryhmiä sekä eri virastoja varten voidaan valita myös yhteinen pääluottamusmies ja luottamusmies. Myös virkasuhteisten henkilöiden pääluottamusmieheksi tai luottamusmieheksi voidaan valita työsopimussuhteinen henkilö ja päinvastoin.

Sopimusmääräykset koskevat myös pääluottamusmiestä ja piiriluottamusmiestä ja varamiestä tämän hoitaessa luottamusmiestehtävää.

Soveltamisohje:

Mikäli asianomainen henkilöstöjärjestö tai -järjestöt asettavat koko virastoa varten vain yhden luottamusmiehen, on hän myös sopimusmääräysten tarkoittama pääluottamusmies.

5 §

Luottamusmiehen valitseminen

Luottamusmiesten lukumäärästä, sijoituksesta ja muista valintaan liittyvistä yksityiskohdista sopivat 3 §:ssä tarkoitetut osapuolet erikseen ottaen huomioon viraston koko, henkilökunnan ja alayhdistysten jäsenten lukumäärä, käytössä olevat palkkaus- ja palvelussuhdejärjestelmät ja niistä aiheutuva neuvottelujen tarve sekä virastossa suoritettavien tehtävien laatu ja laajuus. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaisten asioiden käsittelyä.

Valituista luottamusmiehistä ja varaluottamusmiehistä on kirjallisesti ilmoitettava asianomaiselle virastolle. Varaluottamusmiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

Milloin henkilöstöjärjestö toimittaa luottamusmiehen vaalin työpaikalla, on asianomaisen työpaikan virkamiehille ja työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa kuitenkaan tarpeettomasti häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja -paikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Milloin luottamusmiehen valinta tapahtuu työpaikalla vaaleilla, luetaan vaalien valmisteluun, vaalitoimitukseen ja tuloslaskentaan työpaikalla käytetty aika työajaksi näihin tehtäviin osallistuneille henkilöille.

Soveltamisohje:

Viraston tai luottamusmiesten toimialueiden toiminnan supistuksessa tai laajentuessa taikka organisaatiomuutosten johdosta voidaan luottamusmiesorganisaatiota tarvittaessa muuttaa osapuolten välisin sopimuksin näiden määräysten periaatteiden mukaisesti vastaamaan viraston tai toimialueen muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Milloin luottamusmies valitaan vaaleilla, vaali suoritetaan työaikana työpaikalla, mikäli vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei häiritse työskentelyä virastossa. Tällöin osapuolten on sovittava hyvissä ajoin ennen vaalin toimittamista vaaliajoista, -paikoista ja muista vaaliin liittyvistä seikoista. Jos vaalista aiheutuu kohtuutonta haittaa viraston toiminnalle, on vaali toimitettava työajan ulkopuolella. Vaalin käytännön järjestelyistä huolehtivat alan henkilöstöjärjestöt.

6 §

Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen tehtävänä on toimia virkamiesten ja työntekijöiden sekä henkilöstöjärjestön edustajana virka- ja työehtosopimusten, säännösten ja määräysten tulkintaa ja soveltamista koskevissa asioissa sekä muissa työnantajan sekä virkamiehen ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä asioissa. Luottamusmies osallistuu tarvittaessa työnantajan ja virkamiehen tai työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien selvittämiseen.

Luottamusmiehen tehtävänä on myös välittää tietoja ja ilmoituksia työnantajan, järjestöjen ja henkilöstön välillä.

Huomautus:

Luottamusmiehen tehtävistä on säädetty myös eräissä laeissa, muun ohella valtion yhteistoimintalaissa ja työaikalaisissa (605/1996).

Soveltamisohje:

Koska yhteistoiminta- sekä neuvottelu- ja sopimusjärjestelmät on tarkoitettu täydentämään toisiaan, on paikallaan huolehtia yhteistoimintaelinten sekä luottamusmiehen hyvästä yhteistyöstä ja tiedonkulusta.

7 §

Neuvottelujärjestys

Virkaehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevan erimielisyyden sattuessa ja virkatehtävien suorittamista, niiden teknistä järjestystä sekä palkkausta, työaikaa, vuosilomaa tai muissa palvelussuhteen ehtoja koskevissa asioissa on työnantajan ja toisaalta virkamiehen taikka häntä edustavan luottamusmiehen pyrittävä välittömällä neuvonpidolla selvittämään erimielisyydet.

Jos virkaehtosopimusta koskevaa asiaa ei edellä mainitulla tavalla saada selvitettyksi, noudatetaan valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua neuvottelujärjestystä.

Työsopimussuhteisten neuvottelujärjestyksen osalta noudatetaan, mitä siitä on sovittu tämän sopimuksen 55 §:ssä.

*Poistettu 7 §:n huomautus**Soveltamisohje:*

Viraston tulee ilmoittaa pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle ne työnantajan edustajat, joiden kanssa neuvotteluja tulee käydä eri kysymyksistä.

Koska myös virkatehtävien suorittamisesta, niiden teknisestä järjestyksestä ja muista yksinomaan työnantajan määrättävistä seikoista voi toimipaikoilla syntyä erimielisyyksiä, on sopimuksessa katsottu, että pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen asia on hoitaa myös nämä erimielisyyksymykset.

Henkilöstön edustajan velvollisuudet

8 §

Velvollisuudet

Henkilöstön edustaja on velvollinen noudattamaan palvelussuhdettaan koskevia määräyksiä ja sopimuksia, työaikaa, esimiestensä antamia määräyksiä sekä muita palvelussuhteesta johtuvia velvoitteita siitä huolimatta, että hän toimii henkilöstön edustajana.

Henkilöstön edustajan oikeudet

9 §

Ajankäyttö

Tehtäviensä hoitamista varten henkilöstön edustajalla on oikeus saada tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautusta palvelussuhteeseensa kuuluvien tehtäviensä hoitamisesta.

Järjestäessään edellä tarkoitettua vapautusta viraston tulee ottaa huomioon viraston tehtävien laatu, työpaikan laajuus ja sen työskentelypaikkojen lukumäärä, käytössä olevat palvelussuhdelajit ja palkkausjärjestelmät ja niistä aiheutuva neuvottelujen tarve, henkilökunnan lukumäärä, yhteyden- saantimahdollisuudet ja muut vastaavat seikat sekä näistä tekijöistä johtuva yhteistoimintatehtävissä toimivan tehtävien määrä.

Henkilöstön edustajan tehtäviin varatun ajan tulee vastata edustajan toimen edellyttämiä tehtäviä.

Työnantaja ja osittain varsinaisista työtehtävistä vapautettu luottamus- mies ja työsuojeluvaltuutettu voivat sopia, että varsinaisia työtehtäviä järjes- tellään siksi ajaksi, kun asianomainen on valittu henkilöstöä edustamaan. Tämä voi olla perusteltua edustajan tehtäviin tarvittavan ajankäytön mää- rän vuoksi tai silloin, kun asianomaisen varsinainen työ olennaisesti vai- keuttaa edustajan tehtävien hoitamista.

Henkilöstön edustajan tulee ennalta sopia viraston kanssa työajan ulko- puolella suoritettavaksi määrättyistä tai sovituista tehtävistä, ellei tehtävä johdu viranomaisen määräyksestä.

Huomautus:

Työsuojelun valvontalain 34 §:ssä on säädetty seuraavaa työsuojeluval- tuutetun ajankäytöstä:

Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten tarvittavaa aikaa määrättäessä on otettava huomioon tämän edustamien työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.

Jollei työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ole muuta sovittu, työnantajan on työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää, vapautettava työsuojeluvaltuutettu edellä mainitut tekijät huomioon ottaen säännöllisistä työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään neljäksi tunniksi kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana, jollei tuotannolle tai työnantajan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen esteenä.

Soveltamisohje:

Mikäli henkilöstön edustajalle on myönnetty työstään säännönmukaisesti toistuvaa vapaata, voidaan hänelle kiireellisissä tapauksissa myöntää vapaata muunakin virka- tai työtehtävien kannalta sopivana aikana.

Ajankäyttöä koskevien järjestelyjen tarkoituksena on suoda virkamiehelle ja työntekijälle mahdollisuus toimia tehokkaasti ja tarkoituksemukaisesti hänelle henkilöstön edustajana kuuluvissa tehtävissä.

10 §

Henkilöstön edustajan palkkaus

Henkilöstön edustajan tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa määräytyvät lähtökohtaisesti siten kuin siitä on viraston palkkausjärjestelmää koskevassa virka- ja työehtosopimuksessa sovittu.

Osittain varsinaisista työtehtävistä vapautetun luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuoritus ja suoritustaso arvioidaan hänen varsinaisissa työtehtävissä työskentelynsä perusteella eikä työsuorituksen siis arvioida alentuneen osittaisen vapautuksen johdosta.

Mikäli luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on kokonaan vapautettu varsinaisista palvelussuhteeseen kuuluvista tehtävistään, maksetaan hänelle valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukainen palkka taikka palkkaus todetaan tai sovitaan kussakin tapauksessa erikseen.

Jos työnantaja ja osittain varsinaisista työtehtävistä vapautettu luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu yhdessä toteavat, että varsinaisia työtehtäviä järjestellään 9 §:n 3 momentissa tarkoitettulla tavalla ja järjestely

aiheuttaa tehtävien vaativuuden alenemisen, korotetaan hänen tehtäväkohtaista palkanosaansa alenemista vastaavalla lisäpalkkiolla. Lisäpalkkio rinnastetaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan, mukaan lukien yleiskorotusten toteuttaminen. Samassa yhteydessä sovitaan asianomaisen tehtävien järjestelystä luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien päättyessä. (YK:02644)

Päälouottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokkehityksen tulee vastata virastossa tapahtuvaa ansiokkehitystä.

11 §

Ansionmenetyksen korvaaminen

Osittain varsinaisista työtehtävistään vapautettujen henkilöstön edustajien heidän työaikanaan yhteistoimintatehtäviinsä käyttämä aika luetaan heille työajaksi.

Jos muut edustajat kuin opettajat suorittavat vapaa-aikanaan esimiehensä kanssa sovittuja yhteistoimintatehtäviä, luetaan myös tämä aika heille työajaksi.

Milloin henkilöstön edustaja joutuu asianomaisen viraston erikseen antaman matkamääräyksen perusteella kotimaassa tekemään matkoja, jotka ovat tarpeen yhteistoimintatehtävien hoitamiseksi, suoritetaan hänelle näiden matkojen osalta kustannusten korvausta matkakustannusten korvaamista koskevien sopimusmääräysten mukaisesti.

Päälouottamusmiehenä tai luottamusmiehenä toimivan opettajan palkkiosta on sovittu erikseen.

Soveltamisohje:

Yhteistoimintatehtäviin käytetyn ajan lukeminen työajaksi tarkoittaa, että asianomainen saa tämän ajan perusteella kaikki ne työaika sopimuksiin perustuvat korvaukset ja lisät, joiden saamisen muut edellytykset täyttyvät.

Huomautus:

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun erillisestä palkkiosta on sovittu viraston työehtosopimuksella tai tarkentavalla virkaehtosopimuksella.

12 §

Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä virkamiehen tai työntekijän palkasta tai palvelussuhteeseen liittyvien säädösten, määräysten tai sopimus-

ten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapausten selvittämiseen vaikuttavat tiedot ja tarvittavat asiakirjat.

Virasto toimittaa luottamusmiehen käytettäväksi tehdyt virka- ja työehtosopimukset, erillispöytäkirjat ja muut sopimukset, niiden soveltamisohjeet sekä virastokohtaiset erityismääräykset ja ohjeet.

Pääluottamusmiehelle, piiriluottamusmiehelle tai näitä vastaaville luottamusmiehille annetaan vähintään vuosittain tietoja oman toimipiirinsä tai työpaikkansa henkilöstön lukumäärästä ja sen muutoksista palvelussuhdelajeittain sekä määrä- ja osa-aikaisten ja työnantajan työssä olevien ulkopuolisten henkilöiden lukumäärät ja niiden mahdolliset muutokset. Luottamusmiehelle annetaan vähintään kaksi kertaa vuodessa oman toimipiirinsä tai työpaikkansa uusista määräaikaista palvelussuhteista seuraavat tiedot: henkilön nimi, tehtävä, organisaation yksikkö, palvelussuhteen alkamisaika, työnantajan tiedossa oleva palvelussuhteen kesto aika sekä määräaikaisuuden peruste. Työnantaja käsittelee luottamusmiehen kanssa vähintään kaksi kertaa vuodessa voimassa olevia määräaikaista palvelussuhteita. Tällöin tarkastellaan tapauskohtaisesti määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita ja vakinaistamismahdollisuuksia. Virastossa sovitaan tarvittaessa tämän momentin mukaisista menettelytavoista.

Luottamusmiesten tiedonsaannista sovelletaan vähintään seuraavaa:

Pääluottamusmiehillä ja, oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot viraston palkkausjärjestelmää koskevan sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoin, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä. Luottamusmiehellä on lisäksi tässä tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

Virastossa on sovittava tarkemmin edellisessä momentissa tarkoitettujen tilastojen sisällöstä ja tietojen antamismenettelystä.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

Huomautus:

Viraston henkilöstösuunnitelmaan sisällytetään määräaikaisten palvelussuhteiden käyttö- ja vakinaistamisperiaatteet. Henkilöstösuunnitelma käsitellään valtion yhteistoimintalain mukaisesti henkilöstön edustajien kanssa.

Tilastoyhteistyöstä on keskustasolla tehty yhteistyösopimus ja valtiovarainministeriö on antanut pääsopijajärjestöjen kanssa yhdessä laaditut ohjeet tilastoyhteistyöstä virastoissa (VM ohje 6/2007; 31.10.2007). Henkilöitä koskevasta rekisteröinnistä säädetty henkilötietolaissa (523/1999) ja palkkatietojen saamisesta on säädetty laissa viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) ja tasa-arvolain 10 §:ssä (232/2005).

Soveltamisohje:

Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa kaikki työsopimukset, joihin asianomaista työehtosopimusta sovelletaan.

Koska joissakin tapauksissa myös asianomaiselta viranomaiselta saattaa puuttua esillä olevan tapauksen selvittämiseen tarvittavia tietoja, on asiaan kuuluva tiedonantovelvollisuus myös pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä.

Luottamusmiehille toimitettavien tilastotietojen tulee olla mahdollisimman ajantasaisia ja ne tulee toimittaa kaksi viikkoa ennen palkkauksen tarkistamista koskevien virka- ja työehtosopimusneuvottelujen alkamista ja kolme kuukautta tilastointivuoden päättymisen jälkeen.

13 §

Muun henkilöstön edustajan tiedonsaanti

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada tehtäviensä hoitamiseksi tarvittavat tiedot siten kuin siitä on säädetty tai sovittu.

Huomautus:

Henkilöstön edustajille annettavista tiedoista on säädetty lain työsuojelun valvontalain 32 §:ssä, valtion yhteistoimintalaissa sekä sovittu sen nojalla tehdyissä sopimuksissa ja valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa.

14 §

Alihankinta ja vuokratyö

Työnantajan tulee tiedottaa suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille luottamusmiehille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Ilmoitettaessa on selvitettävä työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kesto aika. Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus antaa asiasta lausunto, ellei olosuhteista tai muista seikoista muuta johdu.

Päälouottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista alihankkijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta. Päälouottamusmiehelle annetaan pyydetessä tiedonkulun ja neuvottelu-suhteiden edistämiseksi myös edellä tarkoitettujen alihankkijoiden päälouottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua koskevat yhteystiedot, mikäli ne ovat viraston käytettävissä.

Mikäli virastossa mahdollisesti käytetään alihankintaa tai työvoiman vuokrausta, niitä koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

Jos alihankinnan vuoksi viraston henkilöstöä poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, viraston on kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat henkilöt työhönsä entisin palkkaeduin ja ellei se ole mahdollista, viraston on pyrittävä sijoittamaan kyseiset henkilöt viraston muihin tehtäviin.

Virastoissa tulisi pyrkiä rajoittamaan mahdollinen vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omalla henkilöstöllä.

Kiellettyä työvoiman epätervettä vuokrausta on se, että eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät viraston normaalissa työssä sen vakinaisen henkilöstön rinnalla ja saman työnjohdon alaisena pidemmän ajan.

Mikäli virastossa käytetään vuokratyövoimaa, viraston tulee pyydetessä selvittää päälouottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelelyn liittyvät kysymykset.

Huomautus:

Laissa tilaajan selvitysvastuusta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) on säädetty muun ohella tilaajan vastuusta antaa tietoja laissa tarkoitettua vuokratyöstä tai alihankinnasta tehdystä sopimuksesta luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle.

15 §

Toimitilat ja välineet

Huomioon ottaen toimialueen olosuhteet sekä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrä ja laatu, on luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestettävä sopiva tila, missä hän voi säilyttää yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten tarvittavia asiakirjoja ja toimistovälineitä. Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle osoitetaan lisäksi paikka, missä hän voi käydä tehtäviensä hoitamista varten tarpeelliset keskustelut.

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voivat käyttää tehtäviensä suorittamisessa viraston tavanomaisessa käytössä olevia viestintä- ja toimistovälineitä.

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu sopivat työnantajan edustajan kanssa tässä pykälässä tarkoitetuista käytännön järjestelyistä.

Soveltamisohje:

Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös virastossa yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat (mm. internet ja sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. viraston koko, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä.

Henkilöstön edustajan asemasta

16 §

Kehittyminen työssä

Yhteistoimintatehtävään valitun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää yhteistoimintatehtävien takia.

Soveltamisohje:

Työnantajan ja luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun on selvitettävä myös asianomaisen yhteistoimintatehtävän aikana, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen koulutuksen tarjoamista, jota järjestetään myös muulle henkilöstölle. Myös muulla yhteistoimintatehtävään osallistuvalla henkilöstöllä tulee olla yhdenvertainen mahdollisuus muun henkilöstön kanssa osallistua ammattitaitoa ylläpitävään ja edistävään koulutukseen.

17 §

Koulutus

Yhteistoimintatehtäviä hoitavalle henkilöstön edustajalle on mahdollisuus mukaan varattava tilaisuus osallistua sellaiseen koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään yhteistoimintatehtävien hoitamisessa.

Työnantajan on käsiteltävä luottamusmieheksi sekä työsuojeluvaltuutetuksi ja varavaltuutetuksi valitun kanssa koulutustarvetta ja – järjestelyjä kahden kuukauden kuluessa valinnasta.

Koulutuksessa noudatetaan muutoin ammattiyhdistyskoulutusta koskevia sopimusmääräyksiä.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien päättyessä tulee hänen ja kyseisen viraston yhteisesti selvittää, edellyttääkö hänen paluunsa entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammattitaitoa ylläpitävää koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa tulee kiinnittää huomiota työstä vapautukseen, yhteistoimintatehtävien kestoon ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Soveltamisohje:

Virka- ja työehtosopimusten allekirjoitusten jälkeen tulee työnantajan kutsua luottamusmiehet esimiesten kanssa yhteisiin tilaisuuksiin, joissa selvitetään uusien sopimusten tulkintoja ja mahdollisesti muita luottamusmiestehtävien hoitamiseen liittyviä kysymyksiä. Työnantajan edustajat ja luottamusmiehet sekä muut henkilöstön edustajat voivat kokoontua muutoinkin käsittelemään yhteistyön toimivuutta ja muita luottamusmiestoimintaan liittyviä asioita.

18 §

Henkilöstön edustajan tasapuolinen kohtelu

Henkilöstön edustajaa ei saa hänelle kuuluvien tehtävien hoitamisen vuoksi saattaa muita virkamiehiä tai työntekijöitä huonompaan asemaan eikä muutoinkaan syrjiä tai painostaa.

19 §

Keskustelu yhteistyön edistämisestä

Työnantajan edustaja ja kukin luottamusmies käyvät säännöllisesti vuosittain keskustelun yhteistyön toimivuudesta ja tarvittaessa toimenpiteistä sen edistämiseksi. Keskustelu voidaan käydä myös järjestöittäin, mikäli osapuolet näin sopivat. Samalla käsitellään luottamusmiestehtävään mah-

dollisesti tarvittavaa koulutusta ja sen toteutusta sekä tarkastellaan luottamusmiehen ansion kehitystä.

Myös kukin työsuojeluvaltuutettu käy säännöllisesti vuosittain keskustelun työnantajan edustajan kanssa yhteistyön toimivuudesta ja tarvittaessa toimenpiteistä sen edistämiseksi. Keskustelu voidaan käydä myös järjestöittäin, mikäli osapuolet näin sopivat.

20 §

Virkamiehen siirtosuoja

Luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen virkasuhdetta ei tämän tehtävän vuoksi saa purkaa tai irtisanoa eikä häntä saa siirtää ilman hänen omaa suostumustaan sellaiseen virkaan, jossa yhteistoimintatehtävien hoito vaikeutuu. Sama koskee lisäksi siirtämistä sellaisiin tehtäviin tai tehtävien sellaista muuttamista, joissa sovellettavan palkkausjärjestelmän palkkaustekijät ovat hänen aikaisempia näitä palkkaustekijöitään huonompia.

21 §

Virkamiehen palvelussuhdeturva

Mikäli virkamiehiä joudutaan siirtämään, on toimenpide pyrittävä viimeiseksi kohdistamaan luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaan virkamieheen.

Jos viraston virkamiehiä joudutaan lomauttamaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on toimenpide pyrittävä viimeiseksi kohdistamaan pääluottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaan virkamieheen.

Luottamusmiehenä toimiva virkamies voidaan irtisanoa taloudellisista tai tuotannollisista syistä vain, jos työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

Työsuojeluvaltuutettuna toimiva virkamies voidaan irtisanoa vain, jos niiden henkilöiden enemmistö, joita hän edustaa antaa siihen suostumuksen tai kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

22 §

Työntekijän siirtosuoja

Luottamusmiehenä, työsuojeluvaltuutettuna tai työsuojelun asiamiehenä toimivan työsopimusta ei tämän tehtävän vuoksi saa purkaa tai irtisanoa eikä häntä saa siirtää ilman hänen omaa suostumustaan sellaiseen tehtävään, jossa yhteistoimintatehtävien hoito vaikeutuu. Sama koskee lisäksi

siirtämistä sellaisiin tehtäviin tai tehtävien sellaista muuttamista, joissa sovellettavan palkkausjärjestelmän palkkaustekijät ovat hänen aikaisempia näitä palkkaustekijöitään huonompia.

Päälouottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutustilanteissa sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettu liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, päälouottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus 23 §:n 3 momentin mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

23 §

Työntekijän palvelussuhdeturva

Luottamusmiehestä, työsuojeluvaltuutetusta tai muusta yhteistoimintatehtäviin osallistuvan henkilöstön edustajasta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden henkilöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Mikäli työsopimussuhteista henkilöstöä joudutaan siirtämään, on samoin pyrittävä siirtämään viimeisenä työsuojeluvaltuutettuna toimiva työntekijä.

Jos viraston työsopimussuhteista työvoimaa lomautetaan tai irtisanoetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa päälouottamusmieheen tai työsuojeluvaltuutettuun, paitsi jos yhteisesti todetaan, ettei päälouottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammittiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä. Muu luottamusmies kuin päälouottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammittaitoihin vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

24 §

Ehdokassuoja ja jälkisuoja

Tämän sopimuksen 18–22 §:ien määräyksiä on soveltuvin osin noudatettava myös pääluottamusmiehehdokkaaseen, jonka ammattiosasto tai -yhdistys on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto tai -yhdistys on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle.

Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan edustajan toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todeksi.

Näitä määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen kuusi kuukautta hänen tehtävänsä päättymisen jälkeen.

25 §

Työsuhteisen luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus
perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu näiden määräysten vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että näiden määräysten mukaisia oikeuksia on loukattu.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti.

LIITE 3

Sopimusmääräykset ammattiyhdistyskoulutuksesta

1 §

Yleistä

Ammattiyhdistyskoulutuksella tarkoitetaan henkilöstöjärjestöjen jäsenkunnalleen järjestämää koulutusta, joka liittyy työnantajan ja järjestöjen yhteistyöhön tai järjestöjen toimintaedellytysten parantamiseen.

Työnantaja tukee taloudellisesti edellä mainittua yhteistyötä edistävää ammattiyhdistyskoulutusta siten kuin jäljempänä tarkemmin sovitaan.

Soveltamisohje:

Järjestöjen järjestämän yhteistoimintavalmiuksia parantavan koulutuksen lisäksi työnantaja ja järjestöt yhteistyössä voivat suunnitella ja toteuttaa virastokohtaisen tarpeen mukaan samaan tarkoitukseen tähtäävää koulutusta. Yhteisesti suunniteltu koulutus toteutetaan joko henkilöstökoulutuksena tai sovitaan kunkin koulutuksen osalta kustannusten jaosta erikseen järjestöjen ja työnantajan kesken.

Viraston henkilöstön kehittämissuunnitelmissa tulee ottaa huomioon luottamusmiesten, työsuojelupäälliköiden ja -valtuutettujen sekä yhteistoimintatehtävissä toimivien koulutustarve.

2 §

Työnantajan taloudellisesti tukema ammattiyhdistyskoulutus

Työnantajan taloudellisesti tukemaa ammattiyhdistyskoulutusta on luottamusmieskoulutus, työsuojelukoulutus, yhteistoimintakoulutus sekä rationalisointikoulutus.

Luottamusmieskoulutus lisää luottamusmiehen pätevyyttä luottamusmiestehtävien hoidossa ja siten edistää luottamusmiestoiminnan tavoitteita.

Työsuojelukoulutus parantaa työsuojelun valvontalain (44/2006) ja sen nojalla tehtyjen sopimusten edellyttämää yhteistoimintaa ja siten edistää työsuojelutoiminnalle asetettujen tavoitteiden toteuttamista.

Yhteistoimintakoulutus parantaa virastojen johdon ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan edellytyksiä ja siten edistää virastojen sisäistä yhteistoimintaa.

Rationalisointikoulutus parantaa yhteistyön edellytyksiä kehittämis- ja rationalisointitoiminnassa.

3 §

Ammattiyhdistyskoulutukseen oikeutetut ja koulutuksen enimmäismäärät

Luottamusmies-, työsuojelu- ja muussa yhteistoimintatehtävässä toimivat ja näiden varamiehet sekä ammattiosaston tai yhdistyksen puheenjohtaja voivat osallistua sellaiseen työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen, joka on tarpeen heidän luottamus- tai yhteistoimintatehtävänsä hoitamisen kannalta.

Koulutuksen kesto luottamusmiestehtävässä olevalla voi olla yhteensä enintään 22 työpäivää kalenterivuodessa ja muussa yhteistoimintatehtävässä yhteensä enintään 11 työpäivää kalenterivuodessa.

Soveltamisohje:

Koulutukseen osallistumisesta päättäessään viraston tulee ottaa huomioon henkilön yhteistoimintatehtävän edellyttämä koulutustarve. Sitä tulee tarkastella myös koulutuksen sisällön ja asianomaisen tehtävän yhteydessä eikä pelkästään henkilöllä yhteistoimintajärjestelmässä olevan muodollisen aseman perusteella.

Ammattiyhdistyskoulutus voi olla myös joko kokonaan tai osittain verkko-opetusta.

Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen hakeva on velvollinen toimittamaan työnantajalle asianomaisen koulutustilaisuuden ohjelman tai muun selvityksen koulutustilaisuudessa käsiteltävistä asioista.

4 §

Opintovapaa

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus saada opintovapaaissa tarkoitettua opintovapaata työnantajan taloudellisesti tukemaa edellä 2 §:ssä tarkoitettua ammattiyhdistyskoulutusta varten.

Laskettaessa opintovapaaissa tarkoitettuun koulutukseen käytettyä aikaa otetaan huomioon myös 9 §:n mukainen ammattiyhdistyskoulutukseen osallistuminen.

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

Soveltamisohje:

Ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumiseksi ei aseteta mitään ehtoja koulutusta edeltävälle palvelussuhteen kestolle.

5 §

Opintovapaan hakeminen ja virkavapaus

Opintovapaata varten virkamiehen on haettava virkavapaata ja työntekijän vapautusta työstä. Hakemus on tehtävä vähintään kahta viikkoa ennen koulutustilaisuuden alkua, jos koulutustilaisuus kestää enintään viisi päivää ja vähintään kuusi viikkoa ennen alkamista, jos koulutustilaisuus kestää enemmän kuin viisi päivää.

6 §

Opintovapaan taloudelliset etuudet

Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn virkavapauden tai työstä vapautuksen ajalta virkamiehelle tai työntekijälle maksetaan yleisen virkaehtosopimuksen 7 §:n mukainen palkkaus.

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus koulutuksesta aiheutuvien kustannusten korvauksena maksettavaan kurssirahaan, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pitemmän kurssin osalta on 55 euroa opetusohjelman mukaista kurssipäivää kohden. Yhden päivän mittaisesta koulutustilaisuudesta kurssirahaa maksetaan puolet kurssirahan koko määrästä. Kurssiraha voidaan maksaa myös suoraan koulutuksen järjestäjälle.

Soveltamisohje:

Kurssirahan maksamisperusteena on opetusohjelmista ilmenevät kurssipäivien määrä. Kurssirahan lisäksi ei makseta muita kustannusten korvauksia.

7 §

Ammattiyhdistyskoulutuksen ajan lukeminen työajaksi

Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen käytetty aika luetaan työajaksi siten kuin asiasta on sovittu työaikamääräyksissä.

8 §

Opintovapaan siirto

Jos opintovapaan myöntäminen 2 §:n mukaiseen ammattiyhdistyskoulutukseen tuottaisi hakemuksessa tarkoitettuna aikana tuntuva haittaa viraston toiminnalle, on työnantajalla oikeus siirtää opintovapaan 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-oikeutta tulee pääluottamusmiehelle tai vastaavalle muulle luottamusmiehelle ja asianomaiselle henkilölle ilmoittaa viimeistään kymmenen päivää ennen koulutustilaisuuden alkua syy, jonka takia opintovapaan myöntäminen ei ole mahdollista.

9 §

Muu kuin työnantajan taloudellisesti tukema ammattiyhdistyskoulutus

Haettaessa palkatonta virkavapautta tai työstä vapautusta muuhun kuin työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen noudatetaan 5 §:n mukaisia koulutukseen hakeutumisen määräaikoja.

Soveltamisohje:

Sopimusmääräyksissä ei ole sovittu, että järjestöjen toimintaedellytyksiä parantava koulutus olisi opintovapaalain 5 §:n 2 momentin perusteella opintovapaaseen oikeuttavaa koulutusta. Työnantaja voi myöntää harkintansa mukaan virkavapautta tai työstä vapautusta mainittuun koulutukseen. Myös tähän koulutukseen hakeutumisessa noudatetaan samoja määräaikoja kuin työnantajan taloudellisesti tukemassa koulutuksessa. Tätä koulutusta varten myönnetty virkavapaus tai työstä vapautus lasketaan kuitenkin sopimusmääräysten 4 §:n 2 momentin perusteella opintovapaalaissa tarkoitettuun koulutukseen käytetyksi ajaksi.

LIITE 4

Sopimusmääräykset työntekijän irtisanomissuojasta ja lomautuksesta

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

Nämä määräykset koskevat toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske

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

Soveltamisohje:

Yleinen soveltamisala

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

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

1. Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella
2. Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työ-sopimuksia
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella
4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3–4 §:n perusteella
5. Työsopimuslain 7:5 §:ssä mainittua liikkeen luovutusta

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

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

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

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

Määräaikaiset työsopimukset

Työsopimuslain 1:3 §:n 2 momentin mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä perustellusta syystä ole tehty määräaikaiseksi. Perustellun syyn vaatimusta arvioitaessa olisi otettava huomioon aikaisemmin laissa esimerkinomaisesti mainitut perusteet eli työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu viraston toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. Perustellun syyn vaatimuksella torjutaan mahdollisuus kiertää työsuhdeturvaa koskevia pakottavia säännöksiä työsopimuksen kestoai-
kaa koskevalla valinnalla.

Jos työsopimus tai toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on tehty ilman perusteltua syytä, pidetään sopimuksia toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina. (TSL 1:3.2 §). Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttämisen edellytyksenä olisi toisaalta se, että kunkin määräaikaisen sopimuksen tekemiselle on perusteltu syy. Kielletystä peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten käytöstä ei olisi kysymys esimerkiksi silloin, kun työnantaja tarjoaa sijaiselle uutta sijaisuutta. Toisaalta edellytetään, että työnantaja ei pyri toisiaan seuraavilla määräaikaisilla sopimuksilla kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää suojaa.

Jos tehtävät ovat pysyviä, on työsopimus tehtävä olemaan voimassa toistaiseksi.

2 §

Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje:

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

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

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itses-
tään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työn-

johto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perustetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

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

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

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

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

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

3 §

Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava palvelussuhteen valtion jatkuttua keskeytyksettä

- 1) enintään yhden vuoden 14 päivän irtisanomisaikaa
- 2) yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta yhden kuukauden irtisanomisaikaa
- 3) yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta kahden kuukauden irtisanomisaikaa
- 4) yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta neljän kuukauden irtisanomisaikaa
- 5) yli 12 vuotta kuuden kuukauden irtisanomisaikaa

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava palveluksen valtion jatkuttua keskeytyksettä

- 1) enintään viisi vuotta 14 päivän irtisanomisaikaa
- 2) yli viisi vuotta yhden kuukauden irtisanomisaikaa

Virastojen ja laitosten työehtosopimuksissa voidaan sopia edellä mainituista poikkeavista irtisanomisajoista.

*Soveltamisohje:***Palvelussuhteen kestoajan määräytyminen**

Palvelussuhteena valtioon otetaan huomioon keskeytymätön valtion palvelus työsuhteessa tai virkasuhteessa. Palvelussuhde valtioon katsotaan keskeytyneeksi, jos kahden eri palvelussuhteen väli on yli 30 päivää.

Sen sijaan lakisääteisten (esim. äitiys- ja vanhempainloma, hoitovapaa, opintovapaa, asevelvollisuus) tai työnantajan kanssa sovittujen työstä poissaolojen johdosta työsuhde ei katkea. Nämä työstä poissaolot otetaan palvelusaikalaskennassa huomioon samalla tavoin kuin vuosilomassakin.

Irtisanomisajan perusteena oleva palvelusaika tulee olla saavutettuna irtisanomispäivään mennessä.

Irtisanomisajoista poikkeaminen

Työntekijän puolelta tapahtuvan irtisanomisen aika voidaan sopia viraston työehtosopimuksessa lyhyemmäksi tai pitemmäksi kuin sopimusmääräyksissä on sanottu, mikäli asianomaisen alan erityiset vaatimukset tai muut erityiset seikat sitä edellyttävät, ei kuitenkaan työnantajan puolelta tapahtuvan irtisanomisen irtisanomisaikaa pitemmäksi.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikojen laskemissääntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

1. Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn päivän jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona irtisanominen on toimitettu.

Esimerkki 1: Jos työsopimus, jonka irtisanomisaika on 14 päivää, irtisanotaan 1.3., päättyy työsuhde 15.3.

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

Esimerkki 2: Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli neljä mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta, 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

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

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje:

Sopimuskohdan tarkoittamissa rikkomustapauksissa on kysymys toisen sopimuspuolen laiminlyönnistä. Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa sairausajan palkanmääräysten mukaisesti.

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

5 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 §

Soveltamisala

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

8 §

Irtisanomisen toimittaminen

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

9 §

Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje:

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

10 §

Tuomioistuinkäsittely

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

11 §

Välimiesmenettely

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

12 §

Korvaus työ Sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 §

Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

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

Soveltamisohje:

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

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

III LOMAUTUS

14 §

Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään yhden kuukauden ilmoitusaikaa.

Lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

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

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

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

Soveltamisohje:

Lomauttamisella tarkoitetaan työnteon ja palkan maksamisen keskeyttämistä toistaiseksi tai määräajaksi lakkauttamatta kuitenkaan työsuhdetta.

Sopimusmääräykset eivät koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaan. Sopimuksella ei ole rajattu lomautuksen kesto-aikaa.

15 § Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

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

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 14 §:n 1–2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

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

Sovellettamisohje:

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun

työstä poissaolon vuoksi”. Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki: Työnantajan annettua 2.4. lomautusilmoituksen 3.5. alkavasta lomautuksesta, hänelle ilmaantuu 10.4. uutta työtä 7 päivän ajaksi. Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohdan siten 7 päivällä eli 10.5.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa

vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Asunto lomautusaikana

Sopimusmääräysten mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusai- kana noudatetaan työsopimuslain 13 luvun 5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkka- etuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeyty- nyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toi- sen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikka- kunnalla kohtuulliseksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä koh- den. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

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

Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevista riidoista noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneaikoja.

Soveltamisohje:

Määräyksellä ei ole kumottu valtion yleisen virka- ja työehtosopi- muksen luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun eikä työsuojeluasia- miehen asemaa ja oikeuksia koskevia sopimusmääräyksiä. Näin ollen noissa sopimusmääräyksissä sekä työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettu- jen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisi- jaisia tähän pykälään nähden.

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja
työvoimaviranomaiselle

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

19 §

Takaisinottaminen

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

Soveltamisohje:

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönoitukset.

20 §

Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

LIITE 5

Sopimusmääräykset virkamiesten ja työntekijöiden osasairausvapaasta

1 §

Osasairausvapaan toteuttamisesta

Työntekijän oikeudesta osasairauspäivärahaan ja sen perusteena olevasta määräaikaisestä osa-aikatyötä koskevasta sopimuksesta säädetään sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:ssä (532/2009). Virkamiehelle voidaan vastavain perustein antaa hänen suostumuksensa perusteella viranhoidomääräys osa-aikatyöstä. Osa-aikaisen sairauspoissaolon tarkoituksena on tukea henkilön työssä pysymistä ja oma-aloitteista paluuta kokoaikaiseen työhön. Sopimus ja viranhoidomääräys osa-aikatyöstä tehdään asianomaisen terveydentilaa koskevan selvityksen perusteella.

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen tai viranhoidomääräyksen muuttamisesta kesken osa-aikatyökauden on sovittava. Sitä koskeva sopimus päättyy tai viranhoidomääräys peruutetaan kuitenkin kesken kauden, jos työntekijä tai virkamies ei sairautensa vuoksi kykene enää suoriutumaan osa-aikatyöstään.

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen tai viranhoidomääräyksen päättyessä asianomaisella on oikeus palata noudattamaan osa-aikatyötä edeltävän kokoaikaisen palvelussuhteen ehtoja.

Huomautus:

Sairausvakuutuslain säännösten perusteella osasairausvapaa voidaan sopia 12 - 120 arkipäivän ajaksi. Osa-aikatyö voi olla 40 - 60 prosenttia asianomaisen kokoaikatyön työajasta. Osasairausvapaan enimmäisaikaa laskettaessa otetaan huomioon kaikki osasairauspäivärahapäivät kahden edeltäneen vuoden ajalta. Jos henkilö on ollut yhtäjaksoisesti työkykyinen 12 kuukauden ajan, tätä edeltäneitä osasairauspäivärahapäiviä ei oteta osasairauspäivärahan enimmäisaikaa laskettaessa huomioon.

2 §

Palkkaus osa-aikatyön aikana

Virkamiehelle ja työntekijällä maksetaan osa-aikatyön ajalta palkkaus osa-aikatyön tuntimäärän mukaisena osuutena vastaavan kokoaikaisen viran tai tehtävän valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukaisesti määräytyvästä palkkauksesta.

Osa-aikatyön ajalta maksetaan sairausajan palkkaa virkamiehelle valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 9 §:n ja työntekijälle sopimuksen 14 §:n määräyksistä poiketen siten kuin tässä pykälässä sovitaan.

Mikäli henkilö on osasairausvapaalla sinä aikana, jona hänellä on oikeus täyteen palkkaan työkyvyttömyysajalta, maksetaan sairausajan palkkana osa-aikatyön ja kokoaikatyön välisen palkan erotus.

Tältä ajalta osasairauspäiväraha maksetaan sairausvakuutuslain 7 luvun 4 §:n 3 momentin (532/2009) mukaisesti työnantajalle.

Mikäli osasairausvapaalla olevalla on oikeus alennettuun sairausajan palkkaan, osasairauspäiväraha maksetaan tässä sopimuksessa tarkoitettua osa-aikatyötä tekeväälle virkamiehelle tai työntekijälle.

Edellisessä momentissa tarkoitetuissa tapauksissa osasairausvapaan ajalta maksetaan sairausajanpalkkaa siten, että se on yhdessä edellä todetun osa-aikatyön palkan ja osasairauspäivärahan kanssa yhteensä 86 prosenttia asianomaisen virkamiehen tai työntekijän osasairausvapaan alkaessa sairausajalta maksettavan palkan perusteena olevasta palkkauksesta.

3 §

Eräistä palvelussuhteen ehdoista osasairausvapaan aikana

Mikäli virkamies tai työntekijä on osasairausvapaan aikana sairauslomalla, jonka johdosta vapaata ei keskeytetä, maksetaan sairauspäivältä virkamiehelle 60 prosenttia ja työntekijälle kaksi kolmasosaa hänen osa-aikatyön päiväpalkastaan.

Osasairausvapaa ei vaikuta lomarahaan määräytymisen perusteisiin, joten se maksetaan kokoaikatyön palkan perusteella.

Jos henkilö pitää osasairausvapaan aikana vuosilomaa tai lomarahavapaata, maksetaan siltä ajalta palkka kokoaikaisen palvelussuhteen mukaisesti.

4 §

Osasairausvapaan vaikutus sairausajanpalkkaan

Osasairausvapaa ei keskeytä yhdenjaksoista sairauslomaa, vaan osasairausvapaalta sairauslomalle palaavan sairausajanpalkan laskemista jatketaan siitä tilanteesta, jossa asianomainen oli osasairausvapaan alkaessa.

Osa-aikatyön aikaa ei lueta sairausaikaan eikä sitä oteta huomioon sairausajanpalkan laskemisessa.

Soveltamisohje:

Esimerkki: Virkamiehen sairausajalta maksettavan osapalkan perusteena oleva palkkaus on 2 900 euroa. Hänen työaikansa sopimuksen tarkoittamassa järjestelyssä on 40 % kokoaikatyöstä, joten hänelle maksetaan palkkaa 1 160 euroa. Hän saa itselleen osasairauspäivärahan 1 015 euroa. Hänelle maksetaan sairausajanpalkkaa 319 euroa, jolloin hänen saamansa yhteensä 2 494 euroa kuukaudessa on 86 % edellä todetusta 2 900 eurosta.

Jos virkamies sairastuu flunssaan kolmen päivän ajaksi, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 60 % osa-aikatyön päiväpalkasta eli $3 \times 22,45 = 67,35$ euroa. Virkamies saa itselleen osasairauspäivärahan myös tältä ajalta.

LIITE 6

*Sopimusmääräykset valtion sairaaloissa työskentelevien
laillistettujen lääkäreiden sekä puolustusvoimien joukko-osastoissa
kokonaispalkkausjärjestelmään kuuluvien lääkäreiden eräistä
palvelussuhteen ehdoista*

1 §

Soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan valtion sairaaloissa työskenteleviin laillistettuihin lääkäreihin sekä puolustusvoimien joukko-osastojen lääkäreihin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu.

Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan myös sotilashammaslääkäreihin sekä lääkäreiden ja sotilashammaslääkäreiden osa-aikatyössä, siten kuin erikseen kunkin määräyksen kohdalla on sovittu.

Huomautus:

Puolustusvoimien virkamiesten työajasta on säädetty laissa puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta (218/1970). Työaikalakia ei sovelleta puolustusvoimien lääkäreiden eikä sotilashammaslääkäreiden työhön.

2 §

Säännöllinen työaika (perustyöaika)

Lääkärin ja sotilashammaslääkärin säännöllinen työaika on 37 tuntia viikossa. Säännöllinen työaika voidaan järjestää myös niin, että se ennalta laadittavan työajan tasoittumisjärjestelmän mukaan tasoittuu kahden tai kolmen viikon kuluessa keskimäärin 37 tuntiin viikossa. Erityisestä syystä tasoittumisjakso voi olla pitempikin, kuitenkin enintään vuosi.

3 §

Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

Pitkäperjantain, toisen pääsiäispäivän, helatorstain ja juhannusaaton sisältävillä sekä niillä työviikoilla tai -jaksoilla, joilla uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapainpäivä sattuu muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi, työviikon tai -jakson säännöllinen työaika lääkärillä ja sotilashammaslääkärillä on 7 tuntia 24 minuuttia lyhyempi tai, mikäli samalle työviikolle tai -jaksolle sattuu kaksi tai useampia edellä tarkoitettuja päiviä, kutakin mainit-

tua päivää kohden em. tuntimäärää lyhyempi. Vapunpäivälle sattuva helatorstai ei kuitenkaan lyhennä työaika.

Näillä työviikoilla tai -jaksoilla työskentelevän osa-aikaisen lääkärin tai osa-aikaisen sotilashammaslääkärin työaika lyhenee samassa suhteessa kuin kokoaikaisen työaika.

Tätä määräystä ei sovelleta, jos palvelussuhde ei kestä täyttä työviikkoa tai -jaksoa.

4 §

Keskeytyneen työviikon tai -jakson säännöllinen työaika

Mikäli lääkärin tai sotilashammaslääkärin työviikko tai -jakso keskeytyy vuosiloman, virkavapauden, kurssiin osallistumisen tai aktiivivapaan taikka sen johdosta, että virkasuhde alkaa tai päättyy keskellä viikkoa, eikä keskeytys ole ollut tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa, lyhenee säännöllinen työaika sillä tuntimäärällä, mikä on merkitty työvuoroluettelon keskeytyspäivien ajaksi.

Jos keskeytys on ollut tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa, lyhenee säännöllinen työaika viikon ensimmäiseltä keskeytyspäivältä 7 tuntia ja seuraavilta keskeytyspäiviltä 7 tuntia 30 minuuttia, kun lääkärin tai sotilashammaslääkärin säännöllinen työaika jakaantuu pääsääntöisesti viidelle työpäivälle viikossa, edellyttäen, että keskeytyspäivä muutoin olisi ollut työpäivä.

5 §

Viikoittainen vapaa-aika (viikkolepo)

Lääkäreille annetaan sunnuntain ajaksi tai ellei se päivystyksen tai muun syyn vuoksi ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen vapaa-aika, jonka aikana he ovat vapaita tehtävistään ja myös päivystysvelvollisuudesta. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Lääkäri voidaan määrätä päivystämään tai kutsua työhön viikoittaisen vapaansa tai muun vapaapäivänsä aikana, mikäli sairaalan päivystystä ei muutoin voitaisi asianmukaisesti järjestää tai milloin on kyse hätätyöstä tai muusta pakottavasta tilanteesta. Vapaa-ajan antamista koskevista määräyksistä voidaan lisäksi poiketa, jos työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia.

Soveltamisohje:

Lääkärien työskentely järjestetään periaatteessa viisipäiväisen työviikon mukaisesti, milloin sen todetaan olevan potilasturvallisuuden säilymisen ja laitoksen tehokkaan toiminnan kannalta mahdollista. Työ-

vuorot suunnitellaan siten, että lääkäreille pyritään antamaan kaksi perättäistä vapaapäivää viikon aikana.

Huomautus:

Mikäli työaikalain alaiselle lääkärille ei ole voitu järjestää viikoittaista vapaa-aikaa, korvataan työhön käytetty aika työaikalain 32 §:n 2 momentin mukaan lyhentämällä asianomaisen säännöllistä työaikaa sillä tuntimäärällä, mikä viikoittaisesta vapaa-ajasta on saamatta. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Viikoittainen vapaa-aika voidaan asianomaisen suostumuksella korvata myös korottamattomalla yksinkertaisella tuntipalkalla. (YK:05390)

6 §

Päivittäinen lepoaika (ruokailutauko)

Lääkärille ja sotilashammaslääkärille on annettava vähintään puolen tunnin pituinen ruokailutauko tai hänen niin halutessaan tilaisuus 15–20 minuuttia kestävään ateriointiin työaikana työpaikalla siten, ettei järjestelyistä aiheudu häiriötä työn kululle tai suoritettaville palveluksille.

Soveltamisohje:

Päivittäistä lepoaikaa ei lueta työaikaan, mikäli lääkäri tai sotilashammaslääkäri saa tällöin esteettömästi poistua työpaikalta.

7 §

Sairaalapäivystyksen peruskorvaukset

1 mom. Lääkärille suoritetaan työnantajan määräämästä säännöllisen työajan ulkopuolella tehdystä päivystyksestä seuraavat päivystyksen peruskorvaukset:

2 mom. Vapaamuotoisen päivystyksen peruskorvaukset

Kultakin vapaamuotoisen päivystyksen (puhelinpäivystys) päivystystunnilta maksetaan korvaustaulukon mukainen prosentuaalinen peruskorvaus laskettuna päivystävän lääkärin korottamattomasta tuntipalkasta, joka lasketaan jakamalla lääkärille kuukaudelta suoritettava kiinteä palkkaus luvulla 160.

Ajankohta	Korvausprosentti 1.3.2003
Arkipäivä	20 (YK:05720)
Viikonloppu	28 (YK: 05721)

(Yleiskorotus 1.8.2015 on muutettu 0,40 %:ksi, kts. määräys 6.10.2014, VM/1996/00.00.00/2014.)

3 mom. Päivystys sairaalan päivystysshuoneessa (sairaalapäivystys)

	euroa päivystysvuorokaudelta		
		1.8.2014 lukien	1.8.2015 lukien
Sunnuntai- tai juhlapäivisin	224,11	225,75	226,65
arkilauantaisin	167,76	168,98	169,66
muina arkipäivinä	112,46	113,28	113,73

4 mom. Mikäli viran pätevyysvaatimuksena on erikoislääkärin oikeus, suoritetaan viran pätevyysvaatimukset täyttävälle erikoislääkärille sairaalapäivystyksen peruskorvaukset kuitenkin seuraavasti:

	euroa päivystysvuorokaudelta		
		1.8.2014 lukien	1.8.2015 lukien
Sunnuntai- tai juhlapäivisin	268,14	270,10	271,18
arkilauantaisin	201,36	202,83	203,64
muina arkipäivinä	138,49	139,50	140,06

5 mom. Sairaalapäivystyksen peruskorvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että päivystysajan pituus on sunnuntai- tai juhlapäivinä 24 tuntia, lauantaina 19 tuntia 30 minuuttia ja muina arkipäivinä 17 tuntia 30 minuuttia.

6 mom. Mikäli päivystysajan pituus poikkeaa vähintään kaksi tuntia edellä mainitusta päivystysajasta, muuttuu sairaalapäivystyksen peruskorvaus vastaavassa suhteessa.

7 mom. Edellä tämän pykälän 4 momentissa tarkoitettuja päivystyksen korotettuja peruskorvauksia maksetaan puolustusvoimien joukko-osastoissa lääkärille, jolla on erikoislääkärin oikeus yleislääketieteen tai työterveyshuollon alalla.

8 mom. Puolustusvoimien sairaaloissa voidaan päivystysluonteista työtä tekemään kutsutulle ylimääräiselle päivystävälle lääkä-

rille maksaa hälytyksen antamishetkestä normaalin päivystysajan päättymiseen kuluvan tuntimäärän mukainen puhelinpäivystyskorvaus. Ylimääräinen päivystävä lääkäri toimii tällöin aktiivisuuden jälkeen määräysten mukaisella tavalla puhelinpäivystäjänä kyseisen päivystysvuoron loppuun saakka.

- 9 mom. Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona alkavalta päivystysvuorokaudelta maksetaan sama sairaalapäivystyksen peruskorvaus kuin sunnuntai- ja juhlapäivisin.

Soveltamisohje:

Päivystyksellä tarkoitetaan työnantajan määräykseen perustuvaa lääkärin olemista työpaikalla (sairaalapäivystys) tai muualla (vapaamuotoinen päivystys) valmiina tarvittaessa ryhtymään työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella.

Kiinteällä palkkauksella tarkoitetaan valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukaista palkkausta.

Viikonloppupäivystyskorvaus maksetaan perjantaista tai arkipyhää tai jouluihin ja juhannusaattoon edeltävästä arkipäivästä klo 18.00 maanantaihin tai ensiksi seuraavaan arkipäivään klo 8.00.

8 §

Korotettu peruskorvaus

Edellä olevan 7 §:n mukaisia päivystyksen peruskorvauksia korotetaan 50 %:lla niiden päivystysvuorokausien osalta, jotka ylittävät 15 sairaalapäivystysvuorokautta kalenterivuoden neljänneksessä. Milloin lääkäri on täyttänyt 55 vuotta, korotetun päivystyskorvauksen raja on puolet edellä mainitusta. Sanotun päivystysrajan määrittämiseksi muunnetaan puhelinpäivystys sairaalapäivystykseksi jakamalla päivystysvuorokausien lukumäärä kahdella (2). Tätä pykälää sovelletaan vain niihin virkamiehiin, joiden yhtäjaksoinen palvelussuhde kestää yli kuukauden.

Korotetun päivystyskorvauksen rajaa määrättäessä otetaan vähentävänä seikkana huomioon vuosiloma, virkavapaus tai se, että lääkärin virkasuhde ei ole jatkunut koko vuosineljänneestä. (YK:04475 YK:05720 YK:05721)

9 §

Päivystyksen aikainen aktiivisuus

- 1 mom. Lääkärin joutuessa päivystyksen aikana aktiiviseen työhön sairaalassa, hänelle suoritetaan jokaiselta työhön käytetyltä tunnilta korottamaton tuntipalkka, joka lasketaan jakamalla lääkärille kuukaudelta suoritettava kiinteä palkkaus luvulla 160. Korvattava aktiivisuus-aika määräytyy seuraavasti: (YK:05070)

1 mom. 1. Täysi aktiiviyötunti otetaan huomioon täytenä tuntina ja vajaa tunti puolena tuntina.

2. Puhelinpäivystäjän sairaalassa tosiasiallisesti suorittaman aktiiviyöajan alkuun ja loppuun lisätään 15 minuuttia.

Muissa kuin puhelinpäivystystapauksissa katsotaan aktiivisen työn alkavan siitä, kun päivystäjä kutsutaan, jolloin edellytetään, että hän lähtee välittömästi päivystyshuoneesta ja päättävän silloin, kun tehtävä on suoritettu ja lääkäri jättää työpisteeseen.

3. Sunnuntaityötunnit korotetaan 25 %:lla.

Sunnuntaityöllä tarkoitetaan sunnuntaina ja kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehtyä työtä. Sunnuntaityöksi katsotaan myös ne työtunnit, jotka on tehty kello 18.00 - 24.00 lauantaina sekä kirkollisen juhlapäivän, vapun ja itsenäisyyspäivän aattona.

4. Milloin lääkärin tämän pykälän 1 ja 2 kohdan mukainen aktiivituntien määrä kalenterikuukauden aikana ylittää 20 tuntia, korotetaan edellä 1 ja 2 kohdan mukaista korottamatonta aktiiviyöaikaa 20 tuntia ylimeneviltä tunneilta 40 %:lla ja, jos aktiivituntien määrä ylittää 40 tuntia, korotetaan korottamatonta aktiiviyöaikaa 40 tuntia ylimeneviltä tunneilta 60 %:lla.

5. Päivystyksen aikainen yötyö muunnetaan aktiiviyöajaksi lisäämällä tämän pykälän 1 ja 2 kohdan mukaiseen perusaikaan erillinen saman pituinen aikalisä kuitenkin siten, että vajaan tunnin pituinen erillinen työrupeama lasketaan tämän aikalisän osalta 45 minuutiksi. Erillistä aikalisää ei koroteta 3 ja 4 kohdan perusteella eikä sitä myöskään oteta huomioon laskettaessa 4 kohdassa tarkoitettua aktiivisen työn määrää.

6. Yötyöllä tarkoitetaan kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana tehtyä työtä, johon rinnastetaan välittömästi kello 6.00 jälkeen jatkuva työ, ei kuitenkaan pitemmälle kuin kello 9.00 asti.

7. Lääkärille suoritetaan tämän pykälän 3 kohdassa tarkoitetusta sunnuntaityöstä lisäksi erillinen 75 %:n rahakorvaus, joka lasketaan korottamattomasta tuntipalkasta.

10 § Puhelinkonsultaatio

Lääkärin päivystyksen aikana tapahtuneista puhelinkonsultaatioista suoritetaan hänelle kunkin puhelinkonsultaation osalta rahakorvaus, joka lasketaan jakamalla lääkärille kuukaudelta suoritettava kiinteä palkkaus luvulla 640. Kello 23.00 - 06.00 välisenä aikana suoritetusta puhelinkonsultaatiosta maksetaan em. korvaus kaksinkertaisena edellyttäen, että saman tunnin aikana ei ole aktiiviyötä eikä useampi kuin tämä yksi korvattava puhelinkonsultaatio. (YK:04439)

Edellisessä momentissa mainitulla puhelinkonsultaatiolla tarkoitetaan potilaan hoitoa koskevaa puhelinneuvottelua, joka tapahtuu asianomaisen päivystyksessä olevan lääkärin ja

1. saman sairaalan tai laitoksen toisen päivystävän lääkärin kesken,
2. muun sairaalan tai terveyskeskuksen päivystävän lääkärin kesken,
3. saman sairaalan tai laitoksen ylihoitajan, osastonhoitajan tai muun hoitohenkilökuntaan kuuluvan kesken, joka lääkärin poissa ollessa lähinnä on vastuussa potilaiden hoidosta.

Korvausta ei suoriteta, mikäli lääkäri pelkästään kutsutaan sairaalaan tai laitokseen taikka mikäli lääkäri annettuaan mahdollisesti väliaikaiset hoito-ohjeet lähtee soiton johdosta sairaalaan tai laitokseen.

11 § Aktiiviyön ja puhelinkonsultaation vapaa-aikakorvaus

Edellä 9 ja 10 §:ssä tarkoitettu aktiiviyökorvaus tai puhelinkonsultaatiokorvaus maksetaan lääkärille rahana. Lääkäri saa kuitenkin niin halutessaan edellä 9 §:ssä tarkoitettua muunnettua aktiiviyöaikaa vastaavan vapaa-aikahyvityksen tai 10 §:n 1 momentissa tarkoitettua puhelinkonsultaatiosta vapaa-aikakorvauksen paitsi niissä tapauksissa, joissa lääkärityövoiman puute saattaisi aiheuttaa sairaalatoiminnalle selvää haittaa.

Aktiiviyökorvaus muunnetaan vapaa-ajaksi siten, että aktiiviyön rahakorvaus jaetaan kiinteän palkkauksen mukaisella korottamattomalla tuntipalkalla, jolloin osamäärä osoittaa vapaa-ajan tuntimäärän. Peruskorvauksia ei oteta huomioon vapaa-aikahyvitystä laskettaessa.

Puhelinkonsultaatio muutetaan vapaa-aikakorvaukseksi siten, että puhelinkonsultaatio lasketaan 15 minuutin aktiiviseksi työksi.

Vapaa-aikahyvitys on annettava siinä virassa, jossa päivystys on suoritettu, tai asianomaisen sairaalan muussa samaan palkkaluokkaan kuuluvassa virassa. Lääkärin kiinteästä kuukausipalkasta vähennetään vapaa-aikahyvityksen antamis- tai seuraavana kuukautena vapaa-aikahyvitystä vastaava määrä, joka saadaan kertomalla vapaa-aikahyvityksen tuntimäärä kiinteän palkkauksen mukaisella korottamattomalla tuntipalkalla.

Tämän pykälän mukaista vapaa-aikahyvitystä annettaessa viikon vapaa vastaa 37 tunnin muutettua aktiiviyötuntia kuitenkin arkipyhäviikkoina 3 §:stä aiheutuvien poikkeuksien. Vajaan viikon vapaan osalta työaika jaetaan eri työpäiville noudattaen soveltuvien osin 4 §:n määräyksiä tai muuta tarkoituksenmukaista järjestelyä.



1.4 Työaika

1 VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS TYÖAJOISTA

1. SOVELTAMISALA

1 §

Soveltamisala ja työaikamuodot

Tätä sopimusta sovelletaan valtion virastojen virkamiesten ja työntekijöiden työaikoihin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu

a) virastotyössä eli asetuksessa valtion virastojen aukiolosta (332/1994) tarkoitettujen virastojen työaikamuodossa sekä vastaavassa työaikamuodossa muissa virastoissa,

b) viikkotyössä eli työaikalain (605/1996) 6 §:n mukaisessa, muussa kuin virastotyössä ja

c) jaksotyössä eli työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä.

Näitä määräyksiä sovelletaan myös osa-aikatyössä joko sellaisenaan tai siten kuin erikseen kunkin määräyksen kohdalla on sovittu.

Näitä määräyksiä ei sovelleta sellaisiin virkamiehiin ja työntekijöihin, joiden työajasta on erilliset virka- tai työehtosopimusmääräykset.

Soveltamisohje:

Työaikamääräyksiä sovelletaan valtion virastojen koko- ja osa-aikaisiin virkamiehiin ja työntekijöihin, jotka noudattavat sopimuksessa mainittuja työaikamuotoja. Osa-aikaisella tarkoitetaan sellaista henkilöä, jonka työaika on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen säännöllinen työaika. Määräyksiä sovelletaan myös kumotussa talonmiesten työaikaissa (284/1970) tarkoitettuihin talonmiehiin.

Virastotyötä koskevia sopimusmääräyksiä sovelletaan virastojen aukioloasetuksen alaisissa virastoissa. Virastotyötä tekeviä eivät kuitenkaan ole esimerkiksi tuomioistuinten tuomarit ja esittelijät, ulosottomiehet, haastemiehet, eivätkä muut henkilöstöryhmät, jotka ovat työaikasääntelyn ulkopuolella tai jotka työnantajan määräyksestä noudattavat edellä sanotusta poikkeavaa työaikaa.

Jaksotyötä koskevia sopimusmääräyksiä sovelletaan työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä. Viikkotyötä koskevia määräyksiä sovelletaan muussa työaikalain 6 §:n mukaisessa työssä kuin virastotyössä tai jaksotyössä.

Merkittävimpiä sellaisia virkamiesryhmiä, joiden työajoista on 1 §:n 3 momentissa tarkoitetut erilliset virkaehtosopimusmääräykset, ovat nykyisin puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen virkamiehet sekä ulkomaanedustuksen virkamiehet.

Huomautus:

Niillä työehtosopimusaloilla, joilla on sovittu noudatettavaksi muun kuin valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan sopia sovellettavaksi tätä sopimusta.

Määräyksiä sovelletaan myös työehtosopimusten ulkopuolisiin työntekijöihin siten kuin työsopimuksissa on sovittu.

2 §

Eräiden työaikasäännösten soveltaminen

Työaikalain alaisiin sovelletaan näiden määräysten lisäksi seuraavia lain säännöksiä, joista ei ole erikseen sovittu tällä tai muulla virka- tai työehtosopimuksella: 5 § (varallaoloaika), 7 §:n 1 momentin kohdat 1–11 (luetelo jaksotyöaloista), 8 § (moottoriajoneuvon kuljettajan työaika), 9 §:n 2 momentti (työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika), 14 §:n 1 ja 3 momentti (poikkeuksellinen säännöllinen työaika), 15 § (lyhennetty työaika), 18 § (työntekijän suostumus), 19 §:n 1 ja 2 momentit (ylityön enimmäismäärät), 20 § (aloittamis- ja lopettamistyö), 21 § (hätytyö), 23 § (lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana), 24 § (työsopimuksen päätyminen kesken tasoittumisjakson), 26 § (yötyö), 27 § (vuorotyö ja yövuorot jaksotyössä), 28 § 1 momentin viimeinen virke ja 3 momentti (päivittäiset lepoajat), 29 § (vuorokausilepo), 30 § (moottoriajoneuvonkuljettajan vuorokausilepo), 32 § (viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen), 33 §:n momentti (sunnuntaityö), 34 § (työajan tasoittumisjärjestelmä), 35 § (työvuoroluettelo), 36 § (poikkeuslupa) ja 37 § (työaikakirjanpito) sekä luvun 8 erinäiset säännökset (kanneaika, säännösten pakottavuus, nähtävänäpito ja rangaistussäännökset).

Lisäksi noudatetaan valtion virastojen aukioloasetuksen säännöksiä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa näiden määräysten kanssa.

Tämä pykälä on luonteeltaan informatiivinen viittaus.

Huomautus:

Työaikalakia sovelletaan myös valtion virkamiehiin ja työntekijöihin lain 2 §:stä ja valtion virkamiesten työaika-asetuksesta (822/1996) ilmenevin poikkeuksin.

2. TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA JA SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

3 §

Työajaksi luettava aika

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

Työajaksi ei lueta päivittäisiä lepoaikoja, jos virkamies tai työntekijä saa tällöin esteettömästi poistua työpaikalta eikä matkaan käytettyä aikaa, ellei sitä samalla ole pidettävä varsinaisena työsuorituksena.

Soveltamisohje:

1. Työajaksi luettava aika

Työajaksi luettavan ajan määritelmän mukaisesti työajaksi luetaan myös aika, joka kuluu työnteon aloittamisen valmisteluun ja lopettamiseen sekä työvälineiden noutamiseen työnantajan määräämästä paikasta ja niiden palauttamiseen sinne. Myös kulkemiseen tai kuljetukseen työnantajan määräämästä lähtöpaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palaamiseen kulunut aika luetaan työajaksi.

2. Matkustamiseen käytetty aika

Virkamatkaan käytetystä ajasta luetaan työajaksi vain virka- tai työtehtävien suorittamiseen kuten vartiointiin ja laitteiden tarkkailuun käytetty aika.

Jos virkamies tai työntekijä on virka- tai komennusmatkaan käytetynä vuorokautena ollut työssä, mutta vähemmän kuin säännöllisen työaikansa tai jaksotyössä vähemmän kuin 7 tuntia 39 minuuttia, lasketaan matkustamiseen kulunut aika työajan lisäykseksi siten, että se yhdessä työajan kanssa on enintään vuorokautinen säännöllinen työaika tai jaksotyössä 7 tuntia 39 minuuttia. Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lasketa työajan lisäykseksi sellaisen komennusmatkan vuorokaudelta, joka suoritetaan siirryttäessä virantoimituspaikalta toiselle.

Työajan lisäykseksi laskettavalta ajalta ei makseta ilt-, yö-, lauantai- tai sunnuntaityökorvausta eikä aattopäiväkorvausta.

3. Kesäaikaan siirtyminen

Vuosittain keväällä ja syksyllä siirryttäessä kesäaikaan ja siitä pois työaikakorvauksiin oikeuttavan ajan pituus määräytyy todella kuluneen ajan mukaan eikä ko. vuorokauden kellonaikojen välisenä aikana. Ilt-, yö- ja sunnuntaityökorvaukseen oikeuttava aika määräytyy virallisten kellonaikojen mukaan ja kestoltaan todellisena.

4. Työstä vapautukset ja niiden lukeminen työajaksi

I) Tapaukset, joissa on järjestettävä vapautus työstä ja joissa vapautus luetaan työajaksi

Sopimuksen 3 §:ssä sovitun lisäksi työajaksi luetaan aika, joka kuluu

a) työnantajan toimesta työ- tai vapaa-aikana pidettävään kuulemiseen,

b) valtion työnantajaviranomaisen tai virallisen syyttäjän puolesta kutsuttuna todistajana työaikana tuomioistuimessa kuulemiseen,

c) valtion asettamien komiteoiden, neuvottelu-, lauta- ja toimikuntien sekä työryhmien kokoukseen osallistumiseen työaikana tai korvausta vapaa-aikana,

d) viraston määräämiin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin osallistumiseen työ- tai vapaa-aikana,

e) luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen paikallisiin neuvotteluihin valtion työnantajaviranomaisten kanssa tai näiden kanssa sovitujen luottamusmiestoimeen kuuluvien muiden tehtävien hoitamiseen työ- tai vapaa-aikana,

f) 1) yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/88) 4 §:ssä tarkoitetun, lain mukaisiin yhteistoimintatehtäviin henkilöstön edustajana osallistuvan yhteistoimintamenettelyyn ja siihen välittömästi liittyvään henkilöstön edustajien keskinäiseen valmistautumiseen sekä

2) muulta edustajalta kuin opettajalta vapaa-aikanaan lain 5 §:ssä tarkoitettuun kokoukseen, lain 8 §:ssä tarkoitettuun neuvotteluun tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa tehdyn sopimuksen 11 §:ssä tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn korvaavan työryhmän työskentelyyn taikka muihin työnantajan kanssa sovituihin yhteistoimintatehtäviin.

II) Tapaukset, joissa on järjestettävä vapautus työstä mutta vapautusta ei lueta työajaksi

a) synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana,

b) lääkärissä käynti,

c) asevelvollisuuskutsunta,

d) viraston järjestämien oppikurssien sisäänkäsykoe,

e) kuuleminen todistajana poliisikuulustelussa tai tuomioistuimessa asiassa, jossa valtio on asianosainen,

f) kuuleminen asianomistajana poliisikuulustelussa tai tuomioistuimessa asiassa, jossa virkamies tai työntekijä on työtehtäviä hoitaessaan joutunut asianomistajan asemaan,

g) kuuleminen vastaajana taikka muuna kuin edellä kohdassa I b) tarkoitettuna todistajana tai asianomistajana poliisikuulustelussa tai tuomioistuimessa,

Kohdassa a tarkoitettua vapaa-aikaa ei voida teettää takaisin. Kohdassa c tarkoitettu vapaa-aika saadaan teettää takaisin vain töiden vaatimasta pakottavasta syystä. Kohdissa b ja d-f tarkoitettua vapaa-ajan takaisin teettämistä on vältettävä. Kohdassa g tarkoitettu vapaa-aika voidaan teettää takaisin.

Kunnallisen luottamustoimen ja käräjäoikeuden lautamiestehtävän hoitamiseen on mahdollisuuksien mukaan varattava tilaisuus. Näihin käytettyä aikaa ei lueta työajaksi.

4 §

Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on

- a) virastotyössä 7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa ja 36 tuntia 15 minuuttia viikossa,
- b) viikkotyössä 6 tuntia 15 minuuttia - 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa sekä
- c) jaksotyössä 114 tuntia 45 minuuttia kolmen viikon pituisena ajanjaksona.

Viikkotyössä keskeytyvää tai keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevän työntekijän viikottaisen säännöllisen työajan lyhentämisestä ja siihen liittyvistä työaikajärjestelystä on sovittu viraston työehtosopimuksessa.

Soveltamisohje:

Säännöllinen työaika on työaikamääräyksissä yleensä määritelty työajan pituuden eikä sen sijoittumisajankohdan mukaisesti, joten esimerkiksi virastotyössä työskentely viraston aukioloajan ulkopuolella voi olla säännöllistä työaikaa.

Viikkotyössä vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että säännöllinen työaika kaikkina työpäivinä on 7 tuntia 39 minuuttia tai siten, että säännöllinen työaika on yhtenä päivänä 6 tuntia 15 minuuttia ja muina päivinä 8 tuntia. Määräyksen b-kohdan perusteella vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös muulla tavalla sopimuksen tuntirajojen puitteissa siten, että vuorokautisen säännöllisen työajan tuntien yhteismäärä on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Siirryttäessä ensimmäistä kertaa ensiksi mainituista työaikajärjestelyistä muihin mahdollisiin järjestelyihin asiasta on sovittava henkilöstön kanssa.

Jaksotyössä työntekijän säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on 76 tuntia 30 minuuttia kahden viikon pituisena ajanjaksona.

5 §

Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

Muiksi päiväksi kuin lauantaiaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja loppiainen sekä pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä ja juhannusaatto lyhentävät kukin kyseisen viikon tai työjakson työaika virastotyössä 7 tunnilla 15 minuutilla sekä viikko- ja jaksotyössä 8 tunnilla 4 tai 6 §:n mukaisista tuntimääristä.

Helatorstai lyhentää kyseisen viikon tai työjakson työaika 4 tai 6 §:n mukaisista tuntimääristä virastotyössä 7 tunnilla 15 minuutilla, jaksotyössä 8 tunnilla ja viikkotyössä kyseisen päivän säännöllisen vuorokautisen työajan pituutta vastaavasti. Vapunpäivälle sattuva helatorstai ei kuitenkaan lyhennä työaika.

Työaika näillä viikoilla ja työjaksoissa on pyrittävä lyhentämään edellä mainitulla tavalla. Näillä viikoilla tai työjaksoilla työskentelevän osa-aikaisen virkamiehen tai työntekijän työaika on pyrittävä lyhentämään samassa suhteessa kuin kokoaikaisten työaika.

Mikäli työaikaa ei ole voitu lyhentää, maksetaan kyseisillä viikoilla tai työjaksoilla lisä- ja ylityökorvausta siten kuin 13-18 §:ssä on sovittu.

Juhannuspäivä ja pyhäinpäivä eivät lyhennä työaika.

Soveltamisohje:

Milloin tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista, säännöllisesti viisipäiväistä työviikkoa maanantaista perjantaihin työskentelevillä juhannus- ja jouluaatto sekä seuraavien viikkojen lauantait ovat vapaapäiviä: pääsiäisviikko ja toisen pääsiäispäivän sisältävä viikko sekä muuksi päiväksi kuin lauantaiaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän, itsenäisyyspäivän, joulupäivän tai tapaninpäivän sisältävä viikko.

Jaksotyössä pyritään työaikajärjestelyt toteuttamaan siten, että sopimuksen 5 §:n 1 ja 2 momentissa mainitut päivät järjestetään vapaapäiviksi, milloin se tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Muussa tapauksessa pyritään työaika lyhentämään antamalla vapaapäivä jonakin muuna päivänä kyseisellä työjaksolla.

Huomautus:

Helatorstai ei lyhennä työaikaa keskeytymättömässä 3-vuorotyössä eikä niissä jatkuvissa (keskeytymättömissä) työaikamuodoissa, joissa vuosityöaika on yli 8 tuntia päivätyön vuosityöaikaa lyhyempi.

3. TYÖAIKAJÄRJESTELYT

6 §

Säännöllisen työajan järjestelyt

Säännöllinen työaika voidaan 4 §:stä poiketen järjestää seuraavasti.

Viikkotyössä voidaan vuorokautinen säännöllinen työaika tilapäisesti pitentää 9 tuntiin edellyttäen, että viikottainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 38 tunniksi 15 minuutiksi enintään kolmen viikon ajanjakson aikana sekä viikottainen säännöllinen työaika järjestää keskimääräiseksi edellyttäen, että viikottainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 38 tunniksi 15 minuutiksi päivä- ja kaksivuorotyössä enintään kolmen viikon, keskeytyvässä kolmivuorotyössä enintään kuuden viikon ja keskeytymättömässä vuorotyössä enintään vuoden pituisen ajanjakson aikana.

Jaksotyössä säännöllinen työaika voidaan työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi järjestää keskimäärin 114 tunniksi 45 minuutiksi kahden peräkkäisen työjakson aikana. Tällöin säännöllinen työaika ei saa ylittää 123 tuntia työjaksossa.

Viikkotyössä opetuslalla ja kanavilla viikottainen säännöllinen työaika voidaan oppilaitosten luku- tai työkausien ja kanavien liikennekausien aikana järjestää keskimäärin 42 tunniksi viikossa edellyttäen, että se tasoittuu keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa vuoden pituisena ajanjaksona.

Jaksotyössä kanavilla säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 114 tunniksi 45 minuutiksi vuoden pituisena ajanjaksona. Tällöin säännöllinen työaika ei saa ylittää 123 tuntia työjaksossa.

Jos säännöllinen työaika on edellä mainituilla tavoilla järjestetty keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu määrättyyn keskimäärään.

Kenttätyössä kenttätyöaikana virastotyön säännöllisestä työajasta on voimassa, mitä siitä on erikseen määrätty tai sovittu.

6 a §

Eräät joustavat työaikajärjestelyt

Virastoissa voidaan ottaa käyttöön jäljempänä mainittuja joustavia työaikajärjestelyjä, mikäli ne edistävät tuloksellista toimintaa ja soveltuvat viraston ja kyseisen yksikön toimintaan ja työtehtäviin.

a) Pidennetty työaika

Virasto- ja viikkotyössä voidaan sopia edellä 4 §:ssä sovittua pidemmästä vuorokautisesta ja viikoittaisesta säännöllisestä työajasta. Tällöin säännöllinen viikoittainen työaika voi olla enintään 40 tuntia viikossa. Vuorokautinen säännöllinen työaika sovitaan siten, että niiden yhteismäärä viikossa vastaa sovittua viikoittaista säännöllistä työaikaa. Pidennetyssä työajassa kuukausipalkkaus maksetaan 4 §:n mukaisen viikoittaisen säännöllisen työajan ja sovitun viikoittaisen työajan mukaisella suhteella korotettuna.

Pidennetyssä työajassa sopimuksen 16 §:n mukaisesti korvattavaa ylityötä on virastotyössä 13 §:ssä tarkoitetun virkamiehen tai työntekijän osalta vuorokaudessa 7 tunnin 39 minuutin ja viikossa 38 tunnin 15 minuutin tai näitä pidempien sovittujen säännöllisten työaikojen lisäksi esimiehen määräyksestä tehty työ. Muiden virastotyötä tekevien työaikakorvaukset määräytyvät 18 §:ssä sovitun mukaisesti. Viikkotyössä 16 §:n mukaisesti korvattavaa ylityötä on sovitun säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan lisäksi esimiehen määräyksestä tehty työ. Pidennetyssä työajassa yksinkertainen tuntipalkka lasketaan asianomaisen virkamiehen tai työntekijän pidentämättömän työajan kuukausipalkkauksen ja sitä koskevan jakajan perusteella.

Sopimuksen 5 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetut arkipyhät lyhentävät virastotyössä asianomaisen työaikaa sovitun viikoittaisen säännöllisen työajan perusteella lasketun keskimääräisen säännöllisen vuorokautisen työajan verran. Viikkotyön osalta noudatetaan 5 §:n 1 ja 2 momentissa sovittua.

b) Yksilöllinen työaika

Tehtävissä, joita tehdään pääosin muualla kuin varsinaisella virka- tai työpaikalla tai joiden erityisluonteeseen se muutoin soveltuu, voidaan sopimuksen 18 §:ssä tarkoitettua virkamiestä tai työntekijää koskien ottaa käyttöön yksilöllinen työaika. Tällöin voidaan myös vastaavissa tehtävissä työskenteleville sopimuksen 13 §:ssä tarkoitetuille virkamiehille tai työntekijöille ottaa käyttöön yksilöllinen työaika.

Yksilöllistä työaikaa noudatettaessa työnantaja täsmentää tätä varten asianomaisen virkamiehen tai työntekijän työn tavoitteet ja työtehtävät sekä seuraa niiden toteutumista. Virkamies tai työntekijä huolehtii työajan tasoittumisesta keskimäärin säännölliseksi viikoittaiseksi työajaksi eikä korvattavaa lisä- tai ylityötä voi tällöin syntyä. Virkamies tai työntekijä pitää työaikakirjanpitoa tekemistään työtunneista.

c) Tiivistetty työaika

Virasto- ja viikkotyössä säännöllinen työaika voidaan 4 §:stä poiketen järjestää siten, että viikoittaisen säännöllisen työajan työtunnit tehdään joko viikoittain tai sitä pidempänä ajanjaksona etukäteen siten, että viikoittain yksi työpäivä voidaan antaa vapaaksi. Työtuntien kerryttämisessä ja vapaaksi antamisessa tulee käyttää työaikasopimuksen 7 §:n mukaista työaikapankkia ja noudattaa muutoinkin mitä 7 §:ssä on sovittu.

Edellä sanotut työaikajärjestelyt ovat vapaaehtoisia ja niiden käyttöönotto edellyttää sopimista työnantajan ja virkamiehen tai työntekijän välillä. Järjestelyt eivät koske 18 §:ssä tarkoitettuja johtavia virkamiehiä tai työntekijöitä. Järjestelyt otetaan käyttöön kirjallisesti sopimalla joko määräajaksi tai toistaiseksi siten, että ne voidaan molemmin puolin päättää ennalta todettua menettelyä ja määräaikaa noudattaen. Edellä a-kohdassa mainittu järjestely voidaan kuitenkin ottaa käyttöön enintään kuuden kuukauden määräajaksi kerrallaan.

Kumottu 6 a §:n 3 mom.

Soveltamisohje:

Työnantaja päättää töiden organisoinnista ja mitoituksesta kuten työajan sijoittelusta, työn tekemisaikasta, noudatettavasta työaika muodosta ja työtehtävien edellyttämistä resursseista. Edellä 6 a §:ssä sovitulla järjestelyillä ei ole tarkoitus rajoittaa tätä päätösvaltaa. Näin ollen sen enempää työnantajalla kuin henkilöstölläkään ei ole velvollisuutta eikä oikeutta sanottuihin järjestelyihin vaan niiden käyttöönotto perustuu harkintaan ja vapaaehtoisuuteen.

Järjestelyjen toimivuutta ja tuloksellisuutta sekä niiden mahdollisia vaikutuksia työterveyteen ja jaksamiseen on seurattava jatkuvasti ja tarkasteltava työnantajan ja asianomaisen kesken säännöllisesti, vähintään puolen vuoden välein. Määräajaksi sovitun järjestelyn päätyttyä on edellä mainittuja asioita tarkasteltava vastaavasti ennen mahdollisen uuden sopimuksen tekemistä. Edellä 6 a §:n a-kohdassa tarkoitettua järjestelyä ei tule ottaa käyttöön heti palvelussuhteen alusta eikä työaikaa ole mahdollista sen avulla pidentää kuin yhteensä enintään 12 kuukauden ajaksi kerrallaan.

Ennen 6 a §:ssä tarkoitettujen järjestelyjen käyttöönottoa virastossa asiaa käsitellään luottamusmiesten tai muiden henkilöstön edustajien kanssa. Sovituista järjestelyistä toimitetaan tiedot luottamusmiehille tai muille henkilöstön edustajille edustamansa henkilöstön osalta.

Edellä 6 a §:n b-kohdassa tarkoitettussa yksilöllisessä työajassa työnantaja ei seuraa eikä valvo työhön käytettävän ajan järjestelyjä ja asianomainen huolehtii itse työajan tasaamisesta, joten perusteita lisä- ja ylityön syntymiselle tai korvaamiselle ei ole. Mikäli asianomaisen työtehtävien määrä esimiehen määräyksestä kuitenkin muuttuu siten,

että niiden todetaan edellyttävän säännöllisen työajan ylityksiä, tulee yksilöllinen työajan järjestely päättää tai väliaikaisesti keskeyttää.

Edellä 6 a §:n c-kohdassa tarkoitetun tiivistetyn työajan järjestämistä varten voidaan viraston päätöksellä ottaa käyttöön sopimuksen 7 §:ssä tarkoitettu työaikapankki, jos siitä ei muutoin ole paikallisesti sovittu asianomaisessa virastossa. Tiivistetty työaika voidaan järjestää myös siten, että vapaa annetaan harvemmin kuin viikoittain tai että vapaaksi annetaan vain osa työpäivästä. Myös 6 a §:n mukaisissa järjestelyissä oikeus sopimuksen kohdassa 5 sanottuihin korvauksiin edellyttää, että työ on tehty esimiehen määräyksestä.

Edellä 6 a §:n 1 momentissa sanotuilla edellytyksillä ja ottaen huomioon soveltamisohjeen ensimmäisessä kappaleessa todettu työnantaja ja virkamies tai työntekijä voivat myös sopia, että työtä tehdään joko kokonaan tai osittain muualla kuin työnantajan tiloissa taikka työnantajan muissa kuin asianomaisen varsinaisen virka- tai työpäivän tiloissa.

Huomautus:

Etätöiden periaatteista ja palvelussuhteen ehdoista on erilliset valtiovainministeriön ohjeet.

7 §

Työaikapankkijärjestelmä säännöllisen työajan kohdentamiseksi

Keskustason sopijaosapuolet kehottavat virastojen osapuolia neuvottelemaan ja sopimaan paikallisesti työaikapankkijärjestelmän käyttöönottamisesta edistämään toiminnan tarkoituksenmukaista ja tuloksellista järjestämistä ja henkilöstön työaikatoiveiden huomioon ottamista.

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista neuvotellaan ja sovitaan työnantajan ja luottamusmiehen tai henkilöstön valitseman muun edustajan kesken. Työaikapankki voidaan edellä 6 a §:n c-kohdassa tarkoitetun tiivistetyn työajan järjestämistä varten ottaa käyttöön myös viraston päätöksellä. Lisäksi työaikapankki voidaan viraston päätöksellä ottaa kokeiluna käyttöön enintään 12 kuukauden ajaksi sopimuskauden aikana. Kokeilua tulee edeltää paikalliset neuvottelut, joissa esille tulleet näkökohdat tulee päätöksessä ottaa huomioon. Järjestelmän käyttö edellyttää yksittäisen virkamiehen tai työntekijän suostumusta.

Työaikapankkijärjestelmässä säännöllisen työajan työtunteja kohdenneetaan ja tasoitetaan ennakoitavissa olevien ja yllättävien työmäärävaihtelujen mukaisesti. Työaikapankkiin siirretään 4 §:ssä todettu säännöllinen työaika taikka 5 §:n 1 tai 2 momentin mukainen työaika ylittäen tehtyjä työtunteja, jotka annetaan myöhemmin vapaana jäljempänä mainitulla tavalla.

Työaikapankkiin siirretyt tunnit annetaan vastaavana korottamattomana vapaana eivätkä ne ole lisä- tai ylityötä. Työaikapankkivapaa on pyritävä antamaan kokonaisina vapaapäivinä, ellei viraston töiden järjestelystä muuta johdu. Vapaan ajankohta on määrättävä yhteisymmärryksessä virkamiehen tai työntekijän kanssa, ottaen huomioon viraston toiminnalliset tarpeet ja virkamiehen tai työntekijän toiveet ja esitys. Mikäli yhteisymmärrykseen ei päästä, virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus saada tieto vapaan ajankohdasta vähintään kaksi viikkoa ennen sen alkamista.

Mikäli virkamies tai työntekijä haluaa muulloin kuin palvelussuhteen päättymisen yhteydessä irtautua työaikapankin soveltamspiiristä tai viraston työaikapankkijärjestelmä lakkautetaan, tulee tästä ilmoittaa vähintään kuusi kuukautta ennen soveltamisen päättymistä. Tänä aikana tunteja ei enää siirretä työaikapankkiin ja aikaisemmin siirretyt tunnit pyritään antamaan ensisijaisesti vapaana. Edellä sanottu ei kuitenkaan koske 2 momentissa tarkoitettuja määräaikaaisia kokeiluja. Ellei vapaata edellä mainituissa tai muissa tilanteissa voida antaa, työaikapankissa olevat tunnit korvataan rahana maksamalla kultakin tunnilta yksinkertainen tuntipalkka.

Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta 18 §:ssä tarkoitettuihin johtaviin virkamiehiin tai työntekijöihin.

Soveltamisohje:

Työaikapankkijärjestelmän piiriin kuuluvien virkamiesten ja työntekijöiden työaika kohdennetaan toiminnallisten ja töiden järjestelyyn liittyvien tarpeiden mukaisesti. Kohdentaminen toteutetaan siten, että pankkiin siirretään esimiehen määräyksestä tehdyt 4 §:n mukaisen säännöllisen työajan ylittävät työtunnit. Niistä ei tällöin synny korvattavaa lisä- tai ylityötä. Pankkiin siirretyt tunnit tasataan antamalla ne myöhemmin vastaavana korottamattomana vapaana.

Työaikapankkijärjestelmää voidaan käyttää sekä ennakoitavissa olevien että yllättävien työmäärävaihtelujen tasaamiseen. Työajan kohdentaminen ja tasaaminen on toimiva ratkaisu silloin, kun säännöllistä työaikaa on tarvetta pidentää tietyn ajanjakson aikana esimerkiksi vastaamaan toiminnan kausivaihteluita, tilapäisiä ruuhkahuippuja, aikatauluvaatimuksia tai asiakaspalvelutarpeita. Myös toiminnan edellyttämä tilapäinen työskentely poikkeuksellisinä vuorokauden aikoina tai viikonloppuisin voidaan tasoittaa työaikapankkijärjestelmän avulla muun muassa vaihtoehtona vuorotyön teettämiseksi. Tilapäiset yksittäisten työtehtävien edellyttämät työajan ylitykset voidaan myös tasata järjestelmän avulla.

Järjestelyissä on otettava huomioon, että työaikalain mukaan säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Sopimusmääräyksessä ei ole rajoitettu päivittäisen eikä viikoittaisen työajan enimmäismääriä.

Määräystä sovellettaessa otetaan kuitenkin huomioon lepoaikoja koskevat säännökset ja määräykset.

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista tulee neuvotella ja sopia paikallisesti työnantajan ja henkilöstöä edustavan luottamusmiehen tai henkilöstön valitseman muun edustajan kesken. Paikallisesti sovittavat järjestelmän yksityiskohdat koskevat vapaiden pitämistä, kerralla pidettävien vapaapäivien määrää ja yhdistämistä muihin vapaisiin sekä kertymä- ja tasoitusjaksojen ja pankkituntien enimmäismäärien tarvetta. Mikäli neuvottelut eivät johda paikalliseen sopimukseen, työaikapankki voidaan viraston päätöksellä ottaa kokeiluna käyttöön enintään 12 kuukauden ajaksi sopimuskauden aikana. Kokeilussa tulee ottaa huomioon osapuolten neuvotteluissa esittämät kannat ja pyrkiä hyväksyttävään järjestelmään siten, että yksittäiset virkamiehet ja työntekijät voisivat osaltaan liittyä siihen. Neuvotteluista ja niiden tuloksista pidetään pöytäkirjaa ja työnantaja tekee kirjallisen päätöksen työaikapankkikokeilusta. Työaikapankkikokeilun takia ei lakkauteta virastossa voimassa olevia työaikapankkijärjestelmiä. Työaika tasoitetaan kokeilun voimassaolon aikana.

Työaikapankin käyttäminen yksittäisen virkamiehen tai työntekijän työhön edellyttää asianomaisen kirjallista suostumusta, joka voi myös koskea vain tiettyä aikaa, tehtävää tai työtuntimäärää. Kun virkamies tai työntekijä on antanut suostumuksensa työaikapankin käyttöön, työnantaja voi suostumuksen rajoissa teettää asianomaisella pankkiin siirrettäviä työtunteja ilman erillistä tapauskohtaista suostumusta. Työtä voidaan tällöin kohdentaa etukäteen suunnitelmallisesti muun muassa laatimalla työvuoroluettelo säännöllisen työajan ylittäväksi.

Vapana annettavat työaikapankkitunnit lasketaan kyseisen viikon tai työjakson työajan lisäykseksi säännöllisen työajan täyttymiseen saakka. Virkamiehellä jaksotyössä työaikapankkivapapäivät ovat laskentapäiviä, joilta lasketaan työajan lisäykseksi annettua vapaa-aikaa vastaava tuntimäärä. Virkamiehen tai työntekijän sairastuessa työaikapankkivapaa keskeytyy ja muuttuu seuraavan päivän alusta sairaslomaksi.

Virastoissa voidaan edelleen noudattaa aikaisempaan, 15.2.2005 saakka voimassa olleen työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 7 §:ään perustuneita tasoitusvapaajärjestelmiä.

7 a §

Työaikaorvauksiin perustuva työaikapankkijärjestelmä

Edellä 7 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia laajentaen tai sen asemesta virastossa voidaan sopia työaikapankista, johon voidaan siirtää jäljem-

pänä mainittuja tunteja tai ajaksi muutettuja korvauksia tai joitakin niistä. Tällöin on samalla sovittava siirrettävien tuntien ja korvausten enimmäismäärät. Harkittaessa tällaisen työaikapankin käyttöönottoa sekä sinne siirrettävien tuntien perusteita ja enimmäismääriä, tulee ottaa huomioon viraston toiminnan ja henkilöstötilanteen työaikapankkivapaan antamiselle mahdollisesti asettamat rajoitukset. Harkinnassa voidaan ottaa huomioon myös henkilöstön työaikatoiveet.

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen tai henkilöstön valitseman muun edustajan kesken. Järjestelmän käyttö edellyttää yksittäisen virkamiehen tai työntekijän suostumusta.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi seuraavia korvauksia tai tunteja

- a) lisä- ja ylityökorvaukset,
- b) viikoittaisesta vapaa-ajasta saamatta jäänyt osuus,
- c) iltä-, yö-, vuoro-, lauantai- ja sunnuntaiyökorvaukset sekä aattopäivänkorvaus, sekä
- d) työnantajan aloitteesta tehtyjä liukuvan työajan työtunteja viraston liukuvan työajan järjestelmässä päätetyn mukaisesti.

Ylityökorvauksista työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi korvauksen perusosa ja korotusosa tai vain jompikumpi näistä. Ylityökorvauksen korotusosa samoin kuin edellä c-kohdassa mainitut korvaukset muutetaan työaikapankkiin siirrettäväksi ajaksi kyseisen korvausprosentin osoittamana osana tunnista.

Kun tehdyt työtunnit tai ansaitut korvaukset on siirretty työaikapankkiin, niiden alkuperään liittyviä määräyksiä ei enää sovelleta.

Työaikapankkiin siirretyt tunnit annetaan vastaavana korottamattomana vapaana. Työaikapankkivapaa on pyrittävä antamaan kokonaisuina vapaapäivinä, ellei viraston töiden järjestelystä muuta johdu. Vapaan ajankohta on määrättävä yhteisymmärryksessä virkamiehen tai työntekijän kanssa ottaen huomioon viraston toiminnalliset tarpeet ja virkamiehen tai työntekijän toiveet ja esitys. Mikäli yhteisymmärrykseen ei päästä, virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus saada tieto vapaan ajankohdasta vähintään kaksi viikkoa ennen sen alkamista.

Työaikapankissa olevat tunnit, lukuun ottamatta liukuvan työajan järjestelmään perustuvia tunteja, voidaan poikkeuksellisesti korvata myös rahana yksinkertaisen tuntipalkan mukaisesti.

Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta 18 §:ssä tarkoitettuihin johtaviin virkamiehiin tai työntekijöihin.

Soveltamisohje:

Edellä 7 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia laajentaen tai sen asemesta virastossa voidaan sopia 7 a §:ssä tarkoitettun työaikapankin käyttöön-otosta. Tämän 7 a §:n mukainen työaikapankki voidaan sopia myös aikaisempien tasoitusvapaajärjestelmien lisäksi.

Tässä 7 a §:ssä tarkoitettun työaikapankkijärjestelmän käyttö on mahdollista vain, mikäli työaikapankkivapaista johtuvat poissaolot ja työtuntien väheneminen eivät heikennä viraston toimintaedellytyksiä. Työaikapankin käyttöönotto voi siis soveltua toiminnan edellytyksiin esimerkiksi silloin, jos työn kausiluontoisuuden vuoksi työaikapankkivapaita voidaan pitää ilman erityisiä työjärjestelyjä. Näin ollen viraston tulee sen toiminta ja henkilöstötilanne huomioon ottaen harkita, onko tällaisen työaikapankin käyttöönotto tarkoituksenmukaista ja millä 7 a §:n kohdissa a-d mainituista perusteista tunteja voisi kerätä ja kuinka paljon. Harkinnassa voidaan ottaa huomioon myös henkilöstön työaikatoiveet ja joustotarpeet.

Ennen tällaisen työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoa tulee sopia paikallisesti henkilöstöä edustavan luottamusmiehen tai henkilöstön valitseman muun edustajan kanssa sen yksityiskohdista kuten millä a-d- kohdissa mainituista perusteista tunteja voi kerätä, vapaiden pitämisestä kuten kerralla pidettävien vapaapäivien määrästä ja yhdistämisestä vuosiloman säästövapaaseen sekä mahdollisesti asetettavista kertymä- ja tasoitusjaksoista. Vaikka jaksoja ei asetettaisi, on kuitenkin sovittava pankissa kulloinkin oleville tunneille enimmäismäärä, joka voi aluksi olla matalakin. Harkittaessa millä perusteilla ja kuinka paljon tunteja voi kerätä työaikapankkiin, tulee ottaa huomioon myös mahdollisuudet antaa vastaavat vapaa-ajat myöhemmin. Paikallisessa sopimuksessa on syytä sopia myös menettelyistä työaikapankkijärjestelmän lakkauttamisen varalle. Paikallinen sopimus työaikapankista tulee tehdä kirjallisesti ja osapuolet allekirjoittavat sen. Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotto ei edellytä tarkentavan virkaehtosopimuksen tai työehtosopimuksen tekemistä.

Työaikapankin käyttäminen edellyttää asianomaisen virkamiehen tai työntekijän kirjallista suostumusta, joka voi myös koskea vain osaa viraston työaikapankin sisältämistä a-d-kohdissa mainituista perusteista.

Jäljempänä 29 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä ja sanotun pykälän soveltamisohjeessa ovat määräykset liukuvan työajan työtuntien antamisesta eräissä tilanteissa vapaa-aikana. Mikäli virasto on sisällyttänyt liukuvan työajan järjestelmäänsä tällaisen mahdollisuuden ja menettelyn, voidaan nämä tunnit siirtää työaikapankkiin d-kohdan nojalla, jos se harkitaan tarkoituksenmukaiseksi.

Vapaana annettavat työaikapankkitunnit lasketaan kyseisen viikon tai työjakson työajan lisäykseksi säännöllisen työajan täyttymiseen saakka. Virkamiehellä jaksotyössä työaikapankkivapaapäivät ovat laskentapäiviä, joilta lasketaan työajan lisäykseksi annettua vapaa-aikaa vastaava tuntimäärä. Virkamiehen tai työntekijän sairastuessa työaikapankkivapaa keskeytyy ja muuttuu seuraavan päivän alusta sairaslomaksi.

8 §

Osa-aikatyön työaika

Osa-aikatyön työaika voidaan järjestää keskimäärin osa-aikatyön tuntimääräksi käytössä olevan sovitusjakson aikana.

Soveltamisohje:

Epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää eikä alle neljän tunnin työvuoroja tule käyttää, elleivät virkamiehen tai työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

9 §

Työvuorot ja työvuoroluettelo viikko- ja jaksotyössä

Vuorotyössä virkamiehen vuorojen ei tarvitse säännöllisesti vaihtua, mutta niiden tulee muuttua ennakolta vahvistetuin ajanjaksoin.

Viikkotyössä päivätyötä tekevän työntekijän säännöllinen työaika sijoitetaan kello 07.00–16.00 väliseen aikaan, jollei toisin sovita.

Soveltamisohje:

Työnantajan toimivaltaan kuuluu säännöllisen työajan kohdentaminen ja sijoittelu toiminnan edellyttämällä tavalla kuten työvuoroista ja niiden pituuksista päättäminen sekä työvuoroluetteloiden laatiminen sopimusmääräysten ja työaikalain puitteissa. Koska työvuorojärjestelyt ovat erityisen merkittäviä myös henkilöstön kannalta, seuraavat asiat on myös otettava huomioon.

Työvuoroa ei saa tarpeettomasti jakaa. Erityisesti yövuorojen tarpeetonta jakamista on vältettävä.

Työvuoroluetteloa laadittaessa on luottamusmiehelle tai muulle henkilöstön edustajalle varattava tilaisuus tutustua työvuoroluettelohdotukseen vähintään 10 päivän aikana ja antaa siitä lausuntonsa välittömästi sen jälkeen.

Vahvistettua työvuoroluetteloa tulee noudattaa, ellei ole perusteltua syytä siitä poikkeamiseen. Sairauden, vuosiloman tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi jaksotyötä tekevien virkamiesten suhteellisten työtuntinormien mukaan vajaaksi jääneet työtunnit saadaan teettää takaisin vain silloin, kun siihen on toiminnan kannalta perusteltua syytä.

Jos työvuoro joudutaan peruuttamaan kokonaan, lyhentämään alusta tai siirtämään myöhemmäksi, on siitä ilmoitettava asianomaiselle työvuorola lähinnä edeltävänä päivänä taikka poikkeustapauksessa viimeistään ennen hänen lähtöään työvuorolle.

Jos edellä tarkoitettu ilmoitus annetaan asianomaiselle hänen jo saavuttuaan työpaikalle, luetaan hänelle tästä työajaksi vähintään yksi tunti. Työajaksi luettavan ajan enimmäismäärä riippuu kotimatkan pituudesta, vuorokaudenajasta ym. seikoista.

Työvuoroluettelo tulee laatia siten, että virkamatkan päättyessä myöhään virkamiehellä tai työntekijällä on tilaisuus riittävään lepoon ennen seuraavaa työvuoroa.

Työvuorojärjestelyillä on vaikutusta myös henkilöstön työhyvinvointiin. Järjestelyissä tulisi mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon myös yksilölliset tekijät ja toiveet.

Huomautus:

Työaikalain 35 §:ssä on säädetty velvollisuudesta laatia jokaiselle työpaikalle työvuoroluettelo.

10 §

Vuorokauden ja viikon vaihtuminen

Jollei virastossa tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai työehtosopimuksella toisin sovita, vuorokautena ja viikkona noudatetaan kalenterivuorokautta ja -viikkoa, paitsi viikkotyötä tekevillä työntekijöillä, joiden työvuorokausi alkaa samaan aikaan kuin työntekijän on säännönmukaisesti saavuttava työhön.

Huomautus:

Virastoissa voidaan edelleen noudattaa jo ennen 11.12.1997 käytössä olleita poikkeavia viikon määritelmiä, vaikka ne eivät perustu viraston virka- tai työehtosopimukseen.

4. LEPOAJAT

11 §

Päivittäinen lepoaika

Virkamiehelle ja työntekijälle on varattava tunnin kestävä päivittäinen lepoaika. Viikko- ja jaksotyössä lepoaika voidaan tarvittaessa lyhentää 30 minuutiksi.

Jaksotyössä sekä yöaikana ja vuorotyössä voidaan edellä olevasta poiketen järjestää tilaisuus aterioda työn aikana.

Edellä 1 ja 2 momentissa sovittua sovelletaan myös osa-aikatyössä silloin, kun vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pitempi. Muussa tapauksessa päivittäiset lepoajat osa-aikatyössä määritellään tarvittaessa muiden työaikajärjestelyjen yhteydessä.

Viikko- ja jaksotyössä on työntekijälle lisäksi annettava kaksi työajaksi luettavaa 12 minuutin pituista taukoa tai kolmivuorotyössä vaihtoehtoisesti tilaisuus lepoon. Ylityötä teetettäessä on edellä mainitulle työntekijälle lisäksi annettava heti säännöllisen työajan päätyttyä työajaksi luettava 15 minuutin tauko sekä sopivin, vähintään 4 tunnin väliajoin, tilaisuus ateriointiin.

12 §

Työaikalain alaisten viikoittainen vapaa-aika

Työaikalain alaiselle on annettava sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen vapaa-aika. Pääsääntöisesti vapaa-aikaan sisältyy kaksi perättäistä vapaapäivää, joista toinen on, mikäli mahdollista, lauantai.

Virastotyössä 14 vuorokauden aikana ja keskeytymättömässä vuorotyössä enintään 12 viikon aikana vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi. Vapaa-ajan tulee kuitenkin olla vähintään 24 tuntia viikossa.

Vapaa-ajan antamista koskevista määräyksistä voidaan poiketa

- a) jos työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia,
- b) työaikalain 21 §:ssä mainitussa hätätyössä,
- c) jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin virkamiesten tai työntekijöiden täydellistä vapauttamista, sekä
- d) jos virkamiestä tai työntekijää tarvitaan hänen vapaa-aikanaan tilapäisesti työhön työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.

Soveltamisohje:

Mikäli yhdenjaksoiseen vapaa-aikaan ei sisälly kahta kokonaista kalenterivuorokautta, on sen vähimmäispituus viikko- ja jaksotyössä 54 tuntia.

Viikoittaisesta vapaa-ajasta on annettava tieto viimeistään vuorokautta ennen sen alkamista.

Viikko- ja jaksotyössä asuntovarallaoloa ei saa sijoittaa varsinaiselle viikoittaiselle vapaapäivälle ja sen sijoittamista toiselle viikoittaiselle vapaapäivälle tulee välttää.

Huomautus:

Viikoittaisena vapaa-aikana työhön käytetyn ajan korvaamisesta on säädetty työaikalain 32 §:n 2 momentissa. Korvattavaa aikaa voi olla enintään 35 tuntia viikoittaista vapaa-aikaa kohti.

5. KORVAUKSET

13 §

Korvauksiin oikeutetut virastotyössä

Jäljempänä 14, 15, 16, 21, 23 ja 24 §:ssä sovittuja korvauksia suoritetaan vain niille virastotyötä tekeville, joille tämä oikeus on sovittu asianomaiseen sovellettavasta palkkausjärjestelmästä tehdyssä virka- tai työehtosopimuksessa (työaikakorvausraja virastotyössä).

Kenttättyötä kenttättyöaikana tekeväälle ei suoriteta edellä mainittujen määräysten mukaisia korvauksia.

Soveltamisoheje:

Mikäli työaikakorvausrajasta ei ole sovittu virka- tai työehtosopimuksella, määritellään korvaukseen oikeutetut viraston päätöksellä ottaen huomioon tehtävien luonne ja niiden hoitajien asema sekä korvausoikeuden aikaisempi määräytyminen.

14 §

Lisä- ja ylityö

Lisättyötä on esimiehen määräyksestä säännöllisen työajan, osa-aikaisen työajan taikka 5 §:n 1 tai 2 momentin mukaisen työajan lisäksi tehty työ siltä osin kuin se ei ole ylityötä.

Ylityötä on virastotyössä vuorokaudessa 7 tunnin 39 minuutin ja viikossa 38 tunnin 15 minuutin lisäksi sekä viikko- ja jaksotyössä säännöllisten työaikojen lisäksi esimiehen määräyksestä tehty työ.

Edellä 2 momentissa sanotusta poiketen muuksi päiväksi kuin lauantaisi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, itsenäisyyspäivän tai vapunpäivän sisältävällä viikolla tai työjaksossa ylityötä on virasto- ja viikkotyössä 30 tunnin 15 minuutin lisäksi ja jaksotyössä 106 tunnin ja 45 minuutin lisäksi tehty työ.

Soveltamisohje:

Osa-aikatyössä lisä- ja ylityötä tulee välttää. Lisä- ja ylityön teettämistä tulisi välttää erityisesti sellaisella osa-aikaisella, jolla on toinen, asianmukaisesti työnantajalle ilmoitettu työ. Osa-aikaisen yli- ja haittatyökorvaukset määräytyvät samojen tuntirajojen ja perusteiden mukaisesti kuin kokoaikaisella.

15 §

Lisätyökorvaus

Virastotyössä lisätyötunneilta annetaan korvauksena vastaava korottamaton vapaa-aika siten, ettei viraston toiminta häiriinny. Vapaa-aika on pyrittävä antamaan täysinä työpäivinä. Vapaa-aika on annettava viimeistään lisätyön tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana, ellei sovita sen antamisesta myöhemmin esimerkiksi vuosiloman tai muun vapaan yhteydessä. Mikäli vapaa-aikaa ei voida antaa edellä mainitun mukaisesti, maksetaan lisätyötunneilta rahakorvauksena yksinkertainen tuntipalkka.

Viikko- ja jaksotyössä maksetaan lisätyötunneilta korvauksena yksinkertainen tuntipalkka tai erikseen sovittaessa annetaan vastaava korottamaton vapaa-aika. (YK:05390)

Huomautus:

Viikko- ja jaksotyössä noudatetaan lisätyökorvauksen antamisessa vapaa-aikana työaikalain 23 §:ää.

16 §

Ylityökorvaukset

Vuorokautisen ylityön 2 ensimmäiseltä työtunnilta maksetaan ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. (YK:25875 YK:25880)

Viikottaisen ylityön ensimmäisten 7 tunnin 39 minuutin osalta maksetaan ylityökorvauksena 50 %:lla ja viikon kaikilta seuraavilta työtunneilta, vaikka ne olisivat myös vuorokautista ylityötä, 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. (YK:25875 YK:25880)

Vuorokautisen ylityön työtunteja ei oteta mukaan laskettaessa viikottaista ylityökorvausta.

Jaksotyössä maksetaan ylityön 18 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. (YK:25875 YK:25880)

Edellä 2 ja 4 momentissa sanotusta poiketen muuksi päiväksi kuin lauantaiaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai

itsenäisyyspäivän sisältävällä viikolla tai työjaksossa maksetaan virasto- ja viikkotyössä viikottaisen ylityön 16 ja jaksotyössä ylityön 26 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. (YK:25875)

Ylityökorvaus voidaan myös sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan virkamiehen tai työntekijän säännöllisenä työaikana.

Soveltamisohje:

Mikäli työntekijän jaksotyössä käytetään kahden viikon pituisia työjaksoja, maksetaan ylityön 12 ja 5 momentissa tarkoitetuissa työjaksoissa 20 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. (YK:25875 YK:25880)

Huomautus:

Mikäli ylityökorvaus on sovittu vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan, työaikalain 23 §:n 2 momentissa on säädetty vapaa-ajan ajankohdasta.

17 §

Lisä- ja ylityökorvausten määräytyminen keskeytyneessä työjaksossa tai -viikolla

Mikäli virkamies jaksotyössä ei ole ollut työssä koko työjaksoa loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi taikka sen johdosta, että virkasuhde on alkanut tai päättynyt kesken työjakson, lasketaan lisä- ja ylityökorvaus keskeytyksen ulkopuolella olevien päivien eli laskentapäivien työtuntien perusteella soveltaen suhteellisten työtuntinormien taulukkoa 1 ja taulukkoa 2. Jollei virkasuhde kestä vähintään yhtä kokonaista työjaksoa, ei suhteellisten työtuntinormien taulukoita sovelleta.

Viikko- ja jaksotyössä työntekijälle otetaan viikottaisen tai työjakson säännöllisen työajan laskennassa työssäolon veroiseksi ajaksi huomioon vuosilomasta, sairaudesta, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvilta poisoloajoilta vahvistetun työvuoroluettelon mukainen aika.

Soveltamisohje:

Suhteellisten työtuntinormien taulukkoja käytetään jaksotyötä tekevien virkamiesten lisä- ja ylityökorvausten laskemisessa.

Laskentapäiviä ovat työpäivien lisäksi muun muassa työnantajan määräämään koulutukseen ja työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen kulunut vuorokausi, virka- tai komennusmatkalla varsinaiseen matkustamiseen kulunut vuorokausi mikäli virkamies on samalla joutunut hoitamaan virkatehtäviään, viikkole-

JAKSOTYÖTÄ TEKEVIEN VIRKAMIESTEN SUHTEELLISTEN TYÖTUNTINORMIEN TAULUKOT 1 JA 2 (17 §:n 1 momentti)

TAULUKKO 1

Yli- ja lisätökorvauskynnykset keskeytyneessä työjaksossa, johon mahdollisesti sisältyy yksi tai useampi sopimuksen 5 §:n 1 tai 2 momentissa mainittu muu päivä kuin uudenvuoden-, vapun- tai itsenäisyyspäivä.												
Tilanteet, joissa keskeytymättömän työjakson ylityökorvauskynnyks olisi 114 tuntia 45 minuuttia (14 §:n 2 mom. ja 16 §:n 4 mom.) sekä lisätökorvauskynnyks 106 tuntia 45 minuuttia (yksi em. päivä), 98 tuntia 45 minuuttia (kaksi em. päivää), 90 tuntia 45 minuuttia (kolme em. päivää) tai 82 tuntia 45 minuuttia (neljä em. päivää) (14 § 1 mom.).												
Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityökorvaukseen oikeuttava aika lasketaan				Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua lisätökorvaukseen oikeuttava työaika lasketaan								
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I
Laskenta-päivien lukumäärä	114 t 45 min 50 %:n ylityö- korvaus- kynnyks	132 t 45 min 100 % ylityö- korvaus- kynnyks	Tuntiluku, jolta 50 %:n ylityökorvaus voidaan enintään maksaa	106 t 45 min lisätökor- vauskynnyks	Tuntiluku, jolta lisä- työkorvaus voidaan enintään maksaa	98 t 45 min lisätökor- vauskynnyks	Tuntiluku, jolta lisä- työkorvaus voidaan enintään maksaa	90 t 45 min lisätökor- vauskynnyks	Tuntiluku, jolta lisä- työkorvaus voidaan enintään maksaa	82 t 45 min lisätökor- vauskynnyks	Tuntiluku, jolta lisä- työkorvaus voidaan enintään maksaa	Laskenta- päivien lukumäärä
1	5 t 28 min	6 t 19 min	1	5 t 05 min	0	4 t 42 min	1	4 t 19 min	1	3 t 56 min	2	1
2	10 56	12 39	2	10 10	1	9 24	2	8 39	2	7 53	3	2
3	16 24	18 58	3	15 15	1	14 06	2	12 58	3	11 49	5	3
4	21 51	25 17	3	20 20	2	18 49	3	17 17	5	15 46	6	4
5	27 19	31 36	4	25 25	2	23 31	4	21 36	6	19 42	8	5
6	32 47	37 56	5	30 30	2	28 13	5	25 56	7	23 39	9	6
7	38 15	44 15	6	35 35	3	32 55	5	30 15	8	27 35	11	7
8	43 43	50 34	7	40 40	3	37 37	6	34 34	9	31 31	12	8
9	49 11	56 54	8	45 45	3	42 19	7	38 54	10	35 28	14	9
10	54 39	63 13	9	50 50	4	47 01	8	43 13	11	39 24	15	10
11	60 06	69 32	9	55 55	4	51 44	8	47 32	13	43 21	17	11
12	65 34	75 51	10	61 00	5	56 26	9	51 51	14	47 17	18	12
13	71 02	82 11	11	66 05	5	61 08	10	56 11	15	51 14	20	13
14	76 30	88 30	12	71 10	5	65 50	11	60 30	16	55 10	21	14
15	81 58	94 49	13	76 15	6	70 32	11	64 49	17	59 06	23	15
16	87 26	101 09	14	81 20	6	75 14	12	69 09	18	63 03	24	16
17	92 54	107 28	15	86 25	6	79 56	13	73 28	19	66 59	26	17
18	98 21	113 47	15	91 30	7	84 39	14	77 47	21	70 56	27	18
19	103 49	120 06	16	96 35	7	89 21	14	82 06	22	74 52	29	19
20	109 17	126 26	17	101 40	8	94 03	15	86 26	23	78 49	30	20
21	114 45	132 45	18	106 45	8	98 45	16	90 45	24	82 45	32	21

TAULUKKO 2

Yli- ja lisätökorvauskynnykset keskeytyneessä työajaksossa, johon sisältyy uudenvuoden-, vapun- tai itsenäisyyspäivä sekä mahdollisesti yksi tai useampi muu sopimuksen 5 §:n 1 tai 2 momentissa mainittu päivä.												
Tilanteet, joissa keskeytymättömän työajakson ylityökorvauskynnys olisi 106 tuntia 45 minuuttia (14 §:n 3 mom. ja 16 §:n 5 mom.) sekä lisätökorvauskynnys 98 tuntia 45 minuuttia (yksi em. muu päivä), 90 tuntia 45 minuuttia (kaksi em. muuta päivää), 82 tuntia 45 minuuttia (kolme em. muuta päivää) tai 74 tuntia 45 minuuttia (neljä em. muuta päivää) (14 §:n 1 mom.).												
Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua ylityökorvaukseen oikeuttava aika lasketaan				Suhteelliset työtuntinormit, joiden tultua lisätökorvaukseen oikeutettu aika lasketaan								
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I
Laskenta- päivien lukumäärä	106 t 45 min 50 %:n ylityö- korvaus- kynnyks	132 t 45 min 100 %:n yli- työkorvaus- kynnyks	Tuntiluku, jolta 50 %:n ylityökorvaus voidaan enintään maksaa	98 t 45 min lisätökor- vauskynnys	Tuntiluku, jolta lisä- työkorvaus voidaan enintään maksaa	90 t 45 min lisätökor- vauskynnys	Tuntiluku, jolta lisä- työkorvaus voidaan enintään maksaa	82 t 45 min lisätökor- vauskynnys	Tuntiluku, jolta lisä- työkorvaus voidaan enintään maksaa	74 t 45 min lisätökor- vauskynnys	Tuntiluku, jolta lisä- työkorvaus voidaan enintään maksaa	Laskenta- päivien lukumäärä
1	5t 05 min	6 t 19 min	1	4 t 42 min	0	4 t 19 min	1	3 t 56 min	1	3 t 34 min	2	1
2	10 10	12 39	2	9 24	1	8 39	2	7 53	2	7 07	3	2
3	15 15	18 58	4	14 06	1	12 58	2	11 49	3	10 41	5	3
4	20 20	25 17	5	18 49	1	17 17	3	15 46	5	14 14	6	4
5	25 25	31 36	6	23 31	2	21 36	4	19 42	6	17 48	8	5
6	30 30	37 56	7	28 13	2	25 56	5	23 39	7	21 21	9	6
7	35 35	44 15	9	32 55	3	30 15	5	27 35	8	24 55	11	7
8	40 40	50 34	10	37 37	3	34 34	6	31 31	9	28 29	12	8
9	45 45	56 54	11	42 19	3	38 54	7	35 28	10	32 02	14	9
10	50 50	63 13	12	47 01	4	43 13	8	39 24	11	35 36	15	10
11	55 56	69 32	14	51 44	4	47 32	8	43 21	13	39 09	17	11
12	61 00	75 51	15	56 26	5	51 51	9	47 17	14	42 43	18	12
13	66 05	82 11	16	61 08	5	56 11	10	51 14	15	46 16	20	13
14	71 10	88 30	17	65 50	5	60 30	11	55 10	16	49 50	21	14
15	76 15	94 49	19	70 32	6	64 49	11	59 06	17	53 24	23	15
16	81 20	101 09	20	75 14	6	69 09	12	63 03	18	56 57	24	16
17	86 25	107 28	21	79 56	6	73 28	13	66 59	19	60 31	26	17
18	91 30	113 47	22	84 39	7	77 47	14	70 56	21	64 04	27	18
19	96 35	120 06	24	89 21	7	82 06	14	74 52	22	67 38	29	19
20	101 40	126 26	25	94 03	8	86 26	15	78 49	23	71 11	30	20
21	106 45	132 45	26	98 45	8	90 45	16	82 45	24	74 45	32	21

popäivät, työvuoroluettelon mukaiset vapaapäivät sekä työtapaturman sattumispäivä ja sairastumispäivä, jos virkamies on jo aloittanut työnsä, vaikka virkamies niiden johdosta joutuu jäämään pois työstä tai hänelle myönnetään sairauden vuoksi virkavapautta.

Edellä tarkoitetulta koulutusvuorokaudelta lasketaan työajan lisäykseksi 7 tuntia 39 minuuttia. Työajan lisäykseksi laskettavalta ajalta ei makseta ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaityökorvausta eikä aattopäiväkorvausta.

Keskeytyspäiviä ei oteta mukaan työaikalaskentaan. Tällaisia keskeytyspäiviä ovat muun muassa vuosilomapäivät, vuosilomaan jäävät lauantait, sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, juhannusaatto ja vapunpäivä. Jos vuosilomaa on myönnetty kaikki kalenteriviikon vuosilomasopimuksen mukaiset arkipäivät, myös vapaaksi annetut kyseisen viikon edellä sanotut päivät ovat keskeytyspäiviä. Myös virkavapauspäivät sekä virka- tai komennusmatkalla vain varsinaiseen matkustamiseen kulunut vuorokausi ovat keskeytyspäiviä. Vuosilomien osalta edellä sanottua noudatetaan 1.4.2009 jälkeen ansaittavia vuosilomia määrättäessä ja annettaessa. Ennen 1.4.2009 ansaittuja vuosilomia ja niistä säästettyjä lomiamääränsä määrättäessä ja annettaessa noudatetaan seuraavaa. Vuosilomapäivät, vuosilomaan jäävät sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, juhannusaatto ja vapunpäivä ovat keskeytyspäiviä.

Jollei virkasuhde kestä vähintään yhtä kokonaista työjaksoa, lasetaan ylityökorvaukset työaikalain 22 §:n 3 momentin mukaisesti.

18 §

Eräiden virkamiesten ja työntekijöiden työaikakorvaukset virastotyössä

Niillä virastotyötä tekeillä, joilla ei ole oikeutta työaikakorvauksiin 13 §:n 1 momentin nojalla, on oikeus työaikakorvauksiin siten kuin tässä pykälässä sanotaan. Tässä pykälässä sanottuja korvauksia suoritetaan niille virastotyötä tekeville, joille tämä oikeus on sovittu asianomaiseen sovellettavasta palkkausjärjestelmästä tehdyssä virka- tai työehtosopimuksessa (työaikakorvausraja virastotyössä), mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

Tämä pykälä ei koske jäljempänä määriteltyjä johtavia virkamiehiä tai työntekijöitä, opetushenkilöstöä eikä sellaisia virkamiehiä tai työntekijöitä, joilla on oikeus työaikakorvauksiin jonkin muun järjestelmän perusteella.

Johtaviksi virkamieheksi katsotaan ministeriöissä ja muissa varsinaisissa virastoissa osastopäälliköt ja näitä vastaavissa tai ylemmissä tehtävissä toimivat virkamiehet. Muissa virastoissa valtion alue-, piiri- ja paikallishallinnossa johtavaksi virkamieheksi katsotaan viraston päällikkö sekä, mikäli organisaattiorakenne on vähintään kaksitasoinen, lisäksi päällikön

välittömässä alaisuudessa päällikkötehtävissä työskentelevät virkamiehet, joista on sovittu asianomaisiin sovellettavasta palkkausjärjestelmästä tehdyssä virka- tai työehtosopimuksessa. Johtavat työntekijät määräytyvät vastaavasti.

Lisätyötä on esimiehen määräyksestä säännöllisen viikottaisen työajan, osa-aikatyön viikottaisen työajan taikka 5 §:n 1 tai 2 momentin mukaisen viikottaisen työajan lisäksi tehty työ.

Lisätyötunneilta annetaan korvauksena vastaava korottamaton vapaa-aika tai rahakorvaus. Rahakorvauksena maksetaan lisätyötunnilta yksinkertainen tuntipalkka tai lisätyön 40 tuntia viikossa ylittäviltä työtunneilta 50 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. Työnantajan on työn tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana ratkaistava, korvataanko lisätyö vapaa-aikana vai rahana. Rahakorvaus on maksettava viimeistään korvauslajin ratkaisemista seuraavan kalenterikuukauden kuluessa. Vapaa-aika annetaan työn tekemistä seuraavien kuuden kalenterikuukauden aikana. (YK:05388 YK:05395)

Sunnuntaityökorvauksena maksetaan 23 §:ssä sanotuilta ajoilta 50 % yksinkertaisesta tuntipalkasta. (YK:05593)

Tämän pykälän mukaisten työaikakorvausten asemesta voidaan suorittaa erillistä euromääräistä kuukausikorvausta, mikäli se erityisestä syystä harkitaan tarkoituksenmukaiseksi. Kuukausikorvauksesta sovitaan määräajaksi kunkin virkamiehen tai työntekijän kanssa. Sopimusta tehtäessä on arvioitava lisä ja sunnuntaityön määrä riittävän pitkällä ajanjaksolla ja laskettava tuntimäärää vastaava kuukausikorvaus.

Soveltamisohje:

Mikäli työaikakorvausrajasta virastotyössä taikka johtavien virkamiesten tai työntekijöiden rajasta ei ole sovittu virka- tai työehtosopimuksella, määritellään korvaukseen oikeutetut viraston päätöksellä ottaen huomioon tehtävien luonne ja niiden hoitajien asema sekä korvausoikeuden aikaisempi määräytyminen.

Määräystä sovellettaessa ei työajaksi lueta työaikaa, josta maksetaan erillispalkkiota. Edustustilaisuuksiin tai vastaaviin käytetty aika luetaan työajaksi vain, jos kysymyksessä on tällaisten tilaisuuksien yhteydessä tapahtuva varsinaisten työtehtävien hoitaminen.

19 §

Pykälän voimassaolo on lakannut 31.12.2001.

20 §

Eräät tunti- ja urakkapalkkaisten työntekijöiden korvaukset viikko- ja jaksotyössä

Viikko- ja jaksotyössä tunti- ja urakkapalkkaiselle työntekijälle maksetaan mahdollisen työpalkan lisäksi säännöllistä työaikaan vastaava keskituntiansion mukainen korvaus toisen pääsiäispäivän ja muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan tapaninpäivän jälkeisiltä lauantapäiviltä sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sat-
tuvalta loppiaispäivältä.

Keskituntiansio lasketaan edellisen palkanmaksukauden perusteella, ellei viraston työehtosopimuksessa ole toisin sovittu.

Viikkotyössä muulle kuin keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan työpalkan lisäksi korvauksena 50 % yksinkertaisesta tuntipalkasta pääsiäislauantaina ja juhannusaattona tehdystä työstä, joka ei ole ylityötä, edellyttäen, että asianomaisen viikottainen työaika ylittää tällöin 30 tuntia 15 minuuttia.

21 §

Ilta- ja yötyökorvaukset sekä työntekijän vuorotyökorvaus

Kello 18.00–21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan virkamiehelle iltatyökorvauksena tunnilta 15 % yksinkertaisesta tuntipalkasta. (YK:25200 YK:25201)

Kello 21.00–06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan virkamiehelle yötyökorvauksena tunnilta 35 % yksinkertaisesta tuntipalkasta. Jos viimeistään kello 04.00 aloitettu työ jatkuu yli kello 06.00, maksetaan viikko- ja jaksotyössä yötyökorvausta myös kello 06.00 jälkeen tehdystä työstä ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka.

Edellä sanottuja korvauksia maksetaan säännöllisen työajan työtunneilta työntekijälle, jonka työaika on järjestetty siten, että se sijoittuu sanoituille ajoille. Kuitenkin viikkotyössä kaksi- tai kolmivuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan edellä sovitun sijasta ilta- ja yövuoroilta vastaavan suuruisia vuorotyökorvauksia. Yli- ja sunnuntaityön työtunneilta maksetaan työntekijän ilta-, yö- tai vuorotyökorvaukset samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka. (YK:05810 YK:05815 YK:05205 YK:05210 YK:05915 YK:05920 YK:05816 YK:05817 YK:25910 YK:25911)

22 §

Lauantaityökorvaus

Muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina kello 06.00–18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan launtaityökorvauksena tunnilta 25 % yksinkertaisesta tuntipalkasta. (YK:05340)

Virasto- ja viikkotyössä launtaityökorvausta maksetaan vain säännöllisen työajan työtunneilta virkamiehelle tai työntekijälle, jonka säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se sijoittuu edellä sovituille launtaityökorvauksen maksamisajoille.

Lauantaityökorvausta ei makseta ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityö- tai aattopäiväkorvausta.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua launtaityökorvausta ei kuitenkaan suoriteta, mikäli muu työvuoro kuin launtaityövuoro tai osa siitä on sisään- teon tai muun siihen rinnastettavan työaikajärjestelyn vuoksi siirretty laun- antaiksi.

Soveltamisohje:

Virasto- ja viikkotyössä launtaityökorvausta ei makseta sanotuille ajoille sijoittuvilta lisä- tai ylityön tunneilta.

23 §

Sunnuntaityökorvaus

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä kello 00.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä makse- taan sunnuntaityökorvauksena tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vas- taava korvaus. (YK:05595 YK:05596)

Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päi- vänä kello 18.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

24 §

Aattopäiväkorvaus

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- tai jouluaattona kello 00.00–18.00 väli- senä aikana tehdystä työstä, josta ei makseta sunnuntaityökorvausta, maksetaan aattopäiväkorvauksena tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus. (YK:05050 YK:05051)

25 §

Korvaus hälytysluonteisesta työstä viikko- ja jaksotyössä sekä
sen sopiminen virastotyöhön

Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon virkamies tai työntekijä ennalta arvaamattomasta syystä asianomaisen esimiehen määräyksestä yllättäen kutsutaan vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikaltaan. Mikäli virkamies tai työntekijä on määrätty olemaan varalla taikka päivystyksessä taikka mikäli virkamiehelle tai työntekijälle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä tai kun kysymyksessä on työaikalain 21 §:ssä tarkoitettu hätätyö, ei kysymyksessä ole hälytysluonteinen työ. (YK:04091)

Virkamiehelle maksetaan korvauksena hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä viikko- ja jaksotyössä 50 euron määräinen hälytysraha.

Työntekijälle maksetaan korvauksena hälytysluonteiseen työhön valmistautumisesta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus, hälytysluonteisesta työstä yksinkertainen tuntipalkka mahdollisine ylityökorvauksineen vähintään yhdeltä tunnilta, kuitenkin kutsun tapahtuessa klo 18.00-06.00 välisenä aikana 100 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka enintään klo 06.00 saakka ja hälytysluonteisen työn päättyttyä yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus, jos työ päättyy ennen klo 06.00 eikä työntekijä välittömästi jatka varsinaista työtään. Hälytysluonteisen työn tunneilta ei makseta iltai- tai yötyökorvausta. (YK:05166 YK:05160 YK:05165)

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella voidaan sopia 1 ja 2 momentissa tarkoitettua vastaavan suuruisen ja vastaavilla ehdoilla suoritettavan hälytysrahan maksamisesta myös virastotyössä edellä 13 §:ssä tarkoitettulle virkamiehelle koskien sellaista henkilöstöä, jonka tehtäviin keskeisesti kuuluu koneiden, laitteiden tai ohjelmistojen taikka muiden teknisten toimintojen ja prosessien häiriöttömyyden varmistaminen.

Sovellettamisohje:

Korvaus voidaan sopia maksettavaksi myös hallinnollista työtä tekeville virkamiehille, joiden tehtäviin keskeisesti kuuluu 25 §:n 4 momentissa mainittu häiriöttömyyden varmistaminen.

26 §

Yksinkertainen tuntipalkka

Yksinkertainen tuntipalkka on virastotyössä 1/153 sekä viikko- ja jaksotyössä 1/163 säännöllisesti kuukausittain maksettavasta palkkauksesta.

Osa-aikatyössä yksinkertainen tuntipalkka lasketaan vastaavan kokoaikaisen kuukausipalkkauksen perusteella.

Soveltamisohe:

Mikäli yksinkertaisen tuntipalkan laskentaperusteena oleva palkkaus kesken viikon tai työjakson muuttuu, on sillä viikolla tai työjaksossa tehdystä työstä maksettavien korvausten perusteena keskimääräinen yksinkertainen tuntipalkka.

27 §

Työajan tasoittaminen täysiksi tunneiksi

Korvausten maksamisen perusteena oleva aika tasoitetaan täysiksi tunneiksi rahakorvausten osalta.

Tasointu tapahtuu työjaksoittain tai palkanmaksukausittain siten, että puolta tuntia lyhyempi aika pyöristetään alaspäin sekä puoli tuntia ja sitä pitempi aika ylöspäin lähimmäksi täydeksi tunniksi.

Virasto- ja viikkotyössä lisä- ja ylityökorvausten osalta tasointu voidaan tehdä viikoittain.

Edellä 1-3 momentissa tarkoitettu työajan tasoittaminen täysiksi tunneiksi lakkaa ja korvaukset lasketaan minuutin tarkkuudella 1.1.2015 alkaen taikka sitä lähinnä seuraavan viikon tai työjakson alusta.

27 a §

Sopiminen eräiden vapaiden yhdistämisestä säästövapaaseen

Sopimusmääräys on kumottu 1.3.2010 lukien.

28 §

Esimiehen määräys

Oikeus tässä kohdassa 5 sanottuihin korvauksiin edellyttää, että työ on tehty esimiehen määräyksestä.

6. ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

29 §

Liukuva työaika

Virastoissa voidaan noudattaa ja ottaa käyttöön niiden toiminnan kanalta tarkoituksenmukaisia liukuvan työajan järjestelmiä työaikalain vuorokautisen liukuma-ajan sekä työajan alitusten ja ylitysten enimmäiskertymän estämättä.

Liukuvan työajan järjestelmässä virkamiehet ja työntekijät huolehtivat itse työtuntiansa tasoittamisesta järjestelmän puitteissa tasoitusjakson kuluessa. Mikäli työtuntien tasoittaminen ei kuitenkaan ole mahdollista ja se sekä työtuntien kertymä johtuvat työnantajan hyväksymistä työtehtäviin liittyvistä syistä, kertymää voidaan vähentää asianomaiselle työnantajan määräyksellä annettavalla vapaa-ajalla.

Työtuntien tasoittamisesta on huolehdittava myös palvelussuhteen päättyessä. Mikäli työtunteja ei ole tasoitettu, ei liukuvan työajan ylitystunneista makseta korvausta ja työnantajalla on oikeus vähentää työajan alitustunteja vastaava määrä palkasta. Ylitystunnit voidaan kuitenkin korvata, jos tasoittaminen ei ole ollut mahdollista työnantajan hyväksymistä ja määrittämistä työtehtäviin liittyvistä syistä taikka virkamiehen tai työntekijän omasta toiminnasta riippumattomasta pakottavasta syystä.

Säännöllinen työaika ei muutu noudatettaessa liukuvaa työaika. Virkamiehen tai työntekijän omasta aloitteestaan viraston aukioloajan tai muun asianomaiselle määrätyn normaalin työskentelyajan ulkopuolella taikka päivittäistä lepoaika lyhentäen työskentelemää aikaa ei oteta mukaan laskettaessa näiden määräysten mukaisiin korvauksiin oikeuttavaa aikaa.

Sovellettamisohje:

Sopimusmääräys koskee myös 18 §:ssä tarkoitettuja virkamiehiä ja työntekijöitä.

Virastojen liukuvan työajan järjestelmissä työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymät ja tasoitusjaksojen pituudet suunnitellaan ottaen huomioon viraston toiminnan tarpeet, työmäärien vaihtelun ja työsuojelunäkökohdat, joiden mukaisina voidaan useimmiten pitää esimerkiksi mahdollisuutta työskennellä enintään 6 tuntia säännöllistä työaika pitempään ja 40 tunnin enimmäiskertymää sekä kolmen kuukauden tasoitusjaksoa.

Virasto voi päättää, sisällytetäänkö sen liukuvan työajan järjestelmään 29 §:n 2 momentin toisessa lauseessa tarkoitettu menettely. Tällöin on järjestelmässä myös vahvistettava, millä perusteilla ja missä tilanteissa näin voidaan tehdä sekä muut vapaa-ajan antamisessa noudatettavat ehdot. Apuna voidaan käyttää esimerkiksi työaikapankki-järjestelmää. Asianomainen virkamies tai työntekijä voi tehdä aloitteen työnantajalle vapaa-ajan antamisesta. Tavoitteena on poistaa korvaamaton lisä- ja ylityö syrjäyttämättä ylityötä koskevia sopimusmääräyksiä.

Virastoissa on lisättävä liukuvan työajan käytön seuranta siinä huolehtimiseksi, ettei päivittäisiä liukumaraajoja eikä työtuntien enimmäiskertymiä tasoitusjaksojen päättyessä ylitetä. Seurannan toteuttamiseksi on ryhdyttävä seuraaviin toimenpiteisiin.

1. Esimiesten ja alaisten välillä on tulos- ja kehityskeskusteluissa sekä tarvittaessa muulloinkin kiinnitettävä huomiota mahdollisiin liukuvan työajan päivittäisten liukumarajojen tai tuntien enimmäiskertymien tasoitusjaksottaisiin ylityksiin ja niiden syihin. Annettaessa virkamiehelle tai työntekijälle uusia tehtäväkokonaisuuksia tai lisätoita on harkittava niiden vaikutuksia hänen mahdollisuuksiinsa olla ylittämättä liukuvan työajan järjestelmän rajoja ja enimmäiskertymiä.

2. Virastoissa on huolehdittava, että esimiehet saavat välittömien alaistensa osalta tarvittavat tiedot tilanteesta liukuvan työajan järjestelmässä. Tällöin esimiesten tulee tasoitusjaksoittain ja tarvittaessa useamminkin tarkastella erityisesti työtuntikertymiä sekä selvittää enimmäiskertymien ylitysten syitä ja ryhtyä toimenpiteisiin niiden välttämiseksi jatkossa. Vastaavat tiedot ja selvitykset on toimitettava myös ylemmille esimiehille koko heidän organisaatioidensa osalta.

3. Virastoissa tulee käsitellä keskitetystikin edellä kohdassa 2 mainittuja työaikatietoja sekä niihin liittyviä selvityksiä ja toimenpiteitä. Työaikatietoja tulee käyttää myös suunniteltaessa ja tarkasteltaessa töiden organisointia, resurssien kohdentamista, työtehtävien jakautumista ja työmäärävaihteluita.

Luottamusmiehet tai muut henkilöstön edustajat voivat osallistua edellä mainittuun viraston liukuvan työajan järjestelmän seurantaan.

Virkamiehen tai työntekijän palatessa myöhään virkamatkalta tulee riittävän levon saamisesta huolehtia siten, että sallitaan seuraavan työpäivän aloittaminen liukuma-ajan päättymisen jälkeen, ottaen poissaoloaika huomioon työtuntien vähennyksenä.

Edellä 29 §:n 3 momentissa tarkoitettu virkamiehen tai työntekijän omasta toiminnasta riippumaton pakottava syy, joka on estänyt liukuvan työajan ylitystuntien tasoittamisen, on esimerkiksi palvelusuhteen päättyminen välittömästi sairausloman jälkeen eläketapahtumaan. Tällöin ylitystunnit voidaan korvata. Jos virkamies tai työntekijä irtisanoutuu ollessaan ennalta tiedetyllä virkavapaalla tai työstä vapautuksella, edellä mainitut edellytykset eivät täyty, joten liukuvan työajan tunnit on syytä tasoittaa ennen niitä.

30 §

Ylityön enimmäismäärän tarkastelujakso

Työaikalain alaisten ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksona on kalenterivuosi.

Huomautus:

Työaikalain 19 §:ssä on säädetty ylityön enimmäismäärä.

31 §

Talonmiehiä koskevat erityismääräykset

Hoitamallansa kiinteistöllä tai sen välittömässä läheisyydessä asuvan talonmiehen säännöllisen työajan, ylityökorvausten ja viikoittaisen lepoajan osalta noudatetaan edellä viikkotyön osalta sovitun sijasta seuraavaa.

Säännöllinen työaika on enintään 10 tuntia vuorokaudessa ja neljän viikon pituisena ajanjaksona

a) keskimäärin 35 tuntia 15 minuuttia viikossa 20 viikon pituisena kevät- ja kesä kautena ja

b) keskimäärin 40 tuntia 15 minuuttia viikossa 32 viikon pituisena syys- ja talvikautena samana 52 viikon pituisena ajanjaksona.

Säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 38 tunniksi 15 minuutiksi viikossa 52 viikon pituisena ajanjaksona.

Edellä mainitulla tavalla järjestetyn vuorokautisen ja viikoittaisen säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä maksetaan ylityökorvaukset siten kuin edellä 16 §:ssä on viikkotyön osalta sovittu.

Talonmiehen suostumuksella voidaan edellä 2 momentissa tarkoitettulta syys- ja talvikaudelta siirtää enintään 18 edellä 12 §:ssä sovitun mukaista viikoittaista vapaa-aikaa annettavaksi seuraavana kevät- ja kesä kautena vastaavana säännöllisen työajan lyhennyksenä.

Huomautus:

Määräys ei koske talonmiehiä, joihin sovellettiin kumottua työaikalakia (604/1946).

32 §

Paikallinen sopiminen virka- tai työehtosopimuksella

Seuraavista tämän sopimuksen määräyksistä voidaan sopia toisin hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston työehtosopimuksella. Sopimuksista ei saa aiheutua valtiolle lisäkustannuksia.

Säännöllisen työajan järjestelyt

Sopimuksen 6 §:n mukaisista säännöllisen työajan järjestelyistä voidaan sopia toisin.

Työaikakorvaukset

Sopimuksen 21-25 §:n iltä-, yö-, vuoro-, lauantai- ja sunnuntaityökorvauksia sekä aattopäivänkorvausta ja hälytysluonteisen työn korvausta koskevista määräyksistä voidaan sopia toisin. Muita työaikakorvauksia koskevista määräyksistä ei voida poiketa. Poikettaessa säännöllisen työajan pituutta koskevista sopimusmääräyksistä työaikajärjestelyjen joustavoit-

tamiseksi, voidaan kuitenkin tähän liittyen poiketa myös lisä- ja ylityökorvauksia koskevista määräyksistä.

Huomautus:

Sopimuksen 21–24 §:n iltä-, yö-, vuoro-, lauantai- ja sunnuntaityökorvauksia sekä aattopäivänkorvausta koskevista määräyksistä voidaan sopia toisin esimerkiksi siten, että viikonloppujen osalta niiden tilalle sovitaan tasasuuruinen korvaus työtunnilta, mikäli se toiminnan kanalta katsotaan tarkoituksenmukaiseksi.

7. TYÖRAUHA

33 §

Työrauha

Virkaehtosopimusjärjestelmä

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työehtosopimusjärjestelmä

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

8. VOIMASSAOLO

34 §

Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2014 ja on voimassa 31.1.2017 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Jos valtion virka- ja työehtosopimus päättyy sen voimassaolopykälän 3 momentin perusteella 31.1.2016, päättyy samalla tämä sopimus.

2 SOVELTAMISMÄÄRÄYKSET JA -OHJEET SEKÄ LAINSÄÄDÄNTÖ

1 Työaikasopimuksen ja työaikalain soveltaminen VM/399/00.00.00/2014, 12.2.2014

Valtiovarainministeriö antaa valtion henkilöstön työajoista seuraavat soveltamismääräykset ja -ohjeet. Tähän kirjeeseen ja sen liitteeseen 1 tehdyt muutokset on alleviivattu.

I TYÖAIKASOPIMUKSEN SOVELTAMINEN

Tällä kirjeellä annetaan työajoista 7.11.2013 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen (jäljempänä työaikasopimus) soveltamismääräykset, jotka on esitetty kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä. Työaikasopimus soveltamismääräyksineen on liitteenä 1.

II TYÖAIKALAIN SOVELTAMINEN 1. LAIN SOVELTAMISALA VALTIOLLA

1.1. Yleistä

Työaikalakia sovelletaan valtion henkilöstöön, jollei jotain työtä tai henkilöstöryhmää ole lain 2 §:ssä tai sen nojalla annetussa valtion virkamiesten työaika-asetuksessa (822/1996, muutos 361/1998) nimenomaisesti rajattu lain ulkopuolelle. Työaikalaki ja valtion virkamiesten työaika-asetus ovat liitteinä 2 ja 3.

Valtion henkilöstön työajat määräytyvät ensisijaisesti työaikasopimuksen sekä virastojen tarkentavien virkaehtosopimusten tai työehtosopimusten työaikamääräysten mukaisesti. Kuitenkin työaikalain soveltamispiirin kuulumisella on merkitystä ensinnäkin sen vuoksi, että osa sopimusmääräyksistä koskee vain työaikalain alaista henkilöstöä. Toiseksi työaikalain alaisiin sovelletaan sopimusmääräysten lisäksi niitä lain säännöksiä, joista ei ole erikseen sovittu edellä mainituissa sopimuksissa. Työaikasopimuksen 2 §:ssä on luettelo sovellettavista lainsäännöksistä ja näihin on myös otsikolla ”Huomautus” viittauksia asianomaisen sopimusmääräyksen yhteydessä.

Seuraavassa selostetaan työaikalain 2 §:n rajauksia sekä valtion virkamiesten työaika-asetusta.

1.2. Työaikalain 2 §:n soveltamisalarajaukset

Työaikalain soveltamisalarajauksista suurin osa perustuu työn luonteen ja ne tulevat sovellettaviksi myös valtion sektorilla, mikäli kyseistä työtä tehdään valtiolla joko virka- tai työsopimussuhteessa. Seuraavassa käsitellään tarkemmin niitä soveltamisalarajauksia, jotka ovat valtion henkilöstön kannalta keskeisimpiä.

Johtavassa asemassa olevat

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa on lain soveltamisalan ulkopuolelle rajattu johtamistehtävä tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettava itsenäinen tehtävä. Tämän kohdan perusteella rajataan lain soveltamisalan ulkopuolelle ministeriöiden ja muiden valtion virastojen johtoon kuuluva, yleensä virkasuhteinen henkilöstö.

Lain perustelujen mukaan (hallituksen esitys nro 34/1996) kyseisen kohdan nojalla ulkopuolelle jäävät muun muassa ministeriöissä ja muissa varsinaisissa valtion virastoissa osastopäällikkötasoon taikka sitä vastaavaan tai ylempään organisaatiotasoon kuuluvat virkamiehet ja valtion alue-, piiri- ja paikallishallinnossa päällikkö sekä hänen lähimmät alaisensa, jos tehtävät ovat johtamistehtäviin rinnastettavia.

Virasto ratkaisee tarvittaessa yksittäistapauksittain tämän lainkohdan soveltamisen omassa organisaatiossaan. Soveltamisalaratkaisu tehdään lain perusteluissa selvitetyn mukaisena kokonaisharkintana, jolloin ratkaisevia arviointikriteereitä ovat tehtävien luonne, virkamiehen asema sekä viraston tai toimintayksikön koko.

Arvioitaessa **tehtävien luonnetta** kiinnitetään huomiota henkilön tosiasiallisiin työtehtäviin. Tällöin merkitystä on sillä, onko työ viraston tai sen osan johtamistyötä tai tähän rinnastettavaa itsenäistä työtä eli missä määrin ja minkälaisin valtuuksin virkamies osallistuu viraston tai sen itsenäisen osan tosiasialliseen johtamiseen.

Virkamiehen organisatorisella asemalla on myös keskeinen merkitys lain soveltamispiiriä selvittäessä. Ratkaisevaa on virkamiehen tosiasiallinen asema, johon käytännössä vaikuttavat työtehtävät, palkkaus sekä toimintaoikeudet, vastuusuhteet ja mahdollisuudet vaikuttaa itse työaikaansa. Virkamiehelle maksettava palkkaus eivätkä muutkaan palvelussuhteen ehdot ole lainkohdassa tarkoitettuja arviointikriteerejä. Niillä on kuitenkin vaikutusta kokonaisharkinnassa. Lain perustelujen mukaan virkamiehen palvelussuhteen ehdoista olisi oltava pääteltävissä, että hänelle ei ole tarkoitus maksaa erikseen määräytyviä ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia. Näin ollen valtion työmarkkinalaitoksen mielestä palkkatason lisäksi voidaan harkinnassa ottaa huomioon myös se, kuuluuko asianomainen työaikasopimuksen 18 §:ssä tarkoitettuihin työaikakorvausten ulkopuolelle rajattuihin johtaviin virkamiehiin.

Työaikalain soveltamispiirin kannalta merkitystä on myös työnantajayhteisön eli toimintayksikön tai osaorganisaation koolla. Suurissa organisaatioissa laissa tarkoitettua johtamistyötä voidaan tehdä useammalla organisaatiotasolla. Mitä pienempi yksikkö on sitä rajoitetumpi joukko jää lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Kotityö ja muu itsenäinen työ

Työaikalakia ei sen 2 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Tämän kohdan nojalla lain ulkopuolelle rajautuu opettajan työ, jos opettaja itse päättää opetuksen valmistelusta ja sen suorituspaikasta. Valtiolla tällaista työtä tekevät valtion ammatillisten ja yleissivistävien oppilaitosten opettajat lukuun ottamatta niin sanottua kokonaistyöaikaa noudattavia opettajia. Kyseiset opettajaryhmät jäävät siis työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.

Lakia ei myöskään sovelleta niin sanotussa kenttätöyssä ja tarkastustyössä yms. vastaavassa työssä, jos työajan valvontaa ei voida katsoa työnantajan tehtäväksi. Tällaisissa töissä virkamiehen tai työntekijän tulee voida yleensä itsenäisesti päättää työaikajärjestelyistään. Työnantaja kontrolloi työn tekemistä lähinnä työsuoritusten kautta. Tällaisia töitä on esimerkiksi kenttätö maanmittauslaitoksessa.

1.3. Valtion virkamiesten työaika-asetuksella työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle rajatut virkamiehet

Valtion virkamiesten työaika-asetuksen 1 §:ssä on säädetty, ettei työaikalakia sovelleta muun muassa ulkomaanedustuksessa työskenteleviin virkamiehiin, tuomioistuinten tuomareihin ja syyttäjiin, yleisiin oikeusavustajiin eikä ulosotto- ja haastemiehiin.

1.4. Puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen virkamiehet

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 10 kohdassa on säädetty, että lakia ei sovelleta puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain (218/1970) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten eikä rajavartiolaitoksen virkamiesten työhön, ellei asetuksella toisin säädetä.

Valtion virkamiesten työaika-asetuksen 2 §:ssä on erikseen säädetty, mitkä puolustusvoimien virkamiehet kuuluvat työaikalain piiriin. Valtiosa puolustusvoimien virkamiehistä kuuluu edelleen puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain piiriin.

Rajavartiolaitoksen virkamiehet ovat kokonaisuudessaan työaikalain ulkopuolella.

2. TYÖAIKALAISTA SOVELLETTAVAT SÄÄNNÖKSET

Seuraavassa on selostettu keskeisimpiä työaikalaista sovellettavaksi tulevia säännöksiä, joihin sisältyvistä asioista ei siis ole sopimusmääräyksiä keskustason työaikasopimuksessa. Mikäli näistä asioista on sovittu virastojen tarkentavissa virkaehtosopimuksissa tai työehtosopimuksissa, noudatetaan sopimusmääräyksiä eikä työaikalakia.

Varallaoloaika (5 §)

Lain 5 §:ssä ovat säännökset sekä asuntovarallaolosta että ns. vapaamuotoisesta varallaolosta. Varallaoloaikaa ei lueta työajaksi, vaikka sen ajalta suoritetaan erillinen korvaus. Varallaolo perustuu ensi sijassa työnantajan ja virkamiehen tai työntekijän väliseen sopimukseen. Virkamies ei kuitenkaan saa kieltäytyä varallaolosta, jos se on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Lain perustelujen mukaan tällaisia töitä ja syitä ovat yksilön ja yhteiskunnan turvallisuuden ja hyvinvoinnin turvaamisen kannalta tärkeät tehtävät, joita ei voida omaisuus- ja henkeä tai terveyttä vaarantamatta siirtää tehtäväksi myöhemmin.

Varallaolosta sovittaessa on sovittava myös siitä suoritettavasta korvauksesta.

Moottoriajoneuvon kuljettajien työaika ja lepoajat (8 §, 28 §:n 3 mom. ja 30 §)

Lain 8 §:n mukaan moottoriajoneuvon kuljettajan työajaksi luettavien tuntien kokonaismäärä lisä- ja ylitöineen ei saa ylittää 11 tai poikkeuksellisesti 13 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana. Säännöstä sovelletaan kaikissa työaikamuodoissa pääasiallisesti autonkuljettajan tehtävissä toimiviin viran tai tehtävän nimikkeestä riippumatta. Säännös ei muuta työaikasopimukseen perustuvia säännöllisen työajan pituuksia.

Lain 28 §:n 3 momentin mukaan moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava jokaista 5 tunnin 30 minuutin pituista työjaksoa kohti vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä. Tämä lepoaikavaatimus tulee ottaa huomioon ja yhteensovittaa työaikasopimuksen 11 §:ssä sovitun päivittäisen lepoajan kanssa.

Lain 30 §:n mukaan moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 10 tuntia ja poikkeuksellisesti vähintään 7 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika jokaisena 24 peräkkäisen tunnin jaksona.

Moottoriajoneuvon kuljettajiin, joiden työ kuuluu tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta annetun asetuksen (EY) n:o 561/2006 soveltamisalaan, noudatetaan kyseisen asetuksen säännöksiä mm. ajoajasta, tauoista, vuorokautisesta lepoajasta ja viikoittaisesta vapaaajasta. Asetukseen on viitattu myös työaikalain 2 §:n 2 momentissa. Ase-

tusta ei sovelleta mm. henkilökuljetuksessa, jossa kuljetettavana on enintään yhdeksän henkilöä.

Työntekijän suostumus lisä- ja ylityöhön (18 §)

Säännöksen mukaan lisä- ja ylityön teettäminen edellyttää pääsääntöisesti virkamiehen tai työntekijän suostumusta. Virkamies ei kuitenkaan saa kieltäytyä lisä- ja ylityön tekemisestä, jos se on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Näitä tapauksia on selvitetty edellä varallaoloaikasäännöksen kohdalla. Suostumus ylityöhön voidaan antaa vain kutakin kertaa varten erikseen tai määrätyksi lyhyeksi ajanjaksoksi kerrallaan. Sen sijaan suostumus lisätyöhön voidaan antaa myös kertakaikkisena.

Ylityön enimmäismäärä (19 §)

Ylityön enimmäismäärä on 250 tuntia kalenterivuodessa kuitenkin niin, ettei ylityötä voi teettää neljän kuukauden jakson aikana enempää kuin 138 tuntia. Lisäksi voidaan sopia paikallisesti enintään 80 tunnin lisäylityöstä. Enimmillään laissa tarkoitettua ylityötä voidaan siis teettää 330 tuntia kalenterivuoden aikana. Lisäylityön paikallista sopimista on selostettu jäljempänä kohdassa 3.

Työaikasopimuksen 30 §:ssä on sovittu ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksoksi kalenterivuosi. Näin ollen ylityömääriä ei tarkastella lain mukaisesti neljän kuukauden jaksoissa.

Ylityön enimmäismäärään lasketaan kuitenkin vain lain 17 §:ssä määritellyn ylityön mukaiset työtunnit eli 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa taikka 120 tuntia tai 80 tuntia työjaksossa ylittävät työtunnit eikä kaikkia niitä tunteja, joista suoritetaan sopimusten perusteella ylityökorvauksia. Sopimusperusteiset työaika lyhentävät arkipyhät ja aattopäivät eivät myöskään vaikuta lain tarkoittamaan ylityökynnykseen. Työaikasopimuksen 7 §:n mukaisessa säännöllisen työajan kohdentamiseen tarkoitettussa työaikapankkijärjestelmässä ei synny ylityön enimmäismäärään laskettavaa ylityötä, koska säännöllisen työajan ylittävät työtunnit tasoitetaan myöhemmin annettavalla vapaa-ajalla.

Vapaa-aikakorvaus lisä- ja ylityöstä (23 §)

Laissa on säännökset lisä- ja ylityökorvausten antamisesta vapaa-aikana, vapaa-ajan ajankohdasta ja siitä sopimisesta sekä yhdistämisestä vuosiloman säästövapaaseen.

Työaikasopimuksen 15, 16 ja 18 §:ssä on sovittu lisä- ja ylityön korvaamisesta vapaa-aikana sekä eräistä menettelytavoista. Näin ollen työaikalain tulee sovellettavaksi 23 §:n 2 momentin säännös vapaa-ajan ajankohdasta koskien viikko- ja jaksotyön lisätyökorvausta (työaikasopimuksen 15 §) sekä ylityökorvausta (työaikasopimuksen 16 §). Myös työaikalain 23 §:n 3 momentin säännös lisä- ja ylityöstä annettavan vapaan yhdistämisestä vuosiloman säästövapaaseen tulee sovellettavaksi.

Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson (24 §)

Lain 24 § koskee tilanteita, joissa keskimääräiseksi järjestetyssä työssä virka- tai työsuhde päättyy kesken tasoittumisjakson. Tällöin lasketaan tehtyjen tuntien perusteella keskimääräinen viikkotyöaika ja suoritetaan säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta yksinkertainen tuntipalkka. Mikäli tehtyt tunnit alittavat säännöllisen työajan, on työnantajalla oikeus vähentää asianomaisen palkasta vastaava määrä. Mikäli jaksotyössä virkamiehen virkasuhde päättyy kesken työjakson, noudatetaan kuitenkin työaikasopimuksen 17 §:ssä sovittua.

Työaikalain 24 § koskee myös liukuvan työajan tunteja. Työaikasopimuksen 29 §:n 3 momentissa on sovittu liukuvan työajan tuntien tasoittamisesta, korvaamisesta ja palkasta vähentämisestä palvelussuhteen päättyessä. Näin ollen lain 24 § ei tule tältä osin sovellettavaksi.

Vuorokausilepo (29 §)

Työaikalain mukaan kaikille virkamiehille tai työntekijöille on annettava vuorokausilepo jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana. Yhdenjaksoisen vuorokausilevon vähimmäispituus on 11 tuntia, josta on kuitenkin runsaasti poikkeuksia.

Yleinen poikkeus pääsäännöstä on jaksotyön vuorokausilepo, jonka vähimmäispituus on yhdeksän tuntia. Myös liukuvan työajan järjestelmässä vuorokausilepo voidaan lyhentää pysyvästi seitsemään tuntiin.

Vuorokausilepo voidaan tilapäisesti lyhentää seitsemäksi tunniksi työnantajan ja lain 10 §:ssä tarkoitetun työntekijöiden edustajan välisellä sopimuksella. Tämän yleisen sopimuksen jälkeen työnantaja hankkii virkamiehen tai työntekijän suostumuksen kussakin yksittäistapauksessa silloin, kun tilapäinen vuorokausilevon lyhentämisen tarve ilmaantuu. Lain 29 §:n 2 momentin tarkoittamissa tilanteissa vuorokausilepo on mahdollisuus lyhentää tilapäisesti viiteen tuntiin. Tällöin virkamiehelle tai työntekijälle on kuitenkin annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat viimeistään kuukauden kuluessa vuorokausilevon lyhentämisestä. Varallaoloaikana tehty työ ei katkaise vuorokausilepoaikaa.

Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen (32 §:n 2 mom.)

Mikäli virkamiehelle tai työntekijälle ei ole voitu järjestää työaikasopimuksen 12 §:ssä sovittua viikoittaista vapaa-aikaa, korvataan tällainen työhön käytetty aika työaikalain 32 §:n 2 momentin mukaisesti lyhentämällä asianomaisen säännöllistä työaikaan sillä tuntimäärällä, mikä viikoittaisesta vapaa-ajasta on saamatta. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Viikottainen vapaa-aika voidaan asianomaisen suostumuksella korvata myös korottamattomalla yksikertaisella tuntipalkalla, minkä lisäksi voitulla maksettavaksi myös lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvauksia.

Sunnuntaityö (33 §)

Työaikalaisissa on säännelty sekä sunnuntaityön teettäminen että siitä maksettava korvaus. Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä voidaan teettää työtä, jos työtä sen luonteen vuoksi tehdään säännöllisesti kyseisenä päivänä. Sunnuntaityön tekemisestä voidaan myös sopia työ sopimuksella, taikka asianomainen voi erikseen antaa siihen suostumuksensa.

Virastotyössä sunnuntaityön teettämistä arvioitaessa on otettava huomioon mitä virastojen aukioloasetuksen (332/1994) 4 §:n 1 momentissa on sanottu työnantajan työnjohto-oikeudesta. Sunnuntaityökorvaus määräytyy työaikasopimuksen 18 ja 23 §:n mukaisesti.

Työajan tasoittumisjärjestelmä (34 §)

Mikäli työaika on järjestetty keskimääräiseksi, työnantaja on velvollinen laatimaan työajan tasoittumisjärjestelmän vähintään ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Tasoittumisjärjestelmästä on käytävä ilmi vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika. Vastaava määräys on työaikasopimuksen 6 §:ssä.

Luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle taikka näiden puuttuessa virkamiehelle tai työntekijälle on varattava riittävä aika tasoittumisjärjestelmäluonnokseen perehtymiseen ja mielipiteen esittämiseen. Työaikalaisissa ei ole rajoitettu työnantajan oikeutta tehdä muutoksia tasoittumisjärjestelmään. Muutoksista on kuitenkin ilmoitettava hyvissä ajoin niin henkilöstön edustajalle kuin asianomaiselle itselleen.

Työvuoroluettelo (35 §)

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi tasoittumisjärjestelmää yksityiskohtaisemmin työ- ja lepoajat. Työvuoroluetteloon tulee merkitä säännöllisen työajan alkamis- ja päättymishetki sekä päivittäisen lepoajan ajankohta.

Työvuoroluetteloa laatiessaan työnantajan on varattava vaadittaessa henkilöstön edustajalle taikka virkamiehelle tai työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä työvuoroluettelosta. Työvuoroluettelo on saatettava asianomaisen tietoon viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Kun luettelo on saatettu virkamiehen tai työntekijän tietoon, sitä voidaan muuttaa vain asianomaisen suostumuksella tai sellaisesta töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä, joka ei ole ollut tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa.

Työaikasopimuksen 9 §:n yhteydessä on viikko- ja jaksotyötä koskevia soveltamisohjeita työvuoroista ja työvuoroluetteloista. Niiden mukaan työvuoroluetteloa laadittaessa on luottamusmiehelle tai muulle henkilöstön edustajalle varattava tilaisuus tutustua työvuoroluetteloehdotukseen vähintään 10 päivän aikana ja antaa siitä lausuntonsa välittömästi sen jälkeen.

Noudatettaessa kiinteitä työaikoja tai käytettäessä liukuvaa työaikaa työvuoroluetteloa vastaa virkamiehen tai työntekijän nähtävillä oleva ilmoitus töiden alkamis- ja päättymishetkestä tai liukuvan työajan järjestelmästä sekä päivittäisen lepoajan järjestelystä.

Työaikakirjanpito (37 §)

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoa voidaan pitää kahdella vaihtoehtoisella tavalla. Työaikakirjanpidosta tulee kuitenkin aina ilmetä niin virkamiehen tai työntekijän säännöllisen työajan kuin myös mahdolliset lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityön tunnit.

Kirjanpitoon merkitään esimiehen määräyksestä tehdyt lisä- ja ylityön tunnit, joten säännös ei koske niiden säännöllisen työajan ylittävien tuntien kirjaamista, jotka syntyvät liukuvan työajan järjestelmässä. Lisäksi on huomattava, että lisä- ja ylityötä merkittäessä työaikakirjanpidosta tulee ilmetä myös lain tarkoittamien ylityötuntien määrä. Työaikakirjanpitoon merkitään kaikki ylityötunnit riippumatta siitä, korvataanko ylityö rahana vai vapaana.

Työaikakirjanpito on vaadittaessa näytettävä työsuojeluviranomaiselle ja mm. luottamusmiehelle ja se tulee säilyttää vähintään lain 38 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen saakka.

Kanneaika (38 §)

Työaikalaissa on säädetty erityisestä lyhyestä kahden vuoden vanhentumisajasta, jota sovelletaan laissa tarkoitettuihin korvauksiin. Kyseinen kahden vuoden vanhentumisaika lasketaan eri tavalla riippuen siitä, vaaditaanko korvauksia työsuhteen voimassa ollessa vai vasta sen päättymisen jälkeen.

Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa on sovittu virkasuhteesta johtuvan taloudellisen etuuden vanhentumisesta työaikalain säännöksestä poikkeavasti. Virkaehtosopimukseen perustuvan asiaa koskevan vaatimuksen tai kanteen vanhentumisaika on pääsopimuksen mukaan kolme vuotta. Virkamiehen vedotessa korvaukseen, johon hän on oikeutettu suoraan työaikalain nojalla, noudatetaan valtion virkamieslain 62 §:n vanhentumissäännöksiä, jotka pituudeltaan vastaavat pääsopimuksen aikoja.

Työntekijöiden osalta noudatetaan lain 38 §:n mukaisia vanhentumisaikoja.

Nähtävänäpito (41 §)

Työnantajan on pidettävä työaikalaki ja lain 41 §:ssä mainitut muut asiakirjat työntekijöiden nähtävinä työpaikalla.

3. POIKKEAMINEN TYÖAIKALAIN SÄÄNNÖKSISTÄ

Työaikalaki sisältää laajat mahdollisuudet poiketa lain säännöksistä. Poikkeaminen voi tapahtua eri tasoilla ja erilaisilla sopimustyypeillä. Työaikalain 9 §:n 3 momentin ja 40 §:n 3 momentin mukaan valtion sopimuskentässä sekä säännöllisestä työajasta (TAL 6-8 §) että lain muutoin ehdottomista säännöksistä (TAL 40 §) voidaan poiketa joko keskustason sopijaosapuolten tai virastojen tekemillä virka- tai työehtosopimuksilla. Laki mahdollistaa eräissä tapauksissa myös niin sanotun paikallisen sopimisen työpaikoilla ilman virka- ja työehtosopimuksia sekä yksilökohtaisen sopimisen. Seuraavassa on selvitetty näiden mahdollisuuksien käyttöä valtion sopimustoiminnan työnjaon ja sopimusrakenteen kannalta.

Poikkeaminen virka- tai työehtosopimuksella

Työaikoja koskevat sopimusmääräykset sisältyvät varsin kattavina keskustason työaikasopimukseen. Näin on varmistettu yhtenäisyys koko valtionhallinnossa muun muassa sellaisten keskeisten työaikakysymysten kuin säännöllisen työajan keskimääräisen pituuden ja ylityökorvaustasojen osalta.

Mahdollisuudet virastojen omilla tarkentavilla virkaehtosopimuksilla tai työehtosopimuksilla poiketa näistä säännöksistä sisältyvät työaikasopimuksen 32 §:ään sekä eräisiin muihin työaikasopimuksen määräyksiin. Tätä sopimista koskee myös sopimuskaudelle 2014–2017 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 9 §. Lisäksi valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksen 3 §:n 1 momentin ja työaikalain 9 ja 40 §:ien nojalla virasto voi poiketa työaikalain alaisten osalta tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston työehtosopimuksella asioista, joista ei ole keskustason sopimusmääräyksiä.

Paikallinen sopiminen

Työaikalaisa säädetään myös mahdollisuuksista paikallisesti sopia eräistä asioista. Paikallisella sopimisella tarkoitetaan muutoin kuin virka- tai työehtosopimuksella tapahtuvaa työpaikkakohtaista sopimista.

Valtiolla säännöllistä työaikaa koskevat joustomahdollisuudet järjestyvät työaikalain 9 §:n mukaisesti. Tällöin paikallinen sopiminen tapahtuu niiden valtuuksien ja menettelytapasäännösten puitteissa, joista on sovittu keskustason työaikasopimuksessa. Merkittävin säännöllisen työajan järjestyelmämahdollisuus on työaikapankkijärjestelmä säännöllisen työajan kohdentamiseksi (työaikasopimuksen 7 §).

Työaikalain mukaan paikallinen sopiminen on mahdollista myös ylityön enimmäismäärää lisäävästä niin sanotusta lisäylytyöstä. Lain mukaan 80 tunnin lisäyksestä muutoin 250 tunnin vuotuisen ylityön enimmäismäärään voidaan sopia paikallisesti asianomaisen työpaikan luottamusmiehen, henkilöstön valitseman muun edustajan tai henkilöstöryhmän kanssa yhteisesti. Sopiminen virka- tai työehtosopimuksella ei siis ole edes mahdollista.

Paikallinen sopiminen lisäylytyöstä on järjestettävä virastoissa työaikalain 10 §:n mukaisesti. Tällöin sopiminen voi koskea joko koko viraston henkilöstöä tai vain jotakin henkilöstöryhmää. Jälkimmäistä sopimistapaa voidaan käyttää esimerkiksi tilanteessa, jossa ylityön enimmäismäärät tulevat käytännössä koskemaan vain jotain erillisryhmää. Sopijaosapuolena ovat siis työnantaja eli ministeriö tai virasto ja henkilöstöä tai henkilöstöryhmää edustava luottamusmies. Mikäli työpaikalla tai henkilöstöryhmällä ei ole luottamusmiestä, voidaan tätä tarkoitusta varten valita edustaja tai henkilöstö taikka kaikki henkilöstöryhmään kuuluvat voivat yhdessä tehdä sopimuksen lisäylytyöstä. Luottamusmiehen tai edustajan tekemä sopimus sitoo niitä henkilöitä, joita hänen katsotaan edustavan. Henkilöstön tai henkilöstöryhmän yhdessä tekemä sopimus sitoo heitä kaikkia.

Työaikalain 29 §:n mukaan työnantaja ja lain 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä seitsemäksi tunniksi, kun työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää. Tämän yleisen sopimuksen jälkeen vuorokausilepo voidaan

lyhentää työntekijän tai virkamiehen kussakin yksittäistapauksessa antamalla suostumuksella.

Yksilökohtainen sopiminen

Eräistä laissa tarkoitetuista asioista voidaan sopia yksittäisen virkamiehen tai työntekijän kanssa. Mikäli asiasta on sovittu virka- tai työehtosopimuksella tai muutoin virastokohtaisesti, tulee kuitenkin näitä määräyksiä noudattaa. Lain yksilökohtaisen sopimisen mahdollisuuksia, joita voidaan käyttää myös valtion sektorilla, ovat sopiminen varallaolosta (5 §), osa-aikatyöhön siirtymisestä (15 §) sekä eräiden korvausten maksamisesta kuukausittain (39 §).

2 Työaikalaki 9.8.1996/605

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Lain soveltamisala

1 §

Soveltamisala

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

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

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

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

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

2) työntekijöihin, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia evankelisluterilaisessa kirkossa, ortodoksisissa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä;

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

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

5 kohta on kumottu L:lla 19.11.2010/991.

6) työnantajan perheenjäsenten työhön;

7) poronhoitoon;

8) kalastukseen ja siihen välittömästi liittyvään saaliin käsittelyyn;

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

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

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

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

NAs (ETY) N:o 3820/85 tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta on kumottu, ks. EPNAs (EY) N:o 561/2006. Ks. Valtion virkamiesten työaika-A 822/1996 ja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-A 33/1998. Ks. 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettu kotityöntekijästä VuosilomaL 162/2005 2 § 2 momentti.

3 § (15.11.1996/861)

Työneuvoston lausunto

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

L työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista 608/1946 on kumottu L:lla työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista 400/2004.

2 luku

Työajaksi luettava aika

4 §

Työaika

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

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

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

5 § Varallaoloaika

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

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

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

3 luku Säännöllinen työaika

6 § Yleissäännös

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

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

7 § Jaksotyöaika

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

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

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

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

4) aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyössä;

5) alusten koeajon aikana tehtävässä työssä;

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

7) kotitaloustyössä ja lasten päivähoidosta annetussa laissa (36/1973) tarkoitettussa perhepäivähoidossa; (19.11.2010/991)

8) vartiointityössä;

9) meijeriliikkeissä;

10) majoitus- ja ravitsemisliikkeissä; sekä

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

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

8 §

Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika

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

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

9 §

Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika

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

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaa-

misesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä. Ilmoitus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

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

10 §

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta (26.1.2001/64)

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

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

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

11 §

Paikallisen sopimuksen tekeminen

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

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

Edellä 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustajan tekemä sopimus on annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

12 §

Lakiin perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta

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

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

13 §

Liukuva työaika

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

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

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

14 § (22.12.2009/1518)

Poikkeuksellinen säännöllinen työaika

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

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

Aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla antaa luvan järjestää työaika 7 §:ssä säädettyllä tavalla sellaisissakin töissä, joita ei kyseisessä säännöksessä ole mainittu, jos se on välttämätöntä.

15 §

Lyhennetty työaika

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

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

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

16 §

Vuorokauden ja viikon vaihtuminen

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

4 luku

Säännöllisen työajan ylittäminen

17 §

Lisä- ja ylityö

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

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

18 §

Työntekijän suostumus

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

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

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

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

19 §

Ylityön enimmäismäärät

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

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

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

20 §

Aloittamis- ja lopettamistyö

Aloittamis- ja lopettamistyöllä tarkoitetaan työtä:

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

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

21 §

Hätätyö

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

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

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

22 §

Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

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

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

seltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

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

23 §

Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana

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

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

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

24 §

Työsopimuksen päätyminen kesken tasoittumisjakson

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

Edellä 1 momentissa säädetyllä tavalla on vastaavasti korvattava myös lisätyö.

Jos keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia tai tätä lyhyempää sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaika lyhyempi, on työnantajalla oikeus vähentää vastaava määrä työntekijän palkasta.

25 §

Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen

Jos työntekijän palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, lasketaan tunnilta suoritettava palkka jakamalla sopimuksen mukainen palkka sään-

nöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä.

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

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

5 luku

Yö- ja vuorotyö

26 §

Yötyö

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

- 1) jaksotyössä;
- 2) työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon;
- 3) työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello 1:een saakka;
- 4) yleisten teiden, katujen ja lentokenttien kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä;
- 5) apteekkeissa;
- 6) sanoma- ja aikakauslehdissä, uutis- ja kuvatoimistoissa sekä muissa tiedotusvälineissä tehtävässä työssä ja sanomalehtien jakelutyössä;
- 7) sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä yrityksissä, yhteisöissä tai säätiöissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa tai jotka ovat välttämättömiä vahinkojen estämiseksi tai niiden rajoittamiseksi;
- 8) turvetyömailla turpeen nostokautena;
- 9) sahalaitosten kuivaamoissa;
- 10) kasvihuoneiden ja kuivauslaitosten lämmityksessä;
- 11) työntekijän suostumuksella kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä, välittömästi kotieläinten poikimiseen ja sairauden hoitoon liittyvässä työssä sekä muussa sellaisessa maataloustyössä, jonka tekemistä ei sen luonteen vuoksi voida siirtää myöhemmäksi;

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

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

14) aluehallintoviraston luvalla ja sen määräämin ehdoin työssä, jossa työn tekninen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat. (22.12.2009/1518)

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

27 § (22.12.2009/1518)

Vuorotyö ja yövuorot jaksotyössä

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

Jaksotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyötä. Yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan.

6 luku

Lepoajat ja sunnuntaityö

28 §

Päivittäiset lepoajat

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

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

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

29 §

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana 6, 9, 10, 12 ja 13 §:ssä tarkoitetuissa töissä vähintään 11 tunnin sekä 7 §:ssä tarkoitetuissa töissä vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole 14 §:ssä tarkoitettu tai varallaoloaikana tehty työ eikä jäljempänä säädetystä muuta johdu. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, työnantaja ja 10 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää myös liukuvassa työajassa työntekijän päättäessä työhön tulonsa ja lähtönsä ajankohdista. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

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

- 1) kun työntekijän työvuoro muuttuu 27 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla;
 - 2) jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa;
 - 3) jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan;
 - 4) kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi;
 - 5) tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä;
 - 6) turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi; tai
 - 7) työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.
- Jos vuorokausilepoa on lyhennetty 2 momentissa säädetyllä perusteella, lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

30 §

Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo

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

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

31 §

Viikoittainen vapaa-aika

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

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

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

32 §

Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen

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

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

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

33 §

Sunnuntaityö

Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä tai jos siitä on

työsopimuksella sovittu taikka jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa.

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

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

7 luku

Työaika-asiakirjat

34 §

Työajan tasoittumisjärjestelmä

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

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

Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

35 §

Työvuoroluettelo

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

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

36 § (22.12.2009/1518)

Poikkeuslupa

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

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

37 §

Työaikakirjanpito

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettut korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettut korotusosat. Jos työntekijän kanssa on tehty 39 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitettu sopimus, on luetteloon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään 38 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

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

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

37 a § (14.12.1998/963)

Moottoriajoneuvon kuljettajan henkilökohtainen ajopäiväkirja

Työnantajan on annettava palveluksessaan olevalle moottoriajoneuvon kuljettajalle vuorokautisen työajan seuraamista varten henkilökohtainen ajopäiväkirja. Kuljettajan on pidettävä ajopäiväkirjaa siten, että siitä ilmenee työ- ja lepoaikojen sekä taukojen alkaminen ja päättyminen vuorokaudessa. Kutakin jaksoa koskeva merkintä on tehtävä ajopäiväkirjaan

heti sen päätyttyä ennen seuraavan jakson alkamista. Ajopäiväkirjan sijasta voidaan käyttää ajopiirturia.

Moottoriajoneuvon kuljettajan on pidettävä ajon aikana mukanaan kuluvan viikon ja edellisen viimeisen ajopäivän ajopäiväkirja. Työnantajan on säilytettävä ajopäiväkirjoja yhden vuoden ajan. (19.3.2010/184)

8 luku

Erinäiset säännökset

38 §

Kanneaika

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

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

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

39 §

Säännösten pakottavuus. Poikkeaminen työsopimuksella.

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

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

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

40 §

Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella
(26.1.2001/64)

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

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

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

40 a § (26.1.2001/64)

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen edellä 40 §:n 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 40 §:n 2 momentissa säädetään.

41 §

Nähtävänäpito

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

42 §

Rangaistussäännökset

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

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

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

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

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

43 §

Valvonta

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

44 §

Tarkemmat määräykset

Valtioneuvosto voi antaa tarkempia määräyksiä kuljetuksen järjestämisestä yötyötä tekeville työntekijälle työvuoron alkamis- ja päättymisajan kohtana.

9 luku Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

45 §

Voimaantulo

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

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä sen täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

46 §

Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen seuraavat lait:

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

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

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

47 §

Siirtymäsäännös

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

3 Valtion virkamiesten työaika-asetus 8.11.1996/822

Valtiovarainministeriön hallinnonalaan kuuluvia asioita käsittelemään määrätyn ministerin esittelystä säädetään 9 päivänä elokuuta 1996 annettun työaikalain (605/1996) 2 §:n 1 momentin 10 kohdan ja 3 momentin nojalla:

1 § (29.5.1998/361)

Työaikalakia ei sovelleta valtion virkamiehen työhön seuraavissa tehtävissä:

- 1) ulkomaanedustuksessa;
- 2) tuomioistuimen jäsenen, esittelijän, kärjäviskaalin ja notaarin tehtävissä;
- 3) yleisen oikeusavustajan tehtävissä;
- 4) yleisenä syyttäjänä;
- 5) ulosottomies- ja haastemiestehtävissä; sekä
- 6) luotsaus-, luotsikutterinkuljetus- ja väylänhoitotehtävissä.

2 §

Työaikalakia sovelletaan seuraavien puolustusvoimien virkamiesten työhön:

- 1) Atk-ala: atk-kirjoittaja, operaattori, tietokoneenhoitaja;
- 2) Hoitoala: apuhoitaja, apulaisosastonhoitaja, kylvettäjä, osastonhoitaja, röntgenhoitaja, sairaala-apulainen, sairaanhoitaja, erikoissairaanhoitaja, hammashoitaja, kuntohoitaja, kuulontutkija, laboratoriohoitaja, lääkintävahtimestari, lääkintävoimistelija, sosiaalihoitaja, terveydenhoitaja, välinehuoltaja;
- 3) Laboratorio- ja kuvausala: laborantti, laboratorioapulainen, laboratorioteknikko, laboratoriomestari, valokuvateknikko, valokuvalaborantti, valokuvaaja;
- 4) Tekninen ala: asentaja, teknikko, sähköyliasentaja, vanhempi asentaja, keskusasentaja, sähköasentaja, koneenhoitaja, puhelinasentaja, viestittäjä, viestittäjien valvoja, televalvoja, yliasentaja;
- 5) Palo- ja pelastusala: palomestari, palomies;
- 6) Poliisiala: etsivä, ylietsivä, rikostutkija;
- 7) Varastoala: varastonhoitaja, varastomies, varastomestari, työnjohtaja, ompelija;
- 8) Kiinteistö- ja vartiointiala: lämmittäjä, talonmies-lämmittäjä, vahtimestari, vanhempi vahtimestari, apu- ja vartiomies, siivooja, isännöitsijä, huoltomies, korjausmies, siivoustyönjohtaja;

- 9) Kuljetusala: autonkuljettaja; sekä
- 10) Ruokala-ala: ravitsemistyöntekijä, ravitsemistyönjohtaja, ravitsemispäällikkö, kokki.

Työaikalakia sovelletaan 1 momentissa tarkoitettuun työhön edelleen, vaikka viran nimi muutetaan tehtäviä laadultaan olennaisesti muuttamatta.

3 §

Tämä asetus tulee voimaan 23 päivänä marraskuuta 1996.

4 Asetus valtion virastojen aukiolosta 6.5.1994/332

Valtiovarainministerin esittelystä säädetään:

1 §

Valtion virastot ovat auki arkipäivinä kello 8.00–16.15. Virastot ovat suljettuina lauantaisin, vapunpäivänä, juhannusaattona ja jouluaattona, jollei viraston toiminta muuta vaadi.

2 §

Jos asiakaspalvelutehtävät tai muut erityiset syyt edellyttävät poikkeamista 1 §:ssä säädetystä aukioloajasta, virasto tai osa virastoa voidaan avata viimeistään kello 9.00 ja sulkea viimeistään kello 20.00.

3 §

Jolleivät viraston tehtävät edellytä viraston aukioloa kaikkina arkipäivinä, virasto tai osa siitä voidaan tilapäisesti pitää suljettuna myös arkisin kokonaan tai osan aikaa. Päätös tässä pykälässä tarkoitettusta aukiolojärjestelystä on perusteluineen ennen sen voimaantuloa lähetettävä tiedoksi asianomaiselle ministeriölle. Ministeriö voi tarvittaessa asettaa ehtoja aukiolon rajoitukselle tai kieltää rajoituksen käyttöönoton.

4 §

Viraston aukiolosta riippumatta töiden järjestelystä ja henkilöstön työajan sijoittelusta päättää asianomainen virasto. Viraston on huolehdittava siitä, että 3 §:ssä tarkoitettu poikkeuksellinen aukiolo voidaan toteuttaa vaaran-
tamatta viraston asiakaspalvelu- ja viranomaistehtäviä.

Viraston tai sen osan aukiolo on aina järjestettävä siten, että laissa tai asetuksessa asiakirjojen jättämiselle tai oikeustoimiin ryhtymisille säädettyä määräaikaa voidaan noudattaa 1 §:ssä tarkoitettuna aukioloaikana.

5 §

Tämä asetus ei koske puolustusvoimia, rajavartiolaitosta, valtionarkistoa, maakunta-arkistoja, ulkomaanedustusta, yliopistoja, korkeakouluja ja muita valtion oppilaitoksia eikä tullilaitoksen paikallishallintoa.

6 §

Tarkemmat määräykset tämän asetuksen soveltamisesta antaa tarvittaessa valtiovarainministeriö ja, siltä osin kuin on kysymys jotakin hallinnonalaan koskevista erityismääräyksistä, asianomainen ministeriö.

7 §

Tällä asetuksella kumotaan työajasta valtion virastoissa ja laitoksissa 20 päivänä kesäkuuta 1960 annettu asetus (294/60) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

8 §

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 1994.



1.5 Vuosiloma

1 VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS VUOSILOMISTA

1 §

Soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan valtion virastojen sekä koko- että osa-aikaisten virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomiin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu.

Näitä määräyksiä ei sovelleta valtion oppilaitosten palveluksessa olevaan opetushenkilökuntaan lukuun ottamatta 21 §:n 2 momentin, 22 §:n 1 momentin sekä 24 §:n 3 ja 6 momentin määräyksiä. Sopimusmääräyksiä ei sovelleta myöskään silloin kun työntekijän vuosilomaan on sovittu noudatettavaksi jonkin yksityisillä työmarkkinoilla voimassa olevan työehtosopimuksen vuosilomaa koskevia määräyksiä.

Huomautus:

Valtion virkamiehiin ja työntekijöihin sovelletaan näiden määräyksien lisäksi vuosilomalakia (162/2005). Tässä sopimuksessa on sovittu kattavasti valtion virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomista.

Merimiesten vuosilomista on säädetty erikseen merimiesten vuosilomalaissa (433/1984).

2 §

Peruskäsitteet

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso.

Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Lomakausi on 1.6. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso.

Lomapäivä on arkipäivä. Arkipäiväksi ei tätä sopimusta sovellettaessa lueta lauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoja, juhannusaattoja, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi.

Säästövapaa on lomavuoden lomapäivistä myöhemmin pidettäväksi siirretty loman osa.

3 §
Vuosiloman pituus

Virkamiehen ja työntekijän vuosiloman pituus määräytyy seuraavasti:
1) jos hänellä on lomanmääräytymisvuoden päättyessä alle vuosi väli-
töntä valtion palvelusta, vuosiloman määrä kultakin täydeltä lomanmää-
rätymiskuukaudelta on seuraavan taulukon mukainen:

täydet lomanmääräytymiskuu- kaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
lomapäivien lukumäärä	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22

2) jos hän on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä ollut välittö-
mästi valtion palveluksessa vähintään yhden vuoden tai mikäli hänellä on
päättävältä lomanmääräytymisvuodelta kaksitoista täyttä lomanmäärä-
ytymiskuukautta, vuosiloman määrä kultakin täydeltä lomanmääräytymis-
kuukaudelta on seuraavan taulukon mukainen:

täydet lomanmääräytymiskuu- kaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
lomapäivien lukumäärä	3	5	7	10	13	16	19	21	24	26	28	30

3) jos hänellä ennen lomakauden alkamista on vuosilomaan oikeutta-
vaa palvelusaikaa yhteensä vähintään viisitoista vuotta, vuosiloman määrä
kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta on seuraavan taulukon
mukainen:

täydet lomanmääräytymiskuu- kaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
lomapäivien lukumäärä	3	6	9	11	15	18	22	25	28	31	34	38

Jos virkamies tai työntekijä ennen lomavuoden päättymistä saavuttaa
1 momentin 3 kohdan mukaiseen pidempään lomaan oikeuttavan palve-
lusajan, hän saa tästä johtuvan loman pidennyksen. Loman pidennys on
pidettävä ennen seuraavan vuoden toukokuun 1 päivää.

Mikäli virkamies tai työntekijä saavuttaa 1 momentin 2 tai 3 kohdissa tarkoitettujen lomien edellytyksenä olevat palvelusajat ennen palvelussuhteen päättymistä, hän saa palvelussuhteen päättyessä kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta vuosilomaa tai lomakorvausta kuten edellä mainituissa kohdissa on sanottu.

Milloin vuosilomaan oikeuttava virkasuhde tai työsuhde ei katkea, ei palkaton virantoimituksen tai työnteon keskeytyminen katkaise vuosiloman edellytyksenä olevaa välitöntä valtion palvelusta.

4 §

Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on lomakautta edeltävän maaliskuun lopussa päättyvän lomanmääräytymisvuoden sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana

1) virkamies on ollut virassa tai virkasuhteessa vähintään 18 kalenteripäivää

2) työntekijä on ollut työnantajan työssä vähintään 14 päivänä.

Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään myös kalenterikuukautta, jolloin virkamiehelle on kertynyt vähintään 18 jäljempänä 5 §:ssä tarkoitettua virassaolon veroista päivää tai jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 jäljempänä 5 §:ssä tarkoitettua työssäolon veroista päivää.

Jos virkamies on palvelussuhteensa mukaisesti palveluksessa tai työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, ettei hänelle tästä syystä kerry ainoatakaan täyttä lomanmääräytymiskuukautta tai tästä syystä vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, katsotaan 1 ja 2 momentissa sovitusta poiketen täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana virkamies tai työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia tai hänellä on vähintään 35 virassa- tai työssäolon veroista tuntia.

Jos virkamies niinä kalenterikuukausina, joina palvelussuhde alkoi ja päättyi, on ollut virassa tai virkasuhteessa yhteensä vähintään kahdeksantoista päivää tai työssä vähintään 35 tuntia eikä siltä ajalta ole saanut lomaa tai korvausta siitä, luetaan tämä aika yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Jos työntekijä niinä kalenterikuukausina, joina työsuhde alkoi ja päättyi, on ollut työssä yhteensä vähintään neljänätoista päivänä tai vähintään 35 tuntia eikä siltä ajalta ole saanut lomaa tai korvausta siitä, luetaan tämä aika yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Virassa- ja työssäolopäivien veroiset päivät

Virassa- tai työssäolopäivien veroista aikaa ei ole aika, jona virkamies on ollut virkavapaana tai muuten poissa tai työntekijä työstä vapautettuna tai estyneenä työtä suorittamasta muuten kuin jäljempänä tässä pykälässä mainitun tai huomautuksessa todetun syyn nojalla.

Virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään vuosiloman pituutta määrättäessä myös vuosilomaa sekä poissaoloa

1) sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn palkallisen virkavapauden tai työstä vapautuksen aikana sekä työntekijän palkattomasta vapaasta enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden;

2) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia;

3) kuntoutuksen takia siltä osin kuin sen ajalta on maksettu palkkaa tai kuntoutusrahaa;

4) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilymiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen takia myönnetyn virkavapauden tai työstä vapautuksen aikana, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa taikka jos kuntoutus jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä kuntoutusjaksoa kohden;

5) erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata taikka tilapäistä hoitovapaata varten myönnetyn virkavapauden tai työstä vapautuksen vuoksi siltä osin, kuin virkamiehelle tai työntekijälle on suoritettu palkkausta tai sairausvakuutuslain mukaista erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa kyseiseltä ajalta sekä pakottavista perhesyistä myönnetyn virkavapauden tai työstä vapautuksen vuoksi;

6) sellaiseen viraston järjestämään tai sen muutoin osoittamaan koulutukseen osallistumisen takia, mikäli kyseiseltä ajalta on suoritettu palkkausta;

7) palkalliseen ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn virkavapauden tai työstä vapautuksen takia, kuitenkin enintään 30 päivää koulutus-tilaisuutta kohti;

8) opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitetun opintovapaan johdosta, kuitenkin enintään 30 päivää lomanmääräytymisvuoden ajalta, jos virkamies tai työntekijä on opintovapaan jälkeen välittömästi palannut valtion palvelukseen;

9) reservin harjoituksen, ylimääräisen palveluksen tai siviilipalvelulaissa tarkoitetun täydennyspalveluksen takia tai maanpuolustuskursseille, väestönsuojelukoulutukseen taikka -palvelukseen määrättynä taikka vir-

kavapaana tai vapautettuna työstä sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain (211/2006) 25 §:n 1 momentin mukaisesti, siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan annetun lain (1287/2004) 7 §:n 1 momentin mukaisesti, taikka Punaisen Ristin palveluksessa komennettuna katastrofiaputehtäviin;

10) sellaisen kunnallisen tai muun julkisen luottamustehtävän taikka todistajana kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella; sekä

11) lomauttamisen takia, kuitenkin enintään 30 päivän ajalta kerrallaan.

Virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään myös poissaoloa valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 36 §:ssä (merkkipäivät ja lähio-maisiin liittyvät poissaolot) ja 39 §:ssä (henkilöstöjärjestöjen kokoukset) mainittujen syiden vuoksi, kunnanvaltuuston tai -hallituksen tai valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan kokouksen vuoksi tai asevelvollisuuslaissa (1438/2007) tarkoitetun kutsuntapäivän vuoksi.

Virkamiehet

Virassaolopäivien veroista ei ole aika, jona virkamies on ollut virantoimituksesta pidätettynä.

Virassaolopäivien veroisina pidetään kuitenkin niitä päiviä, joina virkamies on sairauden vuoksi tai ilman omaa syytään virantoimituksesta pidätettynä sekä virantoimituksesta pidättämisaikaa, jonka ajalta hänelle on maksettu palkkaus vähentämättömänä. Virassaolopäivien veroisina pidetään myös päiviä, joina virkamies on muutoin ilman omaa syytään estettyä tai estyneenä virantoimituksesta.

Huomautus:

Lisäksi virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään vuosilomalain 7 §:n mukaisesti työstä poissaoloaikaa, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan palkan, työaikaa tasaavia vapaapäiviä ja lomauttamista vastaavaa työajan lyhennystä.

Kun virkamiehen tai työntekijän täysi lomanmääräytymiskuukausi määräytyy 35 tunnin perusteella, luetaan virassa- ja työssäolotuntien veroisiksi tunneiksi 1) -kohdassa tarkoitettujen työntekijöiden palkattomien sairaus- ja tapaturmapoissaolojen osalta ja 4) -kohdassa tarkoitetun lääkinällisen kuntoutuksen osalta enintään 105 kalenteripäivän jaksoa sekä 8) -kohdassa tarkoitetun opintovapaan osalta ja 11) -kohdassa tarkoitetun lomauttamisen osalta enintään 42 kalenteripäivän jaksoa. Virassa- ja työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan ne tunnit, jotka virkamies määräyksensä tai työntekijä sopimuksensa mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

6 §

Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika

Sopimuksen 3 §:n 1 momentin 3 kohdassa edellytettyä 15 vuoden palvelusaikaa laskettaessa otetaan huomioon tässä pykälässä mainitut ajat.

Vuosilomaan oikeuttavaa on seuraava päätoiminen palvelusaika:

1) valtion palvelus mukaan lukien sairauden tai erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan vuoksi myönnetty virkavapaudet ja työstä vapautukset;

2) palvelus muun työnantajan palveluksessa kotimaassa tai ulkomailla vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä virkamiehen tai työntekijän tehtävien suorittamisessa.

Lisäksi vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa on varusmiespalveluksessa ja siviilipalveluksessa oltu aika.

Siirtymäsäännös: Virkamies tai työntekijä, jolle 31.3.2009 mennessä on 31.10.2007 valtion vuosilomasta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen mukaan kertynyt kyseisen sopimuksen 7 ja 8 §:ssä tarkoitettua palvelusta, säilyttää tämän sopimuksen mukaisen vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan valtion palveluksessa jatkaessaan tai erottuaan valtion palveluksesta tullessaan uudelleen valtion palvelukseen. Tämän sopimuksen voimaan tultua lasketaan vuosilomaan oikeuttavat palvelusajat edellä olevien määräysten mukaisesti.

7 §

Vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan laskeminen

Vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa otetaan huomioon ne kalenterikuukaudet, joiden aikana virkamies on ollut päätoimisessa palveluksessa vähintään 18 päivää tai työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä.

Soveltamisohje:

Päätoimiseksi katsotaan sellainen virka tai työ, jossa työaika on keskimäärin vähintään 20 tuntia viikossa. Palvelus työaikasääntelyn ulkopuolella olevassa virassa luetaan vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi, mikäli työmäärä on vähintään 50 % kokonaistyömäärästä.

Mikäli päätoimisuuden edellytys ei jonkin osa-aikaisen palvelussuhteen osalta täyty, luetaan osa-aikatyöstä vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi se osuus, mikä vastaa osa-aikatyön suhteellista osuutta kyseistä tehtävää vastaavan kokoaikaisen tehtävän säännöllisestä työajasta.

Esimerkki: Henkilö on tehnyt kaksi vuotta 50 % virastotyöajasta. Hänelle luetaan vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi kyseisestä ajasta yksi vuosi.

8 §

Vuosiloman antamisajankohta

Vuosiloma annetaan virkamiehelle ja työntekijälle viraston määräämänä ajankohtana, jolleivät virasto ja virkamies tai työntekijä sovi vuosiloman pitämisestä siten kuin 9 §:ssä on sovittu.

Vuosilomasta 20 päivää annetaan viraston määräämänä aikana lomakautena. Muu osa vuosilomasta voidaan määrätä pidettäväksi muunakin aikana saman lomavuoden kuluessa tai siirtää se annettavaksi seuraavana vuonna ennen toukokuun 1 päivää.

Lomat on annettava yhdenjaksoisina, jolleivät työtehtävien laatu tai muut syyt vaadi, että lomakaudella annettavasta lomasta 10 päivää ylittävä osa on välttämätöntä jakaa pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa.

9 §

Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen

Virasto ja virkamies tai työntekijä saavat sopia, että virkamies tai työntekijä pitää 10 lomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.

Virasto ja virkamies tai työntekijä saavat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen toukokuun 1 päivää. Lisäksi saadaan sopia 10 lomapäivää ylittävän lomanosan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

Virasto voi sopia virkamiehen tai työntekijän kanssa hänen aloitteestaan 20 lomapäivää ylittävän lomanosan, kuitenkin enintään viiden lomapäivän, pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Jos virkamiehen tai työntekijän palvelussuhde päättyy ennen kuin virkamiehellä tai työntekijällä on 8 §:n mukaan oikeus pitää vuosilomaa, virasto ja virkamies tai työntekijä saavat sopia palvelussuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä palvelussuhteen kestäessä.

10 §

Vuosiloman antamista koskevasta menettelystä virastossa

Viraston on selvitettävä virkamiehille ja työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet.

Vuosilomat vahvistetaan etukäteen laadittavan suunnitelman mukaisesti. Ennen loman ajankohdan määrittämistä viraston on varattava henkilölle tilaisuus esittää mielipiteensä lomansa ajankohdasta. Viraston on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon henkilöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

Viraston määrätessä loman ajankohdan on se saatettava asianomaisen tietoon vähintään kuukautta ennen vuosiloman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, voidaan loman ajankohdasta ilmoittaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.

Vahvistetusta lomasuunnitelmasta voidaan poiketa viraston ja virkamiehen tai työntekijän välisellä sopimuksella.

Virkamiehen vuosiloma voidaan viraston päätöksellä siirtää ja keskeyttää, mikäli siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi. Vuosiloman siirtämisestä on ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.

Ilman virkamiehen tai työntekijän suostumusta lomaa tai sen osaa ei saa määrätä alkavaksi vapaapäivänä, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen. Kolme päivää tai sitä lyhyempää loman osaa ei saa ilman virkamiehen tai työntekijän suostumusta antaa niin, että lomapäivä sattuisi työvuoroluettelon mukaiseksi vapaapäiväksi.

Viraston työjärjestyksen tai vahvistetun työvuorotaulukon perusteella tulevia, jo ansaittuja vapaapäiviä ei vuosilomaan sisällytetä.

Virasto ei saa ilman virkamiehen tai työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa virkamiehen tai työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos virkamiehen tai työntekijän vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa 8 §:llä tarkoitettulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

11 §

Vuosilomapäivien kuluminen

Kokonaisen kalenteriviikon, johon ei sisälly 2 §:n 4 momentissa mainittuja päiviä, pituinen loma kuluttaa vuosilomaa viisi päivää. Jaksotyössä sovelletaan samaa periaatetta. Osa-aikatyössä, jossa työtä tehdään muutoin kuin säännöllisesti päivittäin lyhennettynä työaikana, ja virkamies tai työntekijä on lomalla kaikki tasoitusjaksoon sisältyvät työpäivät, kuluu lomapäiviä tasoitusjakson arkipäivien lukumäärä.

12 §

Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaiden vuoksi

Milloin virkamies tai työntekijä vuosilomansa tai sen osan alkaessa on sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön tai erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi virkavapaana tai työstä vapautettuna, on loma, jos virkamies tai työntekijä sitä pyytää, siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Virkamiehellä tai työntekijällä on vastaava oikeus loman tai sen osan siirtämiseen, mikäli loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että virkamies tai työntekijä loman aikana joutuu sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että virkamies tulee saamaan virkavapautta tai työntekijä työstä vapautusta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata varten. Virkamiehen tai työntekijän on viraston pyynnöstä esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu luotettava selvitys.

Milloin sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana, on työkyvyttömyysjaksolle ajoittuva loma siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan, jos asianomainen sitä pyytää ilman aiheutonta viivytystä ja edellyttäen, että työkyvyttömyydestä esitetään lääkärintodistus tai viraston harkinnan mukainen muu luotettava selvitys.

13 §

Työkyvyttömyyden tai perhevapaiden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta

Edellä 12 §:ssä sovitulla tavalla siirretty vuosiloma on annettava samalla lomakaudella ja lomakauden ulkopuolella annettavaksi määrätty loma ennen seuraavan toukokuun 1 päivää. Jos loman antaminen tällä tavalla ei ole mahdollista, siirretyt lomapäivät voidaan antaa lomakauden jälkeen seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 22 §:ssä tarkoitettulla lomakorvauksella.

Viraston on ilmoitettava siirretyn loman ajankohta vähintään kahta viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

14 §

Vuosiloman säästäminen

Sen estämättä, mitä vuosiloman ajankohdasta on sovittu, virasto ja virkamies tai työntekijä voivat sopia, että virkamies tai työntekijä säästää osan vuosittaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana.

Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan 3 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta viisitoista päivää ylittävä osa ja 3 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta kaksikymmentä päivää ylittävä osa.

Vuosiloman säästämistä ja säästettävien lomapäivien pitoajankohdasta on tehtävä suunnitelma viimeistään silloin, kun virasto varaa virkamiehelle tai työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Säästövapaa annetaan viraston ja virkamiehen tai työntekijän tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.

Säästövapaan antamisesta ja siirtämisestä on vastaavasti voimassa mitä 10–12 §:ssä on sovittu. Säästövapaan ajalta maksettavasta palkkauksesta on voimassa mitä vuosilomapalkasta on sovittu. Palvelussuhteen päättyessä on korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta maksettava sen mukaan, mitä vuosilomakorvauksesta on sovittu, ellei virkamies tai työntekijä 25 §:n mukaisesti siirrä säästövapaata pidettäväksi toisen valtion viraston tai eduskunnan palveluksessa oloaikana.

Palvelussuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus pitää 31.3.2013 mennessä ansaituista vuosilomista kertyneet säästövapaat ennen osa-aikatyöhön siirtymistä tai saada korvaus tällaisesta pitämättä jääneestä säästövapaasta.

15 §

Vuosilomia koskevat järjestelyt virastossa

Vuosilomat on järjestettävä niin, että niistä on mahdollisimman vähän haittaa viraston säännölliselle toiminnalle.

Virasto määrää tarvittaessa, kuka hoitaa vuosilomalla olevan tehtäviä loman aikana. Tällainen tehtävien hoitaminen on toimitettava vastavuoroisesti sekä korvauksetta, jollei siitä ole toisin sovittu tai määrätty.

16 §

Vuosilomapalkan maksaminen

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

Huomautus:

Palkanmaksuajankohdasta on sovittu valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 3 §:ssä

17 §

Kuukausipalkkaisten vuosilomapalkka

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta yleisen virkaja työehtosopimuksen 7 §:n mukainen palkkaus, mikäli 2 tai 3 momentista ei johdu muuta.

Mikäli virkamiehen tai työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana, lasketaan lomapalkka 20 §:n mukaan. Poiketen kuitenkin siitä, mitä 20 §:n 1 momentissa on sovittu, on vuosilomapalkka 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 9 prosenttia, 3 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 11,5 prosenttia ja 3 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 14,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana virassa- tai työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Vuosilomalisää koskevaa 18 §:ää ei sovelleta näissä tapauksissa.

Mikäli virkamiehen tai työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän kuukausipalkan mukaan.

18 §

Vuosilomalisä

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta vuosilomalisää. Lisän suuruus kutakin vuosilomapäivää kohden on 1/250 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen tai maksettavaksi erääntyneiden alla mainittujen palkanlisien ja lisäpalkkioiden yhteismäärästä.

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella voidaan alla mainituista palkanlisistä ja lisäpalkkioista sopia toisin edellyttäen, että poikkeamissopimuksesta ei aiheudu valtiolle lisäkustannuksia vaan kustannuslisäykset katetaan sopimuksista aiheutuvilla säästöillä.

Vuosilomalisä maksetaan lomavuonna kesä-heinäkuun aikana. Palvelussuhteen päättyessä vuosilomalisä maksetaan palvelussuhteen päättyessä taikka mahdollisimman pian sen jälkeen.

Vuosilomalisään oikeuttavat palkanlisät ja lisäpalkkiot

05050	Aattopäivänlisä
04012	Apujäsen/sijaisjäsenpalkkio, HO
04743	Avustavan ulosottomiehen perimispalkkio
04062	Haastemiehen ja avustavan ulosottomiehen toimenpidepalkkio tiedoksiannosta
04061	Haastemiehen toimenpidepalkkio tiedoksiannosta
04079	Hyydetulvien ja jääpatojen torjuntalisä
04091	Hälytysraha
25200	Iltatyölisä, 15 %
25201	Iltatyölisä, 15 %, ylityöansiota
04123	Kiipeilylisä
04203	Laskuvarjohyppylisä
05340	Lauantaityökorvaus
05341	Lauantaityökorvaus, ylityöansiota
05379	Likaisen työn lisä
03046	Likaisen työn lisä
05380	Likaisen työn lisä
05385	Linnakeraha, verollinen osuus, PLM
04256	Luottamusmies- ja yhteistoimintalisä
02848	Luottamusmiespalkkio (varaluottamusmies)
04258	Luottamusmiespalkkio (varaluottamusmies)
04279	Maastotyölisä, MML, GTK, PLM
04280	Mastoraha
04368	Olosuhdelisä (työsuhteiset MKL)
04546	Räjäytystyölisä, PLM
04630	Sukellusraha
05595	Sunnuntaityökorvaus
05596	Sunnuntaityökorvaus, ylityöansiota
05593	Sunnuntaityökorvaus, 50 %, työaikasopimus 18 §
04181	Toimiraha, luotsikutterinhoitajat
04612	Toimiraha, sisävesiluotsit, väylämestarit ja väylänhoitajat
02852	Työsuojeluvaltuutetun palkkio (varatyösuojeluvaltuutettu)
04255	Työsuojeluvaltuutetun palkkio (varatyösuojeluvaltuutettu)
04745	Ulosottomiehen toimenpidepalkkio
05780	Varallaolokorvaus, TAL 5 §
25785	Varallaolokorvaus, vapaamuotoinen
04832	Vuorotyölisä, yö, euroa/t
04942	Yöhoitolisä
25910	Yötyölisä, 35 %
25911	Yötyölisä, 35 %, ylityöansiosta

19 §

Tunti- ja urakkapalkkaisten vuosilomapalkka

Tunti- ja urakkapalkkaisen virkamiehen, joka palvelussuhteensa perusteella on palveluksessa vähintään 18 päivänä kalenterikuukaudessa ja työntekijän, joka sopimuksensa mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa, vuosilomapalkka ja lomakorvaus on 10 prosenttia, taikka palvelussuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 12,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana virassa- tai työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.

20 §

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Virkamiehen ja työntekijän, joka palvelussuhteensa mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana valtion palveluksessa niin harvoina päivinä, että tästä syystä ei yhtään tai vain osa kalenterikuukausista on 4 §:n mukaisia täysiä lomanmääräytymiskuukausia, vuosilomapalkka on 9 prosenttia, taikka palvelussuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana virassa- tai työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Jos virkamies tai työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä tämän sopimuksen 5 §:n 1 momentin 1–2, 4–5 tai 11 kohdissa tarkoitetusta syystä, vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka enintään tämän sopimuksen 5 §:ssä määrättyä ajalta. Poissaoloajan palkka lasketaan, jollei muusta ole sovittu, keskimääräisen viikkotyöajan ja poissaolon alkamishetken palkan mukaan ottaen huomioon poissaoloaikana toteutetut palkankorotukset. Jos keskimääräisestä viikkotyöajasta ei ole sovittu, laskennallinen palkka määräytyy poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

Tässä pykälässä tarkoitettu palkka maksetaan palvelussuhteen jatkuessa kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. Palvelussuhteen päättyessä palkka maksetaan päättymiskuukauden palkanmaksun yhteydessä.

21 §

Sivutoimisten osa-aikaisten ja opettajien vuosilomapalkka palvelussuhteen jatkuessa

Osa-aikaiselle virkamiehelle ja työntekijälle, jolla on lisäksi valtion palveluksessa päätoimi, maksetaan osa-aikatyössä ansaitun vuosiloman ajalta vuosilomapalkkaa 20 §:n 1 momentin määräysten mukaisesti. Tällaiselle henkilölle annetaan vapaata sivutoimisesta palveluksesta siksi ajaksi, jona hänellä on vuosiloma päätoimestaan.

Valtion oppilaitosten pää- ja sivutoimisille tuntiopettajille maksetaan lomapalkkaa 20 §:n 1 momentissa sovittujen perusteiden mukaisesti, milloin tuntipalkkio on sovittu tai määrätty suoritettavaksi kertatuntipalkkiona.

22 §

Vuosiloma tai vuosilomakorvaus palvelussuhteen päättyessä tai varusmiespalvelukseen ryhdyttyessä

Milloin palvelussuhde valtioon päättyy, virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus saada vuosiloma tai lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän palvelussuhteen päättymiseen mennessä ei ole saanut lomaa tai korvausta.

Tässä pykälässä tarkoitettu oikeus vuosilomaan tai lomakorvaukseen on varusmies- tai siviilipalvelusta suorittamaan ryhtyvällä virkamiehellä ja työntekijällä, jos hän sitä haluaa, vaikka hänen palvelussuhteensa ei ole päättynyt.

23 §

Vuosilomakorvauksen määräytyminen

Vuosilomakorvaus on pitämättä jäänyttä vuosilomapäivää kohti 1/21 täydestä koko kuukausipalkasta. Sopimuksen 17 §:n 2 momentissa tarkoitetun virkamiehen tai työntekijän lomakorvaus määräytyy kuitenkin sen mukaan, mitä sanotussa momentissa on vuosilomapalkasta sovittu.

Tunti- ja urakkapalkkaisten lomakorvaus määräytyy sopimuksen 19 §:n mukaan.

Sopimuksen 13 §:n tarkoittamissa tapauksissa määräytyy vuosilomakorvaus noudattaen soveltuvin osin, mitä 17–20 §:ssä on sovittu vuosilomapalkasta. Maksettaessa vuosilomakorvaus sopimuksen 17 §:n 1 momentissa tarkoitettulle kuukausipalkkaiselle virkamiehelle tai työntekijälle, maksetaan vuosilomakorvaus sen joulukuun palkkauksen mukaan, jonka aikana siirretyt lomat olisi viimeistään tullut pitää.

Edellä 22 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa määräytyy vuosilomakorvaus noudattaen soveltuvin osin, mitä 17–20 §:ssä on sovittu vuosilomapalkasta.

Maksettaessa vuosilomakorvaus sopimuksen 17 §:n 1 momentissa tarkoitetulle kuukausipalkkaiselle virkamiehelle tai työntekijälle, maksetaan vuosilomakorvaus palvelussuhteen päättymiskuukauden ja osa-aikatyöhön siirtymiskuukauden tai varusmies- tai siviilipalvelukseen lähtemiskuukauden palkkauksen mukaan.

Soveltamisohje:

Palkkaus määritellään yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukaisesti.

24 §

Lomaraha

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan lomaraha niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut edellisenä lomanmääräytymisvuonna. Opetushenkilöstön oikeudesta lomarahaan on sovittu jäljempänä 6 momentissa.

Lomaraha määräytyy sen viran tai tehtävän palkkauksen mukaan, jossa asianomainen on kesäkuussa. Jos lomarahan maksamisajankohdasta on sovittu 5 momentin pääsäännöstä poiketen, lomaraha määräytyy maksatuskuukautta edeltävän kuukauden palkan mukaan. Jos asianomainen on virkavapaana tai työstä vapautettuna kesäkuussa tai muussa edellä tarkoitettun mukaisessa kuukaudessa, määräytyy lomaraha sen palkan mukaan, joka hänelle olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä. Jäljempänä 7 ja 8 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha määräytyy vastaavasti ero- tai siirtymähetken viran tai tehtävän palkan mukaan.

Kuukausipalkkaisen virkamiehen ja työntekijän lomaraha on 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 4 prosenttia, 2 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 5 prosenttia ja 3 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 6 prosenttia lomarahan maksukuukautta edeltävän kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä.

Tunti- ja urakkapalkkaisen virkamiehen tai työntekijän lomaraha on 50 prosenttia hänen 19 §:n mukaisesta vuosilomapalkastaan.

Lomaraha maksetaan heinäkuussa, ellei tarkentavalla virka- tai työehtosopimuksella ole toisin sovittu. Jäljempänä 7 ja 8 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha maksetaan siirtymisajankohdan tai palvelussuhteen päättymisajankohdan palkanmaksun yhteydessä.

Virkasuhteiselle päätoimiselle opettajalle maksetaan lomaraha niin monelta lomapäivältä kuin kyseinen virkamies saisi vuosilomaa, jos hänen lomansa määräytyisi tämän sopimuksen perusteella. Päätoimisella tuntiopettajalla on kuitenkin oikeus enintään asianomaisen opettajan viran opetusvelvollisuutta vastaavan tuntimäärän mukaan laskettavaan lomarahaan samojen perusteiden mukaan kuin opettajan virassa.

Palvelussuhteen päättyessä maksetaan lomaraha kaikilta niiltä lomapäiviltä, jotka virkamies tai työntekijä on ansainnut palvelussuhteen päättymishetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

Virkamiehelle tai työntekijälle, joka siirtyy osa-aikaeläkkeelle tai lähtee suorittamaan varusmies- tai siviilipalvelustaan tai siirtyy sotilaalliseen kriisinhallintatehtävään taikka siviilikriisinhallintatehtävään tahi pohjoismaisen instituutin palvelukseen taikka palvelukseen Yhdistyneissä Kansakunnissa, sen erityisjärjestöissä tai muussa sellaisessa hallitusten välisessä kansainvälisessä järjestössä tai yhteistyöelimessä, johon Suomi on virallisesti liittynyt tahi sellaisessa kansainvälisessä kehitysyhteistyötehtävässä, jossa Suomi on mukana, maksetaan lomaraha kaikilta niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut siirtymähetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

Jos virkamies tai työntekijä saavuttaa ennen lomavuoden loppua oikeuden 3 §:n 3 momentin mukaiseen pidempään lomaan, hänellä on oikeus lomarahaan myös näiden päivien osalta.

Soveltamisohje:

Virkamiehen tai työntekijän siirtyessä toisen valtion viraston palvelukseen, lomarahan maksamisvelvollisuus siirtyy uudelle virastolle.

Huomautus:

Lomarahaa ei makseta virkamiehelle tai työntekijälle, jolle ei kerry ainoatakaan täyttä lomanmääräytymiskuukautta.

25 §

Vuosilomaoikeuden siirtäminen

Virkasuhteen tai työsuhteen päättyessä sen johdosta, että virkamies tai työntekijä välittömästi siirtyy toisen valtion viraston palvelukseen tai palvelussuhteesta toiseen, on hänellä oikeus siirtää pitämättä olevat vuosilomapäivät ja säästämänsä säästövapaa pidettäväksi siirtymisajankohdan jälkeen. Samoin voidaan menetellä virkamiehen tai työntekijän siirtyessä eduskunnan palvelukseen.

Siirrettyyn lomaan tai sen osaan noudatetaan sen palvelussuhteen perusteella määräytyviä sopimusmääräyksiä, jossa asianomainen on loman tai sen osan alkaessa.

26 § Työrauha

Virkamiehet

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työntekijät

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

27 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2014. Sopimuksen 17 ja 23 §:ää sovelletaan sellaisena kuin niitä on tässä sopimuksessa muutettu kuitenkin vasta 1.4.2013 alkaneena lomanmääräytymisvuotena ansaittuihin vuosilomiin, jotka pidetään sopimuksen voimaantulon jälkeen. Sopimus on voimassa 31.1.2017 saakka ja sen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Jos valtion virka- ja työehtosopimus päättyy sen voimassaolopykälän 3 momentin perusteella 31.1.2016, päättyy samalla tämä sopimus.

2 SOVELTAMISMÄÄRÄYKSET JA -OHJEET SEKÄ LAINSÄÄDÄNTÖ

1 Valtion virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomia koskevat soveltamismääräykset ja -ohjeet VM/711/00.00.00/2014, 20.3.2014

Valtiovarainministeriö antaa valtion virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomista 7.11.2013 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen soveltamismääräykset ja -ohjeet. Virkasuhteisten osalta päätös on voimassa määräyksenä ja työntekijöiden osalta ohjeena.

Nämä soveltamismääräykset ja -ohjeet tulevat voimaan 1.4.2014. Sopimuksen 17 §:n (kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka) ja 23 §:n (vuosilomakorvauksen määräytyminen) määräyksiä sovelletaan sellaisena kuin niitä on vuosilomasopimuksessa 7.11.2013 muutettu vasta 1.4.2013 alkaen lomanmääräytymisvuotena ansaittuihin vuosilomiin, jotka pidetään 31.3.2014 jälkeen. Vuosiloman siirtämistä työkyvyttömyyden tai perhepäiden vuoksi koskevaa 12 §:ää sovelletaan kuitenkin sellaisena kuin sitä on muutettu 7.11.2013 tehdystä vuosilomasopimuksessa 1.4.2014 lukien pidettäviin vuosilomiin tai säästövapaisiin riippumatta siitä, koska ne on ansaittu.

Lomavuodelta 2009 säästettyihin lomiin sovelletaan vielä vuosilomista 31.10.2007 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen vanhoja soveltamismääräyksiä ja -ohjeita (7/2007, 5.11.2007, muutettu määräyksellä VM 25/01/2008, 16.4.2008). Näitäkin vuosilomia koskeva oikeus siirtää vuosiloma sairauden vuoksi määräytyy 1.4.2014 voimassa olevien soveltamismääräysten ja -ohjeiden mukaisesti.

VALTION VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS VUOSILOMISTA

1 Yleistä

1.1 Soveltamisala

Vuosilomista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan valtion virastojen sekä koko- että osa-aikaisten virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomiin, ellei toisin ole säädetty, määrätty tai sovittu.

Sopimuksen määräyksiä ei sovelleta valtion oppilaitosten palveluksessa olevaan opetushenkilökuntaan lukuun ottamatta 21 §:n 2 momentin ja 22 §:n 1 momentin sekä 24 §:n 3 ja 6 momenttien määräyksiä. Sopimusmääräyksiä ei sovelleta myöskään silloin kun työntekijän vuosilomaan on sovittu noudatettavaksi jonkin yksityisillä työmarkkinoilla voimassa olevan työehtosopimuksen vuosilomaa koskevia määräyksiä.

Sopimuksessa on sovittu kattavasti virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomista. Sopimusmääräysten lisäksi virkamiehiin ja työntekijöihin sovelletaan seuraavia vuosilomalain määräyksiä: 8 § (työntekijän oikeus vapaaseen), 14 § (lomapalkan laskentasäännön määräytyminen), 18 § (sopimus vuosilomaetuuksien siirtämisestä), 28 § (vuosilomapalkkalaskelma), 29 § (vuosilomakirjanpito), 35 § (nähtävänäpito) ja 38 § (rangaistussäännökset) määräyksiä. Työntekijöihin sovelletaan lisäksi vuosilomalain 34 §:n (kanneaika) säännöksiä.

1.2 Peruskäsitteitä

Vuosilomasopimus rakentuu ansaintaperiaatteelle. Sen mukaisesti virkamies tai työntekijä ansaitsee sovittun määrän vuosilomaa jokaiselta sellaiselta kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on hoitanut virkaansa tai työtään sovittun vähimmäismäärän.

Lomanmääräytymisvuosi on lomakautta edeltävän maaliskuun lopussa päättyvä kahdentoista kuukauden pituinen ajanjakso (esimerkiksi 1.4.2012 – 31.3.2013).

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukausi, joka oikeuttaa vuosilomaan. Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään sellaista kuukautta, jonka aikana virkamies on ollut virassa vähintään 18 päivää tai työntekijä työssä 14 päivänä. Eräissä tapauksissa riittää, että virkamies tai työntekijä palvelussuhteensa mukaisesti on ollut työssä vähintään 35 tuntia.

Vuosiloman ansaintapäiviä ovat lomanmääräytymisvuoden aikana virassa tai työssä oltujen päivien ja vuosiloma-ajan lisäksi virassa ja työsäolopäivien veroiset päivät ja tunnit.

Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Lomakausi on lomavuoden kesäkuun 1. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika, nämä päivät mukaan luettuina. Lomakausi määrittää lisäksi ajanjakson, jolle vuosiloma on pääsääntöisesti sijoitettava.

Vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa tarkastellaan 15 vuoden palvelusajan täyttymistä, minkä jälkeen virkamies ja työntekijä ansaitsee pitkän vuosiloman. (Sopimuksen 3 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisen taulukon mukainen vuosiloma.)

Lomapäiviä ovat arkipäivät. Arkipäiväksi ei sopimusta sovellettaessa lueta lauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoja, juhannusaattoja, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää.

Säästövapaalla tarkoitetaan lomavuoden vuosilomasta myöhemmin pidettäväksi siirrettyä loman osaa.

2 Vuosiloman pituuden määrytyminen

2.1 Yleistä

Lomaa ansaitaan vain täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta. Virkamiehen ja työntekijän vuosiloman pituuteen vaikuttaa myös se, kuinka paljon hänellä on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa ja toisaalta se, paljonko hänellä on välitöntä valtion palvelusta. Kun nämä seikat on selvitetty, voidaan sopimuksen 3 §:ssä olevien taulukoiden avulla määrittää lomapäivien määrä.

2.2 Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukausi, jonka aikana virkamies on ollut virassa vähintään 18 päivää tai jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä.

Edellä mainitut virkamiesten 18 virassaolopäivän ja työntekijöiden 14 työpäivän ansaintasäännöt ovat ensisijaisia. Eräissä erityistapauksissa täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan myös sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana virkamies tai työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia (sopimuksen 4 §:n 3 momentti). Virkamies kuuluu 35 tunnin ansaintasäännön piiriin, mikäli hän on jonakin tai joinakin kuukausina palvelussuhteensa mukaisesti virassa harvempina päivinä kuin 18 päivänä. Vastaavasti työntekijä kuuluu 35 tunnin ansaintasäännön piiriin, mikäli hän on jonakin tai joinakin kuukausina työssä harvemmin kuin 14 työpäivänä.

On huomattava, että lomanmääräytymiskuukausia laskettaessa sovelletaan pääsääntöisesti saman palvelussuhteen aikana vain yhtä ansaintasääntöä. Työajan pituuden muuttuessa olennaisesti voi myös ansaintasääntö muuttua.

Virkamies ansaitsee vuosilomaa ensinnäkin silloin, kun hän on virantoimituksessa. Tähän aikaan luetaan luonnollisesti lauantait, sunnuntait ja pyhäpäivät sekä muut mahdolliset vapaapäivät. Työntekijä ansaitsee lomaa niiltä päiviltä, jolloin hän on työssä.

Myös vuosiloma-ajalta ansaitaan uutta vuosilomaa. Samoin vuosilomaa ansaitaan virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä pidettäviltä poissaoloajoilta.

Yleensä suurin osa kalenterikuukausista työskennellään normaalisti ilman huomattavampia poissaoloja, joten kyseiset kuukaudet ovat ilman muuta täysiä lomanmääräytymiskuukausia. Mikäli kalenterikuukauden aikana on ollut virassa- tai työssäolopäivien veroista tai muuta poissaoloa niin paljon, että virassaolopäivien määrä jää alle kahdeksantoista tai työssäolopäivien määrä alle neljätoista, ei heti ole selvää, onko kyseessä täysi lomanmääräytymiskuukausi, vaan tällöin on selvitettävä se, mistä syystä poissaolo johtui.

Virassa- ja työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään sopimuksen 5 §:ssä mainittuja poissaoloja.

Sopimuksessa olevat luettelot ovat tyhjentäviä, ja niitä on sovellettava tiukasti sanamuodon mukaisesti. Siksi virkavapausaika tai poissaolo muun kuin niissä mainitun syyn vuoksi (esimerkiksi lakon vuoksi) ei ole virassa- tai työssäoloaikaa tai siihen rinnastettavaa aikaa, joten kyseisiä aikoja ei voida ottaa huomioon laskettaessa täysien lomanmääräytymiskuukausien määrää.

Esimerkiksi varusmies- tai siviilipalveluksessa palvellet kuukaudet eivät ole virassaolopäivien veroista aikaa, joten virkavapaana ollut virkamies ei ansaitse vuosilomaa kyseiseltä ajalta. Kyseiset ajat eivät ole myöskään sopimuksen 3 §:ssä tarkoitettua välitöntä valtion palvelusta, mikäli asevelvollinen ei ole tuona aikana virkavapaalla valtion palveluksesta.

Mikäli poissaoloon on syynä esimerkiksi palkaton virkavapaus, joka ei ole virassaolopäivien veroista aikaa, ja virkamies sairastuu tuona aikana, ei sairausaika tällöin olekaan virassaolopäivien veroista aikaa siltä osin, kuin se menee päällekkäin palkattoman virkavapauden kanssa (aikaprioriteettiperiaate).

Ensiksi myönnetyn virkavapauden aihe on ratkaiseva siinäkin tapauksessa, mikäli virkamies opintovapaata varten myönnetyn virkavapauden aikana sairastuu. Tällöin katsotaan virassaolopäivien veroisiksi päiviksi ensiksi enintään 30 päivää opintovapaasta ja tämän jälkeen virkavapautteen sisältyvä poissaolo ei ole virassaolopäivien veroista, vaikka virkamies on sairaana, koska kyse on päällekkäin menevästä virkavapaudesta.

Selvitettäessä täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärää tarkastellaan kutakin kalenterikuukautta itsenäisesti. Esimerkiksi tilanteessa, jossa virkamiehellä on huhtikuussa 30 virassaolopäivää ja toukokuussa 15 virassaolopäivää tai sen veroista päivää, ei hän ansaitse lomaa toukokuulta, vaikka hän kesäkuusta lukien lomanmääräytymisvuoden loppuun saakka olisi virassa kaikki kalenterikuukaudet kokonaisuudessaan. Siitä, että muissa kalenterikuukausissa kuin toukokuussa oli kussakin runsaasti yli 18 virassaolopäivää, ei virkamiestä tässä tilanteessa mitenkään hyvitetä.

Sen sijaan tilanteessa, jossa virkamiehellä tai työntekijällä on sekä palvelussuhteen alkamis- että päättymiskuukautena niin vähän virassaolo- tai työpäiviä, että hän ei ansaitse kummaltakaan kuukaudelta vuosilomaa pääsäännön mukaisesti, voidaan sopimuksen 4 §:n 4 ja 5 momenttien mukaan laskea molempien kyseessä olevien kalenterikuukausien virassaolo- tai työpäivien lukumäärä yhteen. Mikäli niiden lukumäärä on virkamiehellä vähintään 18 ja työntekijällä vähintään 14, luetaan palvelussuhteen alkamis- ja päättymiskuukausi yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Esimerkiksi palvelussuhteeseen 18.6. – 6.9. sisältyy kolme täyttä lomanmääräytymiskuukautta ja palvelussuhteen kestäessä 15.6. – 15.7. ansaitaan vuosilomaa yhdeltä täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Kalenterikuukautta pidetään täytenä lomanmääräytymiskuukautena silloinkin, kun virkamies tai työntekijä on kuukauden aikana ollut kahden tai useamman valtion viraston palveluksessa. Näiden palvelussuhteiden ei tarvitse liittyä välittömästi toisiinsa.

Esimerkiksi virkamies, joka on 1. – 10.6. ollut tullilaitoksen palveluksessa ja 20. – 30.6. verohallinnon palveluksessa, ansaitsee vuosilomaa kesäkuulta, koska siinä on yli 18 virassaolopäivää. Vuosiloman antaa tällöin se virasto, jonka palveluksessa virkamies on viimeksi toiminut.

2.3 Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika ja välitön valtion palvelus

Virkamiehen ja työntekijän vuosiloman pituuteen vaikuttavat myös vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan pituus ja välittömän valtion palveluksen määrä.

Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika, joka on edellytyksenä (15 vuotta) sopimuksen 3 §:n 3 kohdan mukaiseen pitkään lomaan, määräytyy sopimuksen 6 ja 7 §:n perusteella.

Palvelusaikaa kerryttää valtion palvelus, eli virka- tai työsuhde ministeriössä tai valtion budjettitalouden piiriin kuuluvassa virastossa tai laitoksessa. Valtion palvelukseksi ei näin ollen lueta esim. välillisen valtionhallinnon, valtion liikelaitosten tai valtionyhtiöiden palvelusta.

Palvelusaikaa kerryttää myös palvelus muun työnantajan palveluksessa kotimaassa tai ulkomailla vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä virkamiehen tai työntekijän tehtävien suorittamisessa. Vastaavaa ammattialaa ja olennaisesti hyödyttäviä tehtäviä arvioidaan 31.10.2007 valtion vuosilomista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n 2 momentin 13 kohdan ja aikaisemman ikälisäsopimuksen vastaavan säännöksen vakiintuneen tulkinnan mukaisesti. Tältä osin hyväksiluetta-valle palvelusajalle ei ole sovittu ylärajaa.

Henkilön siirtyessä enintään 30 kalenteripäivän keskeytyksen jälkeen toisen valtion viraston palvelukseen tai uuteen palvelussuhteeseen, siirtyy edellisessä palvelussuhteessa hyväksiluettu palvelusaika myös uuteen palvelussuhteeseen.

Valtion palveluksessa 1.4.2009 olevien virkamiesten ja työntekijöiden osalta tarkastellaan vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan kertymistä uusien sopimusmääräysten mukaan. Vastaava tarkastelu tehdään aina uusia henkilöitä palvelukseen otettaessa.

Sopimuksen 6 §:n siirtymäsäännöksen mukaan virkamies tai työntekijä, jolle on 31.3.2009 mennessä kertynyt 31.10.2007 valtion vuosilomista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen mukaan sanotun sopimuksen 7 ja 8 §:ssä tarkoitettua palvelusta, säilyttää tämän sopimuksen mukaisen vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan valtion palveluksessa jatkaessaan tai, erottuaan valtion palveluksesta, tullessaan uudelleen valtion palvelukseen. Määräyksen soveltamisalan piirissä ovat siten henkilöt, jotka ovat olleet virka- tai työsuhteessa valtioon 1.4.2009 edeltävänä aikana ja jotka jatkavat joko välittömästi tai palaavat keskeytyksen jälkeen valtion palvelukseen sanotun ajankohdan jälkeen. Nämä virkamiehet ja työntekijät säilyttävät 31.3.2009 mennessä aikaisempien sopimusmääräysten mukaisesti kertyneen palvelusajan sen suuruisena kuin se on ollut heidän viimeisessä valtion palvelussuhteessaan ennen sanottua ajankohtaa.

Välitöntä valtion palvelusta laskettaessa otetaan huomioon kaikki kokoaikainen valtion palvelus, joten palvelussuhteen laadulla ei ole merkitystä. Myös osa-aikatyö, jonka ajalta on ansaittu vuosilomaa, luetaan välittömäksi valtion palvelukseksi vuosilomaoikeutta selvitetäessä.

Välitön valtion palvelus ei katkea, vaikka virkamies olisi välillä palkattomalla virkavapaalla tai työsuhteenhenkilö olisi saanut palkattomaa vapautusta työstään, mikäli virkasuhde tai työsuhteenhenkilö valtion ei katkea. Myöskään lakko ei katkaise välitöntä valtion palvelusta. Lisäksi on huomattava, että sopimuksen 3 §:n mukainen edellytys vähintään yhden vuoden välittömästi valtion palveluksesta täyttyy myös silloin, kun virkamiehellä tai työntekijällä on ennen lomanmääräytymisvuoden loppua kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta, vaikka palvelussuhde valtion olisi lomanmääräytymisvuoden aikana välillä katkennutkin. Siten välitöntä valtion palvelusta on ennen lomanmääräytymisvuoden (31.3.) loppua yksi vuosi esimerkiksi seuraavissa tapauksissa.

Virkamies, jonka palvelussuhde on alkanut 1.1.2013 ja joka on ollut palkattomalla virkavapaalla 1.5. – 30.11.2013, on ollut välittömästi valtion palveluksessa yli vuoden lomanmääräytymisvuoden 1.4.2013 – 31.3.2014 loppuun mennessä.

Jos palvelussuhde on alkanut 12.4.2013 ja jatkunut keskeytyksellä lomanmääräytymisvuoden loppuun 31.3.2014 saakka, on virkamiehellä tai työntekijällä sopimuksessa edellytettyä välitöntä valtion palvelusta yksi vuosi lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.

Henkilöllä, joka on toiminut valtiolla viraston A palveluksessa työsuhteenhenkilö osittain (20 tuntia viikossa) 1.4. – 25.7.2013, viraston B palveluksessa virkasuhteessa 10.8. – 31.8.2013 ja viraston C palveluksessa virkasuhteessa 12.9.2013 – 31.3.2014, on tällöin lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2013 – 31.3.2014, joten hänellä on vuosi sopimuksessa edellytettyä välitöntä valtion palvelusta.

2.4 Vuosiloman pituus

Kun tiedetään, kuinka paljon virkamiehellä tai työntekijällä on täysią lomanmääräytymiskaukua ja vuosilomaan oikeuttavaa palvelusai-kaa sekä välitöntä valtion palvelusta, saadaan sopimuksen 3 §:stä selville hänen lomaoikeutensa.

Sopimuksen 3 §:ssä on kolme taulukkoa, joiden perusteella loman pituus määräytyy.

3 Vuosiloman antaminen

3.1 Vuosiloman antamista koskevat yleiset periaatteet

Viraston on selvitettävä virkamiehille ja työntekijöille tai heidän edustajil-leen vuosiloman antamisessa virastossa noudatettavat yleiset periaatteet. Periaatteita ei tarvitse käydä läpi henkilöstön kanssa vuosittain, mutta vuosilomien määräämistä koskevien menettelytapojen muuttuessa viras-ton on selvitettävä muutokset aikaisempiin käytäntöihin. Luonteva tapa käsitellä asiaa on esimerkiksi virastossa järjestettävä yhteistoimintame-nettely.

Sopimuksen 15 §:n mukaan vuosilomat on järjestettävä niin, että niistä on mahdollisimman vähän haittaa viraston säännölliselle toiminnalle. Virasto määrää tarvittaessa, kuka hoitaa vuosilomalla olevan tehtäviä loman aikana. Tällainen tehtävien hoitaminen on toimitettava vastavuoroisesti sekä korvauksetta, jollei siitä ole toisin sovittu tai määrätty.

Loma määrätään vahvistamalla vuosilomasuunnitelma. Ennen vuosilo-masuunnitelman vahvistamista tulee virkamiehille ja työntekijöille antaa mahdollisuus tulla kuulluksi, jotta heidän toivomuksensa loman ajankoh-dasta voitaisiin mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon. Virkamiehen ja työntekijän kuulemisvelvollisuus on henkilökohtainen, eikä pelkästään virkamiehen tai työntekijän edustajan kuuleminen ole riittävää. Viime kädessä loman ajankohdan määrää kuitenkin työnantaja.

Tilaisuus mielipiteiden esittämiseen on järjestettävä niin hyvissä ajoin ennen lomien ajankohdan määräämistä, että virkamiesten ja työntekijöi-den esittämät mielipiteet voidaan käytännössä ottaa huomioon.

Vuosilomasuunnitelmalla tarkoitetaan virastoa koskevaa yleistä loma-suunnitelmaa, jonka tulisi sisältää kunkin virkamiehen ja työntekijän loma-ajankohdan. Suunnitelmassa tulisi päättää myös lomavuotta seuraavalle lomakaudelle siirrettävistä lomapäivistä. Loman osan pitämisestä lyhennet-tyinä työaikana tulisi ilmoittaa myös lomasuunnitelmaa tehtäessä. Loma-suunnitelma on tehtävä kirjallisena. On suositeltavaa, että viraston vir-kamiesten ja työntekijöiden lomat vahvistetaan hyvissä ajoin ja yleensä samanaikaisesti.

Vuosilomien vahvistaminen sitoo virastoa. Lomasuunnitelman vahvistamisen jälkeen voi joissakin tapauksissa käydä välttämättömäksi poiketa lomasuunnitelmasta. Poikkeaminen on mahdollista silloin, kun virkamies tai työntekijä sitä pyytää sekä virkamiesten osalta myös viraston aloitteesta, milloin siihen on olemassa painavat syyt. Virasto voi keskeyttää tai siirtää jo vahvistetun vuosiloman vain julkisen vallan käyttöön liittyvien painavien syiden perusteella tai valtiolle (virastolle) laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi. Virkamiehelle tulee varata mahdollisuus esittää mielipiteensä myös loman siirtämis- ja keskeyttämistapauksissa. Vuosiloman siirtämisestä on ilmoitettava viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista.

Virasto on velvollinen suorittamaan virkamiehelle korvausta, mikäli vahvistetun vuosiloman siirtämisestä tai keskeyttämisestä aiheutuu virkamiehelle vahinkoa (esimerkiksi matkalippujen peruuttamisesta syntyneet kulut tai loma-ajaksi vuokratun loma-asunnon vuokratulot).

3.2 Lomapäivät ja lomapäivien kuluminen

Lomapäiviä ovat arkipäivät. Sopimuksen 2 §:n mukaan ei arkipäiväksi kuitenkaan lueta lauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoja, juhannusaattoja, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää.

Kun henkilö pitää lomaa tavallisen viikon, kuluu lomaa viisi päivää. Jos viikkoon sisältyy maanantain ja perjantain välillä jokin sopimuksen 2 §:n 4 momentissa mainittu päivä, kuluu lomaa vähemmän. Esimerkiksi juhannusviikosta kuluu neljä päivää. Jos itsenäisyyspäivä sattuu keskiviikoksi, ja henkilö on koko viikon lomalla, kuluu lomapäiviä neljä.

Ns. irtopäivälaskentasääntöä ei sopimuksessa enää ole.

Lomaviikkojen väliin jäävät lauantait ja sunnuntait kuuluvat lomaan, vaikka ne eivät kulutakaan lomapäiviä. Jos vuosiloma sisältää kaikki sopimuksen mukaiset viikon arkipäivät, on se viikon pituinen (seitsemän vuorokautta), ellei lauantaille, sunnuntaille, kirkolliselle juhlapäivälle, itsenäisyyspäivälle, juhannusaatolle tai vapunpäivälle ole virkamiehen tai työntekijän suostumuksella merkitty työvuoroa. Sama koskee myös muuta seitsemän vuorokauden pituista, lomapäivällä alkavaa ja päättyvää jaksoa, jonka kaikki arkipäivät ovat lomapäiviä.

3.3 Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

Lomasuunnitelma on saatettava asianomaisen tietoon vähintään kuukautta ennen vuosiloman alkamista. Ellei tämä ole mahdollista, loman ajankohdasta on ilmoitettava viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista. Ilmoittamisaikaa ei tarvitse noudattaa, jos loma vahvistetaan virkamiehen tai työntekijän aloitteesta tämän haluamaan ajankohtaan.

3.4 Vuosiloman ajankohta

Vuosiloma annetaan virkamiehelle ja työntekijälle viraston määräämänä ajankohtana. Virasto ja virkamies tai työntekijä voivat kuitenkin sopia vuosiloman ajankohdasta sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Viraston on sijoitettava virkamiesten ja työntekijöiden vuosilomasta pääsääntöisesti 20 arkipäivää lomakaudelle (1.6. – 30.9.). Muu osa lomasta on annettava joko saman lomavuoden aikana tai seuraavana vuonna viimeistään 30.4. mennessä. Osa lomasta voidaan siis antaa lomakauden ulkopuolella, mikäli esimerkiksi viraston töiden järjestelyt sitä edellyttävät.

Virasto ei saa ilman virkamiehen tai työntekijän suostumusta vahvistaa vuosilomaa äitiys- tai isyysvapaan ajaksi. Jos vuosilomaa ei voida antaa äitiys- tai isyysvapaan vuoksi sopimuksen 8 §:ssä tarkoitettuina aikoina, vuosiloma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

Virasto ja virkamies tai työntekijä voivat kuitenkin sopia 10 lomapäivää ylittävän loman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2013 – 31.3.2014 ansaittua lomaa voidaan virkamiehelle antaa siten 1.1.2014 lukien. Kaikki lomapäivät on annettava 30.4.2015 mennessä, elleivät virasto ja virkamies tai työntekijä ole sopineet vuosiloman siirtämisestä sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla, jolloin koko loma on pidettävä viimeistään 30.9.2015 mennessä.

Vaikka virasto ja virkamies tai työntekijä sopisivat vuosiloman ajankohdasta sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla, on huomattava, että lomasta 10 arkipäivää on aina annettava yhdenjaksoisena. Sen ylittävä osa voidaan antaa yhdessä tai useammassa jaksossa.

Lomien ajankohtia on eri vuosina mahdollisuuksien mukaan vuoroteltava sopivasti virkamiesten ja työntekijöiden kesken. Mikäli virkamiehet tai työntekijät eivät lomasuunnitelmasta esittämissään mielipiteissä ole riittävästi huolehtineet sopivasta lomien vuorottelusta tai ovat siitä eri mieltä, on loman vahvistajan huolehdittava tasapuolisen vuorottelun toteutumisesta.

Vuosiloman ajankohtaa määrättäessä on huomattava, että vuosiloma tai sen osa ei saa alkaa virkamiehen tai työntekijän suostumuksetta hänen vapaapäivänään, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän väheneemiseen. Vapaapäivällä tarkoitetaan sekä työvuorotaulukkoon merkittyjä vapaapäiviä että myös niitä vapaapäiviä, jotka virkamies tai työntekijä on oikeutettu saamaan korvauksena jo suorittamastaan työstä.

Vuosilomaa annettaessa lasketaan vuorokauden alkavan kello 00, jollei muuta ole sovittu, vaikka loman alkamisajankohdasta ei ole määräystä sopimuksessa.

Ansaintaperiaatteesta johtuu, että virkamiehelle tai työntekijälle ei voida antaa lomaa enempää kuin mitä hän on loman pitämisaikankohdastaan mennessä ansainnut ja myös se, ettei virkamies menetä jo ansaitsemaansa lomaa esimerkiksi silloin, kun virkamies pidätetään virantoimituksesta tai hänen virkasuhteensa päättyy viraltapanon vuoksi.

3.5 Vuosiloman jakaminen ja pitäminen lyhennettynä työaikana

Vuosilomat on annettava mahdollisimman yhdenjaksoisesti sekä lomakaudella että sen ulkopuolella, jolleivät työtehtävien laatu tai muut syyt vaadi loman jakamista useampiin jaksoihin. Sopimuksen 8 §:n mukaisesti kaikille virkamiehille ja työntekijöille on annettava vähintään 10 arkipäivän pituinen yhdenjaksoinen vuosiloma lomakaudella. Virasto ja virkamies tai työntekijä saavat sopia, että virkamies tai työntekijä pitää 10 lomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa. Lomaa ei tulisi ilman erityistä syytä antaa kovin lyhyissä jaksoissa silloinkaan, kun virkamies tai työntekijä sitä haluaisi, sillä loman jakaminen useisiin pieniin osiin on vastoin vuosiloman tarkoitusta.

Sopimuksen 9 §:n 3 momentin mukaan virasto voi sopia virkamiehen tai työntekijän kanssa hänen aloitteestaan 20 lomapäivää ylittävän lomanosan (kuitenkin enintään 5 lomapäivän) pitämisestä lyhennettynä työaikana. Vuosilomapäivät on tarkoituksenmukaisinta antaa tällöin puolina päivinä.

3.6 Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaiden vuoksi

3.6.1 Vuosiloman siirtämisen edellytykset ja siirtopyyntö

Mikäli jo lomasuunnitelmaa vahvistettaessa tiedetään, että virkamies on virkavapaana tai työntekijä työstä vapautettuna sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden tai erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, tulisi loma vahvistaa siten, etteivät loma ja kyseessä oleva virkavapaus- tai työstä vapauttamisaika satu päällekkäin. Äitiys- ja isyysvapaan vuoksi myönnetyn virkavapauden tai työstä vapautuksen ajaksi ei lomaa tule vahvistaa pidettäväksi.

Raskauden ja synnytyksen vuoksi vapaalle jäävän virkamiehen ja työntekijän lomista tulisi osa määrätä ennen synnytystä ja loput mahdollisen vanhempainrahakauden päättymisen jälkeen. Mikäli virkamies tai työntekijä tällöin jää hoitovapaalle, menetellään siten, että hän pitää ensin vuosilomansa, ja hoitovapaa myönnetään alkamaan loman päätyttyä.

Milloin virkamies tai työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön tai virkavapaana tai työstä vapautettuna erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, on loma, jos asianomainen sitä pyytää, siirrettävä myöhäisempään ajankohdtaan (sopimuksen 12 §).

Loman siirtämiseen ei ole oikeutta silloin, kun virkamies tai työntekijä on hoitovapaalla loman tai sen osan alkaessa. Lomien ajankohtien suunnittelussa tulisi kuitenkin mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon jo tiedossa olevat hoitovapaiden ajankohdat ja pyrkiä välttämään tilanteita, joissa loma ja hoitovapaa ajoittuisivat päällekkäin.

Virkamiehellä tai työntekijällä on sopimuksen 12 §:n mukaan oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös silloin, mikäli loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että virkamies tai työntekijä loman aikana joutuu sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön. Samoin on asianomaisen pyynnöstä siirrettävä loma, mikäli sen alkaessa tiedetään henkilön jäävän erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalle loman aikana.

Niissä tapauksissa, joissa sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana, on työkyvyttömyysajanjaksolle ajoittuva loma siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan, jos henkilö tätä ilman aiheetonta viivytystä pyytää. Lisäksi edellytetään, että työkyvyttömyydestä esitetään lääkärintodistus tai viraston harkinnan mukainen muu luotettava selvitys työkyvyttömyysajan ensimmäisestä päivästä lukien. Tällaisena selvityksenä voidaan pitää terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamaa todistusta taikka viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella. Jos sairaus kuitenkin kestää yli viisi vuorokautta, se on todistettava lääkärintodistuksella.

Aiheettomalla viivytyksellä tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että määrityissä tapauksissa, esimerkiksi henkilön ollessa lomamatkalla tai hoitettavana sairaalassa tai jostain muusta hyväksyttävästä syystä estynyt saattamasta työkyvyttömyyden syntymistä heti viraston tietoon, voidaan sopimuksessa edellytetty pyyntö esittää myöhemminkin esteen poistuttua.

Virkamies tai työntekijä voi pyytää vain työkyvyttömyysaikaan sattuvien lomapäivien siirtämistä.

Siirtopyyntö sopimuksen 12 §:n 1 ja 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa on aina tehtävä todistettavasti, ja mikäli mahdollista kirjallisesti. Siirtopyyntö on tehtävä ilman aiheetonta viivytystä. Henkilö on aina velvollinen viraston pyynnöstä esittämään lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään. Henkilö palaa loman siirrosta huolimatta työhön lomajakson päättyessä, ellei työkyvyttömyys jatku lomajakson jälkeen, tai ellei työnantajan kanssa ole sovittu muusta menettelystä.

Loman siirtämistä koskevien periaatteiden ja menettelytapojen muuttuessa henkilöstölle on selvitettävä muutokset aikaisempaan käytäntöön 10 §:n mukaisesti. Työnantaja voi antaa tarkempaa ohjeistusta loman siirtämiseen liittyvistä toimintatavoista virastossa.

3.6.2 Siirretyn vuosiloman ajankohta

Sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden tai perhevapaiden vuoksi siirretty vuosiloma tulee antaa samalla lomakaudella. Mikäli lomakauden ulkopuolella annettavaa lomaa joudutaan siirtämään, loma on annettava seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Mikäli loman antaminen ei ole mahdollista edellä mainituilla tavoilla, loma voidaan antaa lomavuotta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä.

Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitettu tavoinakaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 22 §:ssä tarkoitetulla lomakorvauksella, ellei siitä ole jo maksettu loma-ajan palkkaa 17 § 2 momentin tai 20 §:n tai 21 §:n mukaisesti.

Siirretyn loman antamisajankohtaa vahvistettaessa tulee asianomaiselle varata tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Siirretyn loman ajankohta tulee saattaa asianomaisen tietoon vähintään kaksi viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, vähintään viikkoa ennen loman alkamista.

3.7 Vuosiloman säästäminen

3.7.1 Säästettävien päivien määrä

Virasto ja virkamies tai työntekijä voivat sopia, että asianomainen säästää osan vuosittaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana.

Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan 3 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta 15 päivää ylittävä osa ja 3 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta 20 päivää ylittävä osa.

Säästövapaasta ei ole kyse silloin, kun virkamiehelle tai työntekijälle annetaan loma lomavuotta seuraavan kalenterivuoden lomakaudella siten kuin edellä jaksossa 3.4 on todettu.

3.7.2 Säästämisestä sopiminen

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien pitoajankohdasta on tehtävä suunnitelma viimeistään silloin, kun virasto varaa virkamiehelle tai työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Tarkoituksena on, että säästäminen on mahdollista aina silloin, kun siihen ei ole painavaa estettä.

Loman säästämisestä tehtyä sopimusta on pidettävä sitovana kunkin lomavuoden osalta. Sen muuttaminen esimerkiksi seuraavan lomavuoden keväällä ei yleensä ole asianmukaista, vaikka tällöin huomattaisiinkin, että henkilölle on vielä runsaasti pitämättä edellisen lomavuoden lomapäiviä. Sen sijaan säästövapaan pitoajankohdasta säästövaiheessa tehtyä sopimusta

voidaan pitää sikäli alustavana, että siinä sovitaan esimerkiksi vain säästövapaan pitovuodesta. Tarkemmasta ajankohdasta voidaan sopia myöhemmin.

3.7.3 Säästövapaan antaminen

Säästövapaa on annettava viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka vuosilomasta säästövapaa oli säästetty. Täten esimerkiksi lomavuoden 2013 vuosilomasta säästettävä osa on pidettävä viimeistään vuoden 2018 kuluessa. Säästövapaa voidaan sopia pidettäväksi joko lomakaudella tai sen ulkopuolella. Sen liittäminen pitovuoden vuosilomaan on luonteavaa.

Pidettävää säästövapaa koskevat samat sopimuksen määräykset kuin muutakin vuosilomaa. Esimerkiksi palkkaus sen ajalta määräytyy samoin kuin muiden lomien osalta on 17 – 21 §:ssä sovittu ja sitä annettaessa noudatetaan samoja laskentasääntöjä kuin vuosilomapäiviä annettaessa. Samoin se voidaan siirtää kuten muukin vuosiloma.

Palvelussuhteen päättyessä on pitämättä jääneestä säästövapaasta maksettava korvaus, ellei virkamies tai työntekijä sopimuksen 25 §:n mukaisesti siirrä säästövapaa pidettäväksi toisen valtion viraston tai eduskunnan palveluksessaol aikana tai ellei sitä ole jo korvattu 17 § 2 momentin tai 20 §:n tai 21 §:n mukaisesti. Palvelussuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi henkilöllä on oikeus saada korvaus 31.3.2013 mennessä ansaitusta ja pitämättä jääneestä säästövapaasta.

3.8 Palvelussuhteessa tapahtuvien muutosten vaikutus vuosilomaan

Mikäli asianomainen välittömästi siirtyy valtiolla palvelussuhteesta toiseen (esimerkiksi työsopimussuhteesta virkasuhteeseen tai määräaikaista virkasuhteesta toiseen määräaikaiseen virkasuhteeseen) eikä hänelle ole annettu lomaa tai suoritettu lomakorvausta siirtymistä edeltäneeltä palvelusajalta ansaitulta, mutta pitämättä olevalta lomalta taikka loman osalta, saadaan, mikäli asianomainen sitä pyytää, saamatta jäänyt loma tai loman osa siirtää pidettäväksi siirtymisajankohdan jälkeen. Siirrettyyn lomaan tai loman osaan nähden noudatetaan sen palvelussuhteen, jossa asianomainen on loman tai sen osan alkaessa, perusteella määräytyviä sopimusmääräyksiä.

Edellä mainittuja periaatteita noudatetaan myös silloin, kun henkilö siirtyy toisen valtion viraston palvelukseen tai eduskunnan virkamieheksi. Vastaavasti eduskunnan virkamies voi siirtää eduskunnan palveluksessa ansaitsemansa lomapäivät muussa valtion virastossa pidettäväksi.

Sen sijaan tilanteessa, jossa henkilö irtisanoutuu valtion palveluksesta ja siirtyy esimerkiksi jonkin valtionapulaitoksen palvelukseen, suorittaa se virasto, jonka palveluksessa hän on palvellut, kaikki henkilön ansaitsemat

vuosilomaetuudet. Muualta kuin toisesta valtion virastosta valtion palvelukseen tuleva henkilö ei voi siirtää ansaitsemiaan vuosilomaetuuksia valtion annettavaksi. Esimerkiksi kunnan palveluksesta valtion palvelukseen siirtyvälle henkilölle suorittaa kyseinen kunta asianomaisen henkilön kunnan palveluksessa ansaitsemat vuosilomaetuudet.

Niistä tilanteista, joissa sopimuksen soveltamisperusteisiin kuuluva virkamies siirtyy sopimuksen soveltamisperusteisiin ulkopuolella olevaan opetusvirkaan tai päinvastoin, ei ole määräyksiä sopimuksessa. Käytännössä on kuitenkin muotoutunut linja, jonka mukaan kussakin yksittäistapauksessa tulee selvittää, onko henkilöllä lomakautena ollut lomaa tai vastaavasti vapautusta opetustehtävien hoidosta siten, että hänen voidaan katsoa saaneen lomaa vastaavan vapaajakson lomakauden aikana. Täten vuosilomakorvauksen maksamista ei ole pidetty perusteltuna esimerkiksi tilanteissa, jossa virkamies 1.6. lukien on siirtynyt sopimuksen soveltamisperusteistä virkaan, johon sopimusta ei sovelleta, vaikka virkamiehelle ei olisi ehditty antaa lomapäiviä virassa, johon sopimusta sovelletaan. Tällaisessa tilanteessa on katsottu, että virkamies on vienyt lomansa mukanaan ja tosiasiallisesti saanut ne sinä aikana, jolloin hänellä ei ole ollut opetustehtäviä.

Toisaalta on selvää, että virkamies ja työntekijä ansaitsee vuosilomaa myös silloin, kun hän toimii sopimuksen soveltamisperusteisiin kuulumattomassa virassa tai tehtävässä. Mikäli tällainen virkamies tulee esimerkiksi 1.6. sopimuksen soveltamisperusteisiin kuuluvaan virkaan, saa hän lomaa myös kaikilta niiltä edellisen lomanmääräytymisvuoden täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta, jotka hän on toiminut sopimuksen soveltamisperusteisiin kuulumattomassa valtion virassa tai tehtävässä.

Näitä tilanteita ratkaistaessa tulee huolehtia siitä, että henkilö ei saa kaksinkertaisia vuosiloma- tai niitä vastaavia etuuksia ja toisaalta siitä, että jokainen henkilö saa ansaitsemansa loman tai vapaajakson.

3.9 Vuosiloman antaminen palvelussuhteen päättyessä

Palvelussuhteen päättyessä on loman ajankohta aina määrättävä siten, että mahdollisimman suuri osa lomavuoden lomasta (ns. vanha loma) pidetään lomapäivinä. Erityisesti eläkkeelle lähtevien osalta viraston tulee huolehtia siitä, että vanha loma annetaan aina lomapäivinä ennen palvelussuhteen päättymistä. Kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta ansaittua lomaa ei voida antaa ennen palvelussuhteen päättymistä, ellei virkamies tai työntekijä anna siihen suostumusta. Kuitenkin vuodenvaihteen jälkeen virasto voi määrätä pidettäväksi 20 päivää ylittävän loman osan uudesta lomasta.

Varusmiespalveluksen alkamistilanteissa voi loman ajankohta myös poiketa sopimuksen asettamista rajoista. Virkamiehelle tai työntekijälle annetaan vuosiloma ennen varusmiespalveluksen alkua, mikäli hän sitä haluaa.

4. Vuosilomapalkka ja vuosilomakorvaus

4.1 Yleistä

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta vähintään säännönmukainen tai hänen keskimääräinen palkkansa sen mukaan, mitä sopimuksen 17 – 21 §:ssä on sovittu.

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Sopimuksen 17 § 2 momentin, 20 §:n ja 21 §:n mukainen prosenttiperusteinen vuosilomapalkka maksetaan ao. lomavuoden kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.

4.2 Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka

Kuukausipalkkaiselle virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukainen palkkaus, ellei jäljempänä toisin todeta.

Vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomalisää, jonka suuruus on kutakin vuosilomapäivää kohden 1/250 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen tai maksettavaksi erääntyneiden sellaisten palkanlisien ja lisäpalkkioiden, jotka on mainittu sopimuksen 18 §:ssä, määrästä. Vuosilomalisä maksetaan lomavuonna kesä-heinäkuun aikana.

Mikäli virkamiehen tai työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut lomanmääräytymisvuoden (1.4. – 31.3.) aikana, lasketaan lomapalkka 20 §:n periaatteiden mukaisesti, kuitenkin niin, että jos

1. hänellä on lomanmääräytymisvuoden päättyessä alle vuosi välitöntä palvelusta, lomapalkka on 9 %;

2. jos hän on lomavuoden maaliskuun loppuun mennessä ollut välittömästi valtion palveluksessa vähintään yhden vuoden tai mikäli hänellä on päättävältä lomanmääräytymisvuodelta kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskaukautta, lomapalkka on 11,5 % tai

3. hänellä on ennen lomakauden alkamista vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään viisitoista vuotta, lomapalkka on 14,5 %

lomanmääräytymisvuoden aikana virassa- tai työssäolon ajalta maksettusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta, lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Lisäksi laskennassa otetaan huomioon 20 §:n 2 momentin mukaiset laskennalliset lisäykset tietyiltä poissaoloajoilta.

Esimerkiksi aiemmin kokoaikatyötä kuukausipalkkaisena tehnyt henkilö siirtyy tekemään kuukausipalkkaisena osa-aikatyötä 1.6.2014 alkaen. Lomavuoden 2015 (eli 1.4.2014 - 31.3.2015 ansaitun) vuosiloma-ajan palkka maksetaan edellä mainitun prosenttisäännön mukaan. Jos esimerkissä mainitun henkilön kokoaikatyön kuukausipalkka on 3.000 €/kk

ja hän siirtyy osa-aikatyöhön 80 %:n työajalla, on hänen kuukausipalkkansa tällöin 2.400 €/kk. Vuosilomapalkka lasketaan tässä tapauksessa lomanmääräytymisvuoden ansiosta, esimerkin mukaisessa tapauksessa lomanmääräytymisvuoden ansio on $(2 \times 3.000 \text{ €} + 10 \times 2.400 \text{ €})$ 30.000 €. Tästä lasketaan hänen prosenttiperusteinen vuosilomapalkkansa aiemmin mainitun prosenttisäännön mukaan.

Esimerkiksi jos henkilö on ollut vuosilomalla 15.1.2015 - 31.1.2015 käyttäen lomaansa lomavuoden 2015 vuosilomia. Hänen työaikansa ja palkkauksensa muuttuu 80 %:ksi 1.3.2015. Jos tammikuussa ei ole vielä tiedetty tulevasta muutoksesta ja lomapalkkaa on näin ollen maksettu ensimmäiseltä lomajaksolta 17 §:n 1 momentin mukaisesti, vähennetään 17 §:n 2 momentin mukaisesti, kesäkuussa maksettavaksi tulevasta prosenttiperusteisesta vuosilomapalkasta pidetyn vuosiloman ajalta maksettu palkkaus laskettuna siten, kuin yleisen virka- ja työehtosopimuksen 4 §:ssä on sovittu vajaan kalenterikuukauden palkkauksesta.

Vuoden 2014 vuosilomien osalta vastaavaa loma-ajan palkan laskentatapaa ei sovelleta ennen 1.4.2014 pidettyyn vuosilomaan. Lomavuoden 2014 osalta 17 § 2 momentin mukainen palkkaus maksetaan vastaavassa tilanteessa vain niiden lomapäivien osalta, jotka pidetään 1.4.2014 lukien. Esimerkiksi jos muutos kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai päinvastoin on tapahtunut 1.1.2014 ja henkilö on pitänyt lomanmääräytymisvuonna 1.4.2013 - 31.3.2014 ansaittavasta 30:sta lomapäivästään 10 päivää ennen 1.4.2014, maksetaan hänelle kesäkuussa 2014 vuosilomapalkkaa 20/30-osaa 17 § 2 momentin mukaisesti prosenttiperusteisesta palkasta.

Näissä tapauksissa on huomattava se, että loma-ajan palkka maksetaan kertakorvauksena 20 § 3 momentin mukaisesti lomavuoden kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. palvelussuhteen päättyessä ennen tätä, tämä tapahtuu päättymiskuukauden palkanmaksun yhteydessä. Lisäksi on huomattava se, että jos tällainen loma jostakin syystä jäisi pitämättä, siitä ei enää makseta erillistä lomakorvausta, vaan tässä tapauksessa jo maksettu loma-ajan palkka vastaa lomakorvausta tältä osin.

Mikäli virkamiehen tai työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan käytännössä ennen työajan muutosta maksettavan palkkauksen mukaisesti.

Esimerkiksi aiemmin kokoaikatyötä tehnyt henkilö, joka siirtyy 1.6.2014 alkaen tekemään osa-aikatyötä kuukausipalkkaisena saa ao. ajankohdan jälkeen pidettävän lomavuoden 2014 (eli 1.4.2013 - 31.3.2014 ansaitun) loma-ajan osalta palkan toukokuun 2014 palkkauksen mukaisesti. Palkka määräytyy vastaavan ajankohdan mukaan myös siinä tapauksessa, että esimerkkihenkilö olisikin siirtymässä osa-aikatyöstä kokoi-

katyöhön ja olisi työskennellyt koko lomanmääräytymisvuoden samalla osa-aikatyöprosentilla.

Tapauksissa, joissa loma-ajan palkka maksetaan 17 §:n 2 momentin mukaisesti, ei makseta 18 §:n mukaista vuosilomalisää, koska lisät on huomioitu jo vuosilomapalkan laskentaan.

4.3 Tunti- ja urakkapalkkaisen vuosilomapalkka

Sopimuksen 19 §:n määräys koskee vain sellaista tunti- ja urakkapalkkaista virkamiestä, joka palvelussuhteensa perusteella on palveluksessa vähintään 18 päivänä kalenterikuukaudessa sekä työntekijää, joka sopimuksensa mukaan on työssä vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa. Heille maksetaan vuosilomapalkkana prosenttiosuus (10 tai 12,5 %) edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.

4.4 Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Sopimuksen 20 §:n määräykset koskevat sellaista virkamiestä ja työntekijää, joka palvelussuhteensa mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana valtion palveluksessa niin harvoina päivinä, että tästä syystä ei yhtään tai vain osa kalenterikuukausista on 4 §:n mukaisia täysiä lomanmääräytymiskuukausia.

Mikäli virkamiehen tai työntekijän palvelussuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden, vuosilomapalkka on 9 prosenttia lomanmääräytymisvuoden ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Palvelussuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, vuosilomapalkka on 11,5 prosenttia.

4.5 Vuosilomakorvaus

Pääsääntöisesti loma on annettava lomapäivinä. Vuosilomaa ei tule korvata rahalla palvelussuhteen jatkuessa keskeytyksettömänä. Viraston on siten huolehdittava siitä, että virkamiehelle ja työntekijälle annetaan vuosiloma.

Mahdollisuudesta siirtää vuosilomaa työkyvyttömyyden tai perhevapaiden takia ja siirretyn vuosiloman ajankohdasta on sovittu sopimuksen 12 ja 13 §:ssä. Mikäli loman antaminen ei onnistu työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi, saamatta jäänyt vuosiloma voidaan korvata palvelussuhteen jatkuessakin lomakorvauksella.

Milloin virkamiehen tai työntekijän palvelussuhde valtioon päättyy, hänellä on oikeus saada vuosiloma tai lomakorvaus siltä ajalta, joilta hän palvelussuhteen päättymiseen mennessä ei ole saanut lomaa tai korvausta. Vastaava oikeus vuosilomaan tai lomakorvaukseen on myös varusmies- tai siviilipalvelusta suorittamaan ryhtyvällä henkilöllä. Sama oikeus on osa-aikatyöhön siirtyvällä henkilöllä niiden säästövapaiden osalta, jotka on säästetty 31.3.2013 mennessä ansaituista lomista.

Vuosilomakorvaus on pitämättä jäänyttä lomapäivää kohti 1/21 täydestä koko kuukausipalkasta. Tunti- ja urakkapalkkaisen lomakorvaus määräytyy sopimuksen 19 §:n mukaan.

5 Eräitä osa-aikaisten lomiin liittyviä seikkoja

5.1 Loman ansainnasta osa-aikatyössä

Täysien lomanmääräytymiskuukausien täyttymistä koskevien pääsääntöjen osalta ei useimmissa osa-aikatyömuodoissa tule ongelmia. Eräissä (erityisesti osa-aikaeläke) tapauksissa työaikojen ja vapaajaksojen sijoittelu voidaan kuitenkin järjestää esimerkiksi niin, että henkilö ei ole työpaikallaan päivääkään tietyn kuukauden aikana. Kyseiset tilanteet ovat aiheuttaneet epätietoisuutta loman ansainnassa. Riippumatta siitä, mikä on osa-aikatyön peruste, on loman ansaintaa koskevia määräyksiä tarkasteltava siten, että kuukausipalkkaisella osa-aikatyötä tekevällä henkilöllä on palvelussuhde voimassa jatkuvasti. Se, miten työaika on sijoitettu viikon eri päiville tai kuukauden eri viikoille, on työnjohdollinen määräys, joka ei vaikuta vähentävästi loman ansaintaan. Osa-aikatyön tekijä ansaitsee siten lomaa myös niiltä kuukausilta, joiden aikana hän on ollut virkattai työpaikallaan kuukauden aikana alle 18 tai 14 päivää edellyttäen, että lomasäännösten mukaiset edellytykset muuten täyttyvät. Se, että loman ansaintaa tarkastellaan täten, vaikuttaa myös loman pitämisessä noudattaviin laskentasääntöihin.

5.2 Vuosilomapäivien laskennasta

Osa-aikaisen vuosiloma määrätään pääsääntöisesti täysinä kalenteriviikkoina kuten täyttä työaika tekevillekin. Jos osa-aikatyötä tehdään työaikajärjestelyjen mukaisesti säännöllisesti viitenä päivänä viikossa, kuluu lomapäiviä vuosilomasopimuksen mukaisesti kyseisen kalenteriviikon arkipäivien lukumäärän mukaisesti.

Mikäli osa-aikatyö on järjestetty muulla tavoin kuin säännöllisenä päivittäisenä työnä viitenä päivänä viikossa, ei edellä mainittua vuosilomapäivien laskentasääntöä voi soveltaa. Mikäli henkilö tällöin on lomalla

kaikki tasoitusjaksoon sisältyvät työpäivät, lasketaan lomapäivien lukumäärä tasoitusjakson arkipäivien mukaisesti, koska lomaa on ansaittakin koko palvelussuhteen kestoajalta työaikajärjestelyistä riippumatta.

Jos osa-aikatyötä tehdään esimerkiksi kolmena päivänä viikossa ja lomaa pidetään ko. kolme päivää, kuuluu lomapäiviä sen viikon arkipäivien lukumäärä eli pääsääntöisesti 5 arkipäivää.

Tehtaessa työtä joka toinen kalenteriviikko, kuuluu jokaista lomana pidettyä täyttä kalenteriviikkoa kohti lomapäiviä ko. kalenteriviikon arkipäivien lisäksi seuraavan viikon arkipäivien lukumäärä. Mikäli työtä tehdään joka toinen kalenterikuukausi, kuuluu jokaista lomana pidettyä täyttä kalenteriviikkoa kohti lomapäiviä ko. kalenteriviikon arkipäivien lisäksi 5 arkipäivää, ellei tasoitusjaksoon sisältyviin loma-ajaksi katsottaviin vapaaviikkoihin sisälly vuosilomasopimuksen 2 §:ssä mainittuja päiviä.

Yksittäiset vapaapäivät tulee järjestää työaikajärjestelyin muunlaista kuin päivittäistä osa-aikatyötä tekeville henkilöille. Mikäli esimerkiksi henkilölle, jonka työaika on 50 prosenttia kokoaikaisen työajasta ja joka työskentelee määräpäivinä kokonaisina työpäivinä tai joka toinen viikko tai kuukausi, on välttämätöntä antaa yksittäisiä lomapäiviä, kuuluu jokaista yksittäistä lomapäivää kohden kaksi arkipäivää. Jos vahvistettu tai sovittu työaika poikkeaa edellä mainitusta, kuluttaa annettu irtopäivä lomaa määrällä, joka saadaan jakamalla 100 tehtävää työaikaprosenttia vastaavalla luvulla.

2 Vuosilomalaki 18.3.2005/162

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei toisin säädetä.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan. Mitä työehtosopimuksesta säädetään, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen.

Mitä 6 §:n 2 momentissa, 8 §:n 2 momentissa, 10 §:n 3 ja 4 momentissa sekä 11 §:n 1 ja 3 momentissa säädetään työ sopimuksesta, sovelletaan myös järjestelyyn, jolla on määrätty virkamiehen ja viranhaltijan työajasta.

2 §

Soveltamisalarajaukset

Tätä lakia ei sovelleta työhön, joka on työnantajan toiminnan luonteen vuoksi vuosittain keskeytyneenä ja jossa työntekijöillä on 30 §:ssä tarkoitetun sopimuksen perusteella oikeus vähintään tässä laissa säädettyä vuosilomaa vastaavaan palkalliseen vapaaseen.

Työaikalain (605/1996) 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettulla koti-työntekijällä on vuosiloman ja vuosilomapalkan asemesta oikeus tämän lain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen ja 16 §:ssä tarkoitettuun lomakorvaukseen. Sama koskee työnantajan perheenjäseniä silloin, kun työnantajan palveluksessa ei ole perheenjäsenten lisäksi muita työntekijöitä.

3 §

Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön, jollei tästä laista johdu muuta. Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten oikeudesta sopia työehtosopimuksella laista poiketen säädetään 30 §:ssä.

4 § Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) lomanmääräytymisvuodella 1 päivän huhtikuuta ja 31 päivän maaliskuuta välistä aikaa nämä päivät mukaan luettuina;
- 2) lomakaudella 2 päivän toukokuuta ja 30 päivän syyskuuta välistä aikaa nämä päivät mukaan luettuina;
- 3) arkipäivällä muita viikonpäiviä kuin sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, jouluaattoja, juhannusaattoja, pääsiäislauantaita ja vapunpäivää.

2 luku Vuosiloman pituus 5 § Vuosiloman ansainta

Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Loman pituutta laskettaessa päivän osa pyöristetään täyteen lomapäivään.

Vuosiloman ansainta ei keskeydy siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen työnantajan palvelukseen, jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella määräysvalta on:

- 1) aikaisemmalla työnantajalla;
- 2) yhdellä tai useammalla henkilöllä, joka on aikaisempaan työnantajaan takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/1991) 3 §:ssä tarkoitettussa läheisyysuhteessa; taikka
- 3) 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuilla henkilöillä yhdessä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuun työsuhteen jatkumisaikaan ei lueta aikaa, jolloin työ on keskeytynyt työntekijän ollessa suorittamassa asevelvollisuuslaissa (1438/2007) tarkoitettua vakinaista palvelusta, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (194/1995) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1446/2007) tarkoitettua siviilipalvelusta. (28.12.2007/1448)

6 §

Täysi lomanmääräytymiskausi

Täytenä lomanmääräytymiskaukautena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai 7 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua työssäolon veroista päivää.

Jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, että hänelle ei tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kalenterikuukautta tai vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työssäolopäivää, täydeksi lomanmääräytymiskaukadeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai 7 §:ssä tarkoitettua työssäolon veroista tuntia.

7 §

Työssäolon veroinen aika

Työssäolon veroisena pidetään työstä poissaoloaikaa, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan. Työssäolon veroisena pidetään myös aikaa, jolloin työntekijä on poissa työstä sellaisen työajan tasaamiseksi annetun vapaan vuoksi, jolla hänen keskimääräinen viikkotyöaikansa tasataan laissa säädettyyn enimmäismäärään. Saman kalenterikuukauden aikana viikkotyöajan tasaamiseksi annetuista vapaapäivistä työssäolon veroisina pidetään kuitenkin vain neljä päivää ylittäviä vapaapäiviä, jollei vapaata ole annettu yli kuuden arkipäivän pituisena yhtenäisenä vapaana.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1) työopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan aikana, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana;

2) sairauden tai tapaturman vuoksi, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden;

3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen takia, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos kuntoutus jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä kuntoutusjaksoa kohden;

4) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi;

5) opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitetun opintovapaan vuoksi, enintään kuitenkin 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, ja vain jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työhön;

6) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työssäolopäivien veroisiksi päiviksi luetaan vain 30 työpäivää kerrallaan;

7) lomauttamisen takia, enintään kuitenkin 30 työpäivää kerrallaan;

8) lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, enintään kuitenkin kuusi kuukautta kerrallaan; jos tällainen työaikajärjestely jatkuu keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen aloitetaan lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen;

9) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 58 §:ssä tarkoitetun täydennyspalveluksen tai 64 §:ssä tarkoitetun ylimääräisen palveluksen vuoksi; tai (28.12.2007/1448)

10) sellaisen julkisen luottamustehtävän hoitamisen tai todistajana kuulemisen vuoksi, josta lain mukaan ei ole oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella.

Sovellettaessa 2 momenttia 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijän työssäolon veroisena aikana pidetään 2 ja 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivän sekä 5 ja 7 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 42 kalenteripäivän jaksoa. Poissaoloaikaa laskettaessa poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä päivänä, jona työntekijä on ollut poissa työstä ja päättäneen poissaoloperusteen lakkaamispäivänä, jos päivästä on ennalta sovittu tai määrätty, ja muussa tapauksessa työhön paluuta edeltäneenä poissaolopäivänä. Työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

8 §

Työntekijän oikeus vapaaseen

Työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudesta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa. Vapaan ajalta maksettavasta lomakorvauksesta säädetään 16 ja 19 §:ssä.

Työntekijällä, joka on tehnyt samalle työnantajalle työtä työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitetuin tavoin toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella, on halutessaan oikeus saada vapaata tämän lain 5–7 §:n perusteella määräytyvää lomaa vastaava aika siltä osin kuin lomaa ei ole pidetty.

Työntekijän on ilmoitettava halustaan käyttää vapaata ennen loma-
kauden alkua. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin, mitä
20–26 §:ssä säädetään vuosiloman antamisesta.

3 luku

Vuosilomapalkka

9 §

Yleissäännös vuosilomapalkasta

Työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmu-
kainen tai keskimääräinen palkkansa siten kuin tässä laissa säädetään.

Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähen-
tämättöminä. Luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuo-
siloman aikana, korvataan rahalla.

10 § (12.4.2013/276)

Viikko- tai kuukausipalkkaan perustuva vuosilomapalkka

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta,
on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta. Jos työntekijällä
on lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta viikko- tai kuu-
kausipalkan lisäksi maksettu tai erääntynyt maksettavaksi muuta palk-
kaa, joka ei määräydy tilapäisten olosuhteiden perusteella, tämän palkan
osuus lasketaan vuosilomapalkkaan siten kuin 11 §:n 1 ja 2 momentissa
säädetään.

Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukauden aikaa, loma-
ajan palkka lasketaan suhteuttaen se loma- ja työssäolajaksoihin siten, että
se vastaa työntekijälle muutoin vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa.

Jos edellä 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijän sopimuksen
mukainen työaika on niin vähäinen, että tästä syystä vain osa kalenteri-
kuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, hänen lomapalkkansa
lasketaan 12 §:n mukaan.

Lomapalkka lasketaan 12 §:n mukaan myös silloin, kun työntekijän
työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden
aikana. Jos muutokset tapahtuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päätyy-
misen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka laske-
taan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän
viikko- tai kuukausipalkan mukaan.

Keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka

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

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

Jos lomapäivien määrä on suurempi kuin 30, kerrointa korotetaan luvulla 0,9 lomapäivää kohden.

Keskipäiväpalkka lasketaan siten, että lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan lomanmää-

räytymisvuoden aikana tehtyjen työpäivien määrällä, johon lisätään laissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan tai, jos laissa ei ole säädetty säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäismäärää, sopimuksessa sovitun säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen työtuntien kahdeksasosa.

Jos työntekijän viikoittaisten työpäivien määrä on sopimuksen mukaan pienempi tai suurempi kuin viisi, keskipäiväpalkka kerrotaan viikoittaisten työpäivien määrällä ja jaetaan viidellä.

12 §

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Muun kuin viikko- tai kuukausipalkalla alle 14 päivänä kalenterikuukaudessa työtä tekevän työntekijän vuosilomapalkka on 9 prosenttia taikka työsuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden 11,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekevästä työstä 7 §:n 2 momentin 1–4 tai 7 kohdassa tarkoitettua syystä, vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka enintään 7 §:n 3 momentissa säädetyltä ajalta. Poissaoloajan palkka lasketaan, jollei muusta ole sovittu, työntekijän keskimääräisen viikkotyöajan ja poissaolon alkamishetken palkan mukaan ottaen huomioon poissaoloaikana toteutetut palkankorotukset. Jos keskimääräisestä viikkotyöajasta ei ole sovittu, laskennallinen palkka määräytyy poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

13 §

Palvelurahoihin perustuva vuosilomapalkka

Jos vastike työstä on sovittu suoritettavaksi osaksi tai kokonaan yleisöltä saatavilla palvelurahoilla, nämä otetaan huomioon vuosiloma- ja säästö-vapaan palkkaa sekä lomakorvausta laskettaessa. Palvelurahoista maksettava lomapalkka lasketaan 9–12 §:ssä säädetyllä tavalla.

14 §

Lomapalkan laskentasäännön määräytyminen

Lomapalkan laskentatapa määräytyy 10–12 §:n mukaan sen perusteella, mitä palkkaustapaa työntekijään sovellettiin lomanmääräytymisvuoden päättyessä.

Jos työntekijä on ennen loman alkua kuukausipalkkainen, työnantaja ja työntekijä saavat 1 momentin estämättä sopia, että lomapalkka lasketaan kunkin loman ajalta hänelle muutoin maksettavan kuukausipalkan mukaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Jos työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa 6 §:n mukaan ja osan vuotta kuulunut 8 §:n 1 momentissa tarkoitetun vapaan piiriin, loman ja vapaan ajalta määräytyvä palkka ja lomakorvaus lasketaan kultakin jaksolta erikseen.

15 §

Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa työsuhteessa tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

4 luku

Lomakorvaus

16 §

Lomakorvaus työsuhteen aikana

Edellä 8 §:n 1 momentissa tarkoitetulla työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka siten kuin 12 §:n 2 momentissa säädetään.

17 §

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta. Jos työntekijän työsuhde on päättyessään jatkunut vähintään vuoden, työntekijällä on kuluvan lomanmääräytymisvuoden alusta oikeus saada lomakorvausta 5 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan määräytyvää lomaa vastaavalta ajalta.

Jos työntekijälle on työsuhteen ensimmäiseltä ja viimeiseltä kuukaudelta kertynyt yhteensä 6 ja 7 §:ssä säädetty määrä työssäolopäiviä tai -tunteja tai

niiden veroista aikaa eikä hän ole näiltä kuukausilta saanut lomaa tai lomakorvausta, nämä kuukaudet luetaan lomakorvausta määrättäessä yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Lomakorvaus lasketaan noudattaen, mitä 9–12 §:ssä säädetään vuosilomapalkasta. Lomapäivän palkka lasketaan käyttämällä viikkopalkkaisuilla jakajaa 6 ja kuukausipalkkaisuilla jakajaa 25. (12.4.2013/276)

Työntekijällä, jolle ei ole työsuhteen päättyessä kertynyt 5–7 §:n mukaan oikeutta lomaan, on oikeus lomakorvaukseen, jonka määrä lasketaan siten kuin 16 §:ssä säädetään.

18 §

Sopimus vuosilomaetuuksien siirtämisestä

Sopiessaan ennen työsuhteen päättymistä uudesta työsuhteesta työnantaja ja työntekijä saavat sopia siitä, että työntekijän ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuuudet siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

19 §

Lomakorvauksen maksaminen

Työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen, 16 §:ssä säädetty lomakorvaus maksetaan vapaan yhteydessä siten kuin 15 §:ssä säädetään. Muutoin lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

Kun työntekijä lähtee suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksetaan 17 §:n mukaan määräytyvä lomakorvaus, vaikka hänen työsuhteensa ei päättyisi.

5 luku

Vuosiloman antaminen

20 §

Vuosiloman antamisajankohta

Vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Vuosilomasta 24 arkipäivää on sijoitettava lomakaudelle (kesäloma). Muu osa lomasta (talviloma) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Kesäloma ja talviloma on annettava yhdenjaksoisena, jollei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 12 arkipäivää, pidettäväksi yhdessä tai useamassa osassa.

Jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa kausiluonteisessa työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana.

21 §

Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen työsuhteen kestäessä

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työntekijä pitää 12 arkipäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Lisäksi saadaan sopia 12 arkipäivää ylittävän lomanosan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

Jos työntekijän työsuhte on päättynyt ennen kuin työntekijällä on 20 §:n mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä.

Työnantaja ja työntekijä saavat työntekijän aloitteesta sopia 24 arkipäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

22 §

Työntekijöiden kuuleminen

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen loman ajankohdan määrittämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

23 §

Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

Työnantajan määrätessä loman ajankohdan hänen on ilmoitettava siitä työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, loman ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin. Siitä on kuitenkin ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.

24 §

Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähentämiseen. Kolme päivää tai sitä lyhyempää loman osaa ei saa ilman työntekijän suostumusta antaa niin, että lomapäivä sattuisi työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi vapaapäiväksi.

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

25 § (12.4.2013/276)

Työkyvyttömyys lakisääteisen vuosiloman alkaessa ja aikana

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.

Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

26 §

Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta

Edellä 25 §:ssä säädetyllä perusteella siirretty kesäloma on annettava lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos loman antaminen tällä tavalla ei ole mahdollista, siirretty kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden aikana ja talviloma seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinakaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan 17 §:ssä tarkoitetulla lomakorvauksella.

Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

27 §

Vuosiloman säästäminen

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Työntekijällä on oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan, jos siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien määrästä työnantajan ja työntekijän on neuvoteltava viimeistään silloin, kun työnantaja 22 §:n mukaan kuulee työntekijöitä vuosiloman ajankohdasta.

Säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämäänsä kalenterivuonna tai hänen määräämäänsä kalenterivuosina. Jollei säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta voida sopia, työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää. Mitä 25 ja 26 §:ssä säädetään vuosiloman siirtämisestä ja siirretyn loman antamisesta, koskee myös säästövapaata.

Työntekijällä, jonka palkka määräytyy 10 §:n mukaan, on oikeus saada tämä palkkansa säästövapaan ajalta. Jos työntekijän palkka määräytyy 11 tai 12 §:n mukaan, hänelle säästövapaan ajalta maksettava palkka määräytyy säästövapaan tai sen osan alkamisajankohtaa edeltäneen loman määrätymisvuoden palkan mukaan. Työsuhteen päättyessä, työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi tai työntekijän joutuessa toistaiseksi lomautetuksi työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta sen mukaan kuin 17 §:ssä säädetään.

6 luku

Erinäiset säännökset

28 §

Vuosilomapalkkalaskelma

Maksaessaan lomapalkan tai lomakorvauksen työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan tai lomakorvauksen suuruus ja määrätymisen perusteet.

29 §

Vuosilomakirjanpito

Työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määrättyistä palkoista ja korvauksista (vuosilomakirjanpito). Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi vuosilomien pituudet ja ajankohdat sekä palkkojen ja korvausten suuruus ja niiden määrätymisen perusteet.

Vuosilomakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijän tämän lain nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisesti valitulle luottamusvaltuutetulle taikka, jos kumpaakaan ei ole valittu, työsuojeluvalluutetulle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työntekijän vuosilomaa ja säästövapaita koskevista merkinnöistä.

Vuosilomakirjanpito on säilytettävä vähintään 34 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen.

30 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskeamisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Näiden yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa. Lisäksi valtakunnallisella virkaehtosopimuksella saadaan sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsopimuksessa on niin sovittu, työehtosopimuksen edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan soveltaa työehtosopimuksen lakkaamisesta uuden työehtosopimuksen voimaantuloon niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan

maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. Tässä pykälässä tarkoitettua työ- ja virkaehtosopimuksen saavat tehdä eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa, Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa ja Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

31 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 30 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 30 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

32 §

Laissa säädettyä pidempi vuosiloma

Työehtosopimukseen perustuvaan, laissa säädettyä pidempään vuosilomaan sovelletaan tämän lain vuosilomapalkkaa ja -korvausta koskevia säännöksiä, jollei sopimuksesta muuta ilmene. Lakisäateisen osan ylittävä osa lomasta annetaan siten kuin 20 §:n 2 momentissa säädetään talviloman antamisesta, jollei muusta ole sovittu.

33 §

Valtion virkamiesten pidempi vuosiloma

Sen ohella, mitä tässä laissa säädetään vuosilomasta, valtion virkamieslaissa (750/1994) ja eduskunnan virkamiehistä annetussa laissa tarkoitettua virkasuhteessa sovelletaan seuraavaa:

1) virkamies saa varsinaista vuosilomaa kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta, jos hänellä ennen lomakauden alkamista on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään viitisitoista vuotta;

2) milloin virkamiehen varsinaisesta vuosilomasta muu kuin säästövapaaseen kuuluva osa pidetään muuna kuin lomakautena, myönnetään loma tältä osin pidennettynä puolella, kuitenkin enintään asianomaisen koko loman puolesta määrästä ja siten, että pidennys voi olla enintään kuusi arkipäivää; milloin 1 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 34 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma yhdeksällä arkipäivällä pidennettynä sellaiselle virkamiehelle, jolla on oikeus lomaa 12 lomanmääräytymiskaudelta; milloin virkamies säästää osan varsi-

naisista vuosilomapäivistä pidettäväksi säästövapaana, vähennetään edellä mainittua 34 päivän enimmäismäärää vastaavasti; mikäli virkamiehellä ei ole oikeutta lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta, mutta kuitenkin vähintään seitsemältä kuukaudelta, myönnetään loma viidellä arkipäivällä pidennettynä, mikäli varsinaisesta vuosilomasta, josta on vähennetty säästettävien lomapäivien lukumäärä, pidetään enintään kolme neljäsosaa lomakautena.

Siitä, mitä 1 momentissa säädetään, saadaan sopia toisin 30 §:ssä säädetyllä tavalla.

34 §

Kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa, jos kannetta työsuhteen kestäessä ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

35 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla tehdyt sopimukset työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

36 §

Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja tämän lain soveltamisesta ja tulkinnasta siten kuin työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

37 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista.

38 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) laiminlyö antaa työntekijälle tässä laissa säädettyä vuosilomaa taikka pitää työntekijää työssä vuosiloman ajaksi määräämäänsä aikana,

2) laiminlyö työntekijän pyynnöstä viipymättä antaa 28 §:ssä säädetyn vuosilomapalkkalaskelman taikka

3) laiminlyö 35 §:ssä säädetyn lain ja sopimusten nähtävänäpitoa koskevan velvollisuutensa,

on tuomittava vuosilomarikkomuksesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien välillä määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus tämän lain 29 §:ssä tarkoitettua vuosilomakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä sekä sellaisesta vuosilomarikkomuksesta, joka on tehty työsuojeluviranomaisen kehotuksesta, määräksestä tai kiellostä huolimatta, säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä.

7 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

39 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2005.

Tällä lailla kumotaan niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen:

1) 30 päivänä maaliskuuta 1973 annettu vuosilomalaki (272/1973);

2) kunnan ja muun julkisen yhdyskunnan viran- ja toimenhaltijain vuosilomasta eräissä tapauksissa 21 päivänä huhtikuuta 1939 annettu laki (111/1939);

3) valtion virkamiesten vuosilomasta 31 päivänä elokuuta 1973 annettu asetus (692/1973);

4) eräiden valtion palveluksessa olevien osa-aikaisten ja sivutoimisten virkamiesten sekä tuntiopettajien vuosilomasta ja vuosilomakorvauksesta 23 päivänä joulukuuta 1987 annettu asetus (1200/1987);

5) ulkomaanedustuksen virkamiesten vuosilomista 6 päivänä maaliskuuta 1992 annettu asetus (208/1992); sekä

6) valtion työntekijäin vuosilomista 20 päivänä huhtikuuta 1978 annettu valtioneuvoston päätös (284/1978).

Jos laissa tai asetuksessa viitataan tällä lailla kumottuun säädökseen, sen sijasta sovelletaan tätä lakia.

40 §

Siirtymäsäännökset

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai joissa työnantaja saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla ennen tämän lain voimaantuloa tehtyä työehtosopimusta, työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei työehtosopimusta muuteta sitä ennen. Vastaavasti valtion virkaehtosopimuslain (664/1970), kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) tai evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (968/1974) nojalla annettuja vuosilomaa koskevia, tästä laista poikkeavia määräyksiä saadaan soveltaa virkaehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei virkaehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Ennen tämän lain voimaantuloa ansaittujen vuosilomien ajalta maksettavaan vuosilomapalkkaan ja vuosilomakorvaukseen sovelletaan ansainta-aikana voimassa olleen vuosilomalain säännöksiä.



1.6 Matkakustannukset

1 VALTION MATKUSTUSSÄÄNTÖ, MATKAHALLINTO JA MATKUSTUKSEN OHJAUS

I VALTION MATKUSTUSSÄÄNTÖ JA SEN SOVELTAMISMÄÄRÄYKSET

Tällä kirjeellä annetaan matkakustannusten korvaamisesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen (jäljempänä valtion matkustussääntö) soveltamismääräykset, jotka on esitetty kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä. Sopimus ja soveltamismääräykset ovat liitteenä. Valtion matkustussääntöä ja soveltamismääräyksiä on selkeytetty ja tiivistetty vuoden 2014 alusta, mutta olennaisia sisältömuutoksia ei ole tehty.

II MATKAHALLINTO JA MATKUSTUKSEN OHJAUS

1 Matkahallinnon järjestäminen virastoissa

Ministeriö ja virasto vastaavat omalta osaltaan matkustuksen ja sen hallinnoinnin ohjauksesta valtionhallinnon yhteisten säännösten ja linjausten asettamissa puitteissa.

Virastojohdon vastuulla on organisoida viraston tarpeita palveleva matkahallinto, jonka tehtävänä on tarjota sujuvia palveluita käyttäjille ja tuottaa tietoa johdon päätöksentekoa varten. Matkahallinnon vastuutahojen rooli on keskeinen heidän vastatessaan yleensä käytännössä matkahallinnon toimeenpanosta ja kehittämisestä sekä matkustuksen konsernipalveluiden ja työvälineiden käyttämisen koordinoimisesta virastoissa. Matkahallinnolla on kiinteät yhteydet sekä talous- että henkilöstöhallintoon, hankintatoimeen ja ICT:hen.

Virkamatkojen luonne vaihtelee virastokohtaisesti ja edellyttää virastoilta yleensä tarkempaa omaa ohjeistusta, esim. etäneuvottelulaitteiden ja vuokra-ajoneuvojen käytöstä ja kokousten järjestämisestä.

Muutettaessa työtä tai työoloja koskevia toimintatapoja on huolehdittava myös siitä, että noudatetaan voimassaolevia yhteistoimintamenettelyä koskevia sopimuksia, säännöksiä ja määräyksiä.

Matkahallinnon tarkempi järjestäminen on virastojohdon tehtävänä, mutta virastojen matkahallinnon tukena Valtiokonttori vastaa yhteisen matkanhallintaprosessin ja raportoinnin kehittämisestä ja valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus Palkeet puolestaan yhteisen matkanhallintajärjestelmän palvelutuotannosta, ohjeistuksesta ja tuesta kirjanpitoyksiköille.

2 Valtion matkustussäännön sääntelyn ja soveltamisalan rajat

Valtion matkustussääntö on virka- ja työehtosopimuksena sitova, mutta se ei sääntelee tyhjentävästi valtion virastojen matkustuksen järjestämistä tai matkahallinnon ohjausta. Valtion matkustussäännön lisäksi matkahallinnossa on noudatettavana matkustukseen liittyen myös mm. verotusta, hankintatoimea ja taloushallintoa ohjaavaa sääntelyä ja muuta virastokohtaista ohjeistusta.

Valtion matkustussäännön soveltaminen virka- ja työehtosopimuksena on lisäksi rajoitettu sovellettavaksi suoraan vain valtion virkamiesten virkamatkojen ja oppikurssien sekä työntekijöiden vastaavien matkojen matkakustannusten korvaukseen. Näin ollen sekä muut kuin sanotut matkat että muille kuin valtion henkilöstölle korvattavat matkat jäävät sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle, ellei toisin ole erikseen sovittu, säädetty tai päätetty. Tällaisia matkoja voivat olla esim. työnantajan kustantamat virkistysmatkat tai ulkopuoliselle luennoitsijalle korvattavat matkat.

3 Kustannusten korvausten veronalaisuus

Valtion matkustussäännön nojalla kustannusten korvauksena suoritettavat maksut ovat pääosin tuloverolaissa tarkoitettua verotonta tuloa. Poikkeuksia ovat kuitenkin työntekijöiden matka-ajan palkka ja virkamiehen matkapäiväkorvaus, jotka eivät ole kustannusten korvauksia, vaan luonteeltaan veronalaista tuloa. Verohallinto on myös määritellyt passin hankkimisesta aiheutuvan korvauksen veronlaiseksi tuloksi. Lisäksi Verohallinto on tehnyt linjauksia korvattavien matkakustannusten verollisuudesta mm. toissijaisen työpaikan tapauksissa.

Verohallinto on antanut syventävät ohjeet työmatkakustannusten korvauksista, minkä lisäksi se tekee vuosittain päätöksen verovapaista matkakustannusten korvauksista. Ohjeet ja päätökset löytyvät Verohallinnon www.sivuilta osoitteesta www.vero.fi.

Epäselvissä tilanteissa korvausten veronalaisuudesta ja ennakkoperinnästä voi kysyä lisätietoja Verohallinnosta, yhteystiedot löytyvät osoitteesta www.vero.fi/yhteystiedot tai http://www.vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Yhteystiedot/Palvelunumerot ("Työnantajat - ennakkoperintä").

4 Matkustuksen hankinnat

Virkamatkustukseen liittyy mm. majoitus- ja matkustuspalveluiden hankintojen järjestäminen, jossa tulee ottaa huomioon paitsi valtion matkustussääntö, myös hankintalain määräykset (L 30.3.2007/348), valtiokonsernin hankintastrategian periaatteet, keskitettyä kilpailuttamista valtiolla koskevat säännökset ja viraston vahvistama hankintaohje. Huomattakoon myös, että valtion matkustussäännössä ei ole vuoden 2014 alusta lukien enää sovittu koti- eikä ulkomaan hotellikorvausten ylärajoja, mutta majoitusliikkeiden tai hotellien valintaa ohjaavat kuitenkin edelleen samat yleiset matkan tekotapaa ohjaavat säännöt kuin ennen muutosta.

Hankintojen osalta on erityisesti huomattava, että siltä osin kuin talousarviolain 22 a §:ssä sekä sen perusteella annetuissa asetuksessa ja valtiovarainministeriön määräyksessä tietty hankinta on määrätty valtiolla keskitetyksi kilpailutettavaksi, virastot ja laitokset ovat velvoitettuja hankkimaan ao. matkustuspalvelut ja muut matkahallinnon ratkaisut tai työvälineet valtion yhteishankintayksikkö Hansel Oy:n keskitetyksi kilpailuttamia sopimuksia käyttäen.

Matkahallinnon osalta keskitetyksi kilpailutettavaksi on määrätty:

- Kotimaan ja ulkomaan lentokuljetuspalvelut
- Matkatoimistopalvelut
- Maksuaikakorttiratkaisu ja
- Ulkomaan matkavakuutus

Valtion hankintastrategian mukaisesti myös muiden matkustuspalveluiden sekä matkahallinnan tietojärjestelmien ja työvälineiden hankintoja tehtäessä virastojen ja laitosten tulee hyödyntää mahdollisimman kattavasti valtionhallinnolle keskitetyksi kilpailutettuja sopimuksia, eikä niiden tule ryhtyä hankintojen päällekkäisiin kilpailutuksiin.

Valtionhallinnon hankintatoimesta lisätietoja löytyy VM:n [www-sivuilla](http://www.sivuilla) osoitteesta:

http://www.vm.fi/vm/fi/09_valtiontalous/06_valtionhallinnon_hankintatoimi/index.jsp.

Hansel on kilpailuttanut matkahallinnon alalla seuraavat käytettävissä olevat sopimukset:

- Huoltolentopalvelut 2010-2014
- Junamatkustuspalvelut 2011-2015
- Kotimaan majoitus- ja kokouspalvelut 2012-2014
- Laivamatkustuspalvelut 2012-2015
- Majoituspalvelut Brysselissä 2011-2014
- Matkahallinta 2009-2015
- Matkatoimistopalvelut 2012-2016
- Reittilennot 2013-2014
- Tilauslentopalvelut 2010-2014
- Videoneuvottelupalvelut 2013-2017
- Maksamisratkaisu 2013-2017
- Matkavakuutukset 2013-2016
- Autonvuokraus- ja minileasingpalvelut 2013-2017
- Tilausajopalvelut 2010-2014

Lisätietoja puitejärjestelyistä löytyy yhteishankintayksikkö Hansel Oy:n verkkosivuilta: www.hansel.fi.

5 Palvelussuhteen ehdot virkamatkalla

Valtion matkustussäännön mukaisilla korvauksilla korvataan virkamatkasta johtuvia erityisiä lisäkustannuksia. Muiden palvelussuhteen ehtojen soveltuminen ei yleensä ole riippuvainen siitä, tehdäänkö työtä virka paikalla vai jossain muualla. Näin ollen esim. virkamatkan tarkoitukseen liittyvää työskentelyä arvioidaan ja korvataan siten kuin valtion virka- ja työehtosopimuksessa työajoista tai virastojen virka- ja työehtosopimuksissa on sovittu.

6 Matkustusturvallisuus

Virkamatkojen yhteydessä on syytä kiinnittää huomiota matkustukseen liittyviin yleisiin turvallisuusohjeisiin. Matkalle lähtöön on hyvä valmistautua ja tarkistaa ainakin, että tarvittavat matkustusasiakirjat ovat kunnossa ja tärkeät puhelinnumerot ovat tallessa matkapuhelimessa. Matkakohteesta riippuen on hyvä selvittää tarvittavat rokotukset sekä miten toimia äkillisen sairastumisen tai muun hätätilanteen yhteydessä. Työn luonteesta riippuen voi olla syytä kiinnittää erityistä huomiota myös virkamatkan edellyttämään tietoturvallisuutta koskevaan ohjeistukseen.

Ulkomaille suuntautuvien virkamatkojen kohdalla tulee myös tutustua ulkoasiainministeriön matkustustiedotteisiin. Niissä annetaan matkustuksen kannalta merkityksellistä tietoa kohdemaasta ja kerrotaan asioista ja tapahtumista, joilla voi olla merkitystä matkustusturvallisuudelle. Ulkoasiainministeriö julkaisee edustustojensa hankkimaan tietoon pohjautuvia matkustustiedotteita lähinnä niistä maista, joissa sijaitsee Suomen edustusto tai joista ne muuten pystyvät hankkimaan luotettavaa tietoa. Muista maista tietoa tarvitsevat voivat tutustua muiden valtioiden tiedotteisiin tai ottaa yhteyttä ulkoasiainministeriön konsuliyksikköön. Uusimmat matkustustiedotteet voi myös tilata tekstiviestinä matkapuhelimeen.

Ulkoasiainministeriön matkustustiedotteet, tarkemmat tiedot mobiilipalveluista sekä Matkailuturvallisuuden neuvottelukunnan laatimat matkaturvallisuusohjeet löytyvät osoitteesta <http://formin.finland.fi/palvelut/matkustus>. Niitä voi soveltaa sekä työhön että vapaa-aikaan liittyvään matkustukseen.

Liitteet Virka- ja työehtosopimus matkakustannusten korvaamisesta ja sen soveltamisohjeet

2 VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA

Valtiovarainministeriön, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välillä 7.11.2013 tehty virka- ja työehtosopimus matkakustannusten korvaamisesta.¹

Valtiovarainministeriö antaa matkakustannusten korvaamisesta tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen soveltamisohjeet kunkin sopimusmääräyksen yhteydessä esitettyjen soveltamisohjeiden mukaisesti.

1 §

Soveltamisala ja korvausten toissijaisuus

Näitä määräyksiä sovelletaan kotimaassa ja ulkomailla tehtyjen valtion virkamiesten virkamatkojen ja työntekijöiden matkojen (jäljempänä myös virkamatka) matkakustannusten korvaamiseen, ellei muualla ole toisin säädetty, määrätty tai sovittu.

Virkamiehelle tai työntekijälle, jolla on oikeus saada tehtävän suorittamisesta matkakustannusten korvauksia tehtävän suorittamista pyytäneeltä toimeksiantajalta, suoritetaan matkamääräyksen antajan varoista matkakustannusten korvauksia vain siltä osin kuin toimeksiantajan maksamat korvaukset ovat näiden määräysten mukaisia korvauksia pienemmät.

Soveltamisohje:

Jäljempänä tarkoitetaan virkamatkalla myös työsopimussuhteessa olevien niitä vastaavia korvattavia matkoja.

Matkakustannusten korvaamisessa sovellettavien määräysten ja ohjeiden soveltamisalaa arvioitaessa tulee ensisijaisesti ottaa huomioon matkamääräyksen antajaorganisaation soveltamat määräykset.

2 §

Matkakustannukset

Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita asianomaisella on ollut virkamatkan johdosta.

Virkamatkasta maksetaan näiden sopimusmääräysten mukaisesti matkakustannusten korvauksena matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, majoittumis- tai hotellikorvausta ja yömatkarahaa sekä oppikurssien ajalta kurssipäivärahaa. Lisäksi maksetaan eräitä erilliskorvauksia.

¹ Sopimus on voimassa 31.1.2017. Päivärahat, ateriakorvaus ja kilometrikorvaukset vuodelle 2014 on sovittu 29.11.2013 allekirjoitetulla tarkentavalla virka- ja työehtosopimuksella ja ovat voimassa 31.12.2014 saakka. Vuoden 2015 tarkistuksista sovitaan erikseen.

Sopimusmääräyksiin sisältyvät myös työntekijöiden matka-ajan palkkaa koskevat maksuperusteet ja virkamiesten matkapäiväkorvaus.

3 §

Virkamatkan käsite

Matkakustannusten korvaukseen oikeuttavaksi matkaksi katsotaan sellainen esimiehen määräyksestä tehtävä matka, jonka virkamies tekee virka-tehtävien hoitamista varten virkapaikan ulkopuolelle ja työntekijä työtehtävien hoitamista varten työpaikan ulkopuolelle (jäljempänä virkamatka).

Virkamatkana ei pidetä työmatkaa asianomaisen asunnolta tai sitä vastaavalta paikalta (jäljempänä asunto) virka- tai työpaikalle ja takaisin.

Virka- tai työpaikalla tarkoitetaan asianomaisen kiinteää toimipaikkaa, jossa hän työskentelee, tai mikäli hänellä ei työn luonteen vuoksi ole kiinteää toimipaikkaa, sitä vastaavaa paikkaa.

Huomautus:

Virkamiehellä on virkapaikka ja työntekijällä työsopimuksessa sovittu työpaikka.

Soveltamisohje:

Matkamääräys tarvitaan aina ja se voi olla sähköisesti tehty. Määräys virkamatkan tekemiseen voi perustua esimiehen erikseen antamaan kehotukseen, noudatettavaan työjärjestykseen, johtosääntöön tai muuhun pysyväismääräykseen taikka työsopimussuhteisten osalta sopimukseen.

Virkamatkaksi katsotaan myös menomatka, joka aiheutuu siirrosta uudelle sijoituspaikkakunnalle.

Matkamääräyksen antajalle on annettava tiedot matkan tarkoituksesta ja toteutustavasta sekä virkamatkasta aiheutuvien kustannusten ja mahdollisen matkaennakon perusteista.

Virka- ja työtehtävien hoidon vaatimus sulkee pois ne matkat, joiden varsinaisena tarkoituksena ei ole kyseisten tehtävien hoitaminen. Tällaisia matkoja ovat esimerkiksi loma- ja virkistysmatkat sekä yhdistetyt loma- ja virkamatkat. Loman yhdistäminen virkamatkaan ilman erityistä syytä ei ole sallittua.

Pääsäännöstä poiketen virkamiehen, jonka virkapaikka on ulkomailla, on mahdollista yhdistää enintään kolmen päivän lomamatka Suomeen suuntautuvan virkamatkan yhteyteen omien asioiden hoitamista varten.

Virkapaikan ja työpaikan käsitteet ja virkapaikan siirtäminen

Virka- tai työpaikalla tarkoitetaan asianomaisen kiinteää toimipaikkaa, jossa hän työskentelee tai mikäli hänellä työn luonteen vuoksi ei ole kiinteää toimipaikkaa, sitä vastaavaa paikkaa. Jokaisella virkamiehellä ja työntekijällä on säännön mukaan virkapaikka tai työpaikka, rakennus, jossa tai josta käsin hän hoitaa tehtävänsä. Tällaisena paikkana voidaan pitää paikkaa, jossa hän suorittaa toimistotehtävät, josta hän hakee työmääräykset, säilyttää työssä käyttämänsä asusteet, työvälineet ja laitteet tai jotain muuta mainittuja paikkoja vastaavaa, tehtävien hoidon kannalta merkityksellistä paikkaa. Ellei virkamiehellä tai työntekijällä työn liikkuvuuden johdosta voitaisi katsoa olevan edellä tarkoitettua paikkaa, hänen virkapaikakseen tai työpaikakseen voidaan katsoa hänen asuntonsa tai muu kiinteä paikka.

Virantoimituspaikalla tarkoitetaan paikkaa, jonne virkamies on määrätty virkapaikaltaan hoitamaan virkaansa kuuluvia tai hänelle muutoin annettuja tehtäviä. Virkapaikka ei tällöin muutu, mistä johtuen virantoimituspaikalla oleminen katsotaan virkamatkalla olemiseksi.

Eräissä tapauksissa virantoimituspaikalle meneminen samalla kuitenkin aiheuttaa sen, että virkapaikka muuttuu. Näin tapahtuu esimerkiksi silloin, jos virkamies nimitetään määräaikaiseen virkasuhteeseen hoitamaan toista tehtävää toiselle paikkakunnalle. Tällöinkin on katsottava virkapaikan siirtyvän vasta, kun virkamies on saanut tiedon nimityksen alkamisajankohdasta ja mikäli mahdollista, todennäköisestä kestoajasta vähintään 30 päivää aikaisemmin. Jos nimitys joudutaan tekemään niin kiireellisesti, että 30 vuorokauden aika ei ole ennättänyt kuluä ennen siirtoa, virantoimituspaikka siirtyy virkapaikaksi vasta kun 30 vuorokautta on kulunut siitä, kun virkamies sai nimityksestä tiedon. Lyhytaikainen komennus sijaiseksi (ts. virkamies saa tänä aikana palkkauksensa oman virkansa mukaisesti) toiselle paikkakunnalle ei aiheuta virkapaikan siirtymistä.

Jos virkamiehen pitempiaikainen siirtäminen toiselle paikkakunnalle hänen omassa virassaan on tarpeen siellä olevien tehtävien hoitamiseksi, voidaan virkapaikka siirtää.

Siirrosta tulee ilmoittaa virkamiehelle kirjallisesti. Ilmoituksessa on mainittava siirtymispäivä ja siirron todennäköinen kesto aika. Mikäli tällaista kirjallista ilmoitusta ei ole annettu, ei virkapaikka siirry ja asianomaiselle on maksettava matkakustannusten korvaukset.

Jos virkamies esittää omasta aloitteestaan, että hänet siirrettäisiin uudelle virkapaikalle, tarkoitettua 30 vuorokauden ilmoitusaikaa ei näissä tapauksissa tarvita. Tällöin virkamiehen virkapaikka muuttuu välittömästi hänen saavuttuaan uudelle paikkakunnalle.

4 §

Matkavuorokausi sekä matkan alkaminen ja päättyminen

Matkavuorokausi on virkamatkan alkamisesta tai edellisen matkavuorokauden päättymisestä alkava 24 tuntia kestävä ajanjakso. Se alkaa henkilön lähtemisestä virka- tai työpaikastaan tai asunnostaan ja päättyy hänen palaamiseensa virka- tai työpaikkaansa tai asuntoonsa.

Virkamatkan ei kuitenkaan ole katsottava vielä päättyneen, kun asianomainen palaa virka- tai työpaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa, lyhytaikaista virka- tai työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa virkamatkaansa.

Sovellettamisohje:

Matkavuorokauden käsitteen osalta on huomattava, että henkilön lähtiessä virkamatkan päättymisen jälkeen uudelle virkamatkalle, uusi matka aloittaa myös uuden matkavuorokauden. Minkään virkamatkan jälkeen ei siten jää sellaista jo korvatuksi katsottavaa aikaa, joka olisi otettava huomioon uuden virkamatkan kustannuksia korvattaessa.

Virkamatka alkaa säännönmukaisesti joko virka- tai työpaikalta tai asianomaisen asunnolta ja päättyy jompaankumpaan näistä.

Mikäli virkamies tai työntekijä on tullut virka- tai työpaikalleen ja lähtee virkamatkalle sieltä, alkaa matkavuorokausi virka- tai työpaikalta lähtemisestä ja virka- tai työpaikalta lähtemisestä määräytyvät kaikki matkakustannusten korvaukset. Tämän säännön soveltamisessa ei ole merkitystä esimerkiksi sillä, mihin vuorokaudenaikaan asianomainen on aloittanut matkansa.

Loman ja virkamatkan yhdistämistä tulee välttää. Jos virkamatkan ja loman yhdistämiseen on poikkeuksellisesti erityisen painavia perusteita ja asianomainen on saanut yhdistämiseen matkamääräyksen antajan suostumuksen, tulee lomapäivät eritellä matkamääräyslomakkeella. Loma-aikaan ajoittuvia matkustamisen kustannuksia ei tällöin korvata. Esimerkiksi jos virkamatka päättyy loman alkamiseen, ei paluumatkasta aiheutuvia kustannuksia korvata.

Virkamatkan ei ole katsottava vielä päättyneen, kun asianomainen palaa virka- tai työpaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa, lyhytaikaista virka- tai työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän tapahduttua välittömästi jatkaa virkamatkaansa. Edellytyksenä virkamatkan jatkumiselle virka- tai työpaikalla käynnistä riippumatta on, että käynti tapahtuu työnantajan määräyksestä tai muusta työhön liittyvästä välttämättömästä syystä. Kun hen-

kilö palaa asuntoonsa, virkamatka päättyy. Pisimpänä virka- tai työpaikalla käyntinä kesken virkamatkaa voidaan pitää noin yhden tunnin aikaa.

5 §

Matkan tekotapa

Virkamatka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin huomioon ottaen virkamatkan ja asianomaisen hoidettavaksi määrättyjen tehtävien tarkoituksenmukaisen ja turvallisen suorittamisen on mahdollista. Matkan kokonaiskustannuksia arvosteltaessa on otettava huomioon paitsi matkustamiskustannusten korvaus, päiväraha-, majoitumis- tai hotellikorvaus, työntekijän mahdollinen matka-ajan palkka tai virkamiehen matkapäiväkorvaus ja muut matkakustannusten korvaukset, myös kulkuneuvon käyttämisellä mahdollisesti saavutettu ajan säästö.

Virkamatkasta ei suoriteta korvausta enempää kuin mitä olisi ollut maksettava, jos matka olisi tehty 1 momentissa tarkoitettulla virastolle edullisimmalla tavalla.

Soveltamisohje:

Matkakustannusten korvausperusteisiin ei vaikuta henkilön virka-asema eikä hänen palkkauksensa taso tai muu vastaava peruste.

Matkustustapaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä matkan välitöiden kustannusten ohella myös muihin kokonaiskustannuksiin vaikuttaviin seikkoihin, muun muassa matkan vaikutuksiin työajan käyttöön. Kaikki matkan keston, matkustustapaan ja kustannuksiin vaikuttavat erityistekijät tulisi esittää matkamääräyslomakkeella jo matkamääräystä haettaessa. Vertailua suoritettaessa voidaan työajan säästön lisäksi ottaa huomioon myös vapaa-ajan merkittävä säästö.

Jos virkamatkaan perustellusta matkan kokonaiskustannuksia alentavasta syystä (esimerkiksi ulkomaanmatkoilla ns. matkapaketin edullisuuden johdosta) sisällytetään sellaista ”ylimääräistä matka-aikaa”, jota matkaohjelma ei sinänsä edellytä, on tämä matka-aika korvattavaa vain, jos se on sisällytetty matkamääräykseen. Ylimääräisen matka-ajan matkamääräykseen sisällyttämisen edellytyksenä on aina, että matkan kokonaiskustannukset alenevat merkittävästi ja että virkamatkan piteneminen on kohtuullisessa suhteessa saavutettuun säästöön nähden ja matka siten kokonaisuutena suoritetaan virastolle edullisimmalla tavalla.

Virkamatkasta ei suoriteta korvausta enempää kuin mitä olisi ollut maksettava, jos virkamatka olisi tehty virastolle edullisimmalla tavalla. Täten esimerkiksi omalla autolla tehdystä virkamatkasta suoritetaan korvaus sen mukaan, mitä matka olisi tullut maksamaan ylei-

siä kulkuneuvoja käyttäen, mikäli tämä olisi ollut edullisempaa. Jos muuta riittävää selvitystä ei ole esitetty, voidaan yleisten kulkuneuvojen kustannusten laskemiseksi käyttää yleisiä taksoja (esim. kertalipun hinta tai Matkahuollon taulukot).

Eräät lentoyhtiöt ja majoituspalveluyritykset markkinoivat tuotteitaan tarjoamalla asiakkailleen mm. ilmaismatkoja ja ilmaisia yöpymisiä. Viraston kustantamista virkamatkoista saatu etu kuuluu työnantajalle ja mahdolliset ilmaiset liput ja yöpymiset tulee hyödyntää virkamatkojen yhteydessä.

6 §

Korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä

Virkamiehen tai työntekijän omalla tai hallitsemallaan kulkuneuvolla tekemästä virkamatkasta suoritetaan matkustamiskustannusten korvausta seuraavasti:

- Autolla..... Kunkin 1.1. alkavan vuoden mittaisen ajokilometrien laskentakauden 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä 1.1. – 31.12.2014 väliseltä ajalta 43 senttiä kilometriltä ja seuraavilta kilometreiltä 39 senttiä kilometriltä.
- Edellä mainitut kilometrikorvaukset suoritetaan korotettuina seuraavissa tapauksissa:
- 1) 7 senttiä silloin kun tehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä ja 11 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä sekä 21 senttiä silloin kun tehtävien suorittaminen edellyttää taukotuvan tai vastaavan kuljettamista autoon kiinnitettynä, ja
 - 2) 3 senttiä silloin, kun
 - a) asianomainen joutuu kuljettamaan autossaan koneita tai laitteita, joiden paino ylittää 80 kiloa tai joiden koko on suuri,
 - b) asianomainen on tehtävien vuoksi joutunut autossaan kuljettamaan koiraa, tai

3) 9 senttiä silloin, kun tehtävien hoito edellyttää liikkumista autolla metsäautotiellä tai muulta liikenteeltä suljetulla tie-rakennustyömaalla, kyseisten kilometrien osalta, sekä

4) 3 senttiä henkilöltä silloin, kun asianomainen kuljettaa muita henkilöitä, joiden kuljetus on hänen työnantajansa asi-
ana.

1.1. – 31.12.2014

Moottoripyörällä.....	33 senttiä/5000 ensimmäistä km ja 30 senttiä/seuraavat km
Moottoriveneellä.....	alle 50 hv/78 senttiä/km ja yli 50 hv/113 senttiä/km
Moottorikelkalla.....	106 senttiä/km
Mönkijällä.....	100 senttiä/km
Mopolla.....	17 senttiä/km
Muulla tavalla.....	10 senttiä/km

Ajokilometrien laskentakausi vaihtuu kalenterivuoden vaihtuessa.

Milloin ulkomaanmatkalla oleva on virkamatkan tarkoituksesta tai erityisistä syistä johtuen oikeutettu käyttämään virkamatkalla omaa autoa, suoritetaan korvaus tämän pykälän mukaisesti.

Ulkomaanedustuksen virkamiehen ja työntekijän oman auton käytöstä ja siitä suoritettavasta korvauksesta määrää ulkoasiainministeriö. Näitä perusteita noudatetaan myös muilla hallinnonaloilla palvelevien virkamiesten ja työntekijöiden osalta, joiden asemapaikka on ulkomailla.

Soveltamisohje:

Kysymys siitä, korvataanko virkamiehen tai työntekijän omalla tai hallitsemallaan autolla tehdystä virkamatkasta aiheutuneet matkustamiskustannukset sopimuksen 6 §:n mukaisten kilometrikorvausten mukaisesti, ratkaistaan edelleenkin pääsääntöisesti matkamääräystä annettaessa tai poikkeuksellisesti viimeistään matkalaskua hyväksyt-
täessä. Asiaa ratkaistaessa on otettava huomioon edellä 5 §:ssä ja sen soveltamisohjeessa mainitut näkökohdat.

Jos virkamiehen tai työntekijän työ on laatunsa ja laajuutensa puolesta sellaista, että virkamatkak-
tuus muodostavat pysyvästi siitä oleellisen osan, virasto voi antaa asianomaiselle luvan jatkuvaan oman auton käyttöön.

Vaikka virkamiehelle tai työntekijälle olisi annettu lupa jatkuvaan oman auton käyttöön virkamatkoilla, on silti noudatettava 5 §:ssä ja

sen soveltamisohjeissa ilmeneviä periaatteita eli edullisin matkustustapa on aina lähtökohtana. Myös jatkuvan oman auton käyttöluvan saanut virkamies tai työntekijä tekee normaalin matkalaskun.

Virasto voi antaa tarkempaa ohjeistusta jatkuvan oman auton käytöstä, mukaan lukien mahdollinen ajopäiväkirjan pitäminen.

7 §

Muut matkustamiskustannusten korvaukset

Asianomaiselle maksetaan korvaus matkalipusta sekä hänen suorittamistaan paikka- ja makuupaikkalipuista, välttämättömistä työvälineiden kuljettamisesta aiheutuneista rahtimaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista.

Taksin sekä tilaus- tai vuokra-ajoneuvon käytöstä aiheutuva kustannus voidaan korvata, jos sen käyttö on perusteltua ottaen huomioon 5 §:n edellytykset.

Lentokentällä, rautatieasemalla ja hotellimajoituksen yhteydessä perittävä auton seisontapaikkamaksu korvataan tosittien mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin virkamatkaa kohti.

Soveltamisohje:

Virasto voi antaa tarkempaa ohjeistusta taksin sekä tilaus- ja vuokra-ajoneuvojen käytöstä.

8 §

Eräät erilliskorvaukset

Virkamatkasta aiheutuvina kuluina korvataan edellä mainittujen lisäksi tositteiden mukaisesti seuraavat kulut:

- 1) lentokenttävero,
- 2) ulkomaanmatkoilla passi- ja viisumimaksut sekä välttämättömät lääke- ja rokotusmaksut,
- 3) ulkomaanmatkoilla matkatavaravakuutuksen vakuutusmaksu enintään 1600 euroa vakuutusmäärästä sekä enintään 31 päivää kestävää virkamatkaa varten otetun kertamatkustajavakuutuksen vakuutusmaksu siltä osin kuin se oikeuttaa matkasairaudesta, tapaturmasta tai matkan peruuntumisesta tai keskeytymisestä aiheutuviin kulukorvauksiin tai koko vuoden ajaksi otetun matkustajavakuutuksen enintään 50 euroa vakuutusmaksu,
- 4) välttämättömät virkamatkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja viestintäkulut asiallisin perusteluin,
- 5) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra, sekä
- 6) muut pakolliset edellisiin verrattavat maksut.

Soveltamisohje:

Matkamääräystä annettaessa tulee erityisesti huolehtia poikkeuksellisten ylimääräisten kustannusten ennakoimisesta.

9 §

Päivärahan edellytyksenä olevan matkan pituus

Päivärahaa voidaan suorittaa, kun virkamatka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle virkamiehen tai työntekijän asunnosta tahi virka- tai työpaikasta, mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö asunnosta vai virka- tai työpaikasta ja paluu vastaavasti asuntoon vai virka- tai työpaikkaan.

Soveltamisohje:

Päivärahan suorittamisen edellytyksenä on, että virkamatka täyttää määrätyt ehdot sekä matkan pituuden että kestoajan osalta.

Perusteena matkan pituuden laskemiselle on lyhin yleisesti käytettävissä ollut tie silloin, kun virkamatka tehtiin.

Virkamatka voidaan aloittaa joko asunnosta tai virka- tai työpaikasta ja vastaavasti päättää joko asuntoon tai virka- tai työpaikkaan. Kun ensisijaisena sääntönä on, että virkamatkan tulee ulottua yli 15 kilometrin etäisyydelle henkilön virka- tai työpaikasta tai asunnosta, päivärahan saamisen edellytyksiä ei ole olemassa, jos matka lähtöpaikasta tehtävän suorituspaikkaan on ollut esimerkiksi 16 kilometriä, mutta paluumatka virka- tai työpaikkaan tai asuntoon 10 kilometriä. Oikeus päivärahan saamiseen syntyy virkamatkan pituuden osalta vain, jos sekä meno- että paluumatkat tehtävän suorituspaikalle tai virkamatkan etäisimpään pisteeseen ja sieltä takaisin ylittävät 15 kilometriä. Lähdön ja paluun on tapahduttava sen mukaan, kummasta tehtävien hoito edellyttää virkamatkan tarkoituksenmukaisimmin alkavan ja kumpaan päättyvän.

10 §

Osapäivärahan ja kokopäivärahan tuntirajat

O s a p ä i v ä r a h a suoritetaan, kun virkamatka on kestänyt yli 6 tuntia. K o k o p ä i v ä r a h a suoritetaan, kun virkamatka on kestänyt yli 10 tuntia.

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

11 §

Päivärahojen suuruus

Päiväraha suoritetaan

1) osapäivärahana 1.1. – 31.12.2014 väliseltä ajalta 18 euroa jokaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta virkamatkaan on käytetty 10 §:n 1 momentissa mainittu vähimmäisaika, ja

2) kokopäivärahana 1.1. – 31.12.2014 väliseltä ajalta 39 euroa jokaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta virkamatkaan on käytetty 10 §:n 2 momentissa mainittu vähimmäisaika.

12 §

Päiväraha ulkomaanmatkoilla

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus sitä maata tai aluetta varten sovit-
tuun päivärahaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi
päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan tai alu-
een mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt tahi Suomesta
lähdetäessä ensiksi saapuu.

Mikäli virkamatkaan käytetty kokonaisuus jää alle 24 tunnin, suori-
tetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukai-
sesti. Jos virkamatka on kuitenkin kestänyt yli 15 tuntia ja siitä ajasta on
virka- tai työtehtävien hoidon tai muun päteväen syyn vuoksi oleskeltu yli
viisi tuntia ulkomaan alueella, on asianomaisella oikeus kyseistä maata tai
aluetta varten sovittuun päivärahaan.

Jos virkamatkaan käytetty aika ylittää viimeisen ulkomailla päät-
tyneen täyden matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, on asi-
anomaisella oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivära-
haan, jonka suuruus on 35 % viimeisen ulkomailla päättyneen täy-
den matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, ja jos yli kymme-
nellä tunnilla, hänellä on oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta
päivärahaan, jonka suuruus on 65 % viimeisen ulkomailla päättyneen
täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta. Edellä tarkoitettun
(65 %:n mukaisesti korvatus) täyden matkavuorokauden päätyttyä koti-
maassa määräytyvät sen jälkeen alkavilta matkavuorokausilta päivärahat
kotimaan korvausten mukaisesti.

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

Päivärahan määrät matkavuorokaudelta kutakin maata tai aluetta var-
ten 1.1. – 31.12.2014 välisenä aikana ovat liitteenä.

13 §

Maksuttomien aterioiden vaikutus päivärahoihin

Milloin virkamies tai työntekijä on jonakin matkavuorokautena saanut tai hänellä olisi ollut mahdollisuus saada maksuton tai matkalipun tahi hotellihuoneen hintaan sisältyvä ateria tai ateriat, maksetaan päiväraha tai osapäiväraha kyseiseltä matkavuorokaudelta 50 %:lla alennettuna.

Kotimaan kokopäivärahan ja ulkomaan päivärahan alentamisen edellytyksenä on se, että asianomainen on syönyt tai hänellä olisi ollut mahdollisuus syödä kaksi ateriaa. Osapäivärahan alentamisen edellytyksenä on vastaavasti yhden aterian saaminen.

Soveltamisohje:

Maksuttomat ateriat alentavat sopimuksen 12 §:n 3 momentissa tarkoitettua ulkomaan päivärahaa puoleen siten, että 35 %:n suuruinen päiväraha alenee yhdellä aterialla ja 65 %:n suuruinen päiväraha kahdella aterialla.

Hotellihuoneen hintaan sisältyvää aamiaista ei pidetä 13 pykälässä tarkoitettuna ateriana. Sen sijaan esimerkiksi laivamatkan lipun hintaan sisältynyt aamiainen on pykälässä tarkoitettu ateria.

Alennuksen päivärahaan aiheuttaakseen maksuttoman aterian tai aterioiden on tultava virkamatkan tarkoitukseen liittyen eikä esimerkiksi siten, että virkamies tai työntekijä saa aterian joltakin omaiselta tai tuttavaltaan virkamatkaan liittymättömän syyn vuoksi.

14 §

Ateriakorvaus

Milloin kotimaassa tehdystä virkamatkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, mutta virkamies tai työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan tavanomaisen ruokailupaikkansa ulkopuolella vähintään 10 kilometrin etäisyydellä virka- tai työpaikastaan tahi asunnostaan ja matka on kestänyt yli 4 tuntia, maksetaan hänelle ateriakorvausta yksi neljäsosa 11 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua kokopäivärahan määrästä.

15 §

Majoittumis- ja hotellikorvaus

Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitetävän majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti. Milloin majoittumismaksuun sisältyy muita aterioita kuin aamiainen, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.

Ulkomaanmatkoilla hotellikorvaus käsittää huoneen perushinnan, mahdolliset verot ja maakohtaisen käytännön mukaisesti kiinteästi perittävät palvelusrahat.

Milloin virasto järjestää majoituksen, sitä on käytettävä, mikäli se täyttää kohtuulliset vaatimukset. Mikäli virkamies tai työntekijä ei käytä viraston tarjoamaa majoitusta, korvausta maksetaan vain se määrä, minkä virasto olisi maksanut majoituksesta järjestämässään majoituspaikassa.

Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että asianomainen on ollut majoittumispaikkakunnalla klo 21.00–07.00 välisenä aikana vähintään neljä tuntia tai on ollut matkalla tahi työtehtäviä hoitamassa muualla kuin kotipaikkakunnallaan sanottuna aikana tämän ajan ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

Milloin paikallisista olosuhteista johtuvat erityiset syyt sitä edellyttävät, voidaan ulkomailla edellä mainituista kellonajoista riippumatta maksoo korvaus hotellihuoneen käytöstä myös muuna aikana.

Soveltamisohje:

Majoitusliikkeen tai hotellin valinnassa noudatetaan 5 §:ssä määriteltyjä yleisiä matkan tekotapaa koskevia periaatteita, minkä lisäksi valintaan voivat vaikuttaa majoittumispaikan sijainnin tarkoituksenmukaisuus sekä erityiset paikalliset olosuhteet.

Korvattaviin matkakustannuksiin eivät kuulu maksulliset lisäpalvelut, jotka eivät ole välttämättömiä virkamatkan tekemisen kannalta.

Jos majoittumismaksuun sisältyy aterioita, majoittumiskorvaus suoritetaan vain huoneen hinnan osalta. Mikäli aamiainen sisältyy hotellihuoneen kokonaishintaan, eikä asiakas voi itse valita sitä, maksaako hän aamiaisesta erikseen, ei aamiaisen osuutta majoittumismaksusta kuitenkaan vähennetä. Jos aamiaisesta kuitenkin peritään majoittumismaksuun sisältyvät erillinen maksu, ei sitä korvata erikseen.

Kohtuullinen majoitus käsittää yöpymispaikan, jossa virkamiehellä tai työntekijällä on lämmön ja valaistuksen lisäksi asianmukainen makuusija vuodevaatteineen sekä peseytymismahdollisuus ja käymälä.

16 §

Yömatkaraha

Yömatkarahaa maksetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta virkamatkaan on käytetty yli kymmenen tuntia ja josta ajasta vähintään neljä tuntia on ollut kello 21.00–7.00 välisenä aikana ja jonka aikana asianomaisella olisi ollut oikeus majoittua viraston kustannuksella, mutta hän ei ole tehnyt niin.

Yömatkarahan suuruus on 12 euroa vuorokaudelta.

Yömatkarahaa ei makseta, jos asianomaiselle suoritetaan majoittumis- tai hotellikorvausta tai hän saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hyttipaikasta taikka matka tapahtuu valtion käytettävänä olevalla laivalla tai junassa, jossa matkustajalla on tilaisuus asua tai milloin asianomaisella ei muutoin ole viraston järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia.

17 §

Oppikurssilaisille suoritettavat korvaukset

Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan virka- tai työpaikan ulkopuolella pidettävillä viraston järjestämällä tai sen muutoin osoittamilla oppikursseilla olevaa virkamiestä tai työntekijää, suoritetaan matkakustannusten korvausta matkoista kursseille ja takaisin 6, 7 ja 9–13 sekä 15 §:n mukaisesti.

Enintään 21 vuorokautta kestävältä oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) suoritetaan kurssiajalta päivärahaa tai ateriakorvausta sekä majoittumis- tai hotellikorvausta tai yömatkarahaa 9–16 §:n mukaisesti.

Yli 21 päivää kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) suoritetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 9 ja 10 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 14 §:ssä ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu, k u r s s i p ä i v ä r a h a seuraavasti:

a) 1–21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suuruinen, ja

b) sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajalta suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 75 % koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.

Milloin oppikursseille osallistuvalla on järjestetty mahdollisuus maksuttomaan ruokailuun, vähennetään kurssipäivärahasta 50 %. Jos virasto on järjestänyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään kurssipäivärahasta lisäksi 25 %. Kasarmi-, leiri- tai muissa vastaavissa olosuhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 %:n vähennystä kuitenkaan suoriteta.

Niiltä päiviltä, joilta oppikurssilainen on oikeutettu kurssipäivärahaan ja virasto on järjestänyt kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, ei suoriteta majoittumiskorvausta eikä yömatkarahaa.

Kun kurssit jakautuvat osiin ja niiden välinen aika ylittää 12 vuorokautta, pidetään osia eri kursseina.

Ulkomailla pidettävän oppikurssin ajalta maksettavia päivärahoja alennetaan edellä mainittuja periaatteita noudattaen, ellei asianomaisen suositumuksella ole määrätty maksettavaksi alempia päivärahoja.

Soveltamisohje:

Kurssipäiväraha suoritetaan oppikurssilaiselle myös kurssin kestoajan sisältyviltä sunnuntailta sekä kirkollisilta ja muilta juhlapäiviltä sekä toiselta viikottaiselta vapaapäivältä, mikäli oppilas näinä päivinä oseskelee kurssipaikkakunnalla. Kurssipäivärahaa ei suoriteta oppikurssin järjestäjän etukäteen ilmoittamilta vapaapäiviltä. Luvallinen poissaolo, kuten esimerkiksi sairaus, aiheuttaa sen, että kurssipaikkakunnalla olo oikeuttaa saamaan kurssipäivärahan myös poissaolopäivältä.

Laskettaessa kurssipäivien määrää, jolloin kurssipäiväraha alenee (21 päivän täyttyminen), luetaan mukaan vain ne päivät, joilta oppikurssilaiselle on maksettu kurssipäivärahaa.

Pitkällä kotimaassa pidettävällä kurssilla on virkamiehellä ja työntekijällä oikeus kotona käynnistä aiheutuviin matkustamiskustannusten korvauksiin halvinta matkustustapaa käyttäen kerran joka toinen viikko. Tällaiseen kotimatkaan käytetyn ajan osalta ei asianomaisella ole oikeutta muihin matkakustannusten korvauksiin (mm. päivärahja ei siis tältä ajalta makseta). Kurssipaikalta lähtöpäivältä ja kurssipaikalle paluupäivältä maksetaan tällöin lisäksi kurssipäiväraha, jos kurssipaikalla oloa on vähintään 10 tuntia.

18 §

Työntekijöiden matka-ajan palkka

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 pyhäpäivinä sekä muuna työntekijän työtuntijärjestelmän edellyttämänä vapaapäivänä suoritetusta virkamatkasta maksetaan matka-ajan palkka asianomaisen säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään kahdeksalta tunnilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matka-ajalta makseta. (YK:05435)

Soveltamisohje:

Matka-ajan palkassa on ensinnäkin kysymys sen ansionmenetyksen korvaamisesta, joka työntekijälle aiheutuu siitä, että asianomainen matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa. Tällöin korvausta suoritetaan enintään niin pitkältä ajalta, että työntekijä saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Jos työntekijä työvuorokauden aikana matkallaolon ohella tekee työtä, matka-ajan palkka maksetaan tällä perusteella vain niiltä matkatunneilta, jotka muodos-

tuvat työtuntijärjestelmän mukaisen työajan ja todella työskennellyn työajan erotuksesta. Niin kuin työaikalain (605/96) 4 §:n 3 momentista käy ilmi, tätä matka-aikaa ei lueta työaikaan.

Matka-ajan palkka maksetaan pykälän 2 momentin perusteella sunnuntai- tai pyhäpäivänä sekä muuna työntekijän työtuntijärjestelmän edellyttämänä vapaapäivänä suoritetusta matkasta asianomaisen säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään kahdeksalta tunnilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan. Matka-ajan palkkaa suoritetaan vain todella matkustamiseen käytetyltä ajalta. Milloin työntekijä viettää viikkovapaapäivää tai muutoin on levossa, matka-ajan palkkaa ei suoriteta. Matkustamisen tarkoitukseen liittyvät pysähdysajat (esim. väli-asemilla) luetaan matka-aikaan. Sunnuntaina ja muuna vapaapäivänä vuorokauden käsite määräytyy sen mukaan, kuinka asianomaisen työvuorokausi alkaa ja päättyy siitä riippumatta, miltä ajalta sunnuntai-työn korotusosa hänelle suoritetaan.

Yleisellä säännöllä ei ole määriteltävissä, kuka on sellaisessa, pykälän 3 momentin tarkoittamassa asemassa, että häneen ei sovelleta matka-ajan palkkaa koskevia sopimusmääräyksiä. Yksittäistapauksessa on huomiota kiinnitettävä muun ohella tehtävien luonteeseen, henkilön asemaan organisaatiossa sekä siihen, mitä hänen palkkausperusteitaan vahvistettaessa on otettu huomioon.

19 §

Virkamiesten matkapäiväkorvaus

Mikäli virkamies on määrätty matkustamaan sellaisena lauantaina, sunnuntaina tai työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 5 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettuna arkipyhänä tai muuna päivänä, joka muutoin olisi hänen vapaapäivänsä, tahi viikko- ja jaksotyössä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään siten, että yksinomaan matkustamiseen käytetty aika on vähintään viisi tuntia, maksetaan hänelle matkapäiväkorvausta. Matkapäiväkorvauksen suuruus on kotimaan virkamatkoilla 55 euroa ja ulkomaan virkamatkoilla 150 euroa. Matka-aikaa ei lueta työajaksi. (YK:04288 matkapäiväkorvaus kotimaa, YK:04289 matkapäiväkorvaus ulkomaat)

Korvausta ei makseta työajoista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 18 §:n 3 momentissa tarkoitettulle johtavalle virkamiehelle eikä virkamiehelle, joka itse päättää virkamatkan ajankohdasta ja siihen liittyvistä työ- ja vapaa-ajan järjestelyistä. Korvausta ei myöskään suoriteta, mikäli edellä sanotulta vuorokaudelta kertyy työajaksi luettavaa aikaa tai matkustamista erityisten määräysten perusteella korvataan muulla kuin tässä sopimuksessa sovitulla tavalla.

Soveltamisohje:

Korvausta voi saada vain edellä mainittuina päivinä, jotka muutoin olisivat olleet virkamiehen vapaapäiviä, määräyksestä tehdyistä virkamatkoista, joilla ei työskennellä ja matkustamiseen käytettyä aikaa kertyy vähintään viisi tuntia. Viikonlopun tai muiden perättäisten vapaapäivien osalta korvauksen voi saada vain kerran. Matkustamisen tarkoitukseen liittyvät pysähdysajat esimerkiksi odotusajat väli-asemilla luetaan matka-aikaan. Aikaa, jolloin virkamiehellä on ollut hotelli- tai muu majoitus, ei lueta tässä tarkoitetuksi matka-ajaksi. Edellä 19 §:n 1 momentissa tarkoitettut päivät määräytyvät kalenterivuorokausina, kuitenkin siten, että sunnuntaina matkan tulee alkaa viimeistään klo 21. Aikaerolanteissa matka-aika lasketaan todellisen keston mukaan.

20 §

Ennakko

Virasto voi maksaa ennakkoa tarvittaessa.

Virkamatkasta aiheutuvien kustannusten maksamista varten käytetään valtion maksuaikakorttia. Ennakkoa matkustamiskustannuksista tai majoittumis- ja hotellikorvauksista on oikeus saada vain, mikäli virkamiehen tai työntekijän käyttöön ei ole luovutettu valtion maksuaikakorttia tai kohdemaassa ei voi maksaa maksukortilla.

Alle 24 tuntia kestävältä virkamatkalta voidaan ennakko jättää päivärahan osalta suorittamatta. Ennakko maksetaan virkamiehen tai työntekijän pankkitilille.

21 §

Matkalasku ja tositteet

Matkan kustannuksista on haettava korvausta matkalaskulla, joka on jätettävä virastolle kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä uhalla, että oikeus korvaukseen ja mahdollisesti maksettuun ennakkoon muutoin menetetään.

Erityisestä syystä voi asianomainen viranomainen määrätä, että korvausta on haettava edellä mainittua lyhyemmänkin kohtuullisen ajan kuluessa.

Asianomainen viranomainen voi hakemuksesta myöntää luvan korvauksen maksamiseen, vaikka korvausta ei ole haettu määräajassa.

Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

Soveltamisohje:

Matkalasku ja tositteet voivat olla sähköisessä muodossa.

22 §

Paikallinen sopiminen matkakustannusten korvauksista

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemällä tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston tekemällä työehtosopimuksella voidaan poiketa tämän sopimuksen määräyksistä edellyttäen, että poikkeamissopimuksista ei aiheudu valtiolle lisäkustannuksia.

23 §

Työrauha

Virkamiehet

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työntekijät

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

24 §

Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.2014 ja on voimassa 31.12.2014 saakka.

LIITE

Ulkomaan päivärahakorvaukset vuodelle 2014

MAA TAI ALUE	Päiväraha euro	ISO 3166- 1-alpha-2 code
Afganistan	51	AF
Alankomaat*	65	NL
Albania	51	AL
Algeria	66	DZ
Andorra	58	AD
Angola	97	AO
Antigua ja Barbuda	71	AG
Arabiemiirikunnat	64	AE
Argentiina*	46	AR
Armenia*	47	AM
Aruba	45	AW
Australia*	63	AU
Azerbaidžan*	67	AZ
Azorit	59	
Bahama	67	BS
Bahrain	65	BH
Bangladesh	48	BD
Barbados	57	BB
Belgia	61	BE
Belize	39	BZ
Benin	44	BJ
Bermuda	64	BM
Bhutan	34	BT
Bolivia	34	BO
Bosnia ja Hertsegovina*	50	BA
Botswana	38	BW
Brasilia	64	BR
Britannia*	68	GB
Lontoo ja Edinburgh*	72	
Brunei	38	BN
Bulgaria	51	BG
Burkina Faso	38	BF
Burundi	39	BI
Chile*	51	CL
Cookinsaaret	62	CK

MAA TAI ALUE	Päiväraha euro	ISO 3166- 1-alpha-2 code
Costa Rica	48	CR
Curaçao	40	CW
Djibouti	54	DJ
Dominica	47	DM
Dominikaaninen tasavalta	51	DO
Ecuador*	48	EC
Egypti	51	EG
El Salvador	44	SV
Eritrea	39	ER
Espanja*	62	ES
Etelä-Afrikka	48	ZA
Etelä-Sudan	54	SS
Etiopia	40	ET
Fidži	43	FJ
Filippiinit	50	PH
Färsaaret	53	FO
Gabon	71	GA
Gambia	37	GM
Georgia*	47	GE
Ghana	44	GH
Grenada	56	GD
Grönlandi	53	GL
Guadeloupe	50	GP
Guatemala	44	GT
Guinea	50	GN
Guinea-Bissau	35	GW
Guyana*	36	GY
Haiti	47	HT
Honduras	41	HN
Indonesia	42	ID
Intia	43	IN
Irak	56	IQ
Iran	41	IR
Irlanti	66	IE
Islanti	65	IS
Israel	71	IL
Italia*	64	IT
Itä-Timor	44	TL
Itävalta	62	AT
Jamaika	48	JM
Japani	71	JP
Jemen	54	YE
Jordania	69	JO

MAA TAI ALUE	Päiväraha euro	ISO 3166- 1-alpha-2 code
Kambodža	47	KH
Kamerun	48	CM
Kanada	66	CA
Kanarian saaret	60	
Kap Verde	42	CV
Kazakstan	62	KZ
Kenia	52	KE
Keski-Afrikan tasavalta	40	CF
Kiina*	64	CN
Hongkong*	66	HK
Macao*	62	MO
Kirgisia	46	KG
Kolumbia	56	CO
Komorit	44	KM
Kongo (Kongo-Brazzaville)	49	CG
Kongon demokraattinen tasavalta (Kongo-Kinshasa)	65	CD
Korean demokraattinen kansantasavalta (Pohjois-Korea)	65	KP
Korean tasavalta (Etelä-Korea)	77	KR
Kosovo	45	
Kreikka	60	GR
Kroatia	60	HR
Kuuba	50	CU
Kuwait	62	KW
Kypros*	61	CY
Laos	41	LA
Latvia	51	LV
Lesotho	34	LS
Libanon	63	LB
Liberia	44	LR
Libya	53	LY
Liechtenstein	69	LI
Liettua	50	LT
Luxemburg	64	LU
Madagaskar	37	MG
Madeira	58	
Makedonia*	51	MK
Malawi	50	MW
Malediivit	50	MV
Malesia	51	MY
Mali	41	ML
Malta	62	MT

MAA TAI ALUE	Päiväraha euro	ISO 3166- 1-alpha-2 code
Marokko	61	MA
Marshallinsaaret	49	MH
Martinique	52	MQ
Mauritania	48	MR
Mauritius	48	MU
Meksiko	57	MX
Mikronesia	45	FM
Moldova*	45	MD
Monaco	67	MC
Mongolia	42	MN
Montenegro	53	ME
Mosambik	47	MZ
Myanmar (Burma)	50	MM
Namibia	36	NA
Neitsytsaaret (USA)*	40	VI
Nepal	35	NP
Nicaragua	40	NI
Niger	45	NE
Nigeria	71	NG
Norja*	69	NO
Norsunluurannikko	71	CI
Oman	57	OM
Pakistan	35	PK
Palau	55	PW
Palestiinalaisalue*	60	PS
Panama	48	PA
Papua-Uusi-Guinea	57	PG
Paraguay	34	PY
Peru	53	PE
Portugali*	60	PT
Puerto Rico	48	PR
Puola	56	PL
Qatar	60	QA
Ranska*	66	FR
Romania	55	RO
Ruanda	36	RW
Ruotsi*	66	SE
Saint Kitts ja Nevis	58	KN
Saint Lucia	74	LC
Saint Vincent ja Grenadiinit	69	VC
Saksa*	61	DE
Berliini*	61	
Salomonsaaret	45	SB

MAA TAI ALUE	Päiväraha euro	ISO 3166- 1-alpha-2 code
Sambia	52	ZM
Samoa	46	WS
San Marino	55	SM
São Tomé ja Príncipe	55	ST
Saudi-Arabia	62	SA
Senegal	49	SN
Serbia*	57	RS
Seychellit	74	SC
Sierra Leone	44	SL
Singapore	63	SG
Slovakia	57	SK
Slovenia	57	SI
Somalia	50	SO
Sri Lanka	40	LK
Sudan	59	SD
Suriname	42	SR
Swazimaa	36	SZ
Sveitsi	74	CH
Syyria	49	SY
Tadžikistan	46	TJ
Taiwan	55	TW
Tansania	41	TZ
Tanska*	68	DK
Thaimaa	56	TH
Togo	48	TG
Tonga	42	TO
Trinidad ja Tobago	70	TT
Tšad	51	TD
Tšekki	57	CZ
Tunisia	54	TN
Turkki*	54	TR
Istanbul*	56	
Turkmenistan	58	TM
Uganda	37	UG
Ukraina	53	UA
Unkari	56	HU
Uruguay	48	UY
Uusi-Seelanti*	60	NZ
Uzbekistan	48	UZ
Valko-Venäjä	50	BY
Vanuatu	53	VU
Venezuela	58	VE

MAA TAI ALUE	Päiväraha euro	ISO 3166- 1-alpha-2 code
Venäjä*	56	RU
Moskova*	70	
Pietari*	64	
Vietnam	50	VN
Viro	51	EE
Yhdysvallat*	63	US
New York, Los Angeles, Washington*	69	
Zimbabwe	45	ZW
Maa, jota ei ole erikseen mainittu*	42	

*

Alankomaat: Siihen kuuluu Hollanti/Alankomaat. Muut Hollantiin/Alankomaihin kuuluvat maat ja alueet, joita ei ole tässä luettelossa erikseen mainittu kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Argentiina: Argentiinaan kuuluvat Argentiina ja siihen välittömästi kuuluvat saaret, ei kuitenkaan Falklandin saaret.

Armenia: Vuoristo-Karabahin alue luetaan Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Australia: Australiaan kuuluvat Australia ja Tasmania ja välittömästi näiden läheisyydessä olevat saaret. Muut Australiaan kuuluvat maat, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Azerbaidžan: Vuoristo-Karabahin alue luetaan Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Bosnia ja Hertsegovina: Tähän maahan kuuluvat kaikki maan rajojen sisäpuolella olevat hallinnolliset eri kansallisuusalueet.

Britannia: Britanniaan kuuluvat Englanti, Wales, Skotlanti ja Pohjois-Irlanti sekä välittömästi näihin alueisiin liittyvät saaret mm. Kanaalisaaret: Jersey, Guernsey yms. ja Man-saaret. Muut Yhdistyneisiin kuningaskuntiin (UK) kuuluvat maat, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Chile: Chileen kuuluvat Chile ja siihen välittömästi kuuluvat saaret. Pääsiäissaaret kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Ecuador: Ecuadoriin kuuluvat Ecuador ja Galápagossaaret.

Espanja: Espanjaan kuuluvat Manner-Espanja, Ceuta ja Melilla sekä saaret välittömästi Manner-Espanjan välittömässä läheisyydessä mm. Mallorca, Menorca, Ibiza yms. Muut Espanjalle kuuluvat maat ja alueet, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Georgia: Georgiaan luetaan siihen kuuluvat alueet. Abhasia ja Etelä-Ossetia luetaan tässä Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Guyana: Guyanaan (Brit.) ei kuulu Ranskan Guyana, joka kuuluu Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Italia: Italiaan luetaan Italia, Sisilia ja Sardinia sekä muut välittömästi näihin alueisiin liittyvät saaret. Vatikaanivaltio luetaan Italiaan.

Kypros: Kyprokseen luetaan Kyproksen EU:hun kuuluvat alueet. Kyproksen turkkilainen osa luetaan Turkkiin.

Makedonia: Makedoniaan kuuluu entisen Jugoslavian alue nimeltään Makedonia. Kreikkaan kuuluu vastaavan niminen maakunta.

Moldova: Moldovaan luetaan myös Transnistrian alue.

Neitsytsaaret (Brit.): Brittiläiset Neitsytsaaret luetaan Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään, ei Neitsytsaaret (USA) alueeseen.

Norja: Norjaan kuuluvat Norja ja Lofootit sekä muut välittömästi näihin alueisiin kuuluvat maat ja alueet. Muut Norjaan kuuluvat maat ja alueet mm. Huippuvuoret ja Jan Mayen kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Palestiinalaisalue: Palestiinalaisalueeseen kuuluvat kaikki erillishallintoalueet Israelin sisäpuolella, jotka luetaan Palestiinan itsehallintoalueeseen.

Portugali: Portugaliin kuuluvat Portugali ja välittömästi sen alueeseen liittyvät saaret, ei kuitenkaan Madeira ja Azorit. Muut Portugaliin kuuluneet maat ja alueet, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Ranska: Ranskaan kuuluvat Ranska ja Korsika ja niiden läheisyydessä olevat saaret. Muut Ranskaan kuuluvat maat ja alueet, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Ruotsi: Ruotsiin luetaan Manner-Ruotsi sekä Gotlanti ja Öölanti sekä muut lähellä Ruotsia olevat saaret.

Serbia: Serbiaan luetaan Serbia ja Voivodina, mutta ei Kosovoa eikä muita Serbitasavaltoja.

Tanska: Tanskaan kuuluvat Manner-Tanskan alue ja -saaret sekä Bornholm. Muut Tanskaan kuuluvat maat, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään. Erikseen mainittuja ovat Grönlanti ja Färsaaret.

Turkki: Turkkiin luetaan myös Kyproksen turkkilainen osa.

Uusi-Seelanti: Uuteen-Seelantiin kuuluvat sen pääsaaret (kaksi) sekä niiden välittömässä läheisyydessä olevat saaret. Muut Uuteen-Seelantiin kuuluvat maat ja alueet, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Venäjä: Venäjään luetaan Venäjä ja Kaliningrad sekä muut välittömästi näihin alueisiin liittyvät Venäjälle kuuluvat saaret mm. Novaja Zemlja, Kamtšatka ja Kuriilien saariryhmä Venäjän osalta. Huippuvuoret luetaan Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Yhdysvallat: Yhdysvaltoihin luetaan Yhdysvallat, Alaska ja Havaiji sekä välittömästi näihin alueisiin liittyvät Yhdysvaltoihin kuuluvat saaret ja alueet. Muut Yhdysvaltoihin (USA) kuuluvat maat, joita ei ole maa- ja alueluettelossa erikseen mainittu, mm. Guam, Okinawa, Amerikan Samoa yms. kuuluvat Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Maa, jota ei ole erikseen mainittu: Tähän ryhmään kuuluu muutama itsenäinen valtio, mm. YK:n jäsenvaltioista tähän ryhmään kuuluvat Kiribati, Nauru, Tuvalu ja Päiväntasaajan Guinea. Lisäksi ryhmään kuuluvat ne alueet ja useimmiten saaret, jotka sijaitsevat kaukana emämaasta sekä eräät muut alueet. Tällaisia ovat mm. Sint Maarten, Gibraltar, Länsi-Sahara, Réunion, Ranskan Polynesia (Tahiti), Uusi-Kaledonia, Pitcairn ja Turks- ja Caicossaaret sekä mm. kaikki ne edellä eri maiden kohdalla mainitut alueet, jotka kuuluvat ryhmään Maa, jota ei ole erikseen mainittu. Lisäksi

Etelänapa: Koko Etelänapa luetaan Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Eri maiden sotilastukikohdat ja muut eri järjestöjen hallintoalueet, joihin kantaväestöllä ei ole kulkuoikeutta luetaan Maa, jota ei ole erikseen mainittu -ryhmään.

Kaupunkeihin, jotka on mainittu maa- ja alueluettelossa Britannian, Kiinan, Saksan, Turkin, Venäjän ja Yhdysvaltojen kohdalla, luetaan vain näiden kaupunkien (kuntien) hallinnollisten rajojen sisäpuolella olevat alueet, esim. Suur-Lontoo (Greater London), mutta ei esimerkiksi Lontoon esikaupunkreja Watford jne. eikä koko Los Angelesin aluetta yms.



1.7 Yhteistoimintasopimukset

1 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1233/2013

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tavoite

Tällä lailla edistetään viraston ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, joka perustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin viraston toiminnasta ja sitä koskevista suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää viraston toimintaa ja henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa virastossa tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja henkilöstön asemaa virastossa ja samalla edistää työelämän laatua sekä valtionhallinnon toiminnan tuloksellisuutta ja taloudellisuutta.

2 §

Soveltoamisala

Tätä lakia sovelletaan työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaan valtion virastoissa ja laitoksissa. Valtion liikelaitokseen lakia sovelletaan, jollei liikelaitos ole valtion liikelaitoksista annetun lain (1062/2010) 10 §:n nojalla päättänyt toisin.

Tätä lakia ei sovelleta eduskunnan oikeusasiamiehen kansliaan, tasavallan presidentin kansliaan, eduskunnan kansliaan, Valtiontalouden tarkastusvirastoon, Ulkopoliittiseen instituuttiin, Suomen Pankkiin eikä valtioneuvostoon kollegiona.

3 § Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) virastolla lailla tai valtioneuvoston asetuksella perustettua valtion virastoa tai laitosta;
- 2) virkamiehellä valtion virkamiestä tai työntekijää;
- 3) virkasuhteella virkasuhdetta tai työsuhdetta;
- 4) henkilöstön edustajalla yhden tai useamman henkilöstöryhmän edustajaa;
- 5) työnantajan edustajalla kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltaista työnantajan edustajaa;
- 6) henkilöstöryhmällä pääasiassa kunkin pääsopijajärjestön edustamia virkamiehiä virastokohtaisen määrittelyn mukaisesti;
- 7) pääsopijajärjestöllä valtion virkaehtosopimuslain (664/1970) 3 §:ssä tarkoitetun pääsopimuksen allekirjoittajajärjestöjä.

4 § Viraston velvollisuus yhteistoimintaan

Viraston tulee järjestäessään organisaatiotaan, henkilöstön työtehtäviä ja johtamista toteuttaa myös henkilöstön ja esimiesten sekä henkilöstön keskinäistä yhteistoimintaa ja tuloksellista työskentelyä sekä antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön ja työympäristöön ja saada tietoja työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista.

Tässä laissa tarkoitettua työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa toteutetaan yhteistoimintaelimissä, työnantajan ja henkilöstön välittömänä yhteistoimintana, yhteisissä työryhmissä ja muunlaisena yhteisenä asioiden valmisteluna tai muuna viraston ja sen henkilöstön välisenä yhteistoimintana.

Välitöntä yhteistoimintaa toteutetaan esimiehen ja alaisen kesken sekä työyksikön ja koko henkilöstön kokouksissa ja tilaisuuksissa. Työyksiköissä käsitellään tämän lain mukaisia asioita sekä tarpeen mukaan muita työyksikön toimintaa ja siinä työskentelyä koskevia asioita siten kuin tässä laissa säädetään ja virastokohtaisissa yhteistoimintasopimuksissa sovitaan tai mikäli yhteistoimintaa edellyttäviä asioita ei ole muussa yhteistoiminnassa käsitelty tai työnantaja muutoin pitää työyksikön käsittelyä tarpeellisenä.

5 § Muu lainsäädäntö virkamiehen osallistumisoikeuksista

Yhteistoiminnasta työsuojeluasioissa säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevissa asioissa säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta työturvallisuutta koskevissa asioissa säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002).

Tilaaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille sopimuksesta käyttää vuokra- tai alihankintatyötä säädetään tilaaajan selvityselvöllisyydestä ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006).

Työnantajan ja luottamusmiesten välisestä yhteistoiminnasta opintovapaan myöntämistä koskevissa asioissa säädetään opintovapaalaissa (273/1979).

2 luku

Yhteistoiminta

6 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolia ovat virasto ja sen henkilöstö. Asian luonteesta riippuen osapuolina ovat virkamies, jota yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstön tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja. Henkilöstön edustajina voivat toimia luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, henkilöstön tässä pykälässä säädetyllä tavalla valitsemat edustajat, henkilöstön edustajat 7 §:n mukaisissa yhteistoimintaelimissä ja henkilöstön edustajat, jotka on valittu 42 §:n nojalla tehdyn sopimuksen perusteella.

Mikäli kyseessä on koko valtionhallinnon tai useamman ministeriön hallinnonalan henkilöstöä yhteisesti koskeva asia, vastaa kyseisen asian vastuuministeriö asian käsittelemisestä tämän lain mukaisesti.

Jollei jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitetun edustajan valintaan, sillä on oikeus valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan edustaja, jos sen enemmistö niin päättää. Yhteistoimintaedustajan vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät henkilöstöryhmän enemmistöön kuuluvat virkamiehet siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan. Jolleivät he voi sopia noudatettavasta menettelytavasta, on työsuojeluvaltuutetun järjestettävä vaali. Vaali tai valintamenettely on toimeenpantava siten, että kaikilla virkamiehillä, joiden edustaja valitaan, on mahdollisuus osallistua siihen.

Yhteistoimintaedustajan voivat valita keskuudestaan myös sellaisen henkilöstöryhmän virkamiehet, jotka eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä, vaikka heillä olisi siihen oikeus.

Jos jonkin henkilöstöryhmän virkamiehet eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edellä tässä pykälässä tarkoitettua edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien henkilöiden kanssa yhdessä.

Jos asia koskee viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön siirtämisestä toiseen virastoon tai muualle kuin valtion virastoon johtuvia vaikutuksia, yhteistoiminnan osapuolina voivat olla myös vastaanottava virasto ja sen henkilöstön edustajat tai luovutuksen saaja jo ennen siirtämisen tai luovuttamisen tapahtumista.

7 §

Yhteistoimintaelimet

Yhteistoimintaa varten virastoon on asetettava yhteistoimintaelin, jos viraston henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 20. Lisäksi voidaan asettaa muita yhteistoimintaelimiä.

Mikäli virastossa asetetaan työryhmä valmistelemaan tai toteuttamaan kehittämishanketta, joka saattaa aiheuttaa olennaisia muutoksia henkilöstön työtehtäviin, työmenetelmiin tai tehtävien järjestelyyn, tulee työryhmässä olla henkilöstöryhmien edustus.

Mikäli virastossa asetetaan työryhmä, joka toimeksiantonsa perusteella käsittelee tämän lain mukaisia yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita, työryhmän kokoonpano ja toimeksianto on käsiteltävä yhteistoiminnassa.

Työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulee käsitellä yhteistoiminnassa myös muissa kuin edellä mainituissa asioissa, jos virasto katsoo, että työryhmään on tarpeen nimetä henkilöstön edustus.

Yhteistoiminnassa tulee sopia, miltä osin henkilöstön edustus kyseisessä työryhmässä korvaa tämän lain tai virastokohtaisen yhteistoimintasopimuksen mukaista yhteistoimintaa.

8 §

Henkilöstön edustajille annettavat tiedot

Työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille virastossa määrääaikaissa ja osa-aikaisissa palvelussuhteissa työskentelevien tiedot ja palkkatiedot siten kuin niistä virka- ja työehtosopimuksin erikseen sovitaan.

Lisäksi henkilöstön edustajille on annettava heidän pyynnöstään selvitys virastossa sovellettavista periaatteista tilaajan selvityselvöllisyydestä ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät, joissa mainittua työvoimaa käytetään, sekä ajanjakso tai -jaksot, joina heitä käytetään.

Jos edellä tarkoitetusta työvoiman käytöstä aiheutuu henkilöstövaikutuksia virastossa, noudatetaan lisäksi, mitä 5 luvussa säädetään.

9 §

Henkilöstön edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstön edustaja pyytää yhteistoiminnan aloittamista, työnantajan on tehtävä mahdollisimman pian aloite yhteistoiminnan käynnistämisestä pyynnössä tarkoitetusta asiasta noudattaen, mitä tässä laissa säädetään, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintaa tarpeellisenä.

10 §

Henkilöstön edustajien oikeus lisäselvityksiin

Saatuun tämän lain mukaiset tiedot tai selvitykset henkilöstön edustajilla on oikeus esittää työnantajalle tarkentavia kysymyksiä. Virkamiehillä on vastaava oikeus 6 §:n 5 momentissa tarkoitetussa tapauksessa. Työnantajan on esitettävä vastauksensa näihin kysymyksiin kohtuullisen ajan kuluessa.

11 §

Asian käsittely yhteistoiminnassa

Yhteistoiminta tulee aloittaa asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua. Työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille tai yksittäistä virkamiestä koskevassa asiassa asianomaiselle virkamiehelle riittävän aikaisessa vaiheessa asiaan perehtymistä ja sen käsittelyä varten tarpeelliset tiedot ja selvitykset.

Jos käsiteltävä asia koskee yhtä henkilöstöryhmää, käsitellään asia tämän henkilöstöryhmän edustajan tai edustajien kanssa.

Jos käsiteltävä asia vaikuttaa yhtä useampaan henkilöstöryhmään, tulee asia käsitellä niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee. Tällainen asia voidaan käsitellä myös muussa 7 §:ssä tarkoitetussa elimessä.

Yksittäistä virkamiestä koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja kysymyksessä olevan henkilön välillä. Jos työnantaja tai virkamies häntä koskevassa kysymyksessä sitä vaatii, on asiaa käsiteltävä myös työnantajan ja asianomaisen henkilöstön edustajan kesken. Asianomaisella hallinnonalalla voimassa oleviin siirtymisvelvollisuutta koskeviin säännöksiin perustuva virkamiehen siirto toiseen tehtävään, toiseen valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle käsitellään kuitenkin vain työnantajan ja kysymyksessä olevan henkilön välillä.

Jos yhteistoiminnan piiriin kuuluvassa asiassa tapahtuu käsittelyn jälkeen olennainen muutos, on asia käsiteltävä yhteistoiminnassa uudelleen.

3 luku

Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät asiat

12 §

Viraston sisäinen toiminta

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä:

- 1) viraston talousarvioehdotus sekä toiminta- ja taloussuunnitelma;
- 2) viraston sisäiset toimintasäännöt ja sisäisen viestinnän periaatteet;
- 3) palvelukseen tulon yhteydessä ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt;
- 4) periaatteet erilaisten palvelussuhdemuotojen käytöstä sekä palvelussuhdejärjestelyt;
- 5) ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet;
- 6) henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ja siihen suunnitelmakaudella tehtävät muutokset, henkilöstön tilaa ja työilmapiiriä koskevat raportit ja toimenpide-ehdotukset, työsuojelun toimintaohjelma ja yhteistoimintakoulutuksen järjestäminen; sekä
- 7) talousarvioehdotuksessa osoitettujen varojen käyttö sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa.

Edellä 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetuissa sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa virasto tekee päätöksen, jollei sen sisällöstä sovita, henkilöstön edustajien, tai milloin päätös koskee vain jotakin henkilöstöryhmää, tämän ryhmän edustajien kannan mukaisesti.

13 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä:

- 1) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma, kun suunnitelma on tarkoitus ottaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman osaksi ja yhdenvertaisuuslain (21/2004) 4 §:ssä tarkoitettu yhdenvertaisuussuunnitelma;
- 2) ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa viranhakija tai virkamies on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestistä koskevan todistuksen työnantajalle;

3) virkamiehiin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöön-otto ja valvonnassa käytettävät menetelmät, sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet sekä virkamiehen sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely; sekä

4) henkilöstörahastolaissa (934/2010) tarkoitetun henkilöstörahaston perustaminen ja henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkki- järjestelmä sekä mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen.

14 §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Viraston ja valtion liikelaitoksen tulee vuosittain vahvistaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi viraston tai valtion liikelaitoksen koko huomioon ottaen ainakin:

1) toteutuneiden määräaikaisten virka- ja työsuhteiden määrä ja niiden arvioitu kehitys;

2) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden virkamiesten työkykyä sekä työttömyysuhan alaisen virkamiesten työmarkkinakelpoisuutta;

3) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksen mukaisella tavalla ryhmiteltynä; sekä

4) 1–3 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; sekä

2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettävä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä vaille jääneiden virkamiesten ammatillista osaamista.

Jos työnantaja irtisanoo henkilöstöä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tehtävä tarvittavat muutokset 5 luvussa tarkoitetun, irtisanomista koskevan yhteistoimintaneuvottelun yhteydessä.

4 luku

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävät asiat

15 §

Muutoksista johtuvat henkilöstövaikutukset

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat:

- 1) viraston toiminnan, organisaation, tehtävien tai palvelutoiminnan muuttamisesta tai kehittämisestä;
- 2) viraston lakkauttamisesta tai siirtämisestä toiselle paikkakunnalle tai viraston tehtävien tai henkilöstön siirrosta taikka virkojen lakkauttamisesta vapautuvien määrärahojen siirrosta toiseen virastoon luovuttavassa ja vastaanottavassa virastossa;
- 3) olennaisista muutoksista työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirroista toisiin tehtäviin, toiseen valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle, jollei virka- ja työehtosopimuksesta johdu muuta;
- 4) olennaisista kone- ja laitehankinnoista;
- 5) ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Ennen kuin työnantaja päättää tässä pykälässä tarkoitetun asian tai virastossa otetaan käyttöön tässä pykälässä tarkoitettu suunnitelma, periaatteet tai muu järjestely tai tällaisen muutos, tulee yhteistoiminnassa yksimielisyyden saavuttamiseksi käsitellä valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.

Jos 1 momentissa tarkoitettujen, työnantajan suunnittelemien muutosten arvioidaan johtavan irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintaneuvotteluissa noudatetaan 5 luvun säännöksiä.

16 §

Työnantajan neuvotteluesitys

Työnantajan on annettava 15 §:ssä tarkoitetuissa asioissa neuvotteluesitys riittävän ajoissa, kuitenkin vähintään kolme arkipäivää ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista. Jos neuvotteluesityksessä tarkoitettu asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, neuvotteluesitys on tehtävä siten, että asianomaisten henkilöstöryhmien edustajilla on mahdollisuus käsitellä sitä myös keskenään ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista.

Työnantajan tulee neuvotteluesityksen yhteydessä ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä tiedot käsiteltävistä asioista.

17 §

Liikkeen luovutus

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niille henkilöstön edustajille, joiden edustamia työntekijöitä luovutus koskee:

- 1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta;
- 2) luovutuksen syyt;
- 3) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
- 4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava hallussaan olevat 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa mainitut tiedot henkilöstön edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu tässä laissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, niistä neuvotellaan siten kuin muualla tässä laissa säädetään.

18 §

Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Viraston tulee tiedottaa suunnitellusta, viraston ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille henkilöstön edustajille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kesto aika.

Jos asianomainen henkilöstön edustaja saatuaan 1 momentissa tarkoitetun ilmoituksen viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena arkipäivänä sitä vaatii, on asiaa käsiteltävä yhteistoiminnassa viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Virasto ei tänä aikana saa tehdä käsittelyn kohteena olevaa sopimusta.

Edellä 2 momentissa tarkoitettua käsittelyä ei kuitenkaan edellytetä silloin, kun tarkoituksena on ulkopuolisella työvoimalla teettää työtä, jota asianomaisen viraston henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan tee tai kun kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen viraston omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista.

19 §

Henkilöstön edustajille annettavat tiedot

Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset, käytettävissään olevat tiedot asianomaisille henkilöstön edustajille tai virkamiehelle itselleen. Tiedot tulee

ensisijaisesti liittää 16 §:ssä tarkoitettuun työnantajan neuvotteluesitykseen. Ne voidaan antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista ottaen kuitenkin huomioon, mitä 16 §:n 1 momentissa säädetään henkilöstön edustajien mahdollisuudesta perehtyä asiaan, jolleivät työnantaja ja asianomaiset henkilöstön edustajat sovi toisin.

20 §

Neuvotteluvuorituksen täyttäminen

Jollei muusta menettelystä ole viraston ja henkilöstön edustajien kesken yhteistoiminnassa sovittu, viraston katsotaan täyttäneen neuvotteluvuorituksensa, kun työnantaja on menetellyt, kuten tässä luvussa säädetään ja asia on käsitelty 11 §:ssä säädetyllä tavalla tai 7 §:ssä tarkoitettussa yhteistoimintaelimessä. Jos yhteistoimintaneuvottelussa ei ole päästy asiassa yksimielisyyteen, virasto voi aloittaa asian toteuttamisen tiedotettuaan asiassa päätetyistä toimenpiteistä yhteistoimintaneuvotteluun osallistuneille.

5 luku

Yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä

21 §

Työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi

Harkitessaan yhden tai useamman virkamiehen irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja paikka sekä tiedot neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

22 §

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet

Virkamiesten irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken taikka 7 §:ssä tarkoitettussa yhteistoimintaelimessä.

Yksittäisen virkamiehen irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista käsitellään ensisijaisesti kyseisen virkamiehen ja hänen työnantajansa kesken. Virkamiehellä on tällöin kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

23 §

Työnantajan annettavat tiedot

Harkitessaan vähintään kymmenen virkamiehen irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten virkamiesten edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot:

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;
- 2) alustava arvio irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrästä ja toimenpiteiden kohdistumisesta henkilöstöön;
- 3) tiedot periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteiksi joutuvat virkamiehet valitaan; sekä
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet aiotaan toteuttaa.

Henkilöstön edustajille annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa.

Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen virkamiehen irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka vähintään kymmenen virkamiehen lomauttamista enintään 90 päivän ajaksi, työnantaja voi antaa 1 ja 2 momentissa tarkoitetut tiedot asianomaisille virkamiehille ja heidän edustajilleen suullisesti. Virkamiehen tai asianomaisen henkilöstön edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava tiedot kuitenkin myös kirjallisesti.

24 §

Ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Jos työnantaja esittää yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäviksi toimenpiteitä, jotka voivat johtaa virkamiehen irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, 21 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenvät tiedot on toimitettava kirjallisesti työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei niitä ole toimitettu sille aiemmin muussa yhteydessä.

25 §

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet työllistymisen edistämiseksi

Tehtyään neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen virkamiestä taloudellisin tai tuotannollisin perustein työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työ- ja elinkeinotoimiston ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä säädetään tai virka- ja työehtosopimuksin sovitaan. Suunnitelmasta on käytävä ilmi myös yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettava menettely ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhakua ja koulutusta edistettäessä.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä virkamiestä, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

26 §

Neuvotteluvuorituksen sisältö

Jos työnantajan harkitsemat, viraston toimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman virkamiehen irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi ensin näiden toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, 25 §:ssä tarkoitettuja toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä virkamiehille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Tämän jälkeen käsitellään esitetyt toimenpiteet.

27 §

Yhteistoimintavuosituksen täyttyminen

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen virkamieheen taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen virkamieheen, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluvuorituksensa, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitettulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen virkamieheen, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluvuorituksensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Viraston tai sen osan tehtävien taikka henkilöstön toiseen virastoon siirtämisestä koskevassa asiassa vastaanottavan viraston osalta neuvotteluajaksi lasketaan myös se aika, jonka se on ollut yhteistoimintaneuvotteluissa 6 §:n 6 momentissa tarkoitettuna osapuolena.

28 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Työnantajan on esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvotteluelvoitteensa täyttämistä henkilöstön edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä.

Selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Henkilöstön edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitettu selvitys virkamiehille yhteisesti heitä koskevilta osiltaan tai virkamiehelle häntä koskevilta osin.

6 luku

Yhteistoiminta valtionhallintoa ja yhtä tai useampaa hallinnonalaa koskevissa asioissa

29 §

Valtionhallinnon ja hallinnonalojen yhteistoiminta

Kun ministeriö käsittelee valtionhallinnon, oman hallinnonalansa tai usean hallinnonalan henkilöstöä koskevia asioita, yhteistoimintaan sovelletaan tämän luvun säännöksiä.

Yhteistoimintamenettely aloitetaan asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua. Menettelyn tarkoituksena on lisätä osapuolten tietoja sekä yhteneviä käsityksiä asiasta ja edistää yhteisymmärrykseen pääsyä.

30 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantajan edustajana kukin ministeriö sekä henkilöstön edustajina valtion henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen nimeämät henkilöt. Usean hallinnonalan hankkeita koskevan 34 §:ssä tarkoitettun sopimuksen osapuolia ovat hankkeen vastuuministeriö sekä pääsopijajärjestöjen nimeämät edustajat.

31 §

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Jäljempänä 32 ja 33 §:ssä säädettyä menettelyä noudatetaan, kun ministeriö valmistelee valtionhallintoa, omaa hallinnonalaansa tai useaa hallinnonalaan koskevia:

- 1) säännöksiä, määräyksiä tai ohjeita, jotka pääasiallisesti tai olennaisesti koskevat valtion henkilöstöä;
- 2) hallinnon kehittämis- tai muutoshankkeita, joilla on olennaista vaikutusta henkilöstön asemaan;
- 3) päätöksiä tai asetuksia, joilla on tarkoitus toteuttaa virkajärjestelyjä virastojen tai laitosten kesken, taikka valmistelee useampaa kuin yhtä virastoa koskevia virka- tai tehtävärakenteen muutoksia.

32 §

Yhteistoimintamenettely

Asianomaisen ministeriön on ennen 31 §:ssä tarkoitetun asian ratkaisemista neuvoteltava valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista henkilöstön edustajien kanssa.

Asianomaisen ministeriön tulee ennen yhteistoimintamenettelyä antaa henkilöstön edustajille asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Tiedot tulee antaa sellaisessa vaiheessa ja siinä muodossa, että niihin perehtyminen ja asiaan vaikuttaminen on mahdollista.

Ministeriö voi kuitenkin olla antamatta tietoja, jos asian valmistelu valtioneuvoston tai ministerin määräämästä perustellusta syystä tätä edellyttää.

33 §

Aloiteoikeus

Henkilöstön edustajalla on oikeus tehdä aloitteita ja esityksiä yhteistoimintamenettelyä varten 31 §:ssä tarkoitetuissa asioissa. Jos ministeriö katsoo, ettei asia kuulu yhteistoimintamenettelyn piiriin, siitä on ilmoitettava kirjallisesti perusteluineen asianomaiselle henkilöstön edustajalle.

34 §

Sopiminen poikkihallinnollisessa kehittämissankkeessa

Usean hallinnonalan hankkeiden osalta tulee 30 §:ssä mainittujen osapuolten hankkeen perustamisvaiheessa yhteisymmärryksessä vastuuministeriön aloitteesta sopia kirjallisesti, miten hanketta koskeva yhteistoiminta järjestetään, ketkä ovat yhteistoiminnan osapuolia, mitä hankkeeseen

seen kuuluvia asioita yhteistoiminnassa käsitellään ja miten yhteistoiminta kirjataan. Lisäksi tulee sopia tiedottamisesta sekä henkilöstön edustajien oikeudesta kuulla ja saada tietoa hankkeessa käytettäviltä asiantuntijoilta. Tarvittaessa poikkihallinnollista yhteistoimintaa koskevaa sopimusta on täydennettävä ja täsmennettävä hankkeen aikana.

Vastuuministeriö järjestää tässä luvussa tarkoitetun yhteistoiminnan, jos osapuolten kesken ei päästä yhteisymmärrykseen asiasta.

35 §

Talousarvioehdotusta sekä toiminta- ja taloussuunnitelmaa koskevat asiat

Kun ministeriö valmistelee hallinnonalansa talousarvioehdotusta tai toiminta- ja taloussuunnitelmaa, sen tulee antaa henkilöstön edustajille tietoja ehdotuksen tai suunnitelman perustana olevasta toiminnan yleisestä kehityksestä sekä tietoja valmisteltavan ehdotuksen tai suunnitelman henkilöstövaikutuksista ja kuulla näistä henkilöstön edustajia.

7 luku

Erinäiset säännökset

36 §

Yhteistoiminnan kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että 3 luvun yhteistoimintamenettelystä laaditaan pöytäkirja.

Työnantajan on laadittava 4 ja 5 luvun mukaisista yhteistoimintaneuvotteluista pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet sekä neuvottelujen tulokset ja osallisten mahdolliset eriävät kannanotot sekä yhteistoimintaneuvottelujen päätyminen.

Yhteistoiminnassa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstön edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta sovita yhteistoiminnassa toisin.

Pöytäkirja on annettava tiedoksi viivytyksettä.

37 §

Tiedottaminen

Työnantajan on tiedotettava viivytyksettä yhteistoiminnassa käsitellyssä asiassa saavutetusta yksimielisyydestä tai yhteistoiminnan päättymisen jälkeen muutoin tekemästään päätöksestä sekä sen toteuttamisen ajankohdasta joko asianomaisille henkilöstön edustajille tai kaikille niille virkamiehille, joita päätös koskee, taikka noudattaen viraston sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

38 §

Oikeus käyttää asiantuntijoita

Henkilöstön edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen viraston asiantuntijoilta yhteistoimintamenettelyssä sekä yhteistoimintaneuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin siitä erikseen sovitaan.

Jos virasto käyttää ulkopuolista asiantuntijaa sellaisessa tehtävässä, joka tämän lain mukaan kuuluu yhteistoiminnan piiriin, myös henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla kyseistä asiantuntijaa.

39 §

Vapautus virka- ja työtehtävistä

Viraston on annettava tässä laissa tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisista virka- ja työtehtävistä tämän lain mukaista yhteistoimintaa, yhteistoimintakoulutusta ja yhteistoimintaan välittömästi liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten.

Henkilöstön edustajien palvelussuhteen ehdoista on voimassa, mitä niistä erikseen säädetään, määrätään tai virka- ja työehtosopimuksin sovi-
taan.

40 §

Salassapitovelvollisuus

Mitä viranomaisen asiakirjojen salassapidosta, virkamiehen vaitiolovelvollisuudesta ja hyväksikäyttökiellosta säädetään viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999), sovelletaan myös asiakirjaan ja tietoon, joka on annettu tämän lain soveltamisalaan liittyvän tehtävän hoitamiseksi 30 §:ssä tarkoitettulle pääsopijajärjestölle tai sen nimeämälle edustajalle.

41 §

Poikkeukset yhteistoiminnasta ja tiedottamisvelvollisuudesta

Virasto voi tehdä päätöksen ilman tämän lain mukaista yhteistoimintaa, jos valtiollisen turvallisuuden tai maanpuolustuksen ylläpito sitä edellyttää taikka jos yleisen järjestyksen tai maan ulkovaltoihin solmimien suhteiden vaarantuminen on yhteistoiminnan esteenä.

Virasto voi tehdä päätöksen ilman yhteistoimintaa, jos viraston toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt ovat yhteistoiminnan esteenä. Tällöin asia tulee käsitellä 11 §:n mukaisesti viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syy.

Virastolla ei ole 28 §:n mukaista selvitysvelvollisuutta asioissa, joissa virasto voi 1 momentin mukaan tehdä päätöksen ilman yhteistoimintaa.

42 §

Sopimisoikeus

Jäljempänä 2 momentissa tarkoitetut osapuolet voivat tehdä henkilöstön edustajista 6 §:n 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen sekä myös sopimuksin poiketa seuraavista tässä laissa säädettyistä asioista:

- 1) 6 ja 7 §:ssä tarkoitetuista yhteistoiminnan osapuolista;
- 2) 9 §:ssä tarkoitetusta aloiteoikeudesta;
- 3) 10 §:ssä tarkoitetusta oikeudesta lisäselvityksiin;
- 4) 11 §:ssä tarkoitetusta asian käsittelystä yhteistoiminnassa lukuun ottamatta yksittäistä virkamiestä koskevaa asiaa;
- 5) 12, 14 ja 15 §:ssä tarkoitetuista yhteistoiminnan piiriin kuuluvista asioista;
- 6) 16 §:ssä tarkoitetusta työnantajan neuvotteluesityksestä;
- 7) 20 §:ssä tarkoitetusta yhteistoimintavelvoitteen täyttymisestä;
- 8) 23 §:ssä tarkoitetuista työnantajan annettavista tiedoista, mikäli ne koskevat alle kymmentä virkamiestä;
- 9) 25 §:ssä tarkoitetusta toimintasuunnitelmasta ja toimintaperiaatteista työllistymisen edistämiseksi;
- 10) 26 §:ssä tarkoitetusta neuvotteluvetoisuuden sisällöstä;
- 11) 27 §:ssä tarkoitetusta yhteistoimintavelvoitteen täyttymisestä;
- 12) 28 §:ssä tarkoitetusta työnantajan selvitysvelvollisuudesta;
- 13) 36 §:ssä tarkoitetusta yhteistoiminnan kirjaamisesta;
- 14) 37 §:ssä tarkoitetusta työnantajan tiedottamisvelvoitteesta yhteistoiminnan jälkeen;
- 15) 38 §:ssä tarkoitetusta asiantuntijoiden käytöstä;
- 16) 39 §:ssä tarkoitetusta vapautuksesta virka- ja työtehtävistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja sopimuksia voivat tehdä valtion puolelta muut valtion sopimusviranomaiset kuin valtion virkaehtosopimuslain mukainen valtion neuvotteluviranomainen sekä virkamiesten ja työtekijöiden puolelta sellaiset valtakunnalliset rekisteröidyt yhdistykset, joiden varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu virkamiesten ja työtekijöiden etujen valvominen virka- ja työsuhteissa ja jotka yhteensä laajasti edustavat sopimuksen piirissä olevaa henkilöstöä.

Tässä pykälässä tarkoitetuista sopimuksista on voimassa, mitä yleissopimuksesta valtion virkaehtosopimuslaissa säädetään. Sopimukseen sidottu työnantaja saa soveltaa sopimuksen määräyksiä sopimuksen soveltamisalalla niihinkin virkamiehiin ja työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja.

43 §

Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut virkamiehen jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 21–27 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomauteutulle tai osa-aikaistetulle virkamiehelle enintään 34 140 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin vakavuus ja työnantajan olot yleensä sekä virkamieheen kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen virkasuhteensa kesto.

Jos laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, voidaan hyvitys jättää tuomitsematta.

Virkamiehen oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei virkasuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Virkasuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

44 §

Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 43 §:ssä säädetyn hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahan arvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

45 §

Riita-asioiden ja hyvitysvaatimusten käsittely

Tähän lakiin perustuvat riita-asiat ja hyvitysvaatimukset käsitellään yleisessä tuomioistuimessa.

46 §

Arviointi

Tämän lain mukaista yhteistoimintaa arvioidaan virastossa vuosittain.

47 §

Ohjaus ja neuvonta

Tämä lain soveltamista ja noudattamista ohjaavat valtiovarainministeriö ja valtion henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt.

48 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 42 §:ssä tarkoitettut sopimukset virkamiesten vapaasti saatavilla työpaikalla.

49 §

Viraston yhteistoimintavelvoitteen rikkominen

Virastoa työnantajana edustava virkamies, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 11 §:ssä säädetään asian käsittelystä yhteistoiminnassa, 12 §:ssä viraston sisäisestä toiminnasta, 17 §:ssä liikkeen luovutuksesta, 18 §:ssä ulkopuolisen työvoiman käytöstä, 19 §:ssä henkilöstön edustajille annettavista tiedoista, 31 §:ssä yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista, 32 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 37 §:ssä tiedottamisvelvollisuudesta, 38 §:ssä oikeudesta käyttää asiantuntijoita, 39 §:ssä vapautuksesta virka- ja työtehtävistä tai 48 §:ssä nähtävänäpidosta, on tuomittava viraston yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Vastuu työnantajaa edustavien henkilöiden kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

50 §

Viittaussäännökset rikoslakiin

Rangaistus työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Rangaistus tämän lain 40 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai jollei siitä muualla laissa kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

51 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2014.

Tällä lailla kumotaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettu laki (651/1988, jäljempänä kumottu laki).

Jos muualla lainsäädännössä viitataan kumotun lain säännöksiin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

52 §

Siirtymäsäännökset

Kumotun lain 15 §:ssä tarkoitettua sopimusta voidaan soveltaa tämän lain 42 §:n säännösten estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on saatettava vastaamaan tämän lain 14 §:n säännöksiä vuoden 2014 aikana.

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin

2 Valtion työsuojelun yhteistoimintasopimus, 1.3.2010

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006 annetun lain (44/2006) 23 §:n 1 ja 2 momentin nojalla valtiovarainministeriö ja toisaalta Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ja Palkansaajajärjestö Pardia ry ovat tehneet 26.9.2007 valtiotyönantajan palveluksessa olevan henkilöstön yhteistoiminnasta työsuojelua koskevissa asioissa seuraavan sopimuksen.

1 §

Työsuojelun yhteistoiminnan tarkoitus

Työsuojelu on osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista ja kehittämistä, jonka ensisijaisena tarkoituksena on kehittää ennaltaehkäisevästi työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta. Toimiva työsuojelu edistää myös työntekijöiden työhyvinvointia sekä tuottavuuden ja työelämän laadun kestävästi parantamista.

Työn ja työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden kehittäminen edellyttää työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä. Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden vuorovaikutteista yhteistoimintaa, jonka tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan terveellisyyttä ja turvallisuutta koskevien asioiden käsittelyyn.

2 §

Sopimuksen soveltamisala

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) (jäljempänä Työsuojelun valvontalaki) tarkoitettu yhteistoiminta valtiota työnantajana edustavan viraston ja sen henkilöstön välillä työsuojelua koskevissa asioissa järjestetään valtionhallinnon työpaikoilla siten kuin tässä sopimuksessa ja tämän perusteella hallinnonaloittain sovittavissa virastokohtaisissa sopimuksissa sovitaan.

Tässä sopimuksessa virastolla tarkoitetaan valtioneuvoston kansliaa, kaikkia ministeriöitä sekä niiden alaisia virastoja ja laitoksia.

Tässä sopimuksessa työntekijällä tarkoitetaan virkasuhteessa tai työsuopimussuhteessa valtioon olevaa henkilöä.

Virka- ja työsuopimussuhdetta vailla olevia koskevat työsuojelun yhteistoimintasäädökset ovat työturvallisuuslain (738/2002) 17 §:ssä.

3 § Työpaikka

Tässä sopimuksessa työpaikalla tarkoitetaan toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden tai toimintayksiköiden lukumäärä huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukaista yhden tai useamman toimipisteen tai toimintayksikön muodostamaa kokonaisuutta. Työpaikkaa määriteltäessä ja siitä sovittaessa on huomioitava työsuojeluorganisaation jäsenten tosiasialliset mahdollisuudet hoitaa tehtäviään.

4 § Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja työntekijöiden kesken välittömässä tai edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista säädetään työsuojelun valvontalain 26 §:ssä. Työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sen lisäksi, mitä muualla säädetään, työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen muun ohella:

1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;

2) periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;

3) työkykyä ylläpitävään ja työhyvinvointia edistävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat. Näitä ovat mm. työsuojelun toimintaohjelma, työsuojelutoimikunnan vuosittainen toimintasuunnitelma, työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma, häiriöttömän työpaikan ohjeet ja ohjeet väkivallan uhan hallitsemiseksi;

4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen liittyvät asiat sekä niissä tapahtuneet ollenaiset työntekijöiden kuormitukseen vaikuttavat muutokset;

5) työturvallisuuslaissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;

6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot. Näitä ovat mm. henkilöstötilinpäätöksen tai vastaavan tiedot, sairauspoissaoloja ja työtapaturmia koskevat seurantatiedot;

7) päihteiden haittojen ennaltaehkäisyyn, hoitoonohjaukseen ja kuntoutukseen liittyvät periaatteet ja toimintatavat. Näitä ovat mm. työpaikan päihdeohjelma, varhaisen puuttumisen ja kuntoutukseen ohjaamisen menettelytavat;

8) työterveyshuoltolain (1383/2001) perusteella työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö ja tiedonsaanti, kuntoutukseen liittyvät yleiset periaatteet ja toimintatavat sekä ensihoidon järjestäminen. Näitä ovat mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työterveyshuollon toimintaa ja vaikutta-
vuutta kuvaavat raportit;

9) työpaikan työsuojelutiedotuksen periaatteet ja työpaikalla tarvittavan työturvallisuus- ja työsuojelukoulutuksen tarve. Näitä ovat mm. työturvallisuuskorttikoulutus ja työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön tarvitsema työsuojelukoulutus;

10) edellä 1-9 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Edellä 1–10 kohdassa tarkoitettuja asioita on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta riittävän ajoissa.

5 §

Työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittely

Välitön yhteistoiminta

Lähityöyhteisöön välittömästi vaikuttavia työsuojelun yhteistoiminta-asioita käsitellään työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen ja työntekijän tai työntekijöiden kesken, jolloin työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn tämän pyynnöstä tai tarvittaessa muutoinkin.

Työturvallisuuslain 3 luvun 17 §:n mukaisesti työntekijällä on oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

Edustuksellinen yhteistoiminta

Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään edustuksellisenä yhteistoimintana työsuojelutoimikunnassa tai muussa vastaavassa yhteistoimintaelimessä. Edustuksellisen yhteistoiminnan muotoja voivat olla myös esimerkiksi esimiesten ja johtoryhmien työsuojeluvaltuutettujen kanssa käymät keskustelut jo asioiden varhaisessa suunnitteluvaiheessa sekä työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelupäällikön osallistuminen erilaisten organisaation kehittämis- ja suunnitteluryhmien työskentelyyn.

Edustuksellista yhteistoimintaa on myös työsuojelutehtävissä toimivien henkilöiden välinen yhteistyö.

Jos työpaikalla ei ole työsuojelutoimikuntaa, tämän sopimuksen 4 §:ssä tarkoitetut yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat käsitellään työnantajan ja

työsuojeluvaltuutetun kesken. Jos työpaikalla ei ole työsuojelutoimikuntaa eikä työsuojeluvaltuutettua tämän sopimuksen 4 §:ssä tarkoitettua asiaa käsitellään soveltuvin osin siten kuin työturvallisuuslain (738/2002) 3 luvussa säädetään.

Työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistoimintaa säädellään työterveyshuoltolain (1383/2001) 8 ja 12 §:ssä.

6 §

Työsuojelupäällikkö

Viraston on nimettävä työsuojelupäällikkö tässä sopimuksessa tarkoitettua yhteistoimintaa varten. Sama henkilö voidaan nimetä kahden tai useamman työpaikan työsuojelupäälliköksi, jos se yhteistoiminnan kannalta on tarkoituksenmukaista.

Työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan ja työn luonne sekä työpaikan laajuus huomioon ottaen riittävän pätevä ja hänellä on oltava riittävän hyvä perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin ja työpaikan työsuojelukysymyksiin. Työsuojelupäällikölle tulee järjestää asianmukaiset toimintaedellytykset hänelle kuuluvien tehtävien hoitamiseen ja tämän sopimuksen mukaisen yhteistoiminnan järjestämiseen.

7 §

Työsuojelupäällikön tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Tässä tarkoituksessa työsuojelupäällikön tehtävänä on käynnistää, ylläpitää ja kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistoimintaa.

Työsuojelupäällikön on lisäksi huolehdittava työsuojeluhenkilörekisteristä annetussa laissa (1039/2001) säädetyistä työntekijöiden velvollisuuksista ilmoittamalla työsuojeluorganisaation eri jäsenet Valtiokonttorin ylläpitämään työsuojeluhenkilöstön rekisteriin.

Työsuojelupäällikkö osallistuu myös viraston edustajana yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/88) ja sen nojalla tehtyjen sopimusten mukaisen yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittelyyn siten kuin virastokohtaisessa sopimuksessa on sovittu.

8 §

Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu

ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen tässä sopimuksessa tarkoitettuun yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin. Työnantajan on tarvittaessa annettava tietoa työntekijöiden oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitetut valtuutetut. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Jos työsuojeluvaltuutetun työ- tai virkasuhde päättyy tai hän eroaa työsuojeluvaltuutetun tehtävästä kesken toimikautensa, hänen sijaansa tulee varavaltuutettu jäljellä olevaksi toimikaudeksi. Työsuojeluvaltuutetun sijaan tulleella varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun asema.

Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä. Työsuojeluvaltuutetun tulee tällöin ilmoittaa työnantajalle esteestään ja varavaltuutetun tehtävään ryhtymisestä. Varavaltuutetulla on tällöin työsuojeluvaltuutetun oikeuksia vastaava oikeus kyseisten tehtävien edellyttämään tiedon saantiin, ajankäyttöön ja ansionmenetyksen korvauksiin sekä oikeus keskeyttää vaarallinen työ tämän sopimuksen 11 §:n mukaisesti.

Työsuojeluvaltuutetun esteen aikana hänen tehtäviään hoitaa se varavaltuutetuista, joka varavaltuutettujen vaalissa on saanut eniten ääniä, jollei paikallisesti toisin sovita.

Milloin työpaikalle on valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeissa asioissa. Sama henkilö voidaan valita luottamusmieheksi ja työsuojeluvaltuutetuksi.

9 §

Työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen valinta

Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut valitaan joko kahdeksi tai neljäksi kalenterivuodeksi sen mukaan kuin virastokohtaisessa sopimuksessa on toimikaudesta sovittu. Jos toimikaudesta ei ole erikseen sovittu, se on neljä kalenterivuotta.

Työsuojelupäällikön tulee ottaa yhteyttä vaalien järjestämiseksi työpaikan henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen paikallisiin yhdistyksiin tai edustajiin. Ammattijärjestöt voivat vastata vaalien järjestämisestä. Mikäli työpaikan henkilöstö ei ole järjestäytynyttä, tulee työsuojelupäällikön kutsua henkilöstön edustajat neuvottelemaan vaaleihin ja vaalin järjestelyihin liittyvistä kysymyksistä.

Vaalin ajasta ja paikasta on sovittava etukäteen työnantajan kanssa. Vaali on järjestettävä niin, että työpaikan kaikki työntekijät voivat osallistua siihen ja että se ei aiheuta tarpeetonta haittaa työpaikan toiminnalle.

Vaalitoimihenkilöllä on oikeus saada vapautusta säännöllisestä työstään vaalin toimittamiseksi tämän sopimuksen liitteenä olevassa vaaliohjeessa sovitulla tavalla. Vaalin toimittajien on välittömästi ilmoitettava työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin tuloksesta kirjallisesti työnantajalle.

10 §

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa, tämän sopimuksen 4 §:n mukaisten asioiden käsittelyssä sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluvaltuutettu toimii yhteistyössä työpaikan muiden työsuojelutoimijoiden kanssa. Työsuojeluvaltuutetun tulee perehtyä oma-aloitteisesti työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Työsuojeluvaltuutettu kehittää työpaikan työsuojelua yhteistyössä työnantajan kanssa.

Työsuojeluvaltuutetun on ilmoitettava havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista ensisijaisesti asianomaiselle työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle sekä tarvittaessa työsuojeluviranomaisille. Hänen tulee myös osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos tämä tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi.

Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edistäviin seikkoihin.

Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetulle kuuluvat työterveyshuoltolain 8 §:ssä ja sairausvakuutuslain 4 §:ssä mainitut työterveyshuollon yleiseen järjestämiseen ja toiminnan suunnitteluun sekä työterveyshuollon korvausten maksamiseen liittyvät tehtävät.

Työsuojeluvaltuutettu osallistuu myös henkilöstön edustajana yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/88) ja sen nojalla tehtyjen sopimusten mukaisen yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittelyyn siten kuin virastokohtaisessa yhteistoimintasopimuksessa on sovittu.

11 §

Työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus keskeyttää välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle aiheuttava työ sekä ilmoitettava työn keskeyttämisestä työnantajalle kuten työsuojelun valvontalain 36 §:ssä säädetään.

12 §

Työsuojeluasiamies

Virastokohtaisessa sopimuksessa voidaan sopia henkilöstön oikeudesta valita työsuojeluasiamies työskentelypaikkaan. Työsuojeluasiamiehen toimikausi on sama kuin työsuojeluvaltuutetun toimikausi.

Työsuojeluasiamiehen tehtävät liittyvät pääosin välittömään työsuojelun yhteistoimintaan lähityöyhteisössä tai esimerkiksi jonkin henkilöstöryhmän piirissä sekä viestintään työn vaarojen ja haittojen selvittämisessä ja niistä aiheutuissa toimenpiteissä.

Työsuojeluasiamies seuraa osaltaan työoloja, tekee parannusehdotuksia niiden kehittämiseksi ja pitää yhteyttä toimialueensa asioissa esimieheen, työsuojeluvaltuutettuun ja työsuojelupäällikköön sekä osallistuu tarvittaessa työpaikan työsuojelua koskevaan tarkastukseen tai tapaturman tutkimukseen. Tehtävät ja toimintaedellytykset määritellään tarkemmin virastokohtaisessa sopimuksessa.

13 §

Työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun ja työsuojeluasiamiehen
asema ja oikeudet

Työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun ja työsuojeluasiamiehen asemasta sekä muista kuin tässä sopimuksessa mainituista oikeuksista säädetään Valtion virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 2.

14 §

Työsuojelutoimikunta

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina työnantaja sekä työpaikan työntekijät. Työsuojelutoimikunnan toimikausi on sama kuin työsuojeluvaltuutetun toimikausi.

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4, 8 tai 12 sen mukaan kuin työpaikan laatu, laajuus ja muut paikalliset olosuhteet huomioon ottaen virastokohtaisesti sovitaan. Toimikunnan jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa sekä, ellei virastokohtaisesti toisin sovita, puolet suurempaa ja neljännes pienempää työntekijä- tai toimihenkilöasemassa olevien ryhmistä. Mikäli työpaikalla ei ole jompaankumpaan kyseisistä henkilöstöryhmistä kuuluvia henkilöitä, siirtyy puuttuvan henkilöstöryhmän osuus edustuksesta toisen henkilöstöryhmän hyväksi.

Virasto nimeää työsuojelutoimikuntaan tai vastaavaan sellaisen edustajansa, jonka tehtäviin toimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu kuuluu. Työsuojelupäälliköllä on oikeus osallistua työsuojelutoimikunnan tai vastaavan kokouksiin silloinkin, kun hän ei ole sen jäsen.

Työsuojelutoimikunta valitsee keskuudestaan toimikautensa ajaksi puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Lisäksi toimikunta valitsee itselleen sihteerin ja tämän varamiehen. Työsuojeluvaltuutetut ovat työsuojelutoimikunnan jäseniä. Muita työsuojelutoimikunnan jäseniä ja varajäseniä valittaessa noudatetaan soveltuvin osin mitä edellä on sanottu työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun valinnasta, ellei virastokohtaisesti toisin sovita. Työsuojelutoimikunnan jäsenen ajankäyttö ja korvaus määräytyvät työsuojelun valvontalain 40 §:n perusteella.

Työsuojelutoimikunta tai muu työsuojelun yhteistoimintaa hoitava elin kokoontuu niin usein kuin sille valvontalaissa ja tässä sopimuksessa asetetut tehtävät edellyttävät, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa. Kokous on pidettävä myös silloin kun vähintään neljännes toimikunnan jäsenistä tai työsuojelupäällikkö taikka työsuojeluvaltuutettu sitä pyytää. Kokous on kutsuttava koolle yhteistoiminnan tavoitteiden sekä asioiden valmistelun ja toteuttamisen kannalta riittävän ajoissa.

Työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus tehdä esityksiä työsuojelutoimikunnassa käsiteltäviksi asioiksi ja muutoinkin yhteistoiminnan kehittämiseksi sekä saada esityksistään perusteltu palaute. Myös työpaikan työsuojeluorganisaation niillä jäsenillä, jotka eivät ole työsuojelutoimikunnan jäseniä, on oikeus tehdä aloitteita työsuojelutoimikunnassa käsiteltäviksi asioiksi. Työsuojeluasiamiehellä on lisäksi oikeus tulla kuulluksi työsuojelutoimikunnassa.

15 §

Työsuojelutoimikunnan tehtävät ja oikeudet

Työsuojelutoimikunnan tehtävät muodostuvat edustuksellisenä yhteistoimintana käsiteltävistä laajakantoisista ja työpaikkaa yleisesti koskevista työsuojelun yhteistoiminta-asioista, työn ja työpaikan terveellisyteen ja turvallisuuteen sekä työntekijöiden hyvinvointiin liittyvistä 4 §:n mukaisista asioista.

Työsuojelutoimikunnan tulee tämän lisäksi käsitellä ne työterveyshuoltolain 8 §:n ja sairausvakuutuslain 4 §:n perusteella sille kuuluvat työterveyshuollon yleiseen järjestämiseen ja toiminnan suunnitteluun sekä työterveyshuollon korvausten maksamiseen liittyvät tehtävät.

16 §

Työsuojelun yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla ja yhteisten
vaarojen torjunnassa

Työsuojelun yhteistoiminta ja yhteisten vaarojen torjunta yhteisellä työpaikalla toteutetaan siten kuin laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) on säädetty. Yhteinen työpaikka määritellään työturvallisuuslain (738/2002) 49 §:ssä.

Tarvittaessa tulee paikallisesti käsitellä onko kyseessä työturvallisuuslain mukainen yhteinen työpaikka ja yhteisten vaarojen torjunnan tarve sekä määriteltävä pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja. Jos todetaan, että kyseessä on yhteinen työpaikka, sovitaan samalla yhteisen työpaikan työsuojelun järjestämisestä sekä työsuojelutoimijoiden toimintaa edellytyksistä työsuojelun valvontalain 5 a - luvun mukaisesti.

17 §

Virastokohtaiset sopimukset

Tässä sopimuksessa tarkoitetut virastokohtaiset sopimukset tekee virasto henkilöstöä edustavien valtion pääsopijajärjestöjen kanssa.

Virastokohtaisella sopimuksella ei kuitenkaan saa heikentää työsuojelun valvontalaissa tai tässä sopimuksessa määriteltyjä työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua työpaikan työsuojelua koskevien asioiden käsittelyyn eikä poistaa tai rajoittaa työsuojeluvaltuutetun oikeuksia ja velvollisuuksia.

Virastokohtainen sopimus on sanottava irti kirjallisesti. Irtisanovan osapuolen on samalla tehtävä pääkohdittainen ehdotus uudeksi sopimukseksi. Neuvottelut uudesta sopimuksesta on aloitettava viimeistään sen jälkeen, kun virasto tai toisaalta vähintään puolta sopimuksen piirissä olevaa järjestäytynyttä henkilöstöä edustava järjestö tai järjestöt, ovat irtisanoneet sopimuksen.

Jos virastokohtaisesti niin sovitaan, voidaan työsuojelun yhteistoiminta ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa tehdyn sopimuksen mukainen yhteistoiminta sovittaa yhteen ja tehdä myös yksi virastokohtainen sopimus yhteistoiminnasta. Näin muodostetussa yhteistoimintaelimessä käsitellään sekä tämän sopimuksen 4 §:ssä mainitut yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat että valtion yhteistoimintalain perusteella käsiteltäväksi kuuluvat asiat. Kyseistä yhteistoimintaelintä muodostettaessa on huomioitava työsuojelun valvontalain työsuojelutoimikunnan kokoonpanoa koskevat säädökset.

18 §

Työpaikkakohtaiset järjestelyt

Virastokohtaisessa sopimuksessa voidaan tämän sopimuksen 14 §:ssä mainitun työsuojelutoimikunnan tai muun edustuksellisen yhteistoimintaelimen lisäksi muodostaa perustellusta syystä monitasoisia yhteistoimintaelimiä (keskus- ja piiritoimikunnat sekä niiden väliset yhteistoimintaelimet) esimerkiksi alueellista tarvetta varten. Sovittuja yhteistoimintakokonaisuuksia vastaavasti valitaan myös työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö. Organisaation tai toiminnan muuttuessa työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio saatetaan vastaamaan muuttunutta tilannetta.

Järjestelystä voidaan sopia kerrallaan samaksi ajaksi kuin työpaikan työsuojelualtuutettu on valittu tai valitaan. Työnantajan on kirjattava yhteistoiminnan järjestelyä koskevan neuvottelun tulos siitä laadittuun pöytäkirjaan, jonka osapuolten edustajat allekirjoittavat. Työnantajan on tiedotettava tehdystä järjestelystä työpaikan henkilöstölle.

19 §

Erinäiset korvaukset

Virasto korvaa työsuojelutoimikunnan, piiri- ja keskustoimikunnan puheenjohtajalle, jäsenelle ja sihteerille sekä 9 §:ssä tarkoitetuille vaalitoimihenkilöille näiden työaikana suorittamien, tämän sopimuksen edellyttämien tehtävien suorittamisesta aiheutuvan ansionmenetyksen. Ansionmenetyksestä suoritettava korvaus lasketaan sen mukaan, mitä asianomainen olisi työssään ansainnut, ellei hän olisi joutunut hoitamaan sopimuksen mukaisia tehtäviä.

Työajan tai opetustuntien ulkopuolella suoritetuista tämän sopimuksen edellyttämistä välttämättömistä tehtävistä tai työsuojelutoimikunnan kokoukseen osallistumisesta on mahdollisuuksien mukaan etukäteen sovittava työnantajan kanssa. Kyseisistä tehtävistä on 1 momentissa mainituille henkilöille suoritettava valtiovarainministeriön kokouspalkkioita koskevan suosituksen mukainen korvaus.

20 §

Toimitilat ja materiaali

Työsuojelualtuutetun käyttöön annettavista tiloista ja välineistä sovitaan tarkemmin Valtion virka- ja työehtosopimuksen liitteessä 2.

Työsuojelutoimikunnan ja työsuojeluasiamiehen käyttöön on annettava sopiva toimitila, jossa voidaan säilyttää tehtävien hoitamista varten tarvittavia asiakirjoja ja toimistovälineitä sekä tila, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten tarpeellisia keskusteluja.

Työsuojelutoimikunnan jäsenet ja työsuojeluasiamies voivat tehtäviensä suorittamisessa käyttää viraston tavanomaisessa käytössä olevia viestintä- ja toimistovälineitä työsuojelutehtävien edellyttämässä laajuudessa siten kuin niiden käytöstä paikallisesti sovitaan.

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun, työsuojelutoimikunnan ja paikallisesti sovittaessa myös työsuojeluasiamiehen käyttöön tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

21 §

Erimielisyyksien ratkaiseminen

Jos työnantajan ja työpaikan henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen paikallisten yhdistysten tai edustajien välillä on erimielisyyttä tässä sopimuksessa paikallisesti sovittaviksi jätetyistä asioista taikka tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta, pyritään erimielisyys selvittämään neuvottelemalla seuraavasti.

Ensiksi erimielisyys pyritään ratkaisemaan työnantajan ja henkilöstöä edustavan työsuojeluvaltuutetun kesken välittömässä neuvonpidossa.

Sikäli kuin asia jää välittömässä neuvonpidossa erimieliseksi, siitä voidaan käydä työnantajan ja henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen paikallisten yhdistysten tai edustajien välillä paikallisneuvottelut.

Sikäli kuin asia jää paikallisneuvotteluissa erimieliseksi, siitä voidaan käydä valtion neuvotteluviranomaisen ja tämän sopimuksen osapuolena olevan järjestön välillä keskusneuvottelut.

Paikallis- ja keskusneuvotteluja vaadittaessa erimielisyyden kohteena oleva asia on yksilöitävä. Erimielisyystapauksissa tulee paikallisesti laatia pöytäkirja, josta käy ilmi erimielisyyden kohteena oleva asia sekä osapuolet ja näiden kannanotot perusteluineen.

Keskusneuvotteluja on vaadittava kahden kuukauden kuluessa paikallisneuvottelujen päättymisestä.

Paikallisneuvottelut on aloitettava viikon ja keskusneuvottelut kahden viikon kuluessa vaatimisesta, ellei toisin sovita.

Paikallis- ja keskusneuvotteluista pidetään pöytäkirjaa, joka tarkastetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla viivytyksettä.

22 §

Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2010 ja on voimassa kolmen (3) kuukauden irtisanomisajoin.

Irtisanominen on tehtävä kirjallisesti. Irtisanovan osapuolen on samalla tehtävä pääkohdittainen ehdotus uudeksi sopimukseksi. Neuvottelut uudesta sopimuksesta on aloitettava viimeistään sen jälkeen, kun valtio-

varainministeriö tai jokin sopimusosapuolena oleva valtion pääsopijajärjestö on irtisanonut sopimuksen.

Irtisanomisajan päätyttyä noudatetaan kuitenkin tämän sopimuksen määräyksiä, kunnes uusi sopimus on tehty ja tullut voimaan.

Tällä yhteistoimintasopimuksella kumotaan valtiovarainministeriön ja henkilöstöä edustavien valtion pääsopijajärjestöjen 11.12.1997 allekirjoittama valtion työsuojelun yhteistoimintasopimus.

LIITE

OHJE TYÖSUOJELUVALTUUTETTUIEN JA TYÖSUOJELUTOIMIKUNTIEN
JÄSENTEN VAALEJA VARTEN

Vaaliohjeen sisältö:

1. VAAALIEN VALMISTELUTOIMET
 - 1.1. Järjestelyjen käynnistäminen
 - 1.2. Vaalitoimihenkilöiden valitseminen
 - 1.3. Luettelo äänioikeutetuista ja vaalikelpoisista henkilöistä
 - 1.4. Ehdokasasettelu
 - 1.5. Äänestysliput
 - 1.6. Vaalin aika ja paikka
 - 1.7. Ilmoitus vaalien ajasta ja paikasta
 - 1.8. Vaalitoimikunnan toimintaedellytykset
2. VAAALIEN TOIMITTAMINEN
 - 2.1. Äänioikeus
 - 2.2. Äänestäminen
 - 2.3. Äänestyslippujen hyväksyminen ja vaalin tulos
 - 2.4. Ilmoittaminen vaalin tuloksesta
3. TYÖSUOJELUORGANISAATION JÄSENTEN MUUT VAAALI- JA VALINTATAVAT
 - 3.1. Vaalitavan sopiminen
 - 3.2. Suhteellinen vaali
 - 3.3. Vaaliliitot
 - 3.4. Muut vaalitavat
4. TYÖSUOJELUASIAMIEHEN VAAALI
5. TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTAHENKILÖIDEN REKISTERÖINTI
 - 5.1. Yleistä
 - 5.2. Rekisteriin ilmoittaminen
 - 5.3. Lisätietoa rekisteristä
6. ESIMERKKEJÄ VAALEISSA KÄYTETTÄVISTÄ ÄÄNESTYSLIPUISTA, VAALITOIMIKUNNAN PÖYTÄKIRJASTA JA SUOSTUMUKSESTA EHDOKKAAKSI TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTAHENKILÖSTÖN VAALEISSA

1. VAALIEN VALMISTELUTOIMET

1.1. Järjestelyjen käynnistäminen

Valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 7 §:n 1 momentin mukaan työsuojelupäällikön tehtävänä on ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin sopimuksen mukaisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi. Tämän johdosta työsuojelupäällikön tehtävänä on valvoa, että työsuojeluorganisaation vaaleja koskeviin järjestelyihin ryhdytään työsuojelun valvonnasta annetun lain, työsuojelun yhteistoimintasopimuksen ja näiden vaaliohjeiden mukaisesti.

1.2. Vaalitoimihenkilöiden valitseminen

Vaalien käytännön toimia varten henkilöstö nimeää tarvittavan määrän vaalitoimitsijoita, jotka muodostavat vaalitoimikunnan. Vaalitoimikunnan valitseminen tai asettaminen voidaan antaa ammattijärjestöjen tehtäväksi. Jos työpaikalla on valittu työsuojelutoimikunta, se voi toimia vaalitoimikuntana. Tällöin vaalin toteuttamisesta huolehtivat kuitenkin vain henkilöstön edustajat.

1.3. Luettelo äänioikeutetuista ja vaalikelpoisista henkilöistä

Työnantaja laatii ja antaa henkilöstön edustajien käytettäväksi työpaikan henkilöistä luettelon. Luettelossa mainitaan kaikki työpaikan henkilöt lukuun ottamatta viraston tai laitoksen päällikköä ja yhteistoimintasopimuksen perusteella työnantajaa edustavia henkilöitä. Luettelon laatimisessa noudatetaan vakiintunutta käytäntöä, ellei ilmene aihetta muutoksiin. Luettelo äänioikeutetuista on julkaistava vaali-ilmoituksen yhteydessä tai vaali-ilmoituksessa mainitussa paikassa. Palveluksessa olevan henkilön on äänestyspaikalla todistettava henkilöllisyytensä ja äänioikeutensa hyväksytyllä tavalla.

1.4. Ehdokasasettelu

Työsuojeluvaaaleissa on vapaa ehdokasasettelu. Työsuojeluvaltuutetuksi ja varavaltuutetuksi sekä toimikunnan jäseniksi voidaan valita ainoastaan virastokohtaisessa sopimuksessa tarkoitetussa työpaikassa työskentelevä henkilö. Vaaaleissa saavat asettaa ehdokkaita kaikki työpaikan työntekijät sekä heitä edustavat järjestöt. Ehdokkaiden nimet on ilmoitettava kirjallisesti vaalitoimikunnalle 14 vuorokautta ennen vaalitoimitusta.

Mikäli ehdokkaita ei aseteta määräaikaan mennessä useampia kuin on valittavia, on katsottava syntyneen sopuvaali.

Mikäli ehdokkaita asetetaan vähemmän kuin on valittavia, on henkilöstöä kehotettava asettamaan lisää ehdokkaita määräaikaan mennessä, joka päättyy viimeistään 7 vuorokautta ennen vaalitoimitusta.

Työsuojeluvaaliin ehdokkaaksi asetettavalta henkilöltä on pyydettävä suostumus ennen ehdokasasettelua.

1.5. Äänestysliput

Vaaleissa käytettävien äänestyslippujen ja muiden vaalien toimittamiseen liittyvien lomakkeiden malleja on saatavissa valtiovarainministeriön internetsivuilta.

1.6. Vaalin aika, paikka ja tapa

Työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen vaali on toimitettava näiden toimikautta edeltävän vuoden marraskuun 1 päivän ja joulukuun 31 päivän välisenä aikana. Työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken sovitaan tarkemmin vaalin ajasta ja paikasta. Tällöin on otettava huomioon, että vaalin suorittamiseen varattu aika ja paikka ovat sellaiset, että työpaikan koko henkilöstöllä on tosiasiallinen mahdollisuus osallistua vaaliin. Tämän vuoksi niille työpaikoille, joissa työskennellään eri työskentelypaikoissa tai joissa tehdään iltatyötä tai yötyötä, tulee järjestää useampia vaaliaikoja.

Työsuojeluvaaleissa äänestäminen voidaan paikallisesti tarkemmin sopimalla järjestää myös sähköisesti, posti- tai ennakoöäänestyksenä, jos tällöinkin voidaan taata vaalisalaisuus sekä työsuojelun valvontalain edellyttämä henkilöstön osallistumismahdollisuus.

1.7. Ilmoitus vaalien ajasta ja paikasta

Vaaliajasta ja -paikasta tulee ilmoittaa soveltuvalla tavalla koko henkilöstölle vähintään 14 vuorokautta ennen vaalia. Ilmoituksen liitteenä tai ilmoituksessa mainitussa paikassa tulee olla nähtävänä luettelo äänioikeutetuista henkilöistä. Ilmoituksessa on mainittava myös vaaliin asetetut ehdokkaat.

Milloin henkilöstön edustajat valitaan sopuvaalilla, riittää edellä mainituksi ilmoitukseksi se, että vaalitoimikunnan ehdokasasettelua koskeva pöytäkirja asetetaan nähtäväksi työpaikalla.

1.8. Vaalitoimikunnan toimintaedellytykset

Vaalitoimikunnan puheenjohtajalla ja jäsenillä on oikeus käyttää säännöllistä työaikaansa vaalijärjestelyyn, valmisteluun ja toteutukseen liittyviin

tehtäviin noudattaen soveltuvin osin, mitä on sovittu työsuojeluvaltuutetun osalta. Vaalitoimihenkilöiden mainitunlaisten tehtävien johdosta aiheutuneista ansionmenetyksistä sekä palkkioista työajan ulkopuolella suorittamistaan tehtävistä ja vaalitoimikunnan kokouksista on soveltuvin osin noudatettava, mitä valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 19 §:ssä on sovittu.

2. VAALIEN TOIMITTAMINEN

2.1. Äänioikeus

Työsuojeluvaalissa ovat äänioikeutettuja kaikki ne työpaikan työ- tai virkasuhteessa olevat henkilöt, työnantajan edustajia lukuun ottamatta, joiden palvelussuhde on voimassa vaalipäivänä.

2.2. Äänestäminen

Vaalipaikalla tulee äänestyslippuja varten olla vaaliurna. Urnan on oltava sinetöity, lukittu tai muutoin varmennettu.

Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenten vaaleja varten tulee olla eri äänestyslippu. Työsuojeluvaltuutetun vaalissa äänestään samalla kertaa yhtä henkilöä työsuojeluvaltuutetuksi ja kahta henkilöä varavaltuutetuksi.

Äänestys tapahtuu merkitsemällä ehdokkaiden nimet äänestyslippuun. Kirjoitettuaan ehdokkaiden nimet äänestyslippuun on äänestäjän taitettava lippu siten, että nimet eivät näy, ja annettava se vaalitoimikunnan jäsenten leimattavaksi tai muulla tavalla merkittäväksi ennen urnaan pudottamista. Äänestysmahdollisuus on järjestettävä siten, että vaalisalaisuus säilyy.

Vaalitoimitsijan on jokaisen äänestäjän kohdalla todettava äänestäjän äänioikeus. Äänioikeuden käyttämisestä on tehtävä merkintä äänestyslueteloon asianomaisen nimen kohdalle.

Työsuojelutoimikunnan jäsenten ja varajäsenten valitsemisen osalta noudatetaan soveltuvin osin, mitä työsuojeluvaltuutetun vaalista on sanottu, ellei asiasta sovita toisin.

Äänestäjälle on ilmoitettava nimien enimmäismäärä työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutettujen, työsuojelutoimikunnan jäsenten ja varajäsenten vaalissa. Vaalin suorittamista valvoo vaalitoimikunta. Äänestyksen päätyttyä vaalitoimikunta avaa urnan, vertaa jätettyjen vaalilippujen ja äänestäjien lukumäärät keskenään sekä laskee annetut äänet.

2.3. Äänestyslippujen hyväksyminen ja vaalin tulos

Vaalitoimikunnan on ratkaistava epäselvissä tapauksissa äänestyslipun hyväksyminen. Pääsääntönä on tällöin pidettävä äänestyslipun selvyyttä.

Lippu on hyväksyttävä, jos siitä saadaan kiistatta selville ehdokkaana olevan henkilön nimi. Jos äänestyslipussa on enemmän nimiä kuin sallittu määrä, hylätään sallitun määrän ylittävä osa nimiluettelon lopusta. Jos ehdokkaan henkilöllisyys (esim. ehdokkaana kaksi samannimistä henkilöä) ei käy äänestyslipusta kiistattomasti ilmi, hylätään vain se osa lipusta, josta on epäselvyyttä.

Työsuojeluvaltuutetuksi tulee työsuojeluvaltuutettujen vaalissa eniten ääniä saanut henkilö. Varavaltuutettujen vaalissa eniten ääniä saanut henkilö on ensimmäinen varavaltuutettu ja vaalissa toiseksi eniten ääniä saanut toinen varavaltuutettu. Äänten mennessä tasan ratkaistaan vaalitulos arvalla. Vaalitoimikunta voi päättää muunlaisestakin työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen äänestysmenettelystä, jolloin äänestyslippu muutetaan vastaamaan sovittua menettelyä.

2.4. Ilmoittaminen vaalin tuloksesta

Vaalitoimituksesta pidetään pöytäkirjaa, johon merkitään vaalin toimitamisaika ja – paikka, vaaliin osallistuneiden lukumäärä, äänioikeutettujen lukumäärä sekä kaikkien vaalissa ääniä saaneiden nimet ja äänimäärä. Pöytäkirja on varustettava vaalitoimitsijoiden allekirjoituksella. Pöytäkirja asetetaan työpaikalle nähtäväksi.

Vaalitoimikunta ilmoittaa vaalin tulokset työnantajalle, valituksi tulleille henkilöille sekä henkilöstölle.

3. TYÖSUOJELUORGANISAATION JÄSENTEN MUUT VAALI- JA VALINTATAVAT

3.1. Vaalitavan sopiminen

Vaalit toimitetaan pääsääntöisesti enemmistövaalina. Mikäli paikallisesti yksimielisesti sovitaan, voidaan vaali toteuttaa suhteellisenä sekä perustaa myös vaaliliittoja.

Vaalitavasta sovitaan vaalitoimikunnassa.

3.2. Suhteellinen vaali

Suhteellista vaalitapaa käytettäessä toimitetaan vaalit äänestyslipuilla, joista on käytävä ilmi, kuinka monta nimeä äänestäjä voi enintään lipun kirjoittaa.

Suhteellista vaalitapaa käytettäessä äänten laskenta tapahtuu siten, että henkilö, jonka nimi on äänestyslipussa kirjoitettu ensimmäiseksi, saa

1 äänen, seuraava $\frac{1}{2}$ ääntä, kolmanneksi tullut $\frac{1}{3}$ ääntä, neljänneksi tullut $\frac{1}{4}$ ääntä jne.

Vaalitoimikunta laskee jokaisen äänestyksessä ääniä saaneen koko- ja osaaänet yhteen. Henkilöt, jotka ovat saaneet vaaleissa eniten ääniä, tulevat valituiksi työsuojelutoimikunnan jäseniksi. Ne henkilöt, jotka ovat saaneet ääniä seuraavaksi eniten, tulevat valituiksi työsuojelutoimikunnan varajäseniksi.

3.3. Vaaliliitot

Työsuojeluvaalit voidaan toteuttaa siten, että työpaikalle muodostetaan vaaliliittoja. Vaalitoimikunta laskee vaaliliitolle annetut äänet yhteen. Tämä yhteenlaskettu äänimäärä on vaaliliiton sisällä henkilökohtaisesti suurimman äänimäärän saaneen henkilön äänimäärä. Vaaliliiton sisällä seuraavaksi eniten ääniä saanut henkilö saa puolet vaaliliiton äänimäärästä, kolmanneksi eniten saanut kolmasosan äänimäärästä, neljänneksi tullut neljäsosan äänimäärästä jne.

Näitä saatuja lukuja kutsutaan vertailuluvuiksi ja vertailulukujen suuruuden perusteella määräytyvät työsuojelutoimikunnan jäsenet ja varajäsenet. Suhteellisesta vaalitivasta tai muusta enemmistövaalista poikkeavasta valintatavasta on paikallisesti sovittava. Muussa tapauksessa myös työsuojelutoimikuntaa valittaessa noudatetaan enemmistövaalitapaa.

3.4. Muut vaalitavat

Työsuojeluorganisaation jäsenet voidaan sopia valittavaksi eräissä tapauksissa myös vaalikokouksessa. Vaalikokouksesta on ilmoitettava työskentelypaikalle nähtäväksi asetettavalla ilmoituksella tai muulla henkilökunnalle toimitettavalla tiedonannolla vähintään 14 vuorokautta ennen vaalikokousta. Kutsussa on ilmoitettava, että kokous on vaalikokous.

Vaalikokous järjestäytyy valitsemalla puheenjohtajan, sihteerin ja pöytäkirjantarkastajat sekä ääntenlaskijat.

Vaalikokouksessa nimetään työsuojeluorganisaation jäsenet yksimielisesti. Muussa tapauksessa on pidettävä vaalit edellä mainittujen ohjeiden mukaisesti.

4. TYÖSUOJELUASIAMIEHEN VAALI

Työsuojeluasiamiehen vaali toteutetaan työskentelypaikalla siten kuin siitä paikallisesti sovitaan.

5. TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTAHENKILÖIDEN REKISTERÖINTI

5.1. Yleistä

Työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaan työsuojelupäällikön tulee huolehtia siitä, että työsuojeluvälin mahdollisesti aiheuttamat sekä tarvittavat muut muutokset työpaikan työsuojelun yhteistoimintaelinten kokoonpanossa ilmoitetaan työsuojeluhenkilörekisteriin. Valtion henkilöstön osalta työsuojeluhenkilörekisteriä ylläpitää Työturvallisuuskeskus.

Työsuojeluhenkilörekisteriin ilmoitetaan kaikki työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa tarkoitetut työpaikat sekä työsuojelupäällikkö, työsuojeluvälittämät, työsuojeluvaravälittämät, työsuojelutoimikunnan tai vastaavan elimen jäsenet sekä lisäksi työterveyshuoltopalveluiden tuottaja. Lisäksi on mahdollista ilmoittaa ammattiliiton jäsenyystieto.

Ilmoitusvelvollisuus perustuu lakiin työsuojeluhenkilörekisteristä (1039/2001). Oikeat ja ajan tasalla olevat rekisteritiedot ovat välttämätön edellytys sille, että työsuojelun yhteistoimintatehtävissä toimivat henkilöt saavat rekisterin tietojen perusteella kohdennettua työsuojelun tiedotusaineistoa.

5.2. Rekisteriin ilmoittaminen

Valtion organisaatiot ilmoittavat työsuojeluhenkilörekisteritietonsa Työturvallisuuskeskuksen sähköiseen palveluun. Ilmoitukset on tehtävä viimeistään vaaleja seuraavan tammikuun loppuun mennessä tai välittömästi muun muutoksen jälkeen.

Virastot tekevät itse työpaikka- ja henkilöilmoitukset sekä tilaavat palvelusta rekisteriotteet. Virastojen on huolehdittava ilmoituksista ja tietojen päivityksestä myös viraston nimen muuttuessa, viraston toiminnan päättyessä tai virastojen yhdistyessä. Tietojen ja muutosten ilmoittamisesta vastaa työsuojelupäällikkö.

Työturvallisuuskeskuksen sähköinen palvelu löytyy osoitteesta www.ttkrekisteri.fi

5.3. Lisätietoa rekisteristä

Työturvallisuuskeskus:

Lisätietoa Työturvallisuuskeskuksen työsuojeluhenkilörekisteristä löytyy osoitteesta <http://www.ttk.fi/tyosuojeluhenkilorekisteri>.

Valtiokonttori:

Lisätietoa rekisteritietojen ilmoittamisesta löytyy Valtiokonttorin sivustolta osiosta Kaiku-työelämäpalvelut/Työsuojaus (http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaiku-tyoelamapalvelut/Tyosuojaus).

6. ESIMERKKEJÄ VAALEISSA KÄYTETTÄVISTÄ ÄÄNESTYSLIPUISTA, VAALITOIMIKUNNAN PÖYTÄKIRJASTA JA SUOSTUMUKSESTA EHDOKKAAKSI TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTAHENKILÖSTÖN VAALEISSA

Esimerkkejä vaaleissa käytettävistä lomakkeista löytyy valtiovarainministeriön internetsivuilta kohdasta Valtio työnantajana/Virka- ja työehdot/Työsuojaus.

1.8 Tasa-arvo

1 Suositus sukupuolten tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa 2/2007, 17.4.2007

1 TAUSTAA

1.1 Suosituksen antaminen

Valtiovarainministeriö antaa valtion virastoille seuraavan suosituksen tasa-arvon edistämisestä. Suositus on valmisteltu yhteistyössä valtion pääsopijajärjestöjen kanssa.

1.2 Lainsäädännöstä

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on Suomessa jo pitkään perustunut myös lainsäädäntöön. Yksityiskohtaiset säännökset tasa-arvosta ja syrjinnän kieltämisestä ovat laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muut. 232/2005). Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Valtion virkamieslaissa (750/1994) ja työsopimuslaissa (55/2001) on lisäksi säännökset tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta. Virkamieslain 11 §:n mukaan viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan esim. sukupuolen perusteella. Vastaava säännös on työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä. Virkamieslaissa on lisäksi täsmennetty nimittämisen osalta, ettei nimittävä viranomainen saa asettaa ketään toisiin nähden eri asemaan em. syiden nojalla.

Tasapuolisen kohtelun vaatimusta täydentävät syrjintäkiellot, joita on useissa eri säännöksissä kuten perustuslain 6 §:ssä, rikoslain 11 luvun 9 §:ssä ja tasa-arvolain 7–9 §:ssä.

Euroopan unionissa on hyväksytty monia tasa-arvodirektiivejä. Näitä ovat muun muassa samapalkkaisuusdirektiivi (75/117/ETY) ja tasa-arvodirektiivi (76/207/ETY), joka koskee naisten ja miesten tasa-arvoisen koh-

telun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa. Tasa-arvo-direktiiviä on muutettu direktiivillä 2002/73/EY. Raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden työturvallisuutta ja terveyttä säädellään direktiiveissä 92/85/ETY ja 86/613/ETY. Lisäksi eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten aloitteesta on annettu direktiivi vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet solmivat vuonna 2005 tasa-arvon puitesopimuksen. Siinä määritellään neljä painopistealuetta, joilla kansallislta työmarkkinaosapuolilta pyydettiin toimenpiteitä seuraavien viiden vuoden aikana. Painopistealueet ovat sukupuolirooleihin vaikuttaminen, naisten osuuden kasvattaminen johtotehtävissä, työelämän ja muun elämän tasapainon tukeminen sekä naisten ja miesten välisen palkkaeron kaventaminen.

Yhdistyneissä Kansakunnissa on hyväksytty naisten kaikkinaisen syrjinnän kieltävä yleissopimus (CEDAW, 1986).

1.3 Tasa-arvotyöstä

Suomessa tehdään laaja-alaisesti työtä tasa-arvon edistämiseksi. Hallitusohjelmiin on kirjattu tasa-arvon edistämistavoitteita ja niiden toteuttamiseksi on useita eri alojen asiantuntijaryhmiä. Myös työmarkkinaosapuolet ovat sopineet sekä tulopoliittisissa kokonaisratkaisuihin että liittokohtaisissa sopimuksissa tasa-arvon edistämistä koskevasta yhteistyöstä ja selvityksistä. Tämän mukaisesti tehdään alakohtaisia sopimuksia ja suosituksia.

2 TYÖNANTAJAN VELVOITTEISTA TASA-ARVON TOTEUTUMISEKSI

Työnantajilla on lakisääteinen velvollisuus edistää tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvon edistämässä ei ole kysymys vain velvollisuuden täyttämisestä ja oikeudenmukaisuudesta. Tulokselliseen toimintaan kuuluu henkilöstövoimavarojen järkevä käyttö. Tasainen sukupuolirakenne merkitsee esimerkiksi tietojen, kokemuksen sekä erilaisten ominaisuuksien ja taitojen laajempaa hyväksikäyttöä. Tasa-arvoinen työyhteisö on yleensä osaava, motivoitunut, kilpailukykyinen ja tuloksellinen.

Tämän vuoksi tasa-arvoon ja tasa-arvotyöhön on syytä panostaa valtionhallinnossa. Ikääntymisen johdosta kilpailu uudesta työvoimasta kiristyy. Valtionhallinnon tulee kyetä huolehtimaan nykyisestä työvoimasta sekä varmistaa työnantajakuvan myönteisyys tulevaa työvoimaa ajatellen. Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan osaltaan merkittävästi vaikuttaa myönteisen työnantajakuvan syntymiseen.

Tasa-arvotyö ja sen merkitys työyhteisön ja sen tavoitteiden kannalta tulee tiedostaa entistäkin paremmin erityisesti uudistetussa tasa-arvolaissa työnantajille asetettujen velvoitteiden täyttämiseksi. Tasa-arvon tulisi myös näkyä esimerkiksi johdon sitoutumisessa, työn arvostamisessa ja resursoinnissa. Virastojen henkilöstöä koskeviin ohjelmiin ja niiden toteuttamiseen tulee sisällyttää tasa-arvon periaatteet. Ne on otettava huomioon myös palvelussuhteen ehtoja kokevassa neuvottelu- ja sopimustoiminnassa. Keskustason ja virastotason virka- ja työehtosopimusten määräykset eivät saa olla välittömästi tai välillisesti syrjiviä.

Tasa-arvolaissa on asetettu työnantajalle yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Edistämisvelvoitteita on lakiin kirjattu seuraavasti:

- Työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä sekä edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.
- Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehtoissa, erityisesti palkkauksessa.
- Työnantaja on velvoitettu kehittämään työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.
- Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Työjärjestelyillä tarkoitetaan esimerkiksi työaika- ja vuosilomajärjestelyjä sekä perhevapaiden ja vuorotteluvapaiden myöntämistä.
- Työnantajalla on lisäksi velvollisuus toimia siten, että sukupuoleen perustuva syrjintä ehkäistään ennakolta. Syrjinnän ehkäiseminen kattaa paitsi velvoitteen sukupuolisen häirinnän ehkäisystä, myös muunlaisen syrjinnän ehkäisyn.

Tasa-arvolaissa on kielletty välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella. Syrjinnällä sukupuolen perusteella tarkoitetaan tasa-arvolaissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella; tai
- 4) eri asemaan asettamista vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden taikka muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella.

Syrjinnällä tarkoitetaan myös seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvolaisissa on myös nimenomaisesti syrjintää työelämässä koskevia säännöksiä. Lain mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelynsä on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä myös, jos työnantaja

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättäessään taikka palkkatai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan,
- 2) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanaarvoisessa työssä oleva työntekijä,
- 3) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella, tai
- 4) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Työnantaja ei kuitenkaan ole rikkonut 1–4 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kieltä, jos sillä on pyritty hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän nähden.

3 TASA-ARVOSUUNNITELMAT

Tasa-arvolain muutoksen myötä jokaisessa virastossa, jossa työskentelee vähintään 30 henkilöä säännöllisesti, työnantajan tulee laatia vuosittain tasa-arvosuunnitelma. Laissa on suunnitelmalle asetettu kolmekohtainen vähimmäissisältö. Suunnitelman tulee sisältää seuraavaa:

1. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
2. Käynnistettäväksi ja toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
3. Arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat yhdessä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa valmistelleet tasa-arvosuunnitelmien tekemistä varten oppaan ”Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä ja miten?” Oppaan tarkoituksena on helpottaa tasa-arvosuunnittelua käsittelemällä suunnitelmiin sisällytettäviä asioita, niiden vähimmäissisältöjä ja kattavuutta.

Suunnitelmille ei ole määrämuotoa, vaan niiden sisältö ja painotukset vaihtelevat sen mukaan, mikä on sukupuolten tasa-arvon tila virastossa. Tasa-arvotyö ei ole erillistä toimintaa, vaan se tulee sisällyttää viraston tavanomaiseen suunnitteluun ja arkipäivän työhön.

Vastuu tasa-arvosuunnitelman laatimisesta on viraston johdolla. Vastuu sen toteuttamisesta on syytä kohdentaa riittävän korkealle virastossa, esimerkiksi viraston tai yksikön johdon suorassa alaisuudessa työskentelevälle johto- tai projektiryhmälle, joka vastaa tasa-arvotyön suunnittelusta ja seurannasta. Ryhmässä tulee olla johdon ja henkilöstön edustus. Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia yhteistyössä tavoitteena päästä yksimielisyyteen sen sisällöstä. Valmis suunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyssä.

Seuraavassa suunnitelmien perusasioita ja menettelyjä:

Kohdan 1 mukaiselle selvitykselle tasa-arvotilanteesta ei ole asetettu määrämuotoa. Selvitys voi pohjautua tilastotietoihin, kyselyihin tai muihin työpaikkaa koskeviin tietoihin. Tasa-arvotilannetta voidaan selvittää myös henkilöstöltä työilmapiirikyselyjen yhteydessä.

Palkkakartoitus tehdään vuosittain tai paikallisesti sopien kerran kolmessa vuodessa. Kartoituksella naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista tehtävien luokituksen mukaan tarkoitetaan lähtökohtaisesti tehtäväryhmittäistä naisten ja miesten palkkojen tarkastelua. Palkkakartoituksessa voidaan käyttää valtion palkkausjärjestelmien palkkaryhmittelyjä tai valtion palkka-analyyysien palkkaryhmittelyjä (tehtävien vaativuusluokat) tai muita käytössä olevia ryhmittelyjä.

Palkkakartoitus kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöstöryhmät, myös määräaikaiset. Palkkakartoituksen perustana ovat jo ennestään käytössä olevat palkkatilastointikäytännöt.

Yksittäisen henkilön tiedot eivät saa ilmetä palkkakartoituksesta eli tilastoissa on oltava vähintään 3 naista ja 3 miestä julkaistussa ryhmässä. Palkkakartoituksen palkkakäsitettä ei ole tarkemmin määritely. Käytännössä säännöllisen työajan ansio tai ansiot yhteensä ovat vaihtoehtoja.

Tasa-arvon tilaa koskevan selvityksen ja palkkakartoituksen tietoja virastot saavat kattavasti valtion TAHTI –tietojärjestelmästä.

Tasa-arvotilannetta seurataan vuosittain suunnitelman päivityksellä. Samalla tehdään edellä 2 ja 3 kohdassa tarkoitettu arvio aikaisempaan suunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden toteutuksista ja saavutetuista tuloksista. Seuraavassa on vielä esimerkinomaisesti joitakin tasa-arvon tilaa koskevassa selvityksessä käsiteltäviä aiheita ja mahdollisia toimenpiteitä, joilla virastot voivat edistää tasa-arvoa:

3.1 Tasa-arvoinen kohtelu

Avoin tasa-arvosuunnittelu työpaikoilla lisää tasa-arvotietoisuutta. Tasa-arvo-suunnittelu auttaa näkemään naisten ja miesten välisen tasa-arvon tilan käytännössä työpaikalla. Suunnittelulla voidaan avata uusia näkökulmia työpaikan käytäntöihin ja saada tasa-arvoiset käytännöt vakiinnutettua ja yleisesti hyväksytetyksi.

Tasa-arvosuunnitelmien tulee olla virastoissa helposti kaikkien saatavilla. Tasa-arvoisessa työpaikassa ei esiinny häirintää tai syrjintää. Virastoissa on kuitenkin hyvä sopia menettelytavoista ja pelisäännöistä, miten syrjinnän ja häirinnän tilanteissa tulisi toimia. Yhteiset pelisäännöt lisäävät tietoisuutta käytännön tasa-arvoon vaikuttavista tekijöistä ja estävät ei-toivottua käytöstä ja epäasiallista kohtelua. Työpaikoilla voidaan lisäksi järjestää tiedotusta ja koulutusta syrjinnän ja häirinnän estämiseksi.

3.2 Rekrytointi

Työnantaja on velvollinen noudattamaan myös henkilöstön työhön ottamisessa samoja tasa-arvoa koskevia velvoitteita, jotka koskevat palveluksessa olevia henkilöitä. Siksi työhönotossa ei saa suosia ketään sukupuolen perusteella syrjäyttämällä toista sukupuolta oleva ansioituneempi henkilö. Hakijoiden ansiovertailun tulee perustua ennalta vahvistettuihin valintaperusteisiin.

Rekrytoinnissa tulee kiinnittää huomiota myös siihen, että työnantajan palveluksessa on tasapuolisesti molemman sukupuolen edustajia.

3.3 Koulutus- ja urakehitysmahdollisuudet

Vähemmistönä olevan sukupuolen lukumäärän lisäämiseen tietyissä tehtävissä, asemissa tai tietyllä organisaation tasolla voidaan vaikuttaa hyvinkin erilaisilla keinoilla. Esimerkiksi virkojen ja tehtävien valintaperusteiden ja -menettelyjen tulisi soveltua yhtä hyvin molemmille sukupuolille ja niillä voidaan myös osaltaan kannustaa määrättyä sukupuolta olevia henkilöitä hakeutumaan perinteistä poikkeaville tehtäväalueille. Tässä yhteydessä tavoitteena on ammatillisen eriytymisen (segregaation) lieventäminen.

Naisia voidaan kannustaa hakeutumaan vaativampiin tai monipuolimpiin tehtäviin esimerkiksi urasuunnittelun, mentoroinnin, liikkuvuuden ja harjoittelun avulla. Erilaisia motivointikeinoja, kuten entistä vaativampien työtehtävien osoittamista, tulisi käyttää hyödyksi.

Tulos- ja kehityskeskusteluissa voidaan selvittää henkilön ura- ja kehittymistoiveita sekä sopia organisaation tarpeisiin sopivasta koulutuksesta ja muusta yksilöidystä kehittämisestä. Esimerkiksi uudet ja erilaiset tehtävät

ovat keskeinen kehittämiskeino, josta voidaan sopia keskustelussa. Keskusteluissa voidaan käydä myös läpi henkilön omaehtoista kehittymistä ja kouluttautumista.

3.4 Palkkauksellinen tasa-arvo

Palkkauksen ja muun palkitsemisen tulee olla tasapuolista. Uusissa palkkausjärjestelmissä tulee huolehtia siitä, että järjestelmään tai sen soveltamiseen ei sisälly tasa-arvon kannalta ongelmallisia tekijöitä. Myös välilliset ja epäsuorat vaikutukset palkkaukseen tulee ottaa huomioon. Virastotasolla voidaan määrättyissä rajoissa kehittää myös vaihtoehtoisia kannustavan palkitsemisen keinoja.

3.5 Johtaminen

Johtamispotentiaali

Valtionhallinnossa on kiinnitetty huomiota henkilöstön suunnitelmalliseen kehittämiseen valtionhallinnon johtamis- ja asiantuntijatehtäviin. Tällöin on painotettu johtamispotentiaalin tunnistamista, tasa-arvoa, työkiertoa ja liikkuvuutta sekä mentorointia. Sukupuolten välisen tasa-arvon parantaminen on usein eräs keskeisiä tavoitteita. Tulevaisuuden avainhenkilöitä koskevassa urasuunnittelussa voidaan pitkäjänteisesti vaikuttaa myös naisten ja miesten yhtäläisiin mahdollisuuksiin edetä vaativiin esimies- ja asiantuntijatehtäviin.

Johdon valintaperusteet

Valtioneuvoston valtion ylimpien virkamiesten valintaperusteita ja -menettelyä koskevan periaatepäätöksen mukaan tavoitteena on varmistaa pätevimpien henkilöiden valinta valtion ylimpiin tehtäviin, parantaa henkilöjohtamista valtion virastoissa, edistää liikkuvuutta ja sen avulla kokemuksen monipuolisuutta johtotehtävissä sekä lisätä naisten osuutta. Valintaperusteet koskevat virkaan nimittämisen lisäksi nimittämistä määräaikaiseen virkasuhteeseen ja tilanteita, joissa virkamies määrätään toimimaan esimerkiksi tulosityksikön tai vastaavan päällikkönä.

Valintaperusteet jakautuvat säädettyihin, virkakohtaisiin kelpoisuusvaatimuksiin ja yleisiin, kaikilta ylimmiltä virkamiehiltä edellytettäviin ominaisuuksiin. Säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia ovat esimerkiksi ylempi korkeakoulututkinto, käytännössä osoitettu johtamistaito, johtamiskokemus ja asiantuntemus. Yleisiä valintaperusteita ovat esimerkiksi yhteistyökyky sekä vuorovaikutus- ja ilmaisutaidot.

3.6 Työyhteisö ja työolosuhteet

Tasa-arvon ylläpitäminen ja kehittäminen liittyy koko työyhteisön arvo-maailmaan. Tasa-arvo on luonnollinen osa hyvää työyhteisöä. Epäasiallisesta kohtelusta ja syrjinnästä aiheutuu virastolle ja henkilöstölle vahingollisia seurauksia: muun muassa työmotivaatio ja/ tai terveys voi heiketä, työteho saattaa laskea, työilmapiiri voi kiristyä ja sairauspoissaolot lisääntyä. Ongelmia syntyy usein silloin, kun virastoissa ei osata käsitellä ristiriitoja. Työnantajan ripeä puuttuminen ongelmiin ehkäisee syrjintää ja häirintää myös ennakolta.

Hyvään eettiseen toimintaympäristöön vaikuttavat eri tekijät vahvistavat ja täydentävät toisiaan. Henkilöstöjohtamisella voidaan vahvistaa ja tukea eettisesti korkealaatuista käyttäytymistä. Osaava ja motivoitunut henkilöstö on yksittäisen viraston tuloksellisen ja menestyksellisen toiminnan välttämätön edellytys. Arvot eivät kuitenkaan saa jäädä pelkiksi sanoiksi, vaan niiden tulisi olla mukana kaikessa toiminnassa ja niiden määrittämisellä pyritään ohjaamaan arkipäivän työtä. Arvoihin ja eettisiin normeihin sitoutumisen tulee ilmetä organisaation päivittäisissä johtamistavoissa ja -käytännöissä. Kun arvot on arvoprosessin myötä määritelty, ne ovat mukana myös viraston toiminta- ja henkilöstöstrategiassa.

Työyhteisön hyvän ilmapiirin ja yhteisöllisyyden ylläpitäminen ja kehittäminen on myös tasa-arvoisuuden kannalta ensiarvoista. Henkilöstö tulee sitouttaa oman työyhteisönsä strategiatyöhön ja arvokeskusteluihin. Myös työyhteisöviestintää on yleensä syytä kehittää.

Työolosuhteiden ja työvälineiden on sovelluttava sekä naisille että miehille. Ihmisten fyysiseen ja psyykkiseen jaksamiseen tulee kiinnittää huomiota ja huolehtia TYKY-toiminnan tavoitteellisuudesta ja jatkuvuudesta.

Työnantajan tulee huolehtia siitä, etteivät henkilöt joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi työpaikalla. Sukupuolinen häirintä tai ahdistelu loukkaa sukupuolten oikeuksia ja on aina kohteelle vastentahtoista ja ei-toivottua. Yleensä sukupuolinen häirintä myös huonontaa työpaikan yleistä työilmapiiriä ja heikentää työviihtyvyyttä. Häirinnän varalta työyhteisön tulisi sopia jo ennalta menettelytavat ja periaatteet siten, että ne olisivat kaikkien tiedossa.

Erilaisten työolobarometrien avulla voidaan virastotasolla selvittää henkilöstön kokemuksia ja arvioita muun muassa johtamisesta, työn organisoinnista ja sisällöstä, työhön liittyvistä rasituksista ja ristiriidoista. Samassa yhteydessä voidaan selvittää käsityksiä tasa-arvon toteutumisesta ja sen ongelmista. Riittävän usein toistettuna selvitys antaa tietoa tilanteen muutoksista ja suoritettujen toimenpiteiden vaikutuksista.

3.7 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työnantajan tulee helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Virkamiehille ja työntekijöille on tarjolla monia tukimuotoja ja järjestelyjä, joiden avulla voidaan sovittaa yhteen perhe-elämää ja työntekoa. Erilaisilla joustavilla työaikajärjestelyillä voidaan helpottaa pienten lasten vanhempien sekä ikääntyvistä vanhemmistaan huolehtivien virkamiesten ja työntekijöiden asemaa. Esimerkiksi osittainen vanhempainvapaa, hoitovapaa, vuorotteluvapaa, osa-aikalisä ja liukuva työaika antavat mahdollisuuksia työajan järjestelyyn.

Työyhteisön tulisi suhtautua perheen tilanteeseen myönteisesti ja kannustaa myös isiä perhepoliittisiin vapaisiin tai joustaviin työaikoihin. Käytännössä perhe-elämän yhteensovittamiseen voi liittyä toimenpiteitä, joilla poistetaan ja ehkäistään aiheettomia pelkoja perhepoliittisten vapaiden käyttämisen kielteisestä vaikutuksesta henkilön työnkuvaan tai urakehitykseen. Toimenpiteet voivat olla myös sellaisia, joiden avulla pidetään yhteyttä perhevapailla oleviin ja tiedotetaan työyhteisössä tapahtuvista muutoksista ym. Myös rakennemuutos- ja alueellistamishankkeiden toteuttamisessa voidaan tarvita erityistä tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

2 §

Lain soveltamisalan rajoitukset

Tämän lain säännöksiä ei sovelleta:

1) evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä muiden uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan; eikä

2) perheenjäsenten väliin taikka muihin yksityiselämän piiriin kuuluihin suhteisiin.

Eduskunnan toimintaan, joka liittyy kansanedustajan edustajantoimen hoitamiseen, ei sovelleta 10 ja 11 §:n, 14 a §:n eikä 17 ja 19 §:n säännöksiä. Myöskään tasavallan presidentin toimintaan ei sovelleta 10 ja 11 §:n säännöksiä. (17.2.1995/206)

3 momentti on kumottu L:lla 17.2.1995/196.

3 § (15.4.2005/232)

Palvelussuhteiden osapuolten määritelmiä

Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen). Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain (55/2001) mukaisesti.

Työnantajaa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvien osin myös muun palvelussuhteeseen rinnastettavan oikeussuhteen toimeksiantajaan.

4 § (15.4.2005/232)

Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon 1 ja 2 momentissa tarkoitettulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

4 a § (15.4.2005/232)

Julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpano

Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Jos julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtioneuvaluustoisella yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Viranomaisten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita tässä pykälässä tarkoitettuihin toimielimiin, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

5 § (17.2.1995/206)

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

Viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

6 § (15.4.2005/232)

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

6 a § (15.4.2005/232)

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan paikallisesti sopia, että 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa.

6 b § (15.4.2005/232)

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa

Oppilaitoksen tulee vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa laatia tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tulee sisältää oppilaitoksen tasa-arvotilanteen ja siihen liittyvien ongelmien kartointus sekä toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksessa laadittavaa suunnitelmaa. Vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan oppilaitoksessa sopia, että suunnitelma laaditaan vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Tätä pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa (628/1998) tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

7 § (29.5.2009/369)

Syrjinnän kieltö

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella; tai
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella; tai
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettua menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

8 § (15.4.2005/232)

Syrjintä työelämässä

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;

3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;

4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Työnantaja ei kuitenkaan ole rikkonut 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

8 a § (19.12.2008/1023)

Vastatoimien kieltö

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen.

Tässä laissa kiellettynä syrjintänä pidetään myös sitä, että tavaroiden tai palvelujen tarjoaja asettaa henkilön epäedulliseen asemaan taikka kohtelee häntä siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen.

8 b § (15.4.2005/232)

Syrjintä oppilaitoksissa

Oppilaitoksen sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan taikka muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Tätä pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

8 c § (15.4.2005/232)

Syrjintä etujärjestöissä

Menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella työmarkkinajärjestön tai muun ammatillista edunvalvontaa harjoittavan järjestön toiminnassa, jäseneksi pääsyssä tai sen tarjoamia etuuksia annettaessa taikka häntä muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

8 d § (15.4.2005/232)

Häirintä työpaikoilla

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

8 e § (19.12.2008/1023)

Syrjintä tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa

Tavaroiden tai palvelujen tarjoajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö asetetaan julkisella tai yksityisellä sektorilla yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan tai häntä muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Tavaroiden ja palvelujen tarjoaminen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille on kuitenkin sallittua, jos se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tähän tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin.

Tätä pykälää ei sovelleta tiedotusvälineiden ja mainonnan sisältöön eikä koulutukseen.

Sukupuolen käyttämisestä vakuutusmaksuihin ja -etuuksiin vaikuttavana tekijänä on voimassa, mitä vakuutusyhtiölaissa (521/ 2008), vakuutusyhdistyslaissa (1250/1987) ja ulkomaisista vakuutusyhtiöistä annetussa laissa (398/1995) säädetään.

9 § (15.4.2005/232)

Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

- 1) naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi;
- 2) asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille;
- 3) vain joko naisten tai miesten hyväksymistä muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen; jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö, edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen; eikä
- 4) väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen.

9 a § (15.4.2005/232)

Todistustaakka

Jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että

menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

10 § (19.12.2008/1023)

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuin tavoin. Selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat.

Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 1 momentin 2–5 kohdassa taikka 8 a tai 8 d §:ssä tarkoitetun syrjinnän kohteeksi.

Työnantajan on annettava selvitys työntekijälle tämän palkkauksen perusteista ja muut työntekijää koskevat välttämättömät tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko 8 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdan mukaista palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu.

Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta.

10 a § (15.4.2005/232)

Oppilaitoksen velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Oppilaitoksen sekä muun koulutusta ja opetusta järjestävän yhteisön on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään opiskelijalle, joka katsoo joutuneensa syrjityksi 8 b §:ssä mainituin tavoin.

Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta.

11 § (29.5.2009/369)

Hyvitys

Se joka on rikkonut 8 tai 8 a–8 e §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä.

Hyvityksenä on maksettava vähintään 3 240 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksenä on maksettava enintään 16 210 euroa sellaiselle työnhakijalle, jonka kohdalla työnantaja pystyy osoittamaan, että häntä ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kesto aika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus.

Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä poistaa kokonaan, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet.

Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) taikka muun lain mukaan.

12 § (19.12.2008/1023)

Hyvityksen vaatiminen

Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on työnantajan, oppilaitoksen, etujärjestön taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan yleinen oikeuspaikka.

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Kun kanne hyvityksen suorittamisesta syrjinnän perusteella on pantu vireille ja useammilla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset, siltä osin kuin se on mahdollista, käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä.

13 § (15.4.2005/232)

13 § on kumottu L:lla 15.4.2005/232.

14 §

Syrjivän ilmoittelun kieltäminen

Työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa

ja hyväksyttävää syytä taikka tämä perustu 9 §:n 2 momentin 4 kohdassa tarkoitetun suunnitelman toteuttamiseen. (8.7.1992/624)

2 momentti on kumottu L:lla 17.2.1995/206.

14 a § (21.4.1995/691)

Rangaistussäännökset

Rangaistus syrjinnästä työelämässä säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.

Rangaistus 10 §:n 4 momentissa säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai siitä muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

Joka rikkoo 14 §:n kieltoa koulutuspaikkaa haettavaksi ilmoitettaessa, on tuomittava syrjivästä ilmoittelusta sakkoon. Syyttjä saa nostaa syytteen syrjivästä ilmoittelusta vain tasa-arvovaltuutetun ilmoituksen perusteella. (13.5.2011/488)

15 § (19.12.2008/1023)

Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta

Tuomioistuin voi pyytää tasa-arvolautakunnan lausunnon 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n soveltamisesta lain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa.

16 §

Valvonta

Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tämän lain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa siten kuin siitä jäljempänä tässä laissa sekä erikseen säädetään.

17 § (15.4.2005/232)

Tietojen antaminen tasa-arvoviranomaisille

Tasa-arvovaltuutetulla ja tasa-arvolautakunnalla on oikeus maksutta saada viranomaisilta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sen estämättä, mitä asian tai asiakirjan julkisuudesta säädetään tai määrätään.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus asettamassaan kohtuullisessa määräjassa saada jokaiselta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sekä vaatia tämän hallussa oleva asiakirja esitettäväksi, jollei tällä ole lain mukaan oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa.

Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitettulla työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja voi saattaa asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen julkisuudesta evankelisluterilaisessa kirkossa on säädetty erikseen.

18 § (19.12.2008/1023)

Tarkastukset ja virka-apu

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa tarpeellinen tarkastus työpäikällä, oppilaitoksessa tai etujärjestössä taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan liiketiloissa, jos on syytä epäillä, että on menetelty tämän lain vastaisesti taikka että tässä laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada tarkastuksen toimittamista varten muilta viranomaisilta virka-apua.

Tarkastus on toimitettava siten, ettei siitä aiheudu tarpeettomasti haittaa tai kustannuksia.

19 § (15.4.2005/232)

Ohjeiden ja neuvojen antaminen

Se, joka epäilee joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassa.

Havaitessaan, että tässä laissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita.

Havaitessaan, että työnantaja tai oppilaitos 2 momentissa tarkoitetuista ohjeista ja neuvoista huolimatta laiminlyö 6 a tai 6 b §:ssä säädetyn velvollisuutensa laatia tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa kohdullisen määräajan, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä.

20 § (19.12.2008/1023)

Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten.

Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 6 a ja 6 b §:n vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 4 momentissa tarkoitettua menettelyä varten.

Lautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee eduskunnan tai sen toimielimen, tasavallan presidentin, valtioneuvoston, ministeriön, valtioneuvoston kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen, valtioneuvoston oikeuskanslerin, korkeimman oikeuden tai korkeimman hallinto-oikeuden toimintaa.

Asian käsittelystä tasa-arvolautakunnassa säädetään tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (610/1986).

21 § (19.12.2008/1023)

Tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta

Tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8, 8 a–8 e tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla.

Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kielto koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille.

Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kieltoa on noudatettava vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta, jos on aiheellista, että velvoitetulle varataan kohtuullinen aika kiellon perusteena olevien olosuhteiden tai menettelyn muuttamiseksi.

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa työnantajan tai oppilaitoksen, joka on laiminlyönyt 6 a tai 6 b §:ssä tarkoitetun velvollisuuden, määrääjassa laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

21 a § (15.4.2005/232)

Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhkasakko

Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa 17 §:n 2 momentissa tarkoitetun tietojenanto- ja asiakirjan esittämisvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

Uhkasakkoon sovelletaan muutoin, mitä uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään.

22 § (15.4.2005/232)

Muutoksenhaku

Tasa-arvolautakunnan päätökseen haetaan muutosta valittamalla hallinto-oikeudelta. Muutoksenhausta on voimassa, mitä hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään.

Tasa-arvolautakunnan 21 §:n nojalla tekemää kielto- ja velvoitepäätöstä on heti noudatettava, vaikka se ei ole saanut lainvoimaa, jollei lautakunta tai hallinto-oikeus toisin määrää.

23 § (15.4.2005/232)

Hyvityksen euromäärien tarkistaminen

Edellä 11 §:n 2 momentissa mainitut euromäärät tulee valtioneuvoston asetuksella tarkistaa kolmivuotiskausittain rahanarvon muutosta vastavasti.

24 §

Asetuksenantovaltuus

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan tarvittaessa asetuksella.

25 §

Voimaantulo ja siirtymäsäännökset (6.5.1988/406)

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1987.

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Tämän lain säännöksiä ei sovelleta, mikäli ne ovat ristiriidassa ennen tämän lain voimaantuloa tehdyn työehto-, virkaehto- tai toimiehtosopimuksen kanssa. Tämän lain 4 §:n 2 momentin säännös ei velvoita muuttamaan ennen lain voimaantuloa asetetun valtion komitean, neuvottelukunnan tai muun vastaavan toimielimen kokoonpanoa.

4 momentti on kumottu L:lla 28.11.1997/1037.

1.9 Muita sopimuksia ja määräys

1 Virka- ja työehtosopimus ryhmähenkivakuutusta vastaavasta edusta, 22.1.2014

1 §

Edun sisältö

Valtion palveluksessa olleen henkilön kuoltua maksetaan ryhmähenkivakuutusta vastaavaa etua tämän sopimuksen mukaisesti.

2 §

Edunjättäjä

Tämän sopimuksen mukaista korvausta suoritetaan niiden valtion palveluksessa olleiden henkilöiden jälkeen, joiden eläke olisi määräytynyt valtion eläkelain (1295/2006) nojalla.

Lisäksi edellytetään, että

1) edunjättäjän palvelussuhde on jatkunut vähintään yhden kuukauden ja työansio tästä palveluksesta on ollut vähintään työntekijän eläkelain 141 §:ssä tarkoitettu työansio kerrottuna luvulla 6; tai

2) edunjättäjälle on viimeisen työsuhteen päättymistä edeltäneen kuukauden aikana kertynyt työansioita vähintään työntekijän eläkelain 141 §:ssä tarkoitettu työansio kerrottuna luvulla 18;

3) edunjättäjä on kuollut ennen kuin palvelussuhteen päättymisestä on kulunut kolme vuotta;

4) edunjättäjä on kuollut ennen kuin viisi vuotta on kulunut siitä, kun palvelussuhde päättyi täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen perusteella.

Palvelussuhteen katsotaan jatkuvan yhdenjaksoisesti edunjättäjän ollessa lakisääteisellä perhevapaalla.

Palvelussuhteen katsotaan tätä sopimusta sovellettaessa päättyneen sen päivän lopussa, jolta sen perusteella viimeksi maksettiin palkkaa.

Korvausta ei kuitenkaan makseta

1) jos edunjättäjä oli valtion palveluksen jälkeen ollut muussa palveluksessa, jonka perusteella hänen edunsaajillaan on oikeus tämän sopimuksen mukaista etua vastaavaan korvaukseen lain, asetuksen, virka-, ohje- tai eläkesäännön taikka muun työ- tai virkaehtosopimuksen nojalla;

2) jos edunjättäjä oli ollut samanaikaisesti valtion palveluksen kanssa muussa palveluksessa, jonka perusteella hänen edunsaajillaan on oikeus tämän sopimuksen mukaista etua vastaavaan korvaukseen lain, asetuksen, virka-, ohje- tai eläkesäännön taikka muun työ- tai virkaehtosopimuksen nojalla ja josta saatu ansio on ollut suurempi kuin valtion palveluksesta;

3) jos edunjättäjä oli saanut valtion palvelukseen perustuvaa vanhuuseläkettä tai jos palvelus oli päättynyt ja hänellä olisi ollut oikeus saada vanhuuseläke; tai

4) jos edunjättäjä oli täyttänyt 68 vuotta eikä hän ole työ- tai virkasuhteessa valtioon.

Jos vanhuuseläkettä saava menee uuteen tämän sopimuksen ehdot täyttävään palvelussuhteeseen, hän on edun piirissä palvelussuhteen voimaolon ajan.

3 §

Edunsaajat

Tässä sopimuksessa tarkoitettuun etuun ovat oikeutettuja seuraavat edunsaajat:

- 1) edunjättäjän puoliso;
- 2) rekisteröidyn parisuhteen osapuoli;
- 3) edunjättäjän alle 22-vuotiaat lapset.

Puolisolla tarkoitetaan henkilöä, jonka kanssa edunjättäjä kuollessaan

1) oli avioliitossa; tai

2) eli jatkuvasti yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa ja jonka kanssa edunjättäjällä oli tai oli ollut yhteinen lapsi tai viranomaisen vahvistama sopimus keskinäisestä elatuksesta.

Aviopuolisolla ei ole oikeutta korvaukseen, jos edunjättäjä oli kuollessaan edellä tarkoitettussa avioliitossa ja hakemus avioliiton purkamisesta oli vireillä.

Avopuolisolla ei ole oikeutta korvaukseen, jos edunjättäjä oli avioliitossa eikä hakemusta avioliiton purkamisesta ollut vireillä.

Edunjättäjän lapsella tarkoitetaan

- 1) edunjättäjän omaa lasta
- 2) edunjättäjän ottolasta
- 3) aviopuolison lasta, jonka huoltaja mainittu aviopuoliso on;
- 4) avioliiton ulkopuolella syntynyttä lasta, johon nähden edunjättäjän elatusvelvollisuus on oikeuden päätöksellä tai sopimuksella vahvistettu; ja
- 5) lasta, jonka elatuksesta edunjättäjä on omassa kodissaan tai muutoin huolehtinut.

Edunsaaja menettää oikeutensa tämän sopimuksen mukaiseen korvaukseen, jos hän ei ole hakenut etua viiden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana edunjättäjä on kuollut.

Korvausta ei myöskään makseta edunsaajalle, joka on rikoksella aiheuttanut tahallisesti edunjättäjän kuoleman.

4 §

Korvauksen määrä

Korvausta maksetaan vain yhden työ- tai virkasuhteen perusteella.

Korvaus muodostuu perussummasta, lapsikorotuksesta ja tapaturmakorotuksesta. Niiden suuruus määräytyy edunjättäjän iän ja kuolinvuoden perusteella liitteen A mukaisesti.

Perussumma maksetaan aina, kun edunjättäjältä on jäänyt 3 §:ssä mainittuja edunsaajia.

Perussummaan lisätään lapsikorotus jokaisesta edunjättäjältä jääneestä edunsaajana olevasta lapsesta.

Edunjättäjän kuoltua tapaturmaisesti lisätään perussummaan lapsikorotuksineen tapaturmakorotus.

Tapaturma on äkillinen, ulkoinen, ruumiinvamman aiheuttava tapahtuma, joka sattuu edunjättäjän tahtomatta.

5 §

Korvaussumman jakaminen

Korvaussumma maksetaan 3 §:ssä mainituille edunsaajille.

Perussumma mahdollisine tapaturmakorotuksineen maksetaan edunjättäjän puolisolle ja lapsikorotukset mahdollisine tapaturmakorotuksineen kullekin lapselle.

Jos edunsaajina on pelkästään 3 §:ssä mainittuja lapsia, perussumman, lapsikorotusten ja mahdollisen tapaturmakorotuksen yhteismäärä jaetaan lasten kesken tasan.

Oikeutta tämän sopimuksen mukaiseen etuun ei voida pantata eikä luovuttaa toiselle.

6 §

Korvauksen hakeminen

Edun suorittamista varten on valtiokonttorille toimitettava sen vahvistaman lomakkeen mukainen hakemus. Siihen on liitettävä sellaiset edunjättäjää ja edunsaajia koskevat virkatodistukset, joista käyvät ilmi edunjättäjän nimi, syntymä- ja kuolinpäivä sekä edunsaajien nimet ja syntymäajat.

Tapaturmakorotuksen suorittamista varten on valtiokonttorille toimitettava lääkärin antama kuolintodistus, joka osoittaa kuoleman tapaturmaksi, sekä valtiokonttorin pyynnöstä myös poliisitutkintapöytäkirja.

Avopuolisosta on valtiokonttorille toimitettava kotipaikkatodistus tai muu vastaava todistus, josta käy ilmi yhdessä asuminen. Tarvittaessa on lisäksi toimitettava viranomaisen vahvistama sopimus keskinäisestä elatuksesta sekä kirjallinen selvitys, josta käy ilmi että hakemus avioliiton purkamisesta oli vireillä.

Lapsista, jotka mainitaan 3 §:n 5 momentissa on valtiokonttorille toimitettava selvitys, joka osoittaa sopimuskohdassa mainitut lapsena pitämisen edellytykset, jotka eivät käy ilmi virkatodistuksesta.

Työnantaja on velvollinen vaadittaessa antamaan tuen hakijalle tai valtiokonttorille sellaiset edunjättäjän palvelussuhdetta koskevat tiedot, jotka ovat tarpeen hakemuksen käsittelyä varten.

7 §

Korvaussumman maksaminen

Valtiokonttorin on suoritettava tuki tai sen riidaton osa joutuisasti ja viimeistään kuukauden kuluttua siitä, kun se on saanut sellaiset selvitykset ja tiedot, jotka osoittavat edunsaajan oikeuden tukeen tai sen riidattomaan osaan. Valtiokonttorin on ilmoitettava kielteisestä päätöksestä vastaavassa määräajassa.

Suorituksen viivästyessä on valtiokonttorin maksettava sille vuotuista viivästyskorkoa niiden perusteiden mukaan, joita korkolain mukaan sovelletaan laskettaessa viivästyskorkoa viivästyneelle vakuutussuoritukselle.

8 §

Sopimuksen voimassaolo

Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan tapauksiin, joissa edunjättäjä on kuollut 1 päivänä tammikuuta 2014 tai sen jälkeen. Tapauksissa, joissa edunjättäjä on kuollut ennen 1.1.2014, sovelletaan aikaisemmin voimassa olleita sopimuksia.

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi yhden kuukauden irtisanomisajoin.

Mikäli yksityisen sektorin ryhmähenkivakuutuksen ehtoja tarkistetaan, osapuolet neuvottelevat vastaavista tarkistuksista tähän sopimukseen.

LIITE A

Korvaussummat 2014

Ikä	Perussummat €	
	vuonna 2013	vuonna 2014
-49	16 210	16 360
50	15 140	15 280
51	14 070	14 200
52	12 950	13 070
53	11 890	12 000
54	10 840	10 940
55	9 760	9 850
56	8 680	8 760
57	7 660	7 730
58	6 530	6 590
59	5 460	5 510
60-	4 500	4 550
Lapsikorotus	7 300	7 370
Tapaturmakorotus	50 % perussumman ja lapsikorotuksen yhteismäärästä.	

2 Valtion henkilöstöä koskeva tilastoyhteistyösopimus, 31.10.2007

Valtiovarainministeriö sekä valtion pääsopijajärjestöt Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Palkansaajajärjestö Pardia ry sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry ovat sopineet seuraavista tilastoyhteistyömuodoista:

1 §

Tätä sopimusta sovelletaan valtion virka- ja työehtosopimusten piirissä.

2 §

Tilastoyhteistyöllä edistetään luottamusta neuvottelu- ja sopimustoiminnassa tarvittaviin palkka- ja muihin tilastoihin. Tavoitteena on kehittää molemminpuolista, yhteistä informaatiota ja välttää tilastollisia tulkinta-erimielisyyksiä.

Valtiovarainministeriö ja pääsopijajärjestöt korostavat neuvottelu- ja sopimustoiminnan tilastoyhteistyön merkitystä neuvottelutoiminnan eri tasoilla ja pyrkivät omalta osaltaan edistämään tilastoyhteistyötä virastoissa ja laitoksissa ja niiden sopimusaloilla. Tällä sopimuksella ei kumota eikä rajoiteta jo voimassa olevaa asianomaisten osapuolten välillä virastoissa ja laitoksissa ja niiden sopimusaloilla tilastoyhteistyössä vallitsevaa käytäntöä.

3 §

Tilastoyhteistyösopimus koskee valtion pääsopijajärjestötason neuvottelu- ja sopimustoiminnan edellyttämiä tietoja. Valtiotyönantajan henkilöstötietojärjestelmä Tahtista toimitetaan pääsopijajärjestöjen käyttöön tämän sopimuksen 4 §:ssä mainittuja ja sopimuksen liitteessä 1 eriteltyjä tietoja, joita luovutettaessa otetaan huomioon tietosuojavaatimukset ja tilastoeettiset periaatteet.

Tilastoyhteistyön piiriin eivät kuulu viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999 annetun lain 24 §:ssä tarkoitetut asiakirjat eivätkä sellaiset tilastot, jotka on tuotettu jommankumman osapuolen käyttöön tilastojen tuottamista koskevien yleisten sopimusehtojen perusteella luottamuksellisina.¹

¹ Tietojen luovuttamisesta ja niiden rajoituksista on määräyksiä mm. nimikirjalaissa (627/1999), viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999), henkilötietolaissa (523/1999), tasa-arvolaissa (232/2005) ja tilastolaissa (62/1994) sekä valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen sopimusmääräyksissä koskien luottamusmiestointia. Valtion henkilöstön palkkojen julkisuutta koskevista yleisistä kysymyksistä on olemassa valtiovarainministeriön asiaa koskeva kirje VM 46/01/2006.

Luottamusmiehen tiedonsaannista on erikseen sovittu luottamusmies-sopimuksessa ja sitä koskevassa soveltamisohjeessa sekä virastotason tarkentavissa virka- ja työehtosopimuksissa. Luottamusmiehillä on mahdollisuus virastoissa ja laitoksissa erikseen sovittavin tavoin perehtyä tilastoihin tulevien palkkatietojen ilmoittamismenettelyyn järjestöonsä ja toimialueeseensa kuuluvien henkilöiden osalta.

4 §

Valtiovarainministeriö toimittaa pääsopijajärjestöjen käyttöön henkilöstöosaston tilastojulkaisut ja niihin liittyvät taulukot ja kuviot uutta informaatioteknologiaa hyödyntäen. Vuosittain tehdään yhteinen tilastoraportti-esitys. Puolivuosittain pääsopijajärjestöille toimitetaan Tahti-rekisteristä tilastotietoja henkilölukumääristä ja keskimääräisistä ansioista. Vuosittain pääsopijajärjestöille toimitetaan henkilöstön tilaa, työvoimakustannuksia, palkkauksellista asemaa, naisten ja miesten palkkauksellista tasa-arvoa ja valtion palkkausjärjestelmien toimivuutta kuvaavia tilastoraportteja ja julkaisuja. Valtiovarainministeriön pääsopijajärjestöille toimittamat tiedot on eritelty liitteessä 1.

Osapuolten yhteisten tietotarpeiden johdosta kulloinkin tehtäviä erityisluokituksia ja -tilastoja käsitellään tilastotyöryhmässä. Neuvottelu- ja sopimustoiminnan eri tasojen yhteisten tietotarpeiden johdosta kulloinkin tehtäviä eri tasojen erityisluokituksia ja -tilastoja käsitellään niinkään tilastotyöryhmässä.

Edellä todettujen tilastojen laatimisesta ja muiden yleisten tilastollisten selvitysten suorittamisesta aiheutuviin kustannuksiin osapuolet osallistuvat tilastoryhmässä erikseen sovittavalla tavalla. Tässä tarkoitetut erityisluokituksiin perustuvat tiedot ovat luottamuksellisia ja tarkoitettu ainoastaan osapuolten neuvottelijoiden käyttöön ellei muuta sovi.

Pääsopijajärjestöt voivat tilata omalla kustannuksellaan sopimuksen mukaisia tilastollisia erillistulosteita Tahti-rekisteristä saatuaan siihen valtiovarainministeriön luvan.

5 §

Pääsopijajärjestöt osallistuvat valtiovarainministeriön tilastokustannuksiin erillisessä pöytäkirjassa todetulla tavalla.

6 §

Tähän sopimukseen liittyviä asioita käsitellään osapuolten yhteisessä tilastotyöryhmässä. Kullakin sopimusosapuolella on oikeus tuoda haluamansa tilastollinen asia tilastotyöryhmän käsiteltäväksi.

Tilastotyöryhmän tehtävänä on käsitellä yhteistä tietopohjaa, tilastojen tuottamiseen ja niiden luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä, ansiotilastoissa käytettäviä tilastollisia luokitteluperusteita ja tilastojen kehittämistä, ansiotilastojen yhteydessä käytettäviä ansio- yms. käsitteitä, virka- ja työehtosopimusten ansiotilastoille asettamia vaatimuksia ja olla yhteistyössä virka- ja työehtosopimusneuvottelijoiden kanssa tilastojen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä sekä käsitellä muitakin tilastoyhteistyöhön liittyviä kysymyksiä sekä antaa tarvittaessa asiantuntija-apua virastoille ja laitoksille tilastoyhteistyökysymyksissä. Tämän sopimuksen tulkintaan liittyvät kysymykset käsitellään tilastotyöryhmässä.

7 §

Tämä sopimus on voimassa allekirjoituspäivästä lukien. Sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta.

Tämä sopimus korvaa joulukuun 14. päivänä 2004 tehdyn valtion henkilöstöä koskevan tilastoyhteistyösopimuksen.

LIITE 1

Valtiovarainministeriön valtion pääsopijajärjestöille toimittamat tiedot

Kerran puolessa vuodessa kesä- ja joulukuun tilastointiajankohdan tiedot

- henkilölukumäärät
- keskimääräiset ansiot
- ansiokehitys keskimäärin ja identtisten henkilöiden ansiokehitys
- tarkastelussa voidaan käyttää soveltuvia keski- ja muita tunnuslukuja ja luokitella tiedot mm. virastotyypeittäin, vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja iän ja sukupuolen mukaan

Kerran vuodessa

- henkilöstön tilaa kuvaavaa henkilöstötilinpäätöstietoa
- työvoimakustannuksia kustannuserittäin kuvaavaa vuositietoa
- palkkauksellista asemaa kuvaavaa VPL-tietoa
- valtion palkkausjärjestelmien toimivuutta kuvaavaa tietoa, mm. yhteenvetotuloste palkkausjärjestelmien toimivuuskyselystä
- ansiotasotuloste ammattinimikkeittäin, vaativuustasoittain ja palkkatekijöittäin pääsopijajärjestöille
- tehdään yhteinen tilastoraporttidiaesitys

Lisäksi valtiovarainministeriö toimittaa pääsopijajärjestöille tekemänsä tilastojulkaisut niiden julkistamisen jälkeen

3 Määräys neuvotteluviranomaisen/viraston tilastoyhteistyöstä VM/741/00.00.00/2010, 29.3.2010

1 Tilastoyhteistyön tavoitteet ja periaatteet

Valtiovarainministeriö ja valtion pääsopijajärjestöt ovat tehneet keskustason tilastoyhteistyösopimuksen. Siinä sopijaosapuolet korostavat neuvottelu- ja sopimustoiminnan tilastoyhteistyön merkitystä neuvottelutoiminnan eri tasoilla ja pyrkivät omalta osaltaan edistämään tilastoyhteistyötä virastoissa ja niiden sopimusaloiilla.

Tilastoyhteistyön tavoitteena on edistää neuvottelu- ja sopimustoiminnassa tarvittavien palkka- ja muiden tilastojen luottamusta sekä molempuolista, yhteistä informaatiota ja välttää tilastollisia tulkintaerimielisyyksiä sekä edistää palkkausjärjestelmien toimivuutta valtion organisaatioissa.

Neuvottelu- ja sopimustoiminnan tilastoyhteistyössä on noudatettava hyvää tiedonhallintatapaa. Palkkojen ja muiden palvelussuhteen ehtojen tilastoyhteistyön tulee perustua avoimuuteen sekä oikeaan ja luotettavaan tilastotietoon ja tilastotietojen perusteiden tuntemiseen.

Keskustason osapuolet korostavat virastotason tilastoyhteistyön merkitystä. Tämän vuoksi valtiovarainministeriö antaa seuraavat määräykset tilastoyhteistyöstä virastoissa. Määräys on valmisteltu valtion tilastotyöryhmässä ja sen lähtökohtana ovat luottamus ja avoimuus paikallistason neuvottelu- ja sopimustoiminnassa sekä luotettavan ja yhtenäisen tiedon hyväksikäytön edistäminen tässä yhteydessä. Tämä korostuu palkkausjärjestelmien ylläpidossa, seurannassa ja kehittämisessä. Määräyksen tarkoituksena ei ole rajoittaa virastotasolla asianomaisten osapuolten keskenään sopimaa käytäntöä.

2 Luottamusmiehen tiedonsaanti luottamusmiessopimuksen ja mallisopimuksen perusteella

Kulloinkin voimassa olevassa keskustason yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa on sovittu luottamusmiehen tiedonsaannista. Luottamusmiesten tiedonsaannista sovelletaan vähintään seuraavaa: Pääluottamusmiehillä ja oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotte-luja luottamuksellisesti saada tiedot viraston palkkausjärjestelmää koskevan sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalk-

kauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä. Luottamusmiehellä on lisäksi tässä tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Virastossa on sovittava tarkemmin tässä tarkoitettujen tilastojen sisällöstä ja tietojen antamismenettelystä. Näiden tietojen antamisessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

Luottamusmiehille toimitettavien tilastotietojen tulee olla mahdollisimman ajantasaisia ja ne tulee toimittaa kaksi viikkoa ennen palkkauksen tarkistamista koskevien virka- ja työehtosopimusneuvottelujen alkamista ja kolme kuukautta tilastointivuoden päättymisen jälkeen.

Virasto toimittaa luottamusmiehen käytettäväksi tehdyt virka- ja työehtosopimukset, erillispöytäkirjat ja muut sopimukset, niiden soveltamisohjeet sekä virastokohtaiset erityismääräykset ja ohjeet. Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa kaikki työsopimukset, joihin asianomaista työehtosopimusta sovelletaan.

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä virkamiehen tai työntekijän palkasta tai palvelussuhteeseen liittyvien säädösten, määräysten tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapausten selvittämiseen vaikuttavat tiedot ja tarvittavat asiakirjat.

Koska joissain tapauksissa myös asianomaisilta viranomaisilta saattaa puuttua esillä olevan tapauksen selvittämiseen tarvittavia tietoja, on asiaan kuuluva tiedonantovelvollisuus myös pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä.

3 Tilastoyhteistyö palkkausjärjestelmien ylläpidossa ja kehittämisessä

Virastojen henkilöstöpoliittiset sekä osapuolten neuvottelu- ja sopimus toiminnan tavoitteet toteutuvat sitä paremmin, mitä paremmin osapuolet tuntevat palkkauksen ja muiden palvelussuhteen ehtojen perusteet. Palkkausjärjestelmän kehittämisessä tilastoyhteistyön merkitys korostuu. Hyvällä tilastoyhteistyöllä luodaan sekä työnantajalle että palkansaajille mahdollisuudet seurata palkkauksen kehittymistä suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Tämä edellyttää yhteistä, säännöllisesti käsiteltävää ja monipuolista tietoa palkkatasosta, palkkakehityksestä ja palkkaraken teista, jonka perusteella voidaan arvioida esimerkiksi palkkauksen kilpailukykyisyyttä ja oikeudenmukaisuutta. Kun osapuolten yhteisenä tavoitteena on palkkauksen oikea taso suhteessa yleisiin työmarkkinoihin, on

tätä koskevista tarkasteluista otettava huomioon palkkapolitiikan muut yleiset tavoitteet ja virastokohtaiset tavoitteet.

Valtiovarainministeriön ja pääsopijajärjestöjen tilastotyöryhmässä valtion palkkauksellista asemaa seurataan erityisesti valtion oman palkka-analyyisivälineen (VPL) ja sen tuottamien tietojen perusteella. Tällä välineellä myös jokainen virasto voi arvioida omaa palkkapolitiikkaansa. Välineen käytön ja sen luottamuksen kannalta virastoissa on tärkeää, että analyysivälineen tuloksia käsitellään yhteisesti samojen periaatteiden mukaisesti ja samoja menettelytapoja noudattaen kuin viraston tilastoyhteistyössä yleensä. Osana tilastoyhteistyötä tarkastellaan myös tasa-arvolain mukaisia palkkakartoituksia.

Palkkausjärjestelmän ylläpidossa ja kehittämisessä palkkausjärjestelmän toimivuutta on seurattava säännöllisesti. Toimivuuden seurannassa kiinnitetään huomiota henkilöstörakenteen muutoksiin ja pyritään erikseen seuraamaan muutoksia niiden taustalla olevien syiden mukaan (mm. tehtävien vaativuuden arviointimuutokset, organisaatiomuutokset ja henkilöstövaihdokset). Seurannassa on tarkkailtava järjestelmän sisäistä toimivuutta ja tehtävä ulkopuolisia vertailuja.

Sekä sisäisen että ulkoisen seurannan kannalta on tärkeää, että sovitaan tietyt palkkakäsitteet (ja palkan osat) ja luokitukset, joiden mukaan tietoja systemaattisesti tilastoidaan.

Tilastoinnissa käyttökelpoisia palkkakäsitteitä ovat:

- säännöllisen työajan ansio
- kokonaisansio
- tehtäväkohtainen palkka
- henkilökohtainen palkan osa
- mahdollisesti jotkut lisäpalkkiot
- tulospalkkio

Tärkeitä tilastoitavia asioita ovat palkkakäsitteiden keskipalkat ja tarvittaessa niiden hajonnat. Koko sopimuksen keskimääräisen kehityksen lisäksi on hyödyllistä tarkastella palkkakehitystä esim. vaativuusluokittain, sukupuolen ja koulutusasteen mukaan sekä ammatti-/tehtäväryhmittäin. Organisaation koosta riippuen voi olla perusteltua tehdä tarkasteluja myös yksiköittäin ryhmiteltynä.

Palkkatilastoissa laskentaan otetaan mukaan vain kokoaikainen koko kuukaudelta täyttä palkkaa saanut henkilöstö. Tarvittaessa osa-aikaiset tilastoidaan erikseen. Eri vuosien tilastoja vertailtaessa on varmistettava, että eri vuosien tilastot on laskettu samoilla rajauksilla ja että vertailutiedot ovat samalta ajankohdalta.

Henkilökohtaisen arvioinnin toimivuutta voidaan seurata tarkastelemalla keskimääräisen henkilökohtaisen palkanosan määrää ja sen kehitystä.

tymistä eri luokitteluilla, esim. vaativuustasoin, sukupuolen mukaan tai yksiköittäin. Henkilökohtaisen palkanosan käyttöä voidaan seurata myös tarkastelemalla henkilöstön jakaantumista sen suuruuden mukaisesti luokkiin.

Palkkausjärjestelmiä rakennettaessa, palkkausjärjestelmien rakenteen oleellisissa muutoksissa ja paikallisesti toteuttavien erien neuvotteluissa tarvitaan tilastopohjaista tietojenhallintaa ja laskentaa, joka mahdollistaa kulloinkin neuvoteltavina olevien vaihtoehtojen kohdentumisen ja vaikutusten hahmottamisen. Tämä tietojenhallinnan tasovaatimus on yleensä yhtä korkea, kuin aikaisemmin vpj -järjestelmien käyttöönotto- tai muutosopimusten neuvotteluiden yhteydessä.

Palkkausjärjestelmää rakennettaessa organisaatio yleensä määrittelee oman palkkauksellisen asemansa valtiolla tai yleisillä työmarkkinoilla ja mahdolliset tavoitteensa sen muuttamiseksi. Ulkoisten palkkasuhteiden seurannalla voidaan saada jatkuvasti tietoa organisaation palkkauksellisen aseman muutoksista ja selvittää esim. onko näissä eroja eri henkilöstö- tai tehtäväryhmissä tai eri vaativuustasoilla. Oman haasteensa näihin vertailuihin tuo tarve ottaa mukaan palkkauksen lisäksi myös muut palvelussuhteen ehdot.

Ulkopuolisina vertailuaineistoina voidaan käyttää mm. valtiovarainministeriön tuottamia palkka-analyysitietoja, saatavissa olevia yleisiä kotimaisia palkkatilastojulkaisuja, erilaisia palkkavertailututkimuksia ja kansainvälisiä palkkatilastoja. Ulkopuolisissa vertailuissa on aina hyvin tärkeää varmistua tietojen vertailukelpoisuudesta. Aihetta on käsitelty laajemmin keskustason tilastotyöryhmän raportissa Palkkatilastomenetelmät ja -luokitukset, 14.3.2002, joka löytyy valtiovarainministeriön internetsivuilta <http://www.vm.fi>.

Paikallistason työnantajaosapuoli toimittaa tarvittavat palkkausjärjestelmän rakennetta ja palkkatekijöitä koskevat tilasto- ja muut tiedot paikallistason neuvotteluosapuolille.

Koko palkkausjärjestelmän ja sen osien toimivuuden varmistamiseksi on hyödyllistä kerätä palkkausta koskevien tietojen lisäksi säännöllisesti palautetta henkilöstön, esimiesten ja johdon kokemuksista palkkausjärjestelmästä, sen toimivuudesta ja siihen sisältyvistä arvioinneista. Valtiovarainministeriö on yhteistyössä pääsopijajärjestöjen kanssa kehittänyt kyselyn palautteen keräämistä helpottamaan. Kysely on toteutettu VMBaro-välineellä, joka on vapaasti virastojen käytettävissä. VMBaron sisältökuvaus ja ohjeet löytyvät internetistä osoitteesta <http://baro.vm.fi>.

Palkkausjärjestelmän toimivuuden, luottamuksen ja kannustavuuden kannalta on yleisesti ottaen tärkeää, että henkilöstö tietää palkkausjärjestelmän perusteet ja että esimies antaa työntekijälle itselleen riittävät tiedot palkkauksen perusteena olevista tehtävien vaativuusarvioinnin periaatteista ja henkilökohtaisen palkanosan arviointituloksen perusteluista.

Valtiovarainministeriön ja pääsopijajärjestöjen tilastotyöryhmässä laaditaan neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteinen tietopohja vuosittain ja kulloistakin neuvottelukierrosta varten. Tilastotyöryhmässä seurataan tilastollisesti sopimusten toteutumista. Näissä yhteyksissä kiinnitetään huomiota myös tilastojen käyttöön sekä niihin liittyviin tilastollisiin ongelmiin. Tietopohjaa, tilastoraporttia sekä seurantatietoa voidaan käyttää tarvittaessa paikallisessa neuvottelutoiminnassa yleisten tilastollisten kysymysten huomioonottamiseksi. Lisäksi valtiovarainministeriö ja pääsopijajärjestöt ovat yhdessä tehneet palkkatilasto-oppaan, joka löytyy valtiovarainministeriön internetsivuilta osoitteesta <http://www.vm.fi>.

Toimiva tilastoyhteistyö virastossa edellyttää työnantaja- ja henkilöstöedustajien tilasto-osaamista. Tarvittaessa osaamista tulisi tukea soveltuvalla tilastokoulutuksella.

4 Tilastoaineistot ja tietosuojavaatimukset

Tilastojen tuottamisen tehokkuuden ja toimivuuden kannalta on tarkoituksenmukaista, että virastotyönantaja huolehtii tarvittavan tiedon tuottamisesta. Viraston tilastotietojen tulee olla mahdollisimman ajantasaisia ja ne tulee toimittaa paikalliseen tilastoyhteistyöhön osallistuville henkilöille kaksi viikkoa ennen palkkauksen tarkistamista koskevien virkaja työehtosopimusneuvottelujen alkamista ja kolme kuukautta tilastointivuoden päättymisen jälkeen.

Tilastoyhteistyössä ja tietojen luovutuksessa otetaan huomioon tietosuojavaatimukset ja noudatetaan tilastoeettisiä periaatteita, joiden mukaan henkilöiden yksilöinti tilastoista ei ole mahdollista. Ilman erityistä syytä palkkatilastotietoja ei julkaista kuutta henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Tilastoyhteistyön piiriin eivät kuulu viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999 annetun lain 24 §:ssä tarkoitetut salassa pidettävät viranomaisen asiakirjat eivätkä sellaiset tilastot, jotka on tuotettu jommankumman osapuolen käyttöön tilastojen tuottamista koskevien yleisten sopimusehtojen perusteella luottamuksellisina.

Tietojen luovuttamisesta ja luovutusten edellytyksistä on määräyksiä mm. nimikirjalaissa (627/1999), viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999), henkilötietolaissa (523/1999), tasa-arvolaissa (232/2005) ja tilastolaissa (62/1994) sekä valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen sopimusmääräyksissä koskien luottamusmiestoimintaa. Valtion henkilöstön palkkojen julkisuutta koskevista yleisistä kysymyksistä noudatetaan valtiovarainministeriön 14.12.2006 antamaa ohjetta VM 46/01/2006.

Erityistarpeita varten saadut yksityiskohtaiset tiedot ovat vain virkautyönä tehtävään palkkausjärjestelmän kehittämiseen käytettäviä tietoja, eivätkä neuvottelijat saa luovuttaa näitä luottamuksellisia tilastotietoja muille. Mikäli neuvotteluihin osallistuu viraston ulkopuolisia henkilöitä, kuten järjestöjen päätoimisia toimihenkilöitä ja konsultteja, heidän on sitouduttava olemaan luovuttamatta virastosta saamiaan luottamuksellisia tietoja muille.

2 VIRKAMIESTEN OIKEUSASEMA

1 Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 LUKU

Soveltamisala

1 §

Tässä laissa säädetään valtion virkasuhteesta.

Virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde, jossa valtio on työnantajana ja virkamies työn suorittajana.

Virastolla tarkoitetaan tässä laissa lailla tai valtioneuvoston asetuksella perustettua valtion virastoa tai laitosta. (29.12.2011/1548)

2 §

Lain tavoitteena on turvata valtion tehtävien hoitaminen tuloksellisesti, tarkoituksenmukaisesti ja oikeusturvavaatimukset täyttäen sekä turvata virkamiehelle oikeudenmukainen asema suhteessa työnantajaan.

3 §

Tätä lakia ei sovelleta eduskunnan oikeusasiamieheen ja apulaisoikeusasiamiehiin eikä eduskunnan kanslian, tasavallan presidentin kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen kanslian ja valtionalouden tarkastusviraston virkamiehiin eikä myöskään Suomen Pankin ja Kansaneläkelaitoksen virkamiehiin ja toimihenkilöihin, ellei laissa toisin säädetä. (25.5.2007/604)

Tätä lakia ei myöskään sovelleta siihen, joka täyttää muusta kuin valtion palvelussuhteesta johtuvaa julkisoikeudellista velvollisuutta.

Asetuksella säädetään tämän lain soveltamisesta sivutoimiseen tunti-opettajaan ja korkeakoulun dosenttiin.

2 LUKU

Virkajärjestelyt (29.12.2011/1548)

Viran perustaminen, lakkauttaminen ja muuttaminen (29.12.2011/1548)

4 § (15.7.2005/593)

Virkoja voidaan perustaa palkkauksiin käytettävissä olevien määrärahojen rajoissa.

Säännökset virkojen perustamisesta, lakkauttamisesta ja muuttamisesta annetaan valtioneuvoston asetuksella. Seuraavia virkoja ei saa perustaa, lakkauttaa eikä niiden nimeä muuttaa, ellei kutakin virkaa ole valtion talousarviossa eritelty:

1) valtioneuvoston oikeuskanslerin ja apulaisoikeuskanslerin sekä oikeuskanslerinviraston kansliapäällikön virat;

2 kohta on kumottu L:lla 29.12.2011/1548.

3 kohta on kumottu L:lla 29.12.2011/1548.

4) jäljempänä 12 luvussa tarkoitetut tuomarin virat;

5 kohta on kumottu L:lla 29.12.2011/1548.

6) puolustusvoimain komentajan, pääesikunnan päällikön, kenraalin tai amiraalin, puolustusvoimien pääinsinöörin, puolustusvoimien ylilääkärin, kenttäpiispan ja asessorin virat;

7) rajavartiolaitoksen päällikön ja apulaispäällikön sekä kenraalin tai amiraalin virat. (20.11.2009/901)

8 kohta on kumottu L:lla 20.11.2009/901.

Viran siirtäminen (29.12.2011/1548)

5 § (21.12.2004/1188)

Virka voidaan siirtää samassa virastossa muuhun yksikköön kuin mihin se on perustettu sekä muu kuin valtion talousarviossa eriteltävä virka myös toiseen virastoon. Tarvittavan määrärahan siirtämisestä toisen viraston käytettäväksi säädetään valtion talousarviosta annetun lain (423/1988) 7 a §:ssä. Jos virka ei ole avoinna, virka voidaan siirtää vain virkamiehen suostumuksella. (29.12.2011/1548)

Valtion talousarviossa eriteltävä virka siirretään saman viraston muuhun yksikköön sekä muu virka toisen ministeriön hallinnonalaan kuuluvaan virastoon valtioneuvoston päätöksellä. (29.12.2011/1548)

Muu kuin valtion talousarviossa eriteltävä virka siirretään saman viraston muuhun yksikköön viraston päätöksellä, jollei asetuksella toisin säädetä, ja saman ministeriön hallinnonalaan kuuluvaan toiseen virastoon ministeriön päätöksellä.

Valtionhallinnon toimintojen uudelleenjärjestely (29.12.2011/1548)

5 a § (29.12.2011/1548)

Valtionhallinnon toimintojen uudelleenjärjestelyn yhteydessä virat ja niihin nimitetyt virkamiehet siirtyvät samaan virastoon tai samoihin virastoihin kuin tehtävät siirtyvät.

Määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitetty virkamies siirtyy viraston palvelukseen määräaikaisen virkasuhteensa keston ajaksi.

Virka voidaan siirtää 1 ja 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ilman 5 §:ssä tarkoitettua virkamiehen suostumusta, jos virka siirretään virkamiehen työssäkäyntialueella tai työssäkäyntialueelle. Työssäkäyntialueella tarkoitetaan työttömyysturvalain (1290/2002) 1 luvun 9 §:n mukaista aluetta.

Virkamiehen palvelussuhteen ehtoihin sovelletaan, mitä niistä virkakäytösopimuksissa sovitaan tai laissa säädetään.

5 b § (29.12.2011/1548)

Ministeriön kansliapäällikön, valtiosihteerin kansliapäällikkönä, alivaltiosihteerin tai osastopäällikön virka tai sellaista vastaava virka samoin kuin suoraan ministeriön alaisen viraston päällikön virka siirretään toiseen virastoon organisaatiomuutoksen toteutumisajankohdasta lukien, jollei siihen nimitettyä virkamiestä ole nimitetty uuden viraston virkaan tai muuhun virkaan ennen muutoksen toteutumista.

Siirrettävän viran nimike ja tehtävät muutetaan vastaanottavan viraston viraksi uudelleenjärjestelyn toteutumishetkellä. Toimivalta edellä tarkoitettun viran ja sen tehtävien muuttamiseen on sillä ministeriöllä, jossa virkaan nimitetty virkamies työskentelee ennen siirtymähetkeä, tai sillä ministeriöllä, jonka hallinnonalaan kuuluvassa virastossa virkamies työskentelee ennen siirtymishetkeä.

5 c § (29.12.2011/1548)

Jos viran tehtävät muuttuvat uudelleenjärjestelyn yhteydessä olennaisesti ja viran tilalle perustetaan uusi virka, voidaan uusi virka sitä ensi kertaa täytettäessä täyttää ilman haettavaksi julistamista, jos siihen nimitetään uudelleenjärjestelyn kohteena olevan viraston virkaan nimitetty virkamies.

Uusi ministeriön kansliapäällikön, valtiosihteerin kansliapäällikkönä, alivaltiosihteerin tai osastopäällikön virka tai sellaista vastaava virka samoin kuin suoraan ministeriön alaisen viraston päällikön virka on kuitenkin täytettävä julkista ilmoittautumismenettelyä käyttäen, jollei lailla erikseen toisin säädetä. Vastaavat ulkoasiainhallinnon ja puolustusvoimien virat voidaan kuitenkin täyttää uudelleenjärjestelyn yhteydessä ilman julkista

ilmoittautumismenettelyä, jos hallinnonalakohtaiset virantäyttöä koskevat menettelyt tätä poikkeuksellisesti edellyttävät. Näissä tapauksissa noudattavasta viran täyttömenettelystä voidaan säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

5 d § (29.12.2011/1548)

Edellä 5 a–5 c § ei koske viraston sisäisiä organisaatiomuutoksia tai viraston muita uudelleenjärjestelyjä.

Liikkeenluovutus (29.12.2011/1548)

5 e § (29.12.2011/1548)

Työnantajan liikkeenluovutuksella tarkoitetaan valtion toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

5 f § (29.12.2011/1548)

Edellä 5 e §:ssä tarkoitetussa luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista virkasuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovutuksensaajalle. Tämä ei kuitenkaan koske niitä oikeuksia ja velvollisuuksia, jotka johtuvat nimenomaan virkasuhteesta eivätkä ole ominaisia työsuhteelle, silloin, kun virkamies siirtyy työsopimussuhteeseen luovutuksensaajan palvelukseen.

Ennen luovutusta erääntyneestä palkka- tai muusta virkasuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä saatavasta, jollei muuta ole sovittu.

Luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan luovutushetkellä voimassa olleen virkaehtosopimuksen määräyksiä, kuten työehtosopimuslain (436/1946) 5 §:ssä säädetään.

3 LUKU

Nimittäminen ja yleiset kelpoisuusvaatimukset

6 §

Nimittämisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa. Päätössään nimittämisestä viranomainen ei saa perusteettomasti asettaa ketään toisiin nähden eri asemaan 11 §:ssä mainittujen syiden nojalla. (17.3.2000/281)

Valtion virkamiehiltä vaadittavasta kielitaidosta säädetään erikseen lailla.

7 § (17.3.2000/281)

Seuraaviin virkoihin voidaan nimittää vain Suomen kansalainen:

1) oikeuskanslerin ja apulaisoikeuskanslerin virka sekä oikeuskanslerin-viraston kansliapäällikön ja esittelijäneuvoksen, osastopäällikkönä virka;

2) valtiosihteerin, valtiosihteerin kansliapäällikkönä, kansliapäällikön, osastopäällikön ja toimistopäällikön virka sekä sitä vastaava tai ylempi virka; (28.2.2003/176)

3) ulkoasiainhallinnon virka;

4) tuomarin virka;

5) viraston päällikön virka, ei kuitenkaan yliopiston rehtorin virka;

6) aluehallintoviraston pelastustoimen ja varautumisen tehtäviä hoitavan vastuualueen päällikön virka; (20.11.2009/901)

7) virka, johon kuuluu syyttäjän tai ulosottomiehen tehtäviä; (13.5.2011/470)

8) poliisilaissa (872/2011) tarkoitettu poliisimiehen virka; (22.7.2011/894)

L:lla 894/2011 muutettu 8 kohta tulee voimaan 1.1.2014. Aiempi sana-muoto kuuluu:

8) poliisilaissa (493/1995) tarkoitettu poliisimiehen virka;

9) virka, johon nimitetty kuuluu vankilan johtokuntaan;

10) puolustusministeriön ja puolustusvoimien sekä rajavartiolaitoksen virka;

11) suojelupoliisin muu kuin poliisimiehen virka;

12) tullilaitoksen virka, johon kuuluu oikeus pidättämiseen ja tullilaitoksen virka, johon kuuluu Suomen alueellisen koskemattomuuden valvontaan ja turvaamiseen osallistuminen tai tullilaitoksen toimialaan kuuluvia rikostutkinta- ja valvontatehtäviä;

13) Liikenteen turvallisuusviraston ja Liikenneviraston pääjohtajien välittöminä alaisina toimivien johtajien virat. (22.12.2009/1322)

14 kohta on kumottu L:lla 22.12.2009/1322.

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös nimitettäessä virkamies 9 §:n 1 momentin nojalla hoitamaan 1 momentissa tarkoitettuun virkaan kuuluvia tehtäviä.

8 §

Virkamieheksi nimitettävän tulee olla täyttänyt 18 vuotta. Virkamieheksi voidaan kuitenkin nimittää 15 vuotta täyttänyt ja oppivelvollisuutensa suorittanut henkilö, jos nimittämistä voidaan virkamiehen tehtävien asianmukaisen hoitamisen kannalta pitää sopivana.

Jollei valtion virkaan vaadittavista tutkinnoista ja muista vastaavista erityisistä kelpoisuusvaatimuksista ole laissa säädetty, niistä voidaan säätää valtioneuvoston asetuksella, jos se on asianomaiseen virkaan kuuluvien teh-

tävien hoitamiseksi perusteltua. Valtioneuvosto voi erityisistä syistä antaa erivapauden asetuksella säädettyistä kelpoisuusvaatimuksista, ei kuitenkaan tuomarin virkaan pääsemistä varten. (17.3.2000/281)

8 a § (19.6.1997/604)

Jäljempänä 26 §:ssä tarkoitettuun virkaan nimitettäväksi esitettävän henkilön on ennen nimittämistä annettava selvitys elinkeinotoiminnastaan, omistuksistaan yrityksissä ja muusta varallisuudestaan sekä kyseiseen virkaan kuulumattomista tehtävistään, 18 §:ssä tarkoitetuista sivutoimistaan ja muista sidonnaisuuksistaan, joilla voi olla merkitystä arvioitaessa hänen edellytyksiään hoitaa täytettävänä olevan viran tehtäviä.

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös nimitettäessä henkilö 9 §:n 1 momentin nojalla hoitamaan 1 momentissa tarkoitettuun virkaan kuuluvia tehtäviä.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitettuihin virkoihin ja tehtäviin nimitettyjen virkamiesten on ilmoitettava viivytyksettä 1 momentissa tarkoitetuissa tiedoissa tapahtuneet muutokset ja niissä havaitut puutteet sekä myös muutoin annettava vastaava selvitys asianomaisen viranomaisen sitä pyytäessä.

Viranomaiselle annetut henkilön taloudellista asemaa koskevat tiedot ovat salassa pidettäviä.

Ilmoituksen antamista koskevat tarkemmat säännökset annetaan asetuksella.

8 b § (19.6.1997/604)

Virkaan nimittämisen edellytyksenä on, että virkaa hakenut tai siihen ilmoittautunut henkilö viranomaisen pyynnöstä antaa tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Virkaa hakeva tai siihen ilmoittautunut voidaan velvoittaa toimittamaan huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa virkaan nimittämisen edellytyksenä. Tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuneiden kustannusten suorittamisesta on voimassa, mitä 19 §:n 2 momentissa säädetään. (13.8.2004/763)

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös nimitettäessä henkilö 9 §:n 1 momentin nojalla määräaikaiseen virkasuhteeseen.

9 §

Virkamieheksi voidaan nimittää määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi, jos työn luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkaan kuuluvien teh-

tävien hoidon väliaikainen järjestäminen tai harjoittelu edellyttää määräaikaista virkasuhdetta. Virkamiestä ei tällöin nimitetä virkaan, vaan virkasuhteeseen. Nimittävistä viranomaisesta ja nimityksenettelystä tässä momentissa tarkoitetuissa tapauksissa säädetään erikseen.

Virkaan voidaan nimittää määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi, jos viran luonteeseen tai viraston toimintaan liittyvä perusteltu syy sitä vaatii.

Jos virkamies nimitetään 1 tai 2 momentin nojalla määräajaksi, tulee nimittämiskirjasta ilmetä määräaikaisuuden peruste. Virkamies on nimittävä koko määräaikaisuuden perusteena olevaksi ajaksi, jollei erityisestä syystä toisin päätetä. (30.11.2007/1088)

Virat, joihin on aina nimitettävä määräajaksi, säädetään asetuksella.

10 §

Virkamiestä nimitettäessä voidaan määrätä, että virkasuhde voidaan enintään kuusi kuukautta kestävä koeajan aikana purkaa sekä nimittävän viranomaisen että virkamiehen puolelta. Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua 11 §:ssä tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei koske virkamiestä, jonka nimittää tasavallan presidentti tai valtioneuvosto.

4 LUKU

Viranomaisen ja virkamiehen yleiset velvollisuudet

11 § (30.11.2007/1088)

Viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolen, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän taikka poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) sekä eräiden muiden syrjintäperusteiden osalta yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).

12 §

Viranomaisen ei saa kieltää virkamiestä liittymästä eikä kuulumasta yhdistykseen eikä painostaa tätä liittymään johonkin yhdistykseen tai kieltää siitä eroamasta.

13 §

Asianomaisen viranomaisen on huolehdittava siitä, että virkamiehelle annetaan virkasuhteesta johtuvat edut ja oikeudet sellaisina kuin ne hänelle kuuluvat.

Viranomaisen on annettava virkamiehelle tämän pyynnöstä viivytyksettä palkkatodistus, josta ilmenevät palkan suuruus ja sen määräytymisperusteet. (13.6.1997/566)

14 §

Virkamiehen on suoritettava tehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä. Hänen on noudatettava työnjohto- ja valvontamääräyksiä.

Virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla.

15 §

Virkamies ei saa vaatia, hyväksyä tai ottaa vastaan taloudellista tai muuta etua, jos se voi heikentää luottamusta virkamieheen taikka viranomaiseen.

16 §

Virkamies, jonka tehtäviin kuuluu edustaa valtiota työnantajana, ei saa toimia valtioon palvelussuhteessa olevia edustavassa yhdistyksessä sellaisessa asemassa, että yhdistyksessä toimiminen on ristiriidassa sanotun virkatehtävän kanssa.

17 § (21.5.1999/626)

Virkamiehen vaitiolovelvollisuudesta on voimassa, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) ja muussa laissa säädetään.

18 §

Virkamies ei saa ottaa vastaan eikä pitää sivutointa, joka edellyttää työajan käyttämistä sivutoimeen kuuluvien tehtävien hoitamiseen, ellei asianomainen viranomainen hakemuksesta myönnä hänelle siihen lupaa. Tuomari tai tuomioistuimen esittelijä ei saa ottaa vastaan tai pitää mitään sivutointa, ellei tuomioistuin hakemuksesta myönnä siihen lupaa. Sivu-

toimilupa voidaan antaa myös määräajaksi ja rajoitettuna. Sivutoimilupa voidaan peruuttaa, kun siihen on syytä. (11.5.2001/387)

Harkittaessa sivutoimiluvan myöntämistä on otettava huomioon, että virkamies ei saa sivutoimen vuoksi tulla esteelliseksi tehtävässään. Sivutoimi ei myöskään saa vaarantaa luottamusta tasapuolisuuteen tehtävän hoidossa tai muutenkaan haitata tehtävän asianmukaista hoitamista taikka kilpailevana toimintana ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa.

Muusta kuin 1 momentissa tarkoitettusta sivutoimesta virkamiehen on tehtävä ilmoitus asianomaiselle viranomaiselle. Viranomainen voi kieltää tällaisen sivutoimen vastaanottamisen ja pitämisen 2 momentissa säädettyillä perusteilla.

Sivutoimella tarkoitetaan 1–3 momentissa virkaa sekä palkattua työtä ja tehtävää, joista virkamiehellä on oikeus kieltäytyä, samoin kuin ammattia, elinkeinoa ja liikettä. Sen lisäksi, mitä tässä pykälässä säädetään, on noudatettava laissa tai asetuksessa eri hallinnonaloilla sivutoimista annettuja erityissäännöksiä.

Sivutoimen harjoittamista koskevan ilmoituksen tai lupahakemuksen yhteydessä esitetyt tiedot välimiesoikeusriidan asianosaisista ovat salassa pidettäviä. (11.5.2001/387)

18 a § (6.6.1997/545)

Harkittaessa virkamiehen määräämistä valtion omistajavallan käyttöön tai muuhun ohjaukseen ja valvontaan liittyvään edustajantehtävään on otettava huomioon, että virkamies ei saa tulla edustajantehtävän vuoksi muutoin kuin satunnaisesti tai tilapäisesti esteelliseksi keskeisissä virka-tehtävissään.

19 §

Virkamies on velvollinen asianomaisen viranomaisen pyynnöstä antamaan tälle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja. Virkamies voidaan myös määrätä hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on tarpeen tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Oikeudesta velvoittaa virkamies toimittamaan huumausainetestiä koskeva todistus on voimassa, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:ssä säädetään. (13.8.2004/763)

Edellä 1 momentissa tarkoitetuista viranomaisen määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvat välttämättömät kustannukset suoritetaan valtion varoista.

20 §

Virkamies voidaan määrääjäksi siirtää työskentelemään toisessa virastossa ja muu virkamies kuin 12 luvussa tarkoitettu tuomari myös muun työnantajan kuin valtion palveluksessa, jos siirto parantaa virkamiehen edellytyksiä virkatehtävien suorittamiseen tai edistää virkamiehen palvelussuhteen jatkumista tai virkamiehen työllistymistä ja jos vastaanottava työnantaja ja virkamies ovat antaneet siirtoon suostumuksensa. Virkamies on tämän määrääjän virkasuhteessa siihen virastoon, josta hänet siirretään.

21 §

Puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen virkamiesten siirtämisestä on voimassa, mitä siitä erikseen säädetään.

22 §

Virkamies, jonka nimittää tasavallan presidentti, valtioneuvosto tai ministeriö, voidaan asettaa enintään kahden vuoden ajaksi valtioneuvoston käytettäväksi silloin, kun siihen on valtion tehtävien hoitamiseen perustuva pätevä syy. Kahden vuoden määräaika voidaan samoin edellytysin jatkaa enintään kahdella vuodella.

Käytettäväksi asetettu virkamies on velvollinen suorittamaan valtioneuvoston tai sen määräämän viranomaisen määräämiä tehtäviä.

5 LUKU

Virkavapaus

23 §

Virkamies saa keskeyttää työnteon, jos asianomainen viranomainen hakemuksesta myöntää hänelle virkavapauden taikka hän on suoraan lain nojalla virkavapaana. Työnteon keskeyttämisestä muilla perusteilla on voimassa, mitä siitä erikseen säädetään. Virkavapaus voidaan myöntää myös hakemuksetta, jos virkamies ei ole voinut hakea virkavapautta ennen työnteon keskeytymistä tai jos keskeytymisen syystä on muutoin saatu riittävä selvitys.

Virkamies on virkavapaana sen ajan, jonka hän on kansanedustajana, valtioneuvoston jäsenenä tai Suomesta valittuna Euroopan parlamentin edustajana taikka suorittamassa palvelusta asevelvollisena. Muutoin virkavapauden myöntäminen on viranomaisen harkinnassa, jollei joiltakin osin erikseen toisin säädetä tai määrätä taikka virkaehtosopimuksessa toisin sovita. (13.6.1997/566)

Virkavapaus voidaan myöntää myös osittaisena. Virkavapaana oleva virkamies voidaan lisäksi suostumuksensa perusteella erityisestä syystä määrätä suorittamaan joitakin virkatehtäviä.

Asetuksella säädetään ne virat, joihin määrääjäksi nimitetty on virkavapaana muusta virasta, johon hänet on ennen tässä tarkoitettua nimitystä nimitetty muutoin kuin määrääjäksi.

23 a § (30.11.2007/1088)

Virkamiehen on hakiessaan virkavapautta sairauden perusteella todistettava sairautensa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisen päivärahan hakemista varten vahvistetun kaavan mukaisella lääkärintodistuksella, terveyskeskuksen terveydenhoitajan antamalla todistuksella taikka viraston osoittaman terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella. Jos sairaus kestää enintään kolme vuorokautta, virkamies voi todistaa sairautensa myös muulla virkavapauden myöntävän viranomaisen hyväksymällä luotettavalla tavalla. Jos sairaus kuitenkin kestää yli viisi vuorokautta, on se todistettava edellä tarkoitettulla lääkärintodistuksella.

Määrätyn ajanjakson tai alueen tai muulla tavoin rajoitettujen tapauksen osalta voidaan valtioneuvoston asetuksella määrätä lievennyksistä virkamiehen velvollisuuteen sairauden todistamiseen.

6 LUKU

Varoitus

24 §

Virkamiehelle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä, voidaan antaa kirjallinen varoitus.

7 LUKU

Virkasuhteen päättäminen

25 §

Virkasuhde voidaan molemmin puolin irtisanoa päättymään tietyn irtisanomisajan kuluttua tai, jos niin on sovittu tai laissa erikseen säädetty, irtisanomisaikaa noudattamatta.

Viranomaisen ei saa irtisanoa virkasuhdetta virkamiehestä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava. Tällaisena syynä ei voida pitää ainakaan:

1) virkamiehen sairautta, vikaa tai vammaa, paitsi jos siitä on ollut seurauksena virkamiehen työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen ja virkamiehellä on sen perusteella oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen;

2) virkamiehen osallistumista virkamiesyhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaisteluun; eikä

3) virkamiehen poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan.

Irtisanominen on tehtävä tässä pykälässä tarkoitettulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut viranomaisen tietoon.

Viranomaisen irtisanomisoikeutta voidaan lisäksi sopimuksella rajoittaa siten, että tämä saa käyttää sitä vain sopimuksessa mainituilla perusteilla.

Viranomaisen ei saa irtisanoa virkamiestä raskauden johdosta. Jos viranomaisen irtisanoon raskaana olevan virkamiehen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta, jollei viranomaisen muuta perustetta näytä. Viranomaisen ei saa irtisanoa virkamiestä erityisäitiysloman, äitiysloman, isyysloman tai vanhempainloman taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää virkamiehen olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, irtisanoa palvelussuhdetta päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

Määrääjäksi nimitetyn virkamiehen virkasuhde päättyy ilman irtisanomista, kun määräaika on kulunut loppuun, jollei virkasuhde irtisanomisen johdosta ole päättynyt sitä ennen.

26 § (28.2.2003/176)

Sen lisäksi, mitä 25 §:n 2 momentissa säädetään irtisanomisen perusteista, voidaan seuraavat virkamiehet irtisanoa, kun siihen on viran luonne huomioon ottaen hyväksyttävä ja perusteltu syy:

- 1) valtioneuvoston oikeuskansleri ja apulaisoikeuskansleri;
- 2) puolustusvoimain komentaja;
- 3) valtiosihteeri, valtiosihteeri kansliapäällikkönä, kansliapäällikkö, alivaltiosihteeri ja osastopäällikkö sekä näitä virka-asemaltaan vastaavat ministeriön virkamiehet, siten kuin valtioneuvoston asetuksella tarkemmin säädetään;
- 4) valtioneuvoston asetuksella säädettyjen virastojen päälliköt; sekä
- 5) ministerin erityisavustaja.

26 a § (28.2.2003/176)

Sen lisäksi, mitä 25 §:n 2 momentissa ja 26 §:ssä säädetään irtisanomisen perusteista, voidaan valtiosihteeri ja ministerin erityisavustaja irtisanoa, jos hän menettää sen ministerin luottamuksen, jonka toimikaudeksi hänet on nimitetty.

27 §

Viranomaisella on oikeus irtisanoa virkamies, jos:

- 1) virasto tai se yksikkö, jossa virkamies työskentelee, lakkaa; tai
- 2) virkamiehen tehtävät tai viraston mahdollisuudet tarjota virkamiehelle tehtäviä suoritettaviksi olennaisesti ja muutoin kuin tilapäisesti vähenevät.

Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun

- 1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä viraston toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia;

- 2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä virastossa tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua;

- 3) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu kone- tai laitehankinnat, mutta virkamies olisi ammattitaitoonsa nähden voitu tai voitaisiin viraston toimesta kouluttaa näiden koneiden ja laitteiden käyttöön; tai

- 4) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu henkilöstön vähentämisestä aiheutuva kustannussäästö, mutta tämä säästö on niin vähäinen, että sitä ei voida pitää viraston ja virkamiehen olosuhteet huomioon ottaen irtisanomisen todellisenä syynä.

Jos virastoon perustettu virka sijoitetaan toiselle paikkakunnalle eikä virkamies perustellusta syystä siirry työskentelemään tällä paikkakunnalla, virkamies voidaan irtisanoa tämän pykälän nojalla.

Viranomaisella ei kuitenkaan ole oikeutta irtisanoa virkamiestä 1 momentissa säädetystä syystä, jos virkamies voidaan samassa virastossa ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin taikka jos virka 5 §:n nojalla siirretään toiseen virastoon.

Mitä 25 §:n 4 ja 5 momentissa säädetään irtisanomisoikeuden rajoittamisesta, koskee vastaavasti myös tässä pykälässä tarkoitettuja irtisanomisperusteita lukuun ottamatta tilanteita, joissa virasto lakkautetaan.

28 §

Irtisanomisen toimittava viranomainen ja virkamies voivat sopia virkasuhteen päättymisestä irtisanomisen johdosta välittömästi. Virkamiehellä on virkasuhteen päättyessä välittömästi kuitenkin oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen.

Se viranomainen, joka on irtisanonut virkamiehen, voi ennen irtisanomisajan loppuun kulumista peruuttaa irtisanomisen, jos virkamies antaa siihen suostumuksensa. Virkamies ei saa peruuttaa irtisanoutumistaan, jollei viranomainen anna siihen suostumusta.

29 §

Lomautetulla virkamiehellä on virkasuhteessa muutoin noudatettavasta irtisanomisajasta riippumatta oikeus irtisanoa virkasuhde päättymään milloin tahansa lomautusaikana, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedossaan, viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä.

Jos viranomainen ennen lomautuksen päättymistä irtisanoo virkamiehen, on virkamies oikeutettu myös lomautuksen ajalta saamaan irtisanomisan palkan, ei kuitenkaan jos irtisanominen on muutoksenhaun johdosta kumottu.

Milloin lomauttaminen on tullut voimaan virkamiehen saamatta hyväksyen virkasuhteen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa ja toistaiseksi voimassa oleva lomauttaminen on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää, lomautetulla virkamiehellä on virkasuhteen irtisanoessaan oikeus saada korvaus irtisanomisan palkan menetyksestä samalla tavalla kuin viranomaisen irtisanoessa virkasuhteen, jollei viranomainen viikon kuluessa irtisanomisen toimittamisesta tarjoa virkamiehelle työtä. (1.4.1999/480)

29 a § (29.12.2011/1548)

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa palvelussuhdetta pelkästään 5 e §:ssä tarkoitetun liikkeenluovutuksen perusteella.

Valtion luovuttaessa toiminnallisen osansa 5 e §:ssä säädetyllä tavalla virkamies saa virkasuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa virkasuhteen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos hänelle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa palvelussuhteensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

30 §

Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pitemmästä ajasta, on sen sijasta noudatettava sanottua irtisanomisaikaa.

Irtisanomisaika voidaan sopimuksessa määrätä viranomaiselle sitä aikaa pitemmäksi, jota virkamiehen on noudatettava irtisanoessaan virkasuhteen.

Jos virkamiehen palvelussuhde valtioon on jatkunut keskeytyksittä eikä muusta ole sovittu, viranomainen voi irtisanoa virkamiehen virkasuhteen päättymään aikaisintaan:

1) yhden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;

2) kahden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään viisi vuotta;

3) kolmen kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli viisi vuotta mutta enintään yhdeksän vuotta;

4) neljän kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli yhdeksän vuotta mutta enintään 12 vuotta;

5) viiden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli 12 vuotta mutta enintään 15 vuotta; sekä

6) kuuden kuukauden kuluttua, jos palvelussuhde on jatkunut yli 15 vuotta.

(15.3.1996/147)

Virkamiehen irtisanoutuessa noudatetaan yhden kuukauden irtisanomisaikaa. Jos palvelussuhde valtioon on jatkunut enintään vuoden, noudatetaan kuitenkin 14 päivän irtisanomisaikaa ja jos palvelussuhde valtioon on jatkunut yli kymmenen vuotta kahden kuukauden irtisanomisaikaa. (15.3.1996/147)

31 §

Asianomainen viranomainen voi muuttaa virkasuhteen osa-aikaiseksi irtisanomisajan päättymisestä lukien niillä perusteilla, joilla virkasuhde voidaan 27 §:n 1 momentin nojalla irtisanoa.

32 § (29.12.2011/1548)

Jos virkamies on irtisanottu muista kuin virkamiehestä johtuvista syistä ja se virasto, jonka virasta virkamies irtisanottiin, 24 kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä tarvitsee työvoimaa samoihin tai samantyyppisiin tehtäviin, tulee asianomaisen viraston tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä virkamiehiä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä. Myönteisessä tapauksessa viraston tulee tarjota tehtävää tai virkaa, johon nimittää muu viranomainen kuin tasavallan presidentti, valtioneuvoston yleisistunto, korkein oikeus tai korkein hallinto-oikeus, ensi sijassa näille entisille kelpoisuusvaatimukset täyttävälle virkamiehille. Virka saadaan tällöin täyttää haettavaksi julistamatta.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu velvollisuus koskee yhdeksän kuukauden ajan irtisanomisajan päättymisestä 5 e §:ssä tarkoitettua luovutuksen saajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut virkamiehen ennen luovutushetkeä.

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 1 tai 2 momentissa tarkoitettua velvollisuuden täyttämisen, on korvattava virkamiehelle näin aiheuttamansa vahinko.

33 §

Virkamiehen virkasuhde voidaan heti purkaa, jos virkamies törkeästi rikoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan.

34 §

Purkamisoikeus raukeaa, jollei syy ole jo aikaisemmin menettänyt merkitystään, kahden viikon kuluttua siitä, kun viranomainen sai tiedon purkamisen aiheesta tai, jos syy on jatkuva, siitä kun saatiin tieto sen lakkaamisesta. Jos purkamista kohtaa pätevä este, saadaan purkaminen toimittaa kahden viikon kuluessa esteen lakkaamisesta.

Jos purkamista on lykätty asian esitutkinnan tai muun asian vaatiman selvityksen hankkimisen vuoksi, saadaan purkaminen toimittaa kahden viikon kuluessa siitä, kun esitutkinta lopetettiin tai selvitys on hankittu, kuitenkin viimeistään kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun aihe purkamiseen ilmaantui.

35 § (30.7.2004/682)

Virkamiesten yleinen eroamisikä on 68 vuotta.

2 momentti on kumottu L:lla 18.1.2013/48.

Virkamiehen virkasuhde päättyy ilman irtisanomista tai muuta virkasuhteen päättymistä tarkoittavaa toimenpidettä sen kuukauden päättyessä, jonka aikana virkamies saavuttaa eroamisiän.

Kun virkamiehelle on virkasuhteen perusteella myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi, virkasuhde lakkaa ilman irtisanomista tai muuta virkasuhteen päättymistä tarkoittavaa toimenpidettä sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana virkamiehen oikeus sairausajan palkan saamiseen on päättynyt tai, jos työnantaja on saanut työkyvyttömyyseläkepäätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä. (30.11.2007/1088)

8 LUKU

Lomauttaminen

36 §

Jos viranomainen voisi 27 §:n 1 momentin nojalla irtisanoa virkamiehen, virkamies voidaan 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen lomauttaa siten, että virkamiehen virantoimitus ja palkanmaksu keskeytetään määräajaksi tai toistaiseksi virkasuhteen muutoin pysyessä voimassa.

Virkamies voidaan 1 momentissa säädetyllä tavalla lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos virkamiehen tehtävät tai viraston mahdollisuudet tarjota tehtäviä suoritettaviksi ovat tilapäisesti vähentyneet eikä asianomai-

nen viranomainen voi kohtuudella järjestää virkamiehelle muita tehtäviä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta samassa virastossa.

Virkasuhteen kestäessä voidaan viranomaisen tai virkamiehen aloitteesta sopia virkamiehen lomauttamisesta. Virkaehtosopimuksella sekä sopimuksella, jota tarkoitetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 9 §:ssä, voidaan lomauttamisesta sopia toisinkin kuin 1 ja 2 momentissa säädetään. (30.3.2007/343)

37 §

Lomauttaminen ei estä virkamiestä ottamasta lomautuksen ajaksi muuta työtä.

Virkamies säilyttää lomautusaikana oikeuden asua hänen käyttöönsä palvelussuhteen perusteella annetussa asunnossa. Tärkeän syyn niin vaatiessa viranomainen voi antaa virkamiehelle, jonka virantoimitus on keskeytyneenä lomautuksen vuoksi, käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset korvataan valtion varoista.

38 §

Lomautuksen välttämättömyyden tultua viranomaisen tietoon tämän on annettava lomautuksesta välittömästi ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista ennakoilmoitus asianomaiselle luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen virkamieheen myös työvoimaviranomaiselle. Ennakoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien virkamiesten arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

39 §

Edellä 36 §:n 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus lomautuksesta annetaan virkamiehelle henkilökohtaisesti, jollei viranomaisen ja asianomaisen luottamusmiehen kesken toisin sovita. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Viranomaisen on virkamiehen pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus. Ilmoitus lomautuksesta on lisäksi annettava tiedoksi asianomaiselle luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen virkamieheen myös työvoimaviranomaiselle.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole tapauksissa, joissa viranomaisella muun syyn kuin lomautuksen vuoksi ei ole lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta.

Viranomais voi virkamiehen suostumuksella muuttaa lomautuksen alkamis- tai päättymisaikaa tai peruuttaa lomautuksen. Jos virkamies on lomautettu toistaiseksi, on työn alkamisesta ilmoitettava vähintään viikkoa ennen.

9 LUKU

Virantoimituksesta pidättäminen

40 §

Jos virkamiehen irtisanomista koskeva päätös ei ole saanut lainvoimaa silloin, kun irtisanomisaika on kulunut loppuun, hänet on pidätettävä virantoimituksesta, jollei hallinto-oikeus tai, jos hallinto-oikeuden päätöksestä on tehty valitus korkeimpaan hallinto-oikeuteen, korkein hallinto-oikeus erityisestä syystä toisin määrää. Jos virkamies on pantu viralta tai virkasuhde on purettu, hänet on heti pidätettävä virantoimituksesta, vaikkei päätös ole saanut lainvoimaa. (1.3.2013/177)

Virkamies voidaan lisäksi pidättää virantoimituksesta:

- 1) rikossyytteen ja sen edellyttämien tutkimusten ajaksi, jos näillä voi olla vaikutusta virkamiehen edellytyksiin hoitaa tehtäväänsä;
- 2) jos virkamies kieltäytyy 19 §:ssä tarkoitetuista tarkastuksista tai tutkimuksista taikka jos hän kieltäytyy antamasta sanotun pykälän mukaisesti terveydentilaansa koskevia tietoja;
- 3) jos virkamiehellä on sellainen sairaus, joka haittaa olennaisesti viran hoitoa; sekä
- 4) välittömästi irtisanomisen jälkeen, jos irtisanomisen perusteena oleva teko tai laiminlyönti osoittaa virkamiehen siinä määrin soveltumattomaksi tehtäväänsä, ettei virantoimitusta voida jatkaa tai jos virantoimituksen jatkuminen irtisanomisajan voi vaarantaa kansalaisen turvallisuuden.

Virantoimituksesta pidättämisen tapahtuessa 2 momentin 4 kohdan nojalla virkamiehellä on kuitenkin oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen.

Virantoimituksesta pidättämisestä päättäneen viranomaisen tulee seurata virantoimituksesta pidättämisen perusteita ja olosuhteiden muututtua tarvittaessa tehdä asiassa uusi päätös. Virantoimituksesta pidättämisen jatkaminen tulee ottaa viipymättä ratkaistavaksi virkamiehen sitä vaatiessa. (30.11.2007/1088)

10 LUKU (30.12.2002/1307)

10 LUKU on kumottu L:lla 30.12.2002/1307.

11 LUKU

Sopimus palvelussuhteen ehdoista

44 §

Virasto voi tehdä virkamiehen kanssa kirjallisen sopimuksen palvelussuhteessa noudatettavista ehdoista. Tämän lain 26 §:ssä tarkoitettujen virkamiesten kanssa sopimuksen tekee kuitenkin valtioneuvosto.

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa sopimuksessa ei saa sopia asiasta, josta valtion virkaehtosopimuslain 2 §:n 2 ja 3 momentin mukaan ei saa sopia. Sopimuksella ei myöskään saa sopia virkaehtosopimuksessa sovitujen palvelussuhteen ehtoja huonommista ehdoista.

Virkamiehen irtisanomista tai virkasuhteen purkamista pidetään samalla sopimuksen irtisanomisena.

Jollei sopimusta tehdä tai jollei sopimuksesta muuta johdu, on virkasuhteessa noudatettavista ehdoista voimassa, mitä niistä säädetään tai määrätään taikka valtion virkaehtosopimuslain nojalla sovitaan.

12 LUKU

Tuomarit

45 § (25.2.2000/208)

Tätä lakia sovelletaan myös tuomarin virkaan ja tuomariin, jollei laissa toisin säädetä.

Tuomarin nimittämisestä säädetään tuomareiden nimittämisestä annetussa laissa (205/2000).

Mitä 9, 10 ja 22 §:ssä, 23 §:n 4 momentissa, 25, 26, 26 a ja 27–34 §:ssä, 35 §:n 2 momentissa, 8 luvussa, 40 §:n 1 momentissa, 44 §:ssä ja 66 §:n 3 momentissa säädetään, ei koske tuomarin virkaa eikä tuomaria. (24.4.2009/288)

Poiketen siitä, mitä 35 §:n 3 momentissa säädetään, tuomaria ei voida oikeuttaa jatkamaan tuomarin virassa eroamisiän jälkeen.

46 § (24.4.2009/288)

Korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden presidentille, jäsenelle ja esittelijälle antaa hakemuksesta eron se tuomioistuin, jonka palveluksessa hän on. Muulle tuomarin viran haltijalle eron antaa oikeusministeriö, jollei erikseen muuta säädetä.

Tuomari on velvollinen eroamaan valtion palveluksesta, jos hän on sairauden, vian tai vamman vuoksi menettänyt työkykynsä. Jollei yleisen tuomioistuimen tai työtuomioistuimen tuomari hae eroa, on sen tuomioistuimen, jossa häntä olisi syytettävä virkarikoksesta, annettava ero. Hallinto-oikeuden, markkinaoikeuden ja vakuutus-oikeuden tuomarille antaa eron

korkein hallinto-oikeus. Korkeimman oikeuden esittelijälle antaa eron Helsingin hovioikeus ja korkeimman hallinto-oikeuden esittelijälle Helsingin hallinto-oikeus. Korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden presidentille ja jäsenelle antaa eron kuitenkin se tuomioistuin, jonka jäsen hän on. Eroa koskeva asia tulee vireille asianomaisen tuomioistuimen tai ylemmän tuomioistuimen hakemuksesta ja se on eron antavassa tuomioistuimessa käsiteltävä lainkäyttöasiana.

Korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden presidentin ja jäsenen pidättää virantoimituksesta se tuomioistuin, jonka palveluksessa hän on. Muun tuomarin pidättää virantoimituksesta se tuomioistuin, jossa häntä on syytettävä virkarikoksesta.

46 a § (24.4.2009/288)

Kirjallisen varoituksen antaa:

- 1) käräjätuomarille ja maaoikeusinsinöörille käräjäoikeuden laamanni;
- 2) käräjäoikeuden laamannille ja hovioikeuden jäsenelle hovioikeuden presidentti;
- 3) työtuomioistuinneuvokselle työtuomioistuimen presidentti;
- 4) hovioikeuden presidentille, työtuomioistuimen presidentille ja korkeimman oikeuden jäsenelle ja esittelijälle korkeimman oikeuden presidentti;
- 5) hallinto-oikeustuomarille hallinto-oikeuden ylituomari;
- 6) markkinaoikeustuomarille ja markkinaoikeusinsinöörille markkinaoikeuden ylituomari; (31.1.2013/122)
- 7) vakuutustuomarille vakuutusosoikeuden ylituomari;
- 8) hallinto-oikeuden, markkinaoikeuden ja vakuutusosoikeuden ylituomarille sekä korkeimman hallinto-oikeuden jäsenelle ja esittelijälle korkeimman hallinto-oikeuden presidentti.

47 §

Perusteista, joilla tuomari voidaan siirtää toiseen virkaan, säädetään perustuslaissa. (17.3.2000/281)

Tuomarin siirtämisestä toiseen virkaan päättää nimittävä viranomais. Tuomari voidaan siirtää vain sellaiseen virkaan, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana. Ensisijaisesti tuomari on siirrettävä samalla paikkakunnalla olevaan virkaan.

Jos tuomari 2 momentissa tarkoitetussa tapauksessa ilman pätevää syytä kieltäytyy vastaanottamasta toista virkaa, nimittävän viranomaisen on annettava hänelle hakemuksetta ero.

Korkeimman hallinto-oikeuden ja läänioikeuden tuomarin siirtämisestä 20 §:n nojalla määräajaksi toimimaan toisessa virastossa päättää korkein hallinto-oikeus ja muun tuomarin siirtämisestä korkein oikeus.

48 § (25.2.2000/208)

Mitä tässä laissa säädetään tuomarin virasta ja tuomarista, koskee myös korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden esittelijän virkaa ja esittelijää.

13 LUKU (1.3.2013/177)

13 luku on kumottu L:lla 1.3.2013/177.

14 LUKU

Muutoksenhaku

52 §

Virkamies, joka katsoo, ettei viranomainen ole antanut hänelle palvelussuhteesta johtuvaa taloudellista etuutta sellaisena kuin se olisi ollut hänelle suoritettava, saa, jollei laissa tai asetuksessa toisin säädetä, kirjallisesti vaatia siihen oikaisua asianomaiselta viranomaiselta. Viranomaisen on annettava asiassa päätös. Oikaisuvaatimusta ei saa tehdä asiassa, joka kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan, jollei työtuomioistuin työtuomioistuimesta annetun lain 1 §:n 2 momentin nojalla ole päättänyt olla ratkaisematta asiaa.

Oikaisuvaatimukseen annettuun viranomaisen päätökseen saadaan hakea muutosta siten kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään. (19.6.1997/604)

53 §

Valtioneuvoston päätökseen, jolla valtioneuvosto on irtisanonut virkamiehen, purkanut virkasuhteen, pidättänyt virkamiehen virantoimituksesta tai päättänyt pitää virantoimituksesta pidättämisen edelleen voimassa, saadaan hakea muutosta valittamalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään. (30.11.2007/1088)

Päätökseen, jolla muu viranomainen kuin valtioneuvosto on antanut muulle virkamiehelle kuin tuomarille varoituksen taikka lomauttanut tai irtisanonut virkamiehen, purkanut virkasuhteen tai muuttanut virkasuhteen osa-aikaiseksi, pidättänyt virkamiehen virantoimituksesta, päättänyt pitää virantoimituksesta pidättämisen edelleen voimassa tai määräaikaisesti erottanut virkamiehen virantoimituksesta, saadaan hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään. (1.3.2013/177)

Mitä 2 momentissa säädetään, ei koske päätöstä, jolla tasavallan presidentti on irtisanonut virkamiehen tai purkanut virkamiehen virkasuhteen

taikka korkein oikeus tai korkein hallinto-oikeus on antanut virkamiehelle varoituksen taikka lomauttanut tai irtisanonut virkamiehen tai purkanut tämän virkasuhteen tai muuttanut virkasuhteen osa-aikaiseksi tai päättänyt tämän virantoimituksesta.

53 a § (24.4.2009/288)

Päätökseen antaa tuomarille kirjallinen varoitus haetaan muutosta valittamalla. Käräjäoikeuden laamannin päätökseen haetaan muutosta hovioikeudelta. Hovioikeuden ja työtuomioistuimen presidentin päätökseen haetaan muutosta korkeimmalta oikeudelta. Hallinto-oikeuden, markkinaoikeuden ja vakuutusosaston ylituomarin päätökseen haetaan muutosta korkeimmalta hallinto-oikeudelta. Korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden presidentin päätökseen haetaan muutosta kyseiseltä tuomioistuimelta ja valituksen käsittelee täysistunto.

Valitus on toimitettava sen tuomioistuimen kansliaan, jonka palveluksessa tuomari on, 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Tuomioistuimen on viivytyksettä toimitettava valituskirjelmä liitteineen ja jäljennös valituksenalaisesta päätöksestä sekä varoituksen antaneen tuomarin lausunto valituksen johdosta muutoksenhakutuomioistuimeen.

Valitus on tuomioistuimessa käsiteltävä lainkäyttöasiana. Asiaa käsiteltäessä valittajalle ja päätöksen antaneelle tuomarille on varattava tilaisuus tulla kuulluiksi valituksen johdosta sekä tarvittaessa esittää todistelua ja muuta selvitystä.

54 § (1.3.2013/177)

54 § on kumottu L:lla 1.3.2013/177.

54 a § (24.4.2009/288)

Kun hovioikeus on 46 §:n 2 momentin mukaan toimivaltaisena tuomioistuimena päättänyt antaa eron tuomarille tai Helsingin hovioikeus korkeimman oikeuden esittelijälle, sen päätökseen haetaan muutosta valittamalla korkeimmalta oikeudelta. Hovioikeuden päätöstä noudatetaan muutoksenhausta huolimatta, jollei korkein oikeus toisin päättä.

Kun Helsingin hallinto-oikeus on 46 §:n 2 momentin mukaan toimivaltaisena tuomioistuimena päättänyt antaa eron korkeimman hallinto-oikeuden esittelijälle, sen päätökseen haetaan muutosta valittamalla korkeimmalta hallinto-oikeudelta. Hallinto-oikeuden päätöstä noudatetaan muutoksenhausta huolimatta, jollei korkein hallinto-oikeus toisin päättä.

55 § (1.3.2013/177)

Edellä 53 §:ssä tarkoitettu asia on käsiteltävä hallinto-oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa kiireellisenä.

Päätös virkamiehen lomauttamisesta tulee noudatettavaksi siitä tehdystä valituksesta huolimatta. Päätös virkamiehen pidättämisestä virantoimituksesta ja päätös virkamiehen erottamisesta määräaikaaisesti virantoimituksesta tulevat noudatettaviksi niistä tehdyistä valituksista huolimatta, jollei hallinto-oikeus tai korkein hallinto-oikeus toisin päättä.

Virkamiehen virkasuhde jatkuu katkeamatta, jos virkamiehen irtisanominen tai virkasuhteen purkaminen on lainvoimaisen päätöksen mukaan tapahtunut ilman tässä laissa säädettyä perustetta.

55 a § (1.3.2013/177)

Kun virkasuhteen päättämistä koskeva asia on 55 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lainvoimaisesti ratkaistu ja työnantaja on saanut jäljempänä 2 momentissa tarkoitetun selvityksen, virkamiehelle maksetaan viipymättä virkasuhteen lainvastaisen päättämisen johdosta saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio vähennettynä samalta ajalta muissa palvelussuhteissa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaitulla vastaavalla ansiolla, jota virkamies ei olisi saanut virkaa hoitaessaan. Samoin otetaan vähennyksenä huomioon vastaavalta ajalta hänelle maksettu sairausvakuutuslain mukainen sairauspäiväraha ja äitiysraha siltä osin kuin työnantajalla olisi vastaavalta ajalta ollut oikeus kyseiseen etuuteen sairausvakuutuslain 7 luvun 4 §:n nojalla.

Virkamies on velvollinen esittämään työnantajalle viipymättä luotettavan selvityksen saamistaan 1 momentissa tarkoitetuista muista ansiotuloista ja sairausvakuutuslain mukaisista päivärahaetuuksista.

56 § (1.3.2013/177)

Virkamiehellä, joka on ilman 9 §:n 1 tai 2 momentissa säädettyä perustetta taikka ilman 9 §:n 3 momentissa säädettyä erityistä syytä nimitetty määräajaksi tai ilman pätevää syytä toistuvasti peräkkäin nimitetty 9 §:n 1 tai 2 momentin nojalla määräajaksi, on oikeus virkasuhteen virastoon päättyessä sen vuoksi, ettei häntä enää nimitetä tämän viraston virkamieheksi, saada virastolta vähintään 6 ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Tällaista korvausta koskevat vaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

Korvausvaatimus on esitettävä hallinto-oikeudelle kuuden kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

57 § (1.3.2013/177)

Valtioneuvoston tai viraston tekemään virkamiestä koskevaan päätökseen virkamies saa hakea muutosta siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään. Tuomioistuimen tekemään virkamiehen sivutointa koskevaan päätökseen haetaan kuitenkin muutosta valittamalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Päätös tulee noudatettavaksi siitä tehdystä valituksesta huolimatta, jollei muutoksenhakuviranomainen toisin päättä. Edellä 53 §:ssä tarkoitettu asia on käsiteltävä hallinto-oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa kiireellisenä.

Myös viranomainen saa hakea valittamalla muutosta hallinto-oikeuden päätökseen, jolla on ratkaistu valitus viranomaisen tämän lain nojalla tekemästä päätöksestä tai jolla on ratkaistu 56 §:ssä tarkoitettu hallintoriita-asia.

Seuraaviin virkamiestä tai viran hakijaa koskeviin päätöksiin ei saa hakea muutosta valittamalla, jollei laissa toisin säädetä:

- 1) nimittäminen virkaan tai virkasuhteeseen;
- 2) viraston yhteisen viran sijoittaminen viraston sisällä;
- 3) harkinnanvaraisen virkavapauden myöntäminen tai epääminen; sekä
- 4) tehtävään määrääminen, jos virkamies on antanut suostumuksensa tehtävään määräämiseen.

Jos 3 momentin 2 tai 4 kohdassa tarkoitettu päätös merkitsee viran sijoituspaikkakunnan muuttumista, päätökseen saa hakea muutosta siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään. Päätös tulee kuitenkin noudatettavaksi siitä tehdystä valituksesta huolimatta, jollei valitusviranomainen toisin päättä.

58–59 §

58–59 § on kumottu L:lla 1.3.2013/177.

15 LUKU

Erinäiset säännökset

60 §

Aiheettomasti maksetun palkan tai muun palvelussuhteesta johtuvan taloudellisen etuuden määrä saadaan periä takaisin myös siten, että se vähennetään seuraavan tai seuraavien palkanmaksujen yhteydessä virkamiehen palkasta, jos tämä on edelleen saman viraston palveluksessa.

Kulloinkin suoritettavasta palkasta ei saa 1 momentin nojalla periä enempää kuin mitä palkasta lain mukaan saadaan ulosmitata. Takaisinperintää aloitettaessa on sen peruste ja takaisin perittävä määrä ilmoitettava virkamiehelle.

61 §

Aiheettomasti maksetun palkan tai muun palvelussuhteesta johtuvan taloudellisen etuuden takaisinperintä on aloitettava 60 §:ssä säädetyllä tavalla tai pantava vireille muussa järjestyksessä kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana aiheeton palkan tai muun taloudellisen etuuden määrä on maksettu. Jollei takaisinperintää aloiteta tai panna vireille edellä säädettyssä määräajassa, on oikeus siihen menetetty.

62 §

Jollei 52 §:ssä tarkoitettua oikaisuvaatimusta ole tehty kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana suorituksen olisi pitänyt tapahtua, taikka 60 päivän kuluessa työtuomioistuimen 52 §:ssä tarkoitetun päätöksen tiedoksi saamisesta, on oikeus etuuteen menetetty.

Jollei kannetta sellaisessa virkasuhteesta johtuvaa taloudellista etuutta koskevassa asiassa, joka kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan, ole pantu vireille työtuomioistuimessa kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana suorituksen olisi pitänyt tapahtua, on oikeus etuuteen menetetty. Jos asiasta on työtuomioistuimesta annetun lain 11 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa ensin neuvoteltava, on oikeus etuuteen menetetty, jollei neuvotteluja ole siitä sovituin tavoin vaadittu edellä tarkoitettussa määräajassa.

63 §

Jos virkamies laiminlyö niiden määräysten noudattamisen, jotka on annettu sairausvakuutuslain (364/63) mukaan työnantajalle suoritettavaa päivä- tai äitiysrahan tai muun lakiin perustuvan etuuden hakemista varten, voidaan hänelle virkavapausajalta suoritettu palkka päivä- tai äitiysrahaa taikka muuta etuutta vastaavalta osalta periä takaisin seuraavan tai seuraavien palkanmaksujen yhteydessä.

SairausvakuutusL 364/1963 on kumottu SairausvakuutusL:lla 1224/2004.

64 §

Virkasuhteessa aiheutuneen vahingon korvaamisesta on voimassa, mitä siitä erikseen säädetään.

Virkamiehen ei ole suoritettava valtiolle eikä valtion ole suoritettava virkamiehelle korvausta vahingosta, joka aiheutuu työtaistelutoimenpiteestä johtuvasta työn keskeytymisestä, jollei työtaistelutoimenpiteeseen ole ryhdytty noudattamatta työriitojen sovittelua koskevia säännöksiä tai

toimenpide ole valtion virkaehtosopimuslain säännösten tai virkaehtosopimuksen määräysten vastainen ja jollei keskeytyksestä aiheutunut haitta ole huomattava. Virkamies ei myöskään ole velvollinen suorittamaan valtiolle korvausta vahingosta, joka aiheutuu työtaistelutoimenpiteestä johtuvasta työn keskeytymisestä, jos hän virkamiesyhdistyksen päätöksen perusteella on osallistunut yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen, vaikka työtaistelutoimenpide on edellä mainittujen säännösten ja määräysten vastainen.

65 §

Virkamies katsotaan eronneeksi aikaisemmasta virasta siitä ajankohdasta, josta hänet on muutoin kuin määräajaksi nimitetty toiseen valtion virkaan. Jos toinen valtion virka on kuitenkin 18 §:n 3 momentissa tarkoitettu sivutoimi, virkamiehen ei katsota eronneen aikaisemmasta virasta tällaiseen sivutoimiseen virkaan nimittämisen vuoksi. (30.11.2007/1088)

Virkamies katsotaan niin ikään eronneeksi valtion virasta siitä ajankohdasta, josta hänet on nimitetty eduskunnan kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen kanslian tai valtiontalouden tarkastusviraston virkaan. (25.5.2007/604)

Jos virkaan nimitetty virkamies nimitetään toiseen valtion virkaan ja tähän virkaan liittyy koeaika, virkamies katsotaan eronneeksi aikaisemmasta virasta, kun koeaika on päättynyt, jollei uutta virkasuhdetta ole koeaikana purettu. Virkamies on virkavapaana aikaisemmasta virastaan siihen saakka, kunnes koeaika uudessa virassa päättyy. (30.11.2007/1088)

66 §

Virkasuhteen irtisanominen ja purkaminen on tehtävä kirjallisesti.

Ennen kuin virkamies pidätetään virantoimituksesta tai irtisanotaan 25 tai 26 §:n nojalla, virkasuhde puretaan, virkamiehelle annetaan varoitus tai tehdään 5 §:n 1 momentissa tarkoitettu päätös viran siirtämisestä, on virkamiehelle varattava tilaisuus tulla asiassa kuulluksi.

Viranomaisesta, joka antaa virkamiehelle varoituksen, lomauttaa tai irtisanoo virkamiehen, purkaa virkasuhteen, pidättää virantoimituksesta taikka siirtää virkamiehen 20 tai 21 §:n nojalla, säädetään valtioneuvoston asetuksella. (30.11.2007/1088)

Asianomaisen pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kuulemisesta, ennen kuin virkamiehen lomauttamisesta, irtisanomisesta tai virantoimituksesta pidättämisestä taikka virkasuhteen purkamisesta tehdään päätös, säädetään valtioneuvoston asetuksella. (30.11.2007/1088)

66 a § (29.6.2006/580)

Virkamiehen oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten

Virkamiehellä on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain (365/1995) 32 b §:ssä säädetään.

67 §

Virkamiehellä on oikeus pyynnöstä saada asianomaiselta viranomaiselta todistus palvelussuhteen kestoajasta ja tehtävien laadusta (työtodistus). Lisäksi on, jos virkamies sitä pyytää, työtodistuksessa mainittava palvelussuhteen päättymisen syy ja arvolause virkamiehen osoittamasta työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä. Virkamiehen kuoltua on tämän kuolinpesällä oikeus saada työtodistus.

Jos työtodistusta pyydetään myöhemmin kuin 10 vuoden kuluttua palvelussuhteen päättymisestä, viranomainen on velvollinen antamaan työtodistuksen vain, jos siitä ei aiheudu kohtuutonta haittaa. Samalla edellytyksellä on kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle pyynnöstä annettava uusi todistus.

Työtodistukseen ei saa panna mitään sellaista merkintää eikä antaa sitä sellaisessa muodossa, jonka tarkoituksena on antaa virkamiehestä muita tietoja kuin mitä työtodistuksen sanamuodosta käy ilmi.

68 § (10.11.2006/985)

68 § on kumottu L:lla 10.11.2006/985.

69 §

Mitä tässä laissa säädetään ministeriöstä, koskee myös valtioneuvoston kansliaa, ja mitä tässä laissa säädetään virastosta, koskee myös valtion laitosta.

69 a § (21.4.1995/692)

Rangaistus 6 §:n 1 momentin ja 11 §:n rikkomisesta säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.

Rangaistus 12 §:n rikkomisesta estämällä virkamiehen ammatillista tai poliittista toimintaa tai pakottamalla kuulumaan ammatilliseen tai poliittiseen yhdistykseen säädetään rikoslain 47 luvun 5 §:ssä.

70 §

Tarkemmat säännökset tämän lain täytäntöönpanosta annetaan asetuksella.

16 LUKU

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

71 §

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä joulukuuta 1994.

Tällä lailla kumotaan 24 päivänä lokakuuta 1986 annettu valtion virkamieslaki (755/86) ja valtion virkamieslain voimaantulolaki (756/86) niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Tämän lain 35 §:n 1 momentti tulee kuitenkin voimaan 1 päivänä tammikuuta 1996. Tällä lailla kumotun valtion virkamieslain 50 §:n 1 momenttia sovelletaan 35 §:n 1 momentin voimaantumoon saakka.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä sen täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

72 §

Tämän lain voimaan tullessa valtion tilapäinen virkamies ja virkaatoimittava virkamies siirtyy tämän lain 9 §:n 1 momentissa säädettyyn virkasuhteeseen siksi määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi, joksi hänet on otettu tilapäiseksi virkamieheksi tai virkaatoimittavaksi virkamieheksi.

Virkamieheen, joka on ennen tämän lain voimaantuloa otettu virkaan koeajaksi, sovelletaan tällä lailla kumotun valtion virkamieslain 14 §:n 2 momenttia.

73 §

Sopimuspalkkaisen virkamiehen kanssa ennen tämän lain voimaantuloa tehty sopimus on lain voimaan tultua edelleen voimassa siten kuin sopimuksessa on määrätty.

74 §

Ennen tämän lain voimaantuloa alkanut, tällä lailla kumotun valtion virkamieslain 43 §:n mukainen virkavapaus toisen viran hoitamiseksi määräjän tai koeaikaisena virkamiehenä jatkaa sen ajan, jonka virkamies on mainitussa virassa.

75 §

Tällä lailla kumotun valtion virkamieslain 28 §:n 1 momentin nojalla annettu asetus virkavalasta ja virkavakuutuksesta sekä tuomarinvalasta ja tuomarinvakuutuksesta (1183/87) ja lain 9 a §:n 2 momentin ja 26 §:n 2 momentin nojalla annetut valtioneuvoston päätökset jäävät edelleen voimaan.

Tällä lailla kumotun valtion virkamieslain voimaanpanolain 5 ja 8 §:ää sovelletaan edelleen. Mainitun lain 15 §:n 3 momenttia, 16 §:n 2 ja 3 momenttia, 25 ja 35 §:ää sekä 36 §:n 3 ja 4 momenttia sovelletaan edelleen niihin virkamiehiin, joihin näitä säännöksiä sovelletaan tämän lain tullessa voimaan. Mitä näissä säännöksissä säädetään valtion virkamieslain säännösten soveltamisesta, koskee tämän lain tultua voimaan tätä lakia.

76 §

Tällä lailla kumotun valtion virkamieslain toistuvaa korvausta koskevia säännöksiä sovelletaan edelleen viiden vuoden määräajan lain voimaantulosta lukien niihin virkamiehiin, jotka irtisanotaan tämän lain 27 §:n nojalla ennen sanotun viiden vuoden määräajan päättymistä. Toistuvaa korvausta on haettava viimeistään kuuden kuukauden kuluessa sanotun viiden vuoden määräajan päättymisestä.

Jos virkamiehelle myönnetään toistuvaa korvausta 1 momentin nojalla tai jos hänelle tämän lain tullessa voimaan maksetaan toistuvaa korvausta taikka jos hänellä kumotun lain säännösten nojalla on tämän lain tullessa voimaan oikeus toistuvaan korvaukseen, hänen oikeuteensa saada toistuvaa korvausta sovelletaan edelleen kumotun lain ja sen nojalla annetun asetuksen toistuvaa korvausta koskevia säännöksiä. Eroraha-asiaainneuvottelukunnan toiminta jatkuu tässä pykälässä tarkoitetun määräajan.

77 §

Ennen tämän lain voimaantuloa vireille pantu kurinpitoasia käsitellään loppuun noudattaen tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä, jollei 78 §:ssä toisin säädetä.

78 §

Tämän lain tullessa voimaan lakkaavat tällä lailla kumotun valtion virkamieslain nojalla asetetut virkamieslautakunnat. Virkamieslautakunnissa käsiteltävinä olevat asiat siirtyvät tämän lain nojalla perustetulle virkamieslautakunnalle.

2 Valtion virkamiesasetus 14.11.1994/971

Valtiovarainministerin esittelystä säädetään 19 päivänä elokuuta 1994 annetun valtion virkamieslain (750/94) nojalla:

Virkojen perustaminen, siirtäminen, lakkauttaminen ja muuttaminen

1 § (16.2.2012/72)

1 § on kumottu A:lla 16.2.2012/72.

2 § (16.2.2012/72)

Valtion talousarviossa eriteltävä virka perustetaan, lakkautetaan ja viran nimi muutetaan asianomaisen ministeriön päätöksellä, lukuun ottamatta oikeuskanslerinviraston kansliapäällikön virkaa, jonka osalta päätökset tekee oikeuskanslerinvirasto.

Valtion virkamieslain 1 §:n 3 momentissa tarkoitetun viraston päällikön virka, jota ei eritellä valtion talousarviossa, perustetaan, lakkautetaan ja muutetaan sekä siirretään samassa virastossa asianomaisen ministeriön päätöksellä.

3 §

Muun kuin 2 §:ssä tarkoitetun viran perustamisesta ja lakkauttamisesta ja viran muuttamisesta samoin kuin viran siirtämisestä samassa virastossa muuhun yksikköön kuin mihin se on perustettu, päättää asianomainen virasto.

Siitä poiketen, mitä 1 momentissa säädetään:

1) oikeusministeriö tekee 1 momentissa tarkoitetut päätökset, jotka koskevat hovioikeuksien, hallinto-oikeuksien, käräjäoikeuksien, erityistuomioistuinten, ulosottovirastojen, kihlakunnanvirastojen ulosotto-osastojen, valtion oikeusaputoimistojen, Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen, Yhdistyneiden Kansakuntien yhteydessä toimivan Euroopan kriminaalipoliitiikan instituutin, Tietosuojavaltuutetun toimiston, Konkurssiasiamiehen toimiston, Onnettomuustutkintakeskuksen sekä Oikeusrekisterikeskuksen virkoja; päätökset, jotka koskevat Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen virkoja tekee kuitenkin Rikosseuraamuslaitoksen keskushallinto ja päätökset, jotka koskevat kihlakunnan syyttäjänvirastojen ja kihlakunnanvirastojen syyttäjäosastojen virkoja, tekee Valtakunnansyyttäjänvirasto; (17.12.2009/1130)

2) Poliisihallitus tekee päätökset, jotka koskevat muun kuin 2 §:ssä tarkoitetun viran perustamista, lakkauttamista ja viran muuttamista koskien aluehallintovirastojen poliisin vastuualueen virkoja; (20.11.2009/907)

3) Poliisihallitus tekee 1 momentissa tarkoitetut päätökset, jotka koskevat paikallisten poliisilaitosten virkoja sekä paikallispoliisin ja poliisin valtakunnallisen yksikön tai kahden tai useamman poliisin valtakunnallisen yksikön välisiä virkajärjestelyjä; (20.11.2009/907)

4) valtiovarainministeriö tekee 1 momentissa tarkoitetut päätökset, jotka koskevat valtion eläkelautakunnan virkoja;

5) opetusministeriö tekee korkeakoulun hallintojohtajan virkaa koskevat 1 momentissa tarkoitetut päätökset sekä virkojen perustamis- ja lakkauttamispäätökset silloin, kun valtion ammatillisia tai yleissivistäviä oppilaitoksia, harjoittelukouluja lukuun ottamatta, perustetaan, lakkautetaan tai yhdistetään; (13.9.2001/788)

6) maa- ja metsätalousministeriö tekee 1 momentissa tarkoitetut päätökset, jotka koskevat Metsähallituksen viranomaistehtäviä hoitavan yksikön päällikön virkaa;

7) Itä-Suomen aluehallintovirastossa toimiva maistraattien ohjaus- ja kehittämisyksikkö tekee 1 momentissa tarkoitetut päätökset, jotka koskevat maistraattien virkoja lukuun ottamatta viran nimen muuttamista; (14.1.2010/17)

8) sosiaali- ja terveysministeriö tekee 1 momentissa tarkoitetut päätökset, jotka koskevat työttömyysturvalautakunnan, tarkastuslautakunnan ja Terveystieteiden oikeusturvakeskuksen virkoja, ja Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 1 momentissa tarkoitetut päätökset, jotka koskevat valtion koulukotien ja valtion mielisairaaloiden virkoja; (9.3.2000/274)

9) ympäristöministeriö tekee 1 momentissa tarkoitetut päätökset, jotka koskevat Metsähallituksen julkisia hallintotehtäviä hoitavan yksikön päällikön virkaa; (14.1.2010/17)

10) puolustusministeriö tekee 1 momentissa tarkoitetut päätökset, jotka koskevat puolustusvoimien sotilasvirkoja sekä puolustusvoimien tutkimusjohtajan, professorin, osastonjohtajan ja sota-arkiston johtajan virkaa. (9.3.2000/274)

Ulkoasiainhallinnossa virka perustetaan ja lakkautetaan sekä virka muutetaan samoin kuin virka siirretään ministeriön päätöksellä. (9.3.2000/274)

4 §

Viran nimeä ei saa muuttaa siten, että virkaan nimitetty virkamies ei täytä nimeltään muutettuun virkaan säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia.

5 §

Perustettaessa virka on määrättävä viran nimi ja peruste, jonka mukaan viran palkkaus määräytyy.

Virkaa perustettaessa voidaan siihen kuuluva työaika, opetusvelvollisuus tai muu työmäärä rajoittaa tietyksi osaksi virkaan yleensä kuuluvasta koko työmäärästä.

6 § (14.1.2010/17)

Virka voidaan perustaa määräajaksi, jos virkaa varten tarvittavat varat on lahjoitettu valtiolle. Virka perustetaan enintään siksi määräajaksi, joksi lahjoitetut varat riittävät kattamaan virasta aiheutuvat palkkaus- ja muut kustannukset. Virka on näin perustettava vähintään kahdeksi vuodeksi. Muutoin tällaisen viran perustamisessa noudatetaan, mitä valtion viran perustamisesta säädetään tai määrätään.

Määräajaksi perustettu virka lakkaa, kun se määräaika, joksi virka on perustettu, on kulunut loppuun, jollei virkaa ole lakkautettu sitä ennen.

Viran hakumenettely ja virkasuhteen alkaminen

7 § (22.8.1997/793)

Virka on ennen sen täyttämistä julistettava haettavaksi. Valtion virkamieslain 26 §:ssä tarkoitettu tai virka-asemaltaan vastaava virka voidaan kuitenkin täyttää haettavaksi julistamatta jäljempänä säädettyä ilmoittautumismenettelyä käyttäen.

Valtiosihteerin virka täytetään sitä haettavaksi julistamatta tai sen avoinna olemisesta ilmoittamatta. Samaa menettelyä noudattaen nimetään ministerin erityisavustaja määräaikaiseen virkasuhteeseen. (21.12.2004/1223)

Puolustusvoimien, rajavartiolaitoksen, poliisitoimen ja ulkoasiainhallinnon virkojen, tuomarin virkojen, korkeakoulun professorin ja ulkomaa-laiselle tarkoitettujen lehtorin virkojen ja Suomen Akatemian tutkimusvirkojen täyttämisestä haettavaksi julistamatta säädetään erikseen lailla tai asetuksella.

7 a § (22.8.1997/793)

Jos virka saadaan 7 §:n 1 momentin tai tuomarin virkojen täyttämistä koskevien säännösten nojalla täyttää haettavaksi julistamatta, viran avoinna olemisesta on ennen viran täyttämistä ilmoitettava.

Viranomainen, joka ilmoittaa viran haettavaksi tai avoimeksi, määrää samalla haku- tai ilmoittautumisajan pituuden. Ilmoitus viran haettavana tai avoinna olemisesta on julkaistava asianmukaisella tavalla. Ilmoituksessa on mainittava, onko virka perustettu tiettyyn yksikköön vai onko se viraston yhteinen, virkaan valittavan tehtävät, haku- tai ilmoittautumisajan päättymispäivä ja se viranomainen, jolle hakemus tai ilmoittautuminen on osoitettava.

Pätevästä syystä virka voidaan ilmoittaa uudelleen haettavaksi tai avoimeksi taikka haku- tai ilmoittautumisaikaa jatkaa. Viran aikaisemmat hakijat tai siihen aikaisemmin ilmoittautuneet otetaan tällöin huomioon ilman uutta hakemusta tai ilmoittautumista. Viran ilmoittamisesta uudelleen haettavaksi tai avoimeksi ja haku- tai ilmoittautumisajan jatkamisesta päättää nimittävä viranomainen. Jos nimittävänä viranomaisena on tasavallan presidentti tai valtioneuvosto, päätöksen tekee kuitenkin asianomainen ministeriö.

Hakemusta tai ilmoittautumista, joka ei ole saapunut ajoissa, ei oteta huomioon.

8 § (19.6.2008/416)

Hakemus tai ilmoittautuminen virkaan osoitetaan nimittävälle tai muulle virka haettavaksi tai avoimeksi ilmoitettaessa nimetylle viranomaiselle. Hakemukseen tai ilmoittautumiseen on liitettävä tarvittavat selvitykset.

Virkamiehen, josta nimikirjalain (1010/1989) nojalla pidetään nimikirjaa, on ennen virkaan nimittämistä esitettävä häntä koskeva ote nimikirjasta. Otteen tulee olla enintään kolme kuukautta ennen hakemuksen tai ilmoittautumisen jättämistä annettu.

9 §

Hakemuksen perusteella täytettävä virka täytetään esityksestä, jos siihen on nimittävänä viranomaisena tasavallan presidentti, valtioneuvosto tai ministeriö. Esityksen tekee asianomainen viranomainen sille ministeriölle, jonka käsiteltäviin asioihin asia kuuluu. Asetuksella voidaan kuitenkin säätää, että esityksen sijasta on annettava lausunto.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei koske tasavallan presidentin kanslian, ministeriön, oikeuskanslerinviraston eikä professorin virkaa. Näiden virkojen täyttämisestä on voimassa, mitä siitä erikseen säädetään lailla tai asetuksella.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei koske myöskään tuomarin virkaa eikä tuomaria.

10 §

Määräaikaisen virkasuhteen tai työsopimussuhteisen tehtävän tilalle perustettu virka voidaan ensi kertaa täytettäessä täyttää virkaa haettavaksi julistamatta, jos virkaan nimitetään kyseistä tehtävää hoitava työntekijä tai kyseisessä määräaikaisessa virkasuhteessa työskentelevä virkamies. (12.4.2007/413)

Nimitettäessä virkaan valtion virkamieslain 27 §:n 4 momentin nojalla virka voidaan täyttää sitä haettavaksi julistamatta.

11 § (22.8.1997/793)

11 § on kumottu A:lla 22.8.1997/793.

12 § (22.8.1997/793)

Virkaan voidaan nimittää vain sitä hakenut tai 7 a §:n 1 momentissa säädettyissä tapauksissa virkaan ilmoittautunut henkilö. Jos virka muuten saadaan 7 §:n 2 momentin tai 10 §:n mukaan täyttää sitä haettavaksi julistamatta, virkaan voidaan nimittää myös henkilö, joka on antanut nimitämiseen muulla tavoin suostumuksensa.

13 §

Virkaan nimitetyn hakemuksesta nimittävä viranomainen voi peruuttaa nimityksen ennen sitä ajankohtaa, josta lukien asianomainen on virkaan nimitetty.

Jos nimittäminen on 1 momentin nojalla peruutettu, toinen virkaa hakenut tai siihen ilmoittautunut henkilö saadaan nimittää virkaan ilmoittamatta sitä uudelleen haettavaksi tai avoimeksi. (22.8.1997/793)

14 §

Virkaehdotuksesta, johon voidaan hakea muutosta, ja nimityksestä on virkaehdotuksen tai nimityspäätöksen tehneen viranomaisen viivytyksettä kirjallisesti ilmoitettava niille, jotka ovat virkaa hakeneet tai siihen ilmoittautuneet. Jos päätöksen tehnyt viranomainen on tasavallan presidentti tai valtioneuvosto, on kuitenkin asianomaisen ministeriön ilmoitettava päätöksestä. Ilmoituksessa on mainittava täytettävänä ollut virka, päätöksen tehnyt viranomainen, ehdollepano- tai nimityspäivä sekä ehdollepannut hakijat tai virkaan nimitetty. (22.8.1997/793)

Edellä 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus saatetaan hakijan tai virkaan ilmoittautuneen tietoon postitse kirjaamattomassa kirjeessä tai muuta tiedoksiannosta hallintoasioissa annetussa laissa (232/1966) säädettyä tiedoksiantotapaa käyttäen. Ilmoittamisesta päätöksestä, johon voidaan hakea muutosta, säädetään kuitenkin mainitun lain 8 §:ssä. (22.8.1997/793)

Milloin jonkin viran osalta on annettu tästä pykälästä poikkeavia säännöksiä, on niitä noudatettava.

L tiedoksiannosta hallintoasioissa 232/1966 on kumottu HallintoL:lla 434/2003, ks. HallintoL 434/2003 III osa.

15 §

Virkasuhde alkaa siitä ajankohdasta, josta lukien asianomainen on nimetty virkaan tai virkamieheksi.

16 §

Todistukseksi nimittämisestä annetaan nimittämiskirja.

Dosentit ja sivutoimiset tuntiopettajat

17 § (18.12.1995/1475)

Korkeakoulun dosentti ja korkeakoulun tai muun oppilaitoksen sivutoiminen tuntiopettaja nimitetään valtion virkamieslain 9 §:n 1 momentissa tarkoitettuun virkasuhteeseen. Dosentti voidaan nimittää myös toistaiseksi. Dosentin ja sivutoimisen tuntiopettajan palvelussuhteisiin ei sovelleta valtion virkamieslain 56 §:n säännöksiä eikä sivutoimisiin tuntiopettajiin mainitun lain 35 §:n säännöksiä. Muilta osin dosenttia ja sivutoimista tuntiopettajaa koskee soveltuvin osin, mitä valtion virkamieslaissa ja tässä asetuksessa säädetään.

Sivutoimet

18 §

Sivutoimiluvan myöntää, jollei muualla toisin säädetä:

- 1) ministeriön virkamiehelle sekä välittömästi ministeriön alaisen viraston päällikölle asianomainen ministeriö;
- 2) tuomioistuimen virkamiehelle se tuomioistuin, jonka palveluksessa hän on, paitsi hovioikeuden presidentille, työtuomioistuimen presidentille ja vakuutusosituksen vakuutusylituomarille korkein oikeus, hallinto-oikeuden ylituomarille ja markkinaoikeuden ylituomarille korkein hallinto-oikeus ja käräjäoikeuden laamannille hovioikeus; sekä (7.3.2002/184)
- 3) muille virkamiehille se virasto, jonka palveluksessa tai alaisia he ovat.

19 §

Virkamiehen on viipymättä ilmoitettava valtion virkamieslain 18 §:n 3 momentissa tarkoitettua sivutoimesta 18 §:ssä tarkoitettulle tai erikseen säädetylle muulle viranomaiselle.

Sidonnaisuudet (22.8.1997/793)
19 a § (22.8.1997/793)

Valtion virkamieslain 8 a §:ssä tarkoitettu ilmoitus sidonnaisuuksista annetaan asianomaiselle ministeriölle. Valtioneuvoston oikeuskansleri ja apulaisoikeuskansleri antavat kuitenkin ilmoituksen oikeusministeriölle.

Nimittäminen virkamieheksi virkasuhteeseen
20 §

Virkamieheksi nimittämisestä valtion virkamieslain 9 §:n 1 momentin nojalla enintään vuoden kestävään määräaikaiseen virkasuhteeseen päättää asianomainen virasto. Nimittämisestä viraston päälliköksi määräaikaiseen virkasuhteeseen päättää kuitenkin asianomainen ministeriö.

Nimittämisestä virkamieheksi yli vuoden kestävään määräaikaiseen virkasuhteeseen päättää se viranomainen, joka nimittäisi vastaavaan virkaan. Jos nimittävänä viranomaisena on tasavallan presidentti, nimittämisestä päättää kuitenkin valtioneuvosto. (9.3.2000/274)

Nimittämisestä virkamieheksi määräaikaiseen virkasuhteeseen voidaan erikseen säätää toisin kuin mitä säädetään 1 ja 2 momentissa.

Virkavapaus
21 §

Virkavapaudesta, johon virkamiehellä on muun lain kuin valtion virkamieslain nojalla tai virkaehtosopimuksen nojalla oikeus, sekä muusta enintään vuoden kestävästä virkavapaudesta päättää se virasto, jonka palveluksessa virkamies on. Viraston päällikölle virkavapauden näissä tapauksissa myöntää se ministeriö, jonka hallinnonalaan virasto kuuluu. Tasavallan presidentin tai valtioneuvoston yleisistunnon nimittämän virkamiehen enintään kahden vuoden kestävästä virkavapaudesta päättää edellä mainituissa tapauksissa kuitenkin ministeriö. (9.3.2000/274)

Virkavapaudesta muissa kuin 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa päättää nimittävä viranomainen. Jos nimittävä viranomainen on tasavallan presidentti, virkavapaudesta päättää kuitenkin valtioneuvosto. (9.3.2000/274)

Virkavapaudesta päättämisestä voidaan erikseen säätää toisin kuin mitä 1 ja 2 momentissa säädetään.

22 § (30.11.2007/1088)

22 § on kumottu L:lla 30.11.2007/1088.

23 § (18.9.1998/696)

Virkavapautta ajaksi, jolta virkamiehelle suoritetaan sairausvakuutuslaissa tarkoitettua äitiysrahaa (äitiysvapaa) tai isyysrahaa (isyysvapaa), on haettava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Äitiysvapaahakemukseen on liitettävä sairausvakuutuslain 28 §:n mukaan työnantajalle suoritettavan äitiysrahan hakemista varten vaadittava terveyskeskuksen terveydenhoitajan tai lääkärin antama todistus raskauden kestoajasta.

Virkavapautta lapsen hoidon vuoksi ajaksi, jolta virkamiehelle suoritetaan sairausvakuutuslaissa tarkoitettua vanhempainrahaa (vanhempainvapaa), on haettava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävää vapaata on haettava mikäli mahdollista kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Hakijan on esitettävä lapsen hoitoon ottamisesta lapseksiottamisesta annetun lain (153/1985) 17 §:n 2 momentissa tarkoitettun kunnan sosiaalihuollon toimielimen tai ottolapsitoimiston antama todistus.

SairausvakuutusL 364/1963 on kumottu L:lla 1224/2004, ks. SairausvakuutusL 1224/2004 7 ja 9 luku. Lapseksiottamisesta annetun laki 153/1985 on kumottu Adoptiolailalla 22/2012.

24 § (18.9.1998/696)

Virkavapautta alle kolmivuotiaan lapsen hoidon vuoksi (hoitovapaa) tai osittaista virkavapautta lapsen hoidon vuoksi (osittainen hoitovapaa) on haettava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

25 §

Jos asianomaisella viranomaisella ei ole käytettävissään sairausvakuutuslain 28 §:n mukaan työnantajalle suoritettavan päivä- tai äitiysrahan hakemista varten tarvittavia tietoja ja selvityksiä, virkamiehen on toimitettava ne viranomaiselle.

SairausvakuutusL 364/1963 on kumottu L:lla 1224/2004, ks. SairausvakuutusL 1224/2004 7 ja 9 luku.

26 §

Palkkauksen maksamisesta harkinnan mukaan sellaisia opintoja varten myönnetyn virkavapauden ajalta, jotka ovat omiaan edistämään viraston tehtävien suorittamista, päättää 45 §:ssä tarkoitettu virasto.

27 §

Virkavapaus kestää enintään niin kauan kuin virkamies on siinä virassa tai virkasuhteessa, josta hänelle on myönnetty virkavapautta.

Virkasuhteen päättäminen

28 § (16.2.2012/72)

Valtion virkamieslain 26 §:n 3 kohdassa tarkoitettuja osastopäällikköä virka-asemaltaan vastaavia ministeriön virkamiehiä ovat:

1) ulkoasiainministeriön osastopäällikön tehtävään määrätty ulkoasiainneuvos;

2) ministeriön osaston päällikkönä toimiva ylijohtaja;

3) sisäasiainministeriön pelastusosaston pelastusylijohtaja;

4) valtakunnansovittelija;

5) ohjelmajohtaja;

6) valtiovarainministeriön hallinto- ja kehitysjohtaja.

(25.10.2012/575)

Valtion virkamieslain 26 §:n 4 kohdassa tarkoitettuja virastojen päälliköitä ovat välittömästi ministeriön alaisten virastojen päälliköt sekä valtion liikelaitosten toimitusjohtajat lukuun ottamatta seuraavia virkoja:

1) valtion oikeusaputoimiston johtavan julkisen oikeusavustajan, Oikeushallinnon tietotekniikkakeskuksen johtajan, Oikeusrekisterikeskuksen johtajan ja Onnettomuustutkintakeskuksen johtajan virat;

2) Pelastusopiston rehtorin, Hallinnon tietotekniikkakeskuksen johtajan sekä valtion turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskuksen johtajan virat;

3) Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen toimitusjohtajan virka;

4) Näkövammaisten kirjasto Celian kirjastonjohtajan, Varastokirjaston kirjastonjohtajan, Suomenlinnan hoitokunnan johtajan, taiteen keskustoimikunnan pääsihteerin, Kansallisen audiovisuaalisen arkiston johtajan, Mediakasvatus- ja kuvaohjelmakeskuksen johtajan, Venäjän ja Itä-Euroopan instituutin johtajan, Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMOn johtajan, ylioppilastutkintolautakunnan pääsihteerin sekä opinto-tuen muutoksenhakulautakunnan puheenjohtajan virat;

5) koulutus- ja kehittämiskeskus Salmian rehtorin ja työneuvoston sihteerin virat; sekä

6) sosiaaliturvan muutoksenhakulautakunnan puheenjohtajan ja työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnan toimistopäällikön virat.

Valtakunnansyyttäjä on välittömästi ministeriön alaisen viraston päällikkö, mutta ei valtion virkamieslain 26 §:n 4 kohdassa tarkoitettu virkamies.

29 §

Virkamiehen irtisanoo valtion virkamieslain 25 tai 26 §:n nojalla ja virkasuhteen purkaa nimittävä viranomainen, jollei laissa tai asetuksessa toisin säädetä. Jos nimittävänä viranomaisena on tasavallan presidentti, virkamiehen irtisanoo ja virkasuhteen purkaa kuitenkin upseereja ja valtion virkamieslain 26 §:ssä säädettyjä virkamiehiä lukuun ottamatta valtioneuvosto, jollei tasavallan presidentti yksittäistapauksessa pidätä asiassa päätösvaltaa itselleen.

Valtion virkamieslain 27 §:n nojalla virkamiehen irtisanoo asianomainen virasto. Upseerin irtisanoo kuitenkin tasavallan presidentti. Viraston päällikön irtisanoo asianomainen ministeriö, jollei laissa tai asetuksessa toisin säädetä. Valtion ammatillisen oppilaitoksen rehtorin irtisanoo asianomainen virasto.

30 §

Virkamiehen on osoitettava irtisanoutumisensa nimittävälle viranomaiselle tai, jos virkamiehen erityisten säännösten mukaan irtisanoo muu viranomainen, tälle viranomaiselle. Jos nimittävänä viranomaisena on tasavallan presidentti tai valtioneuvosto, irtisanoutuminen on osoitettava asianomaiselle ministeriölle. Upseerin, jonka tasavallan presidentti on nimittänyt puolustusvoimain komentajan esittelystä, on osoitettava irtisanoutuminen puolustusvoimain komentajalle.

31 §

Valtion virkamieslain 28 §:n 2 momentissa tarkoitetun suostumuksen virkamiehen irtisanoutumisen peruuttamiseen antaa 30 §:ssä tarkoitettu viranomainen.

32 §

Virkamiehen irtisanoutumisen katsotaan tapahtuneen silloin, kun asiakirja, jolla virkamies irtisanoutuu, on saapunut 30 §:ssä tarkoitettulle viranomaiselle. Samasta ajankohdasta luetaan irtisanomisaika.

Viranomaisen katsotaan irtisanoneen virkamiehen silloin, kun virkamies on saanut tiedon irtisanomispäätöksestä. Samasta ajankohdasta luetaan irtisanomisaika.

33 § (18.12.1995/1475)

33 § on kumottu A:lla 18.12.1995/1475.

34 §

Virkasuhteen päättymisestä valtion virkamieslain 35 §:ssä säädettyssä tapauksessa ja virkamiehen irtisanoutumisesta viranomaisen on annettava virkamiehelle todistus.

Edellä 30 §:ssä tarkoitettu viranomainen antaa virkamiehelle todistuksen virkasuhteen päättymisestä, jollei erikseen toisin säädetä.

Virkamieslautakunta

35 §

Virkamieslautakunnassa voi olla sivutoimisia sihteereitä, jotka ottaa virkamieslautakunta.

Sihteeriltä vaaditaan oikeustieteen kandidaatin tutkinto.

36 §

Jos virkamieslautakunnan jäsen ei ole aikaisemmin vannonut tuomarinvalaa tai antanut tuomarinvakuutusta, hänen on ennen tehtäväänsä ryhtymistä vannottava mainittu vala tai annettava vakuutus joko yleisessä tuomioistuimessa tai virkamieslautakunnan puheenjohtajan edessä.

37 §

Esittelyn virkamieslautakunnassa toimittaa puheenjohtaja tai tämän määräämä lautakunnan muu jäsen. Puheenjohtaja tai esittelyn toimittava jäsen voi asiaa esittelemättä vaatia virkamieslautakunnan puolesta vastineita ja selityksiä, asian aikaisemmin ratkaisseeseen viranomaisen asiakirjavihkon ja lausunnon sekä muuta asian ratkaisemista varten tarpeellista selvitystä. Puheenjohtaja tai esittelyn toimittava jäsen voi myös asettaa vastineen tai selityksen antamiselle määräajan, jonka kuluessa vastine tai selitys on annettava uhalla, että sen antamatta jättäminen ei estä asian käsittelyä ja ratkaisemista.

Virkamieslautakunnan puheenjohtaja voi määrätä lautakunnan sihteerin suorittamaan esittelyn ja muita 1 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä puheenjohtajan tai jäsenen sijasta.

Virkamieslautakunnan päätös laaditaan kirjallisesti erillisenä toimituskirjana. Päätöksen tulee sisältää ratkaisun perustelut ja sovelletut lainkohdat. Päätös annetaan tiedoksi tiedoksiannosta hallintoasioissa annetussa laissa säädettyssä järjestyksessä.

L tiedoksiannosta hallintoasioissa 232/1966 on kumottu HallintoL:lla 434/2003, ks. HallintoL 434/2003 III osa.

38 §

Virkamieslautakunnan puheenjohtajan, muiden jäsenten ja sihteerin palkkioiden ja matkakustannusten osalta on voimassa, mitä valtion komiteoista määrätään.

Virkamieslautakunnan työjärjestyksen vahvistaa valtiovarainministeriö.

Erinäiset säännökset

39 §

Virkamiehelle annettavasta varoituksesta, virkamiehen lomauttamisesta ja virkasuhteen muuttamisesta osa-aikaiseksi päättää asianomainen virasto, jollei asetuksella toisin säädetä. Viraston päällikön lomauttamisesta, osa aikaistamisesta ja varoituksesta päättää kuitenkin asianomainen ministeriö, jollei asetuksella toisin säädetä.

Virantoimituksesta pidättämisestä päättää nimittävä viranomainen, jollei laissa tai asetuksessa toisin säädetä. Jos nimittävä viranomainen on tasavallan presidentti tai valtioneuvosto, virantoimituksesta pidättämisestä päättää asianomainen ministeriö.

40 §

Valtion virkamieslain 19 §:ssä tarkoitettuihin tarkastuksiin ja tutkimuksiin määrää virkamiehen nimittävä viranomainen. Sama viranomainen määrää virkamiehen antamaan sanotussa pykälässä tarkoitettuja tietoja. Jos nimittävänä viranomaisena on tasavallan presidentti, määräyksen antaa kuitenkin asianomainen ministeriö ja jos nimittävänä viranomaisena on valtioneuvosto, määräyksen antaa asianomainen virasto. Puolustusvoimien upseerille määräyksen antaa kuitenkin puolustusvoimain komentaja. Tuomioistuinten virkamiehille määräyksen antaa se tuomioistuin, jonka palveluksessa he ovat, paitsi laamannille, käräjätuomarille, maa- ja vesioikeustuomarille ja -insinööreille sekä vesioikeustuomarille ja -insinööreille asianomainen ylioikeus.

Valtion virkamieslain 19 §:n 2 momentin nojalla valtion varoista suoritettavia kustannuksia ovat myös valtion virkamiesten matkakustannusten korvaamisesta tehtyjen sopimusmääräysten mukaan korvattavat matkakustannukset tarkastuksiin ja tutkimuksiin toiselle paikkakunnalle 1 momentissa tarkoitetun viranomaisen antaman määräyksen mukaan tehdystä matkasta.

Virkamiehen velvollisuudesta osallistua työterveyshuoltolaissa (743/78) tai muualla laissa säädetyllä erityisellä perusteella terveydentilaansa koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin sekä antaa terveydentilaa koskevia tietoja säädetään erikseen.

TyöterveyshuoltoL 743/78 on kumottu TyöterveyshuoltoL:lla 1383/2001. Ks. Valtion virkamiesL750/1994 8 b §, TyöterveyshuoltoL 1383/2001 13 § ja L yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004.

41 §

Valtion virkamieslain 20 §:ssä tarkoitetusta muun virkamiehen kuin tuomarin siirrosta työskentelemään muualla päättää nimittävä viranomainen. Jos nimittävänä viranomaisena on tasavallan presidentti tai valtioneuvosto, siirrosta päättää kuitenkin asianomainen ministeriö.

42 §

Valtion virkamieslain 22 §:ssä säädetystä valtioneuvoston käytettäväksi asettamisesta ja määräajan jatkamisesta päättää tasavallan presidentti, jos kysymyksessä on tasavallan presidentin nimitettävä virkamies, ja muissa tapauksissa valtioneuvosto.

42 a § (30.11.2007/1088)

42 a § on kumottu L:lla 30.11.2007/1088.

43 §

Ennen kuin virkamiehen irtisanomisesta valtion virkamieslain 25 tai 27 §:n nojalla tai virkasuhteen purkamisesta mainitun lain nojalla tehdään päätös, viranomaisen on varattava, mikäli virkamies sitä pyytää, asianomaiselle pääluottamusmiehelle tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi. Samoin edellytyksin on pääluottamusmiehelle tai luottamusmiehelle varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen valtion virkamieslain 36 §:n nojalla tapahtuvaa virkamiehen lomauttamista ja mainitun lain 40 §:n nojalla tapahtuvaa virkamiehen virantoimituksesta pidättämistä, jollei virantoimituksesta pidättämistä asian laadun vuoksi ole saatettava voimaan välittömästi.

Viranomaisen on ennen 1 momentissa tarkoitetun päätöksen tekemistä ilmoitettava virkamiehelle mahdollisuudesta pyytää pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kuulemistä.

44 §

Virkamatkasta ja muista virkatoimien kustannuksista on haettava korvausta asianomaiselta viranomaiselta kahden kuukauden kuluessa virkamatkan päättymisestä tai muun kustannuksen syntymisestä uhalla, että

oikeus korvaukseen ja mahdollisesti maksettuihin ennakko- tai muutoin menetettyihin.

Erityisestä syystä voi asianomainen viranomaisen määrätä, että korvausta on haettava lyhyemmän ajan kuluessa. Asianomainen viranomaisen voi hakemuksesta myöntää luvan korvauksen maksamiseen, vaikkei korvausta ole haettu määräajassa.

45 §

Virkamiehelle virkasuhteesta johtuvaa taloudellista etuutta ja kustannusten korvausta koskevan asian ratkaisee, jollei muualla toisin säädetä:

- 1) ministeriön virkamiehen sekä korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden presidentin ja jäsenen osalta asianomainen ministeriö;
- 2) rajavartiolaitoksen virkamiehen osalta rajavartiolaitoksen esikunta; (9.3.2000/274)
- 3) muiden virkamiesten osalta se virasto, jonka palveluksessa tai alaisia he ovat.

46 §

Mitä tässä asetuksessa säädetään ministeriöstä, koskee myös valtioneuvoston kansliaa, ja mitä tässä asetuksessa säädetään virastosta, koskee myös valtion laitosta.

Mitä 30, 31, 34 ja 39–41 §:issä on säädetty ministeriöstä, koskee myös oikeuskanslerinvirastoa sen virkamiesten osalta lukuun ottamatta oikeuskansleria ja apulaisoikeuskansleria.

47 §

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä joulukuuta 1994.

Viraston, jonka toiminnasta aiheutuviin menoihin ei osoiteta määrärahaa yhdellä toimintamenomomentilla, virkojen perustamisessa, lakkauttamisessa ja muuttamisessa noudatetaan kumotun valtion virkamieslain (755/86) ja valtion virkamiesasetuksen (723/87) säännöksiä virkojen perustamisesta, lakkauttamisesta ja muuttamisesta. Ministeriöiden ja oikeuskanslerinviraston virkoihin sovelletaan kuitenkin, mitä valtion virkamieslaissa ja tässä asetuksessa säädetään.

Toistaiseksi otetun tilapäisen virkamiehen tai valtion virkamieslain 72 §:n 1 momentin nojalla määräaikaiseen virkasuhteeseen siirtyneen tilapäisen virkamiehen tehtävän tilalle perustettu virka voidaan täyttää sitä ensi kertaa täytettäessä virkaa haettavaksi julistamatta, jos virkaan nimitetään kyseinen virkamies.

3 VIRKASUHTeen EHTOJEN SÄÄNTELYJÄRJESTELMÄ

1 Valtion virkaehtosopimuslaki 6.11.1970/664

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 LUKU

Lain soveltamisala

1 § (19.8.1994/751)

Valtion virkamieslaissa (750/94) tarkoitettujen valtion virkamiesten palvelussuhteen ehtojen vahvistamiseksi virkaehtosopimuksin ja työrauhan turvaamiseksi neuvotellaan sen mukaan kuin tässä laissa säädetään.

2 momentti on kumottu L:lla 10.11.2006/985.

2 §

Virkamiesten palvelussuhteen ehdoista on voimassa, mitä niistä virkaehtosopimuksilla määrätään.

Palvelussuhteen ehtoja eivät ole virastojen ja laitosten järjestysmuodon perusteet tai muu virkakoneiston järjestely, viran perustaminen tai lakkauttaminen, viranomaisen tehtävät tai sisäinen työnjako, työn johtaminen, työmenetelmät eikä virkasuhteen syntyminen taikka sen lakkaaminen, lukuun ottamatta irtisanomisaikaa ja irtisanomisen perusteita. (24.10.1986/764)

Sopia ei saa:

1) virkaan vaadittavista kelpoisuusehdoista, virkaylennysperusteista, virkamiehen velvollisuuksista, kurinpidosta eikä ulkomaanedustuksen virkamiehille maksettavista paikallisista erikoisolosuhteista aiheutuvista lisistä ja korvauksista;

2) eläkkeistä, perhe-eläkkeistä tai niihin verrattavista muista eduista, virkasuhdeasuntojen vuokrien määrästä tai valtion muun omaisuuden käyttämisestä lukuun ottamatta työnantajan ja virkamiesten välisessä yhteistointintatehtävässä toimivan henkilön työtiloja ja työvälineitä; eikä

3) niistä asioista, joista työehtosopimuksilla ei voida työntekijöiden osalta sopia.

(24.10.1986/764)

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää ne virat, joiden haltijoiden tehtäviin kuuluu edustaa valtiota tässä laissa tarkoitetuissa neuvotteluissa tai työtaistelun sattuessa taikka joiden haltijoiden tehtäviin muutoin kuuluu toimia työnantajan edustajana. Näiden virkamiesten palkkauksista, luontoiseduista ja muista taloudellisista etuuksista määrätään siten kuin 5 §:ssä säädetään. (3.6.2005/371)

Asiasta, josta ei ole virkaehtosopimusta, on voimassa mitä siitä erikseen säädetään tai määrätään taikka virkamiehen kanssa sovitaan. (19.8.1994/751)

Virkaehtosopimuksen määräys, joka on 2, 3, 4 tai 5 momentin vastainen, on mitätön.

2 LUKU

Virkaehtosopimus

3 § (24.10.1986/764)

Voimassa olevan virkaehtosopimuksen tarkentamisesta voidaan tehdä virkaehtosopimus (tarkentava virkaehtosopimus). Neuvottelumenettelystä sekä työrauhan turvaamista tarkoittavasta tai muusta sellaisesta menettelystä voidaan tehdä erillinen sopimus (pääsopimus). Samoin voidaan tehdä erillinen sopimus virkamiesasioiden hoitamisessa noudatettavista menettelytavoista (yleissopimus).

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla yleissopimuksella ei saa poiketa muussa laissa tai asetuksessa säädetyistä menettelytavoista. Muutoin 1 momentissa mainituista sopimuksista on voimassa, mitä virkaehtosopimuksesta on säädetty, jollei jäljempänä toisin säädetä.

Neuvottelu- ja sopimusosapuolia ovat, jollei 3 a §:stä muuta johdu:

1) valtion puolesta se viranomainen, jolle tehtävä uskotaan asetuksella (valtion neuvotteluviranomainen);

2) jäljempänä 4 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa valtion puolesta valtion neuvotteluviranomaisen määräämä virasto tai laitos (hallinnonalan neuvotteluviranomainen);

3) virkamiesten puolesta sellainen rekisteröity yhdistys, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu virkamiesten etujen valvominen virkasuhteissa (virkamiesyhdistys) ja jonka kanssa valtion neuvotteluviranomainen harjoittaa tarkoituksenmukaiseksi neuvottelujen käymisen ja virkaehtosopimuksen tekemisen; sekä

4) jäljempänä 4 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa virkamiesten puolesta virkamiesyhdistys, jonka kanssa hallinnonalan neuvotteluviranomainen harkitsee tarkoituksenmukaiseksi neuvottelujen käymisen ja tarkentavan virkaehtosopimuksen tekemisen (hallinnonalan virkamiesyhdistys). (26.3.1993/284)

Valtion neuvotteluviranomainen voi määrätä hallinnonalan neuvotteluviranomaisen käymään virkaehtosopimuksen tekemiseksi tarvittavia neuvotteluja ja oikeuttaa sen tekemään omalta osaltaan taikka alaisensa hallinnon osalta tarkentavan virkaehtosopimuksen. Jos hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemä tarkentava virkaehtosopimus on ristiriidassa valtion neuvotteluviranomaisen tekemän virkaehtosopimuksen kanssa, on se ristiriidassa olevilta osin mitätön.

3 a § (26.3.1993/284)

Asetuksella voidaan säätää, että valtion liikelaitoksista annetussa laissa (627/87) tarkoitettun liikelaitoksen virkamiesten palvelussuhteen ehtoja koskevista asioista työnantajaa edustavina neuvottelu- ja sopimusosapuolina ovat:

1) sellainen rekisteröity yhdistys, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työnantajien etujen valvominen palvelussuhteissa ja jolle tehtävä asetuksella uskotaan (työnantajayhdistys); sekä

2) asianomainen liikelaitos, joka on jäsenenä 1 kohdassa tarkoitettussa työnantajayhdistyksessä.

Virkamiesten puolesta neuvottelu- ja sopimusosapuolena on 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa sellainen rekisteröity yhdistys, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu liikelaitosten virkamiesten etujen valvominen virkasuhteissa (liikelaitoksen virkamiesyhdistys) ja jonka kanssa 1 momentissa tarkoitettu työnantajaa edustava neuvottelu- ja sopimusosapuoli harkitsee tarkoituksenmukaiseksi neuvottelujen käymisen ja sopimuksen tekemisen.

Mitä 5 §:n 6 ja 7 momentissa, 8 §:n 3 momentissa sekä 19 §:n 2 momentissa säädetään valtiosta tai valtion neuvotteluviranomaisesta, sovelletaan näiden sijasta 1 momentissa tarkoitettussa tapauksessa liikelaitokseen ja työnantajayhdistykseen. Työnantajayhdistys päättää liikelaitoksia koskevan työnsulun toimeenpanemisesta. Mitä 12 §:ssä säädetään valtion neuvotteluviranomaisen oikeudesta saattaa työtaistelutoimenpide virkariitalautakunnan käsiteltäväksi, koskee liikelaitoksessa tapahtuvan työtaistelun osalta myös liikelaitosta ja työnantajayhdistystä. (22.12.1995/1670)

Mitä muussa laissa on säädetty valtion neuvotteluviranomaisen tai valtion viranomaisen oikeudesta tehdä virka- tai työehtosopimuksia taikka niihin verrattavia sopimuksia, koskee näiden sijasta liikelaitosten henkilöstön palvelussuhteen ehtojen osalta työnantajayhdistystä.

Työnantajayhdistykseen sovelletaan yhdistyslakia (503/89). Valtion neuvotteluviranomainen voi huolehtia yhdistykselle kuuluvien asioiden valmistelusta sen mukaan kuin asetuksella tarkemmin säädetään.

L valtion liikelaitoksista 627/1987 on kumottu L:lla 1185/2002. Ks. L valtion liikelaitoksista 1062/2010 sekä soveltamisesta L 1062/2010 21 §.

4 §

Virkaehtosopimus on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voidaan tehdä myös siten, että sopimuksen sisältö merkitään neuvotteluosapuolten pitämässä neuvottelussa laadittuun pöytäkirjaan, joka yhteisesti sovitulla tavalla todetaan oikeaksi.

Virkaehtosopimus tulee voimaan vasta kun valtioneuvosto on sen hyväksynyt. Valtioneuvoston hyväksymistä ei kuitenkaan edellytetä 3 a §:ssä tarkoitettujen osapuolien keskenään tekemän virkaehtosopimuksen osalta eikä myöskään sellaisen tarkentavan virkaehtosopimuksen osalta, josta valtiolle aiheutuvista lisämennoista on sovittu voimassa olevassa virkaehtosopimuksessa. (26.3.1993/284)

Mikäli virkaehtosopimuksesta tai 5 §:n 2 momentin nojalla annetusta valtioneuvoston päätöksestä aiheutuu valtiolle sellaisia lisämenoja, joiden hyväksymiseen tarvitaan eduskunnan päätös, on valtioneuvoston alistettava virkaehtosopimus tai sanottu päätöksensä tältä osin eduskunnan valtiovarainvaliokunnan hyväksyttäväksi. (14.2.1992/127)

5 § (3.6.2005/371)

Virkaehtosopimukseen ovat sidotut:

- 1) valtio muissa kuin 2 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa;
- 2) 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa liikelaitos ja, tekemäänsä sopimukseen, myös työnantajayhdistys;
- 3) ne virkamiesyhdistykset, jotka ovat tehneet virkaehtosopimuksen tai jälkepäin aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella kirjallisesti siihen yhtyneet;
- 4) ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet 2 tai 3 kohdassa tarkoitettujen yhdistysten alayhdistyksiä; ja
- 5) ne liikelaitokset ja virkamiehet, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen sidotun työnantaja- tai virkamiesyhdistyksen jäseniä.

Virkaehtosopimuksessa sovittuja palvelussuhteen ehtoja huonommiksi määräämättä, mutta virkaehtosopimuksen muutoin estämättä, voi:

- 1) valtioneuvosto määrätä virkamiesten palvelussuhteen ehdoista, jos henkilöstön saaminen valtion palvelukseen tai palveluksessa pysyttämisen taikka muut painavat syyt sitä vaativat;

2) valtion talousarvion rajoissa virasto tai laitos määrätä virkamies-
tensä palkkauksista sekä myöntää virkamiehelle virkasuhteesta johtuvan
luontoisedun;

3) valtiovarainministeriö valtion talousarvion rajoissa myöntää luvan
suorittaa viraston tai laitoksen virkamiehelle virkasuhteesta johtuvan talou-
dellisen etuuden muissakin kuin 2 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa; sekä

4) valtion liikelaitoksista annetussa laissa (1185/2002) tarkoitettu liike-
laitos määrätä virkamiestensä palvelussuhteen ehdoista.

Edellä 2 momentin nojalla voidaan määrätä virkamiehen palkkauksesta
vain, jollei virkamiehen kanssa ole tehty valtion virkamieslain 44 §:ssä tar-
koitettua sopimusta.

Valtiovarainministeriö vahvistaa seuraavien virkojen palkkaukset, luon-
toisedut ja muut taloudelliset etuudet:

1) 2 §:n 4 momentissa tarkoitettu työnantajavirka, jos se eritellään val-
tion talousarviossa;

2) ministeriön osastopäällikön sekä tätä virka-asemaltaan vastaava ja
ylempi ministeriön virka;

3) yleiseltä merkitykseltään 2 kohdassa tarkoitettuun virkaan rinnas-
tettava välittömästi ministeriön alaisen viraston päällikön virka; viroista,
joiden ei voida katsoa rinnastuvan 2 kohdassa tarkoitettuihin virkoihin,
säädetään valtioneuvoston asetuksella;

4) valtion liikelaitoksen toimitusjohtaja.

(29.12.2011/1549)

Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää, että viraston tai laitoksen
virkamiestä koskevan 2 momentin 2 kohdassa tarkoitettun päätöksen tekee
muu saman hallinnonalan virasto, laitos tai viranomainen.

Valtio ei muissa kuin 2–4 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa saa
määrätä tai sopia virkaehtosopimuksen soveltamisalalla sopimuksen ulko-
puolella olevan virkaehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan vir-
kamiehen palvelussuhteen ehtoja sellaisiksi, että ne ovat ristiriidassa vir-
kaehtosopimuksen kanssa.

Mitä 1 ja 6 momentissa säädetään, on noudatettava ainoastaan sikäli
kuin valtio, yhdistys tai virkamies ei ole sidottu aikaisempaan toisin ehdoin
tehtyyn virkaehtosopimukseen taikka mikäli virkaehtosopimuksessa itses-
sään ei ole sen sitovuuspiiriä rajoitettu.

Ks. Valtion virkamiesL 750/1994 44 § ja Valtion virkaehtosopimusA
1203/1987 9 §. L valtion liikelaitoksista 1185/2002 on kumottu L:lla
1062/2010.

6 §

Virkaehtosopimuksen, jota ei ole tehty määrääjäksi, voi sopimukseen osallinen, mikäli irtisanomisajasta ei ole toisin sovittu irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua. Pitemmäksi ajaksi kuin neljäksi vuodeksi tehty virkaehtosopimus on neljän vuoden kuluttua voimassa niin kuin virkaehtosopimus, jonka voimassaoloaikaa ei ole määrätty. Mitä edellä on sanottu, koskee myös pääsopimusta, kuitenkin niin, että sen osalta irtisanomisaika on vastaavasti kuusi kuukautta.

Sama irtisanomisoikeus kuin sopimukseen osallisella on 5 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettulla yhdistyksellä, jos se on lakannut olemasta sopimukseen osallisen yhdistyksen alayhdistys. Alayhdistys on kuitenkin sidottu virkaehtosopimukseen saman ajan kuin edellä tarkoitettu sopimukseen osallinen yhdistys. (26.3.1993/284)

Irtisanominen on toimitettava kirjallisesti.

7 §

Vaikka virkaehtosopimus on lakannut olemasta voimassa, on siinä määrättyjä palvelussuhteen ehtoja edelleen noudatettava, kunnes uusi sopimus on tehty ja tullut voimaan, jollei ole toisin sovittu tai 2 §:n 5 momentista muuta johdu.

3 LUKU

Työrauha ja työriidat

8 §

Muuhun voimassa olevaa palvelussuhdetta koskevaan työtaistelutoimenpiteeseen kuin työnsulkuun tai lakkoon ei saa ryhtyä. (24.10.1986/764)

Myös 1 momentissa mainitut työtaistelutoimenpiteet ovat kiellettyjä, jos niillä pyritään vaikuttamaan muihin kuin 2 §:n mukaan sopimuksenvaraisiin asioihin tai jos laissa on niin erikseen säädetty. Kielto koskee muita kuin 2 §:n mukaan sopimuksenvaraisia asioita silloinkin, kun niistä voidaan tehdä 3 §:n 1 momentin mukaan pääsopimus tai yleissopimus. (24.10.1986/764)

Työnsululla tarkoitetaan valtion toimeenpanemaa ja lakolla virkamiesyhdistyksen valtioon kohdistamaa työnseisausta, jonka tarkoituksena on vastapuolen painostaminen työriidassa keskeyttämällä työnseisauksen piiriin kuuluvien virkamiesten kaikkien virkatehtävien suorittaminen. (24.10.1986/764)

Virkamies ei saa osallistua lakkoon muutoin kuin siihen ryhtyneen virkamiesyhdistyksen päätöksen perusteella. Edellä 2 §:n 4 momentissa tarkoitettut virkamiehet eivät saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin. Työnsulun toimeenpanemisesta päättää valtion neuvotteluviranomainen. (24.10.1986/764)

9 § (24.10.1986/764)

Virkaehtosopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassa ollessa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi. Tätä työrauhavelvoitetta voidaan virkaehtosopimuksessa laajentaa. Työrauhavelvoite koskee myös yhdistystä, jonka 5 §:n 1 momentin 3 kohdassa mainittu alayhdistys on yhdistyksen suostumuksella tehnyt virkaehtosopimuksen. Pääsopimuksen, yleissopimuksen tai muun ainoastaan erityiskysymyksiä koskevan sopimuksen voimassaolo ei estä ryhtymästä työtaistelutoimenpiteisiin uuden muita kysymyksiä koskevan sopimuksen aikaansaamiseksi, ellei toisin ole sovittu.

10 §

Virkamiesyhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet pidättäytyvät 8 §:ssä kielletyistä työtaistelutoimenpiteistä.

Virkaehtosopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen huolehtimaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko 9 §:n mukaista työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä.

Yhdistykselle 1 tai 2 momentin mukaan kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei se saa tukea tai avustaa kiellettyjä työtaistelutoimenpiteitä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

11 §

Virkamies ei ole velvollinen suorittamaan sallitun työnsulun, lakon tai 2 §:n mukaan sopimuksenvaraisia asioita koskevan saarron alaisia tehtäviä. Työtaistelun piiriin kuulumattoman virkamiehen on täytettävä tavanomaiset virkavelvollisuutensa, minkä lisäksi hän on velvollinen tekemään suojelutyötä. Mitä 8 §:n 2 momentissa on säädetty, ei estä työtaistelun piiriin kuuluvaa virkamiestä tekemästä suojelutyötä.

Suojelutyöllä tarkoitetaan työtä, jonka suorittaminen työtaistelua toimeenpantaessa on välttämätöntä kansalaisten hengen tai terveyden vaarantumisen ehkäisemiseksi taikka sellaisen omaisuuden suojelemiseksi, joka työtaistelun johdosta erityisesti vaarantuu.

12 §

Jos valtion neuvotteluviranomainen tai 3 §:n 3 momentin 3 kohdassa tarkoitettu virkamiesyhdistys katsoo, että työtaistelutoimenpide voi saattaa

yhteiskunnan tärkeät toiminnot vakavaan häiriötilaan, eikä neuvotteluissa ole päästy yksimielisyyteen työtaistelutoimenpiteestä luopumisesta tai sen rajoittamisesta, on valtion neuvotteluviranomaisella tai virkamiesyhdistyksellä oikeus viiden vuorokauden kuluessa työriitojen sovittelusta annetun lain 7 §:ssä mainitun ilmoituksen saatuaan kirjallisesti ilmoittaa valtakunnansovittelijain toimistoon saattavansa asian valtion virkariitalautakunnan käsiteltäväksi. (24.10.1986/764)

Milloin valtion neuvotteluviranomainen tai virkamiesyhdistys katsoo työtaistelutoimenpiteen muodostuvan 1 momentissa tarkoitettulla tavalla yhteiskunnalle vaaralliseksi työtaistelun aikana se voi välittömästi saattaa asian virkariitalautakunnan käsiteltäväksi.

13 §

Virkariitalautakunnassa on kahdeksan jäsentä. Jäsenet, joiden tulee olla virkamiesten työoloihin perehtyneitä, nimeää valtakunnansovittelija kolmeksi kalenterivuodeksi kerrallaan, näistä neljä valtion neuvotteluviranomaisen ja neljä virkamiesyhdistysten edustavimpien keskusjärjestöjen esityksestä. Kullekin jäsenelle nimetään samojen perusteiden mukaan kaksi henkilökohtaista varajäsentä. (24.10.1986/764)

Siinäkin tapauksessa, että valtion neuvotteluviranomainen tai keskusjärjestöt eivät valtakunnansovittelijan määräämän ajan kuluessa ole tehneet ehdotusta virkariitalautakunnan jäsenistä ja varajäsenistä, nimeää valtakunnansovittelija nämä.

Milloin jäsen tai varajäsen kesken toimikautensa eroaa tai kuolee, nimitään hänen tilalleen uusi jäljellä olevaksi toimikaudeksi.

14 §

Virkariitalautakunta kokoontuu valtakunnansovittelijan kutsusta valitsemaan keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan.

Lautakunnan menot suoritetaan valtion varoista.

15 §

Virkariitalautakunnan päätökseksi asiassa, joka koskee työtaistelutoimenpiteen vaarallisuutta yhteiskunnalle, tulee enemmistön mielipide. Muissa asioissa ratkaisee äänten mennessä tasan puheenjohtajan mielipide paitsi vaaleissa arpa.

Lautakunta on päätösvaltainen vain täysilukuisena.

16 § (24.10.1986/764)

Virkariitalautakunnan on ratkaistava työtaistelun vaarallisuutta yhteiskunnalle koskeva asia neljässätoista vuorokaudessa laskettuna 12 §:n 1 momentissa tarkoitetussa tapauksessa työtaistelun aloittamista tai laajentamista koskevan, työriitojen sovittelusta annetun lain 7 §:ssä mainitun ilmoituksen antamisesta valtakunnansovittelijain toimistoon ja 12 §:n 2 momentissa tarkoitetussa tapauksessa siitä lukien, kun asia on saatettu virkariitalautakunnan käsiteltäväksi. Virkariitalautakunnan on ilmoitettava päätöksensä riidan osapuolille sekä valtakunnansovittelijain toimistoon.

17 § (24.10.1986/764)

Jos virkariitalautakunta on todennut aiotun tai aloitetun työtaistelutoimenpiteen tahi sen laajentamisen sellaiseksi kuin 12 §:ssä on sanottu, on lautakunnan päätöksessään kehotettava asianosaisia luopumaan työtaistelutoimenpiteestä osaksi tai kokonaan. Missään tapauksessa ei lautakunnan tutkittavaksi saatettuun työtaistelutoimenpiteeseen saa ryhtyä aikaisemmin kuin kahden viikon kuluttua työtaistelutoimenpiteen alunperin ilmoitetusta alkamis- tai laajentamisajankohdasta.

18 §

Mitä 12–17 §:ssä on säädetty, sovelletaan, mikäli valtion neuvotteluviranomainen ja asianomainen virkamiesyhdistys eivät ole keskenään asiasta toisin sopineet.

4 LUKU

Seuraamukset virkaehtosopimuksen ja tämän lain säännösten rikkomisesta

19 §

Virkaehtosopimukseen sidotun, joka tietensä rikkoo tai jonka olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa sopimuksen määräyksiä, työtuomiois-
tuin voi tuomita maksamaan hyvityssakon. (27.6.1986/491)

Jos valtion taholta menetellään 8 tai 9 §:n vastaisesti tai jos virkamiesyhdistys rikkoo tai jättää noudattamatta mitä 8, 9 tai 10 §:ssä on säädetty, on valtion tai virkamiesyhdistyksen, jollei virkaehtosopimuksessa ole toisin määrätty, maksettava vahingonkorvauksen sijasta hyvityssakko. Tämän momentin säännöksiä ei ole kuitenkaan sovellettava 9 §:ssä tarkoitetun suostumuksen antaneeseen yhdistykseen.

Hyvityssakon määrä saa olla valtion tai yhdistyksen osalta enintään 50 000 markkaa ja virkamiehen osalta enintään 200 markkaa. Valtioneuvoston tulee valtion neuvotteluviranomaista ja keskeisiä virkamiesyhdistyksiä kuultuaan tarkistaa nämä markkamäärät rahan arvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain. (27.6.1986/491)

20 §

Hyvityssakkoon tuomittaessa on otettava huomioon kaikki esille tulleet asianhaarat, kuten vahingon suuruus, syyllisyyden määrä, toisen osapuolen rikkomukseen mahdollisesti antama aihe ja yhdistyksen koko. Erityisesti syyistä voidaan hyvityssakko jättää tuomitsematta. (27.6.1986/491)

Hyvityssakko tuomitaan maksettavaksi, jollei virkaehtosopimuksessa ole toisin määrätty, vahinkoa kärsineelle tai, mikäli vahinkoa ei ole syntynyt, sille asianosaiselle, jonka vaatimuksesta tuomio on annettu. Milloin hyvitykseen oikeutettuja asianosaisia on useita, on tuomiossa määrättävä, ottaen huomioon kunkin asianosaisen ja niiden jäsenten ja edustettavien kärsimän vahingon suuruus, miten tuomittu määrä on asianosaisten kesken jaettava.

21 §

Milloin virkaehtosopimuksen määräyksiä on niin olennaisesti rikottu, ettei toisilta sopimukseen sidotuilta kohtuudella voida vaatia sopimussuhteen jatkamista, työtuomioistuिन voi julistaa sopimuksen heti purkautuneeksi.

Kun sopimus on jotakin virkamiesyhdistystä vastaan ajetun kanteen johdosta julistettu purkautuneeksi, voidaan sopimus kahden viikon kuluessa irtisanoa muihinkin yhdistyksiin nähden.

Jos sopimus on yhdistyksen kanteesta julistettu purkautuneeksi, on toisellakin yhdistyksellä, joka on sopimukseen osallinen tai jolla on 6 §:n 2 momentin mukaan irtisanomisoikeus, oikeus kahden viikon kuluessa irtisanoa sopimus.

Näin irtisanottu sopimus lakkaa heti olemasta voimassa.

22 § (19.8.1994/751)

Virkamiehen osallistumista virkamiesyhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen ei ole pidettävä virkarikoksena, kurinpidollisesti rangaistavana tekona eikä perusteena virkasuhteen purkamiseen.

5 LUKU

Erinäisiä säännöksiä

23 §

Virkamiestä ei saa ilman erittäin pakottavaa syytä estää osallistumasta virkamiesyhdistyksen edustajana tässä laissa tarkoitettuihin neuvotteluihin.

24 § (3.6.2005/371)

Työtaistelun piiriin kuuluvalla virkamiehelle ei suoriteta palkkausta, luontoisetuja ja muita taloudellisia etuja siltä ajalta, minkä työnteko on estynyt valtioon kohdistetun työtaistelutoimenpiteen vuoksi. Niitä ei myöskään suoriteta valtion toimeenpaneman työsulun piiriin kuuluvalla virkamiehelle. Virkamiehellä on kuitenkin oikeus virka-asunnon käyttämiseen työtaistelun aikana.

25 §

Virkamies ei saa valittamalla hakea muutosta 2 §:ssä tarkoitetussa asiassa taikka saattaa sitä oikaisuvaatimuksin käsiteltäväksi, jos hänellä tai virkamiesyhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa.

26 § (21.5.1999/646)

Valtion neuvotteluviranomaisella on salassapitosäännösten estämättä oikeus saada virastoilta ja laitoksilta virkamiesten palvelussuhteen ehtoja ja 5 §:n 2 momentin perusteella tehtyjä päätöksiä koskevat sekä virkaehtosopimustoimintaa, työrauhan turvaamista ja muita valtion neuvotteluviranomaisen tehtäviä varten tarpeelliset tiedot ja selvitykset. Hallinnonalan neuvotteluviranomaisella on sama oikeus siltä osin kuin on tarpeellista sille tämän lain nojalla kuuluvien työnantajatehtävien hoitamiseksi.

27 §

Tämän lain määräajoista on voimassa mitä säädettyjen määräaikain laskemisesta 25 päivänä huhtikuuta 1930 annetussa laissa (150/30) on säädetty.

28 §

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta ja soveltamisesta annetaan tarvittaessa asetuksella.

29 §

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä joulukuuta 1970.

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin

2 Valtion virkaehtosopimusasetus 23.12.1987/1203

Valtiovarainministerin esittelystä säädetään 6 päivänä marraskuuta 1970 annetun valtion virkaehtosopimuslain (664/70) 2 §:n 4 momentin ja 3 §:n 3 momentin, sellaisina kuin ne ovat 24 päivänä lokakuuta 1986 annetussa laissa (764/86), sekä 28 §:n nojalla:

1 §

Valtion neuvotteluviranomainen

Valtion virkaehtosopimuslaissa tarkoitettuna valtion neuvotteluviranomaisena on valtiovarainministeriö.

1 a § (26.3.1993/290)

Työnantajayhdistys

Valtion liikelaitoksista annetussa laissa (1185/2002) tarkoitetun liikelaitoksen virkamiesten palvelussuhteen ehtoja koskevissa asioissa työnantaja edustavina neuvottelu- ja sopimusosapuolina ovat:

- 1) Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat ry, sekä
- 2) sen jäsenenä oleva liikelaitos.

(26.4.2007/505)

Valtion neuvotteluviranomainen voi huolehtia yhdistykselle kuuluvista neuvottelu-, edunvalvonta-, tutkimus- ja tietohuoltotehtävistä ja sen muis- takin valmistelutehtävistä sen mukaan kuin valtion neuvotteluviranomaisen ja yhdistyksen kesken on sovittu.

Mitä 4–8 §:ssä on säädetty, ei sovelleta 1 momentissa tarkoitetun liikelaitoksen osalta.

L valtion liikelaitoksista 1185/2002 on kumottu L:lla valtion liikelaitoksista 1062/2010.

2 §

Neuvottelukunta

Valtion virkaehtosopimuslain mukaista neuvottelutoimintaa sekä valtion virkamiesten palvelussuhteen ehtoja ja työrauhaa koskevissa asioissa voidaan asettaa neuvottelukunta avustamaan valtion neuvotteluviranomaista.

3 § (21.5.1999/694)

3 § on kumottu A:lla 21.5.1999/694.

4 §

Määräykset ja ohjeet virkaehtosopimusneuvottelujen käymisestä

Valtion neuvotteluviranomainen voi antaa hallinnonalan neuvotteluviranomaiselle määräyksiä ja ohjeita virkaehtosopimusneuvotteluiden käymisestä ja tarkentavan virkaehtosopimuksen tekemisestä sekä hallinnonalan neuvotteluviranomaiselle ja muullekin valtion viranomaiselle määräyksiä ja ohjeita virkaehtosopimusten valmistelua ja virkamiesten työrauhaa koskevissa asioissa.

5 §

Tarkentavan virkaehtosopimuksen aiheuttamat lisämenot

Valtion neuvotteluviranomainen voi oikeuttaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemään tarkentavan virkaehtosopimuksen vain, jos siitä valtiolle aiheutuvista lisämenoista on sovittu voimassa olevassa virkaehtosopimuksessa.

6 §

Tarkentavan virkaehtosopimuksen tarkastaminen

Hallinnonalan neuvotteluviranomaisen on toimitettava neuvottelutulos tai esitys tarkentavaksi virkaehtosopimukseksi valtion neuvotteluviranomaisen tarkastettavaksi. Sopimusta ei saa valtion puolesta allekirjoittaa, ellei valtion neuvotteluviranomainen ole hyväksynyt sitä.

Edellä 1 momentissa säädetty ei kuitenkaan koske valtion liikelaitoksista annetussa laissa (627/87) tarkoitetun liikelaitoksen neuvottelutulosta tai esitystä tarkentavaksi virkaehtosopimukseksi taikka tarkentavaa virkaehtosopimusta. (18.9.1992/878)

L valtion liikelaitoksista 627/1987 on kumottu L:lla 1185/2002. Ks. L valtion liikelaitoksista 1062/2010.

7 §

Soveltamismääräykset ja -ohjeet

Valtion neuvotteluviranomainen antaa tarvittaessa määräykset ja ohjeet virkaehtosopimusten sekä valtion virkaehtosopimuslain 5 §:n 2 momentissa tarkoitettujen valtioneuvoston päätösten täytäntöönpanosta ja soveltamisesta.

Hallinnonalan neuvotteluviranomainen antaa tarvittaessa määräykset ja ohjeet tekemiensä tarkentavien virkaehtosopimusten sekä, valtion neuvotteluviranomaisen määräyksestä, omalta osaltaan taikka alaisensa hallinnon osalta muunkin virkaehtosopimuksen täytäntöönpanosta ja soveltamisesta.

8 §

Paikallisneuvottelut käyvä viranomainen

Valtion virkaehtosopimusten neuvottelumenettelystä tehdyn pääsopimuksen mukaiset paikallisneuvottelut virkaehtosopimusten soveltamis- ja tulkintakysymyksistä käy valtion edustajana hallinnonalan neuvotteluviranomainen, ellei valtion neuvotteluviranomainen toisin määrää, tai, jos hallinnonalan neuvotteluviranomaista ei ole määrätty, valtion neuvotteluviranomaisen määräämä viranomainen.

9 § (16.6.2005/418)

Eräät toimivaltajärjestelyt

Virkaehtosopimuslain 5 §:n 2 momentin 2 kohtaa sovellettaessa yhtenä virastona tai laitoksena pidetään keskushallintoa sekä sen alaista piiri- ja paikallishallintoa, jotka valtion talousarviossa ovat samassa luvussa.

Jäljempänä 3–5 momentissa säädetään viraston tai laitoksen oikeudesta päättää virkaehtosopimuslain 5 §:n 2 momentin 2 kohdan nojalla virkamiensä palkkauksesta ja luontoiseduista eräiden sellaisten virastojen ja laitosten osalta, joiden toiminnasta aiheutuviin menoihin osoitetaan määräraha yhdellä toimintamenomomentilla.

Ministeriö, jonka toimialaan asianomainen virasto tai laitos kuuluu, päättää virkaan nimitettyjen virkamiesten palkkauksista ja luontoiseduista:

- 1) viraston tai laitoksen päällikön osalta;
- 2) oikeusministeriön hallinnonalan virastojen ja laitosten osalta;
- 3) puolustusvoimien osalta, jos asia koskee kahta tai useampaa alueellista esikuntaa tai koko puolustusvoimia;
- 4) aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden johtajien osalta.
(17.12.2009/1131)

Virkaan nimitettyjen virkamiesten palkkauksesta ja luontoiseduista päättää kuitenkin 3 momentin estämättä:

- 1) Poliisihallitus aluehallintovirastojen poliisitoimen vastuualueen ja paikallisten poliisilaitosten osalta, sekä muidenkin poliisiyksiköiden virkamiesten osalta, jos asia koskee kahta tai useampaa poliisiyksikköä ottamatta kuitenkaan lukuun valtakunnallisten yksiköiden päälliköitä;
- 2) Terveiden ja hyvinvoinnin laitos valtion koulukotien ja valtion mielisairaaloiden osalta;
- 3) Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikkö omalta osaltaan sekä Rikosseuraamuslaitokseen kuuluvien muiden yksiköiden osalta;
- 4) Valtakunnansyyttäjänvirasto omalta osaltaan sekä syyttäjänvirastojen osalta;
- 5) Itä-Suomen aluehallintovirasto maistraattien osalta.
(30.5.2013/374)

Valtion virkamieslain (750/1994) 9 §:n 1 momentin mukaisesti virkasuhteeseen nimitettyjen virkamiesten palkkauksista päättää:

1) nimittävä viranomainen virastojen tai laitosten päälliköiden sekä paikallispoliisin ja poliisin valtakunnallisten yksiköiden osalta; sekä

2) oikeusministeriö hallinnonalansa osalta lukuun ottamatta Rikosseuraamuslaitosta, jonka osalta päätöksen tekee Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikkö, sekä Valtakunnansyyttäjänvirastoa ja syyttäjänvirastoja, joiden osalta päätökset tekee Valtakunnansyyttäjänvirasto.

(30.5.2013/374)

Ministeriö, jonka toimialaan kuuluu valtion työnantaja- ja henkilöstöpolitiikka, voi valtuuttaa sellaisen viraston tai laitoksen, jonka toiminnasta aiheutuviin menoihin ei osoiteta määrärahaa yhdellä toimintamenomomentilla, ratkaisemaan valtion virkaehtosopimuslain 5 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitettut asiat.

10 § (18.9.1992/878)

Työnantajavirkamiehet

Muussa kuin 5 momentissa tarkoitettussa tapauksessa työnantajavirkamiesten tulee valtion neuvotteluviranomaisen määräyksestä tai hallinnonalan neuvotteluviranomaisen omalta osaltaan tai alaisensa hallinnon osalta antamasta määräyksestä edustaa valtiota valtion virkaehtosopimusten neuvottelumenettelystä tehdyn pääsopimuksen mukaisissa virkaehtosopimuksista käytävissä neuvotteluissa ja niiden valmistelussa. Lisäksi heidän tulee edustaa valtiota valtion virkaehtosopimusten neuvottelumenettelystä tehdyn pääsopimuksen mukaisissa neuvotteluissa virkaehtosopimusten soveltamis- ja tulkintakysymyksistä sekä virkamiesten työrauhaa koskevissa asioissa. Heidän tulee muutoinkin toimia työnantajan edustajina. (26.3.1993/290)

Työnantajavirkamiehiä ovat työnantajavirkaan nimitetyt sekä työnantajaviran tehtäviä tai jäljempänä 3 momentin 5 kohdassa tarkoitettuja tehtäviä pääasiallisesti hoitavat, valtion virkamieslain 9 §:n 1 momentin mukaisesti virkasuhteeseen nimitetyt virkamiehet. (28.11.1994/1027)

Työnantajavirkoja ovat seuraavat:

1) ministeriön osaston päällikön virka sekä sitä vastaavat ja ylemmät ministeriön virat;

2) ministeriön yleisen osaston taikka hallinto- tai järjestelyosaston tai näitä vastaavan ministeriön osaston apulaisosastopäällikön virka;

3) keskusviraston, lukuun ottamatta pääesikuntaa, ylijohtajan ja osaston päällikön virat sekä niitä vastaavat ja ylemmät virat;

4) kohdassa 3 sanotun keskusviraston yleisen osaston taikka hallinto-osaston tai näitä vastaavan osaston tai vastaavan muun toimintayksikön apulaispäällikön virka;

5) kohdissa 1–4 sanottujen ministeriöiden ja virastojen yleisen osaston, hallinto- tai järjestelyosaston tai hallintotoimiston tahi vastaavia tehtäviä hoitavien yksiköiden muutkin kuin kohdissa 1–4 tarkoitetut esittelijän sekä sitä vastaavat ja ylemmät virat, joiden haltijoiden pääasiallisena tehtävänä on valtion henkilöstöhallintoasioiden käsitteleminen;

6) muiden virastojen ja laitosten päällikön virat, lukuun ottamatta tuomioistuimia, paikallisia syyttäjänvirastoja, ulosottovirastoja, valtion oikeusaputoimistoja, Oikeuspoliittista tutkimuslaitosta, Yhdistyneiden Kansakuntien yhteydessä toimivaa Euroopan kriminaalipoliittista instituuttia, rajavartiolaitosta, puolustusvoimia, valtion oppilaitoksia, ja Rauh- ja konfliktintutkimuslaitosta;

7) piirihallinnon piirien päällikön virat.

(30.5.2013/374)

Alla mainittujen virastojen ja laitosten työnantajavirkoja ovat lisäksi seuraavat:

1) valtioneuvoston kanslia: yksikön päällikkö sekä henkilöstöasioita valmisteleva ja esittelevä henkilöstösihteeri;

2) oikeuskanslerinvirasto: apulaisoikeuskansleri, kansliapäällikkö, esittelijäneuvos osastopäällikkönä ja henkilöstösihteeri;

3) ulkoasiainministeriö: osastopäällikön ja sitä vastaavaan tehtävään määrätty virkamies, henkilöstöjohtajan, henkilöstösuunnittelupäällikön ja henkilöstöpalvelupäällikön tehtävään määrätty virkamies sekä henkilöstöhallintoasioita käsittelevä virkamies;

4) ulkomaanedustus: edustuston päällikön tehtävään määrätty virkamies;

5) oikeusministeriö: oikeushallinto-osaston apulaisosastopäällikkö, oikeusapu- ja ulosottoyksikön päällikkönä toimiva hallitusneuvos sekä suunnittelupäällikkö, lainvalmisteluosaston yksityisoikeuden valmistelusta vastaava apulaisosastopäällikkö, kriminaalipoliittisen osaston apulaisosastopäällikkö, yleis- ja henkilöstöhallinnosta vastaava hallitusneuvos ja näissä tehtävissä työskentelevä hallitussihteeri sekä syyttäjälaitoksen henkilöstöasioita käsittelevä neuvotteleva virkamies;

6) Oikeushallinnon tietotekniikkakeskus: hallintopäällikkö;

7) ylimmät tuomioistuimet: kansliapäällikkö;

8) hovioikeudet: presidentti ja kansliapäällikkö;

9) hallinto-oikeudet: hallinto-oikeuden ylituomari;

10) erityistuomioistuimet: työtuomioistuimen presidentti, markkinaoikeuden ylituomari ja kansliapäällikkö sekä vakuutus oikeuden ylituomari ja kansliapäällikkö;

11) käräjäoikeudet: viraston päällikkönä toimiva laamanni sekä hallintojohtaja, hallintopäällikkö ja sihteeri;

12) Valtakunnansyyttäjänvirasto: apulaisvaltakunnansyyttäjä, hallinto-yksikön päällikkönä toimiva valtionsyyttäjä, henkilöstöasioita käsittelevä valtionsyyttäjä ja hallintoyksikön lakimies;

13) valtion oikeusaputoimistot: oikeusaputoimen johtaja;

14) ulosottovirastot: Helsingin ulosottoviraston johtava kihlakunnanvouti;

15) Rikosseuraamuslaitos: keskushallintoyksikön ylijohtaja, hallintojohtaja, oikeudellisen yksikön johtaja ja kehitysjohtaja, rikosseuraamusalueen aluejohtaja, henkilöstöpäällikkö ja Helsingin, Riihimäen, Sukevan ja Turun vankilan johtaja, Valtakunnallisen terveydenhuoltoyksikön johtava ylilääkäri ja psykiatrisen vankisairaalan ylilääkäri, Valtakunnallisen täytäntöönpanoyksikön täytäntöönpanojohtaja ja Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen johtaja;

16) sisäasiainministeriö: hallintojohtaja, talousjohtaja, poliisijohtaja, pelastusosaston apulaisosastopäällikkö, poliisiosaston, pelastusosaston ja maahanmuutto-osaston hallintoasioita käsittelevän yksikön päällikkö sekä poliisiosaston henkilöstöhallintoasioita käsittelevät hallitusneuvokset;

17) Hallinnon tietotekniikkakeskus: resurssijohtaja ja henkilöstöpäällikkö;

18) Maahanmuuttovirasto: hallintoyksikön johtaja;

19) keskusrikospoliisi: apulaispäällikkö;

20) suojelupoliisi: apulaispäällikkö;

21) liikkuva poliisi: apulaispäällikkö;

22) Poliisiammattikorkeakoulu: rehtori;

23) pelastustoimi: Pelastusopiston rehtori ja hallintopäällikkö;

24) Hätäkeskuslaitos: hallintojohtaja ja henkilöstöpäällikkö;

25) Rajavartiolaitos: Rajavartiolaitoksen päällikkö, Rajavartiolaitoksen apulaispäällikkö ja hallitusneuvos sekä Rajavartiolaitoksen esikunnan osastopäällikön, henkilöstöosaston sekä raja- ja meriosaston apulaisosastopäällikön, vartioston komentajan, koulun johtajan ja vartiolentolaivueen komentajan tehtävässä oleva upseeri sekä henkilöstöosaston neuvottelupäällikkö, ylitarkastaja ja palvelussuhdeasioita käsittelevä upseeri;

26) Puolustusvoimat: puolustusvoimain komentaja, pääesikunnan päällikkö, kenraali, amiraali, puolustusvoimien asessori, maa-, meri- ja ilmavoimien henkilöstöpäällikön tehtävässä oleva upseeri, joukko-osaston komentajan tehtävässä oleva upseeri, sotilaslaitoksen sekä sitä vastaavan hallintoyksikön johtajan tai päällikön tehtävässä oleva virkamies, pääesikunnan henkilöstöosaston osastopäällikön ja apulaisosastopäällikön tehtävässä oleva upseeri, toimistopäällikkö, sotilaslakimies ja ylitarkastaja;

27) valtiovarainministeriö: apulaisosastopäällikkö ja sitä vastaavat virat, aluehallintovirastojen ja maistraattien palvelussuhdeasioita käsittelevä virkamies, kehittämis- ja hallintotoiminnossa henkilöstöasioita käsittelevät virkamiehet, henkilöstö- ja hallintopolitiikkaosaston virkamiehet sekä valtion työnantajatoiminnan viestinnästä vastaava virkamies;

28) Valtion taloudellinen tutkimuskeskus: tutkimusjohtaja, hallintojohtaja ja henkilöstöasioita käsittelevä lakimies;

29) Valtiokonttori: välittömästi pääjohtajan alainen toimialajohtaja ja yksikönjohtaja;

30) Verohallinto: yksikön ja toimintayksikön päällikön virka sekä ne hallintoyksikön virat, joiden haltijoiden pääasiallisena tehtävänä on viraston virkaehtosopimuksia koskeviin sopimusneuvotteluihin osallistuminen, näiden sopimusten valmistelu tai virkaehtosopimusten soveltamisen ohjaus virastossa;

31) tullilaitos: tullihallituksen tietohallintojohtaja, tullilaboratorion johtaja ja eteläisen tullipiirin hallintopäällikkö;

32) Tilastokeskus: toimintayksiköiden johtajina toimivien virat, hallintopäällikkö ja henkilöstöasioista vastaava lakimies;

33) Väestörekisterikeskus: hallinnollisen yksikön johtajana toimiva virkamies ja henkilöstöasioista vastaava virkamies;

34) aluehallintovirasto ja Ahvenanmaan valtionvirasto: vastuualueen johtaja, hallintopalvelujen vastuuyksikön johtaja, henkilöstöpäällikkö, Itä-Suomen aluehallintoviraston työnantaja- ja henkilöstöpolitiikkayksikön päällikkö ja maistraattien ohjaus- ja kehittämissyksikön päällikkö, Etelä-Suomen aluehallintoviraston talouspäällikkö sekä Ahvenanmaan valtionviraston hallintojohtaja ja henkilöstöpäällikön tehtäviä hoitava virkamies;

35) Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus: välittömästi toimitusjohtajan alaisuudessa toimivan tulosalueen johtaja sekä henkilöstöpäällikkö;

36) opetus- ja kulttuuriministeriö: korkeakoulu- ja tiedepolitiikan osaston aikuiskoulutuspolitiikan yksikön henkilöstöhallintoasioita käsittelevä ylitarkastaja sekä kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osaston kehittämissyksikön päällikkö ja henkilöstöhallintoasioita käsittelevä hallitusneuvos;

37) ylioppilastutkintolautakunta: pääsihteeri;

38) Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus: apulaisjohtaja;

39) arkistolaitos: maakunta-arkistonjohtaja;

40) Suomen Akatemia: ylijohtaja, tutkimus ja ylijohtaja, hallinto sekä hallintoyksikön johtaja;

41) Taiteen edistämiskeskus: hallintopäällikkö;

42) Valtion taidemuseo: hallintojohtaja, museonjohtaja ja keskusarkistonjohtaja;

43) Museovirasto: osastonjohtaja, ylijohtaja, kehittämisjohtaja, laki- ja henkilöstöasiainjohtaja sekä lakimies;

44) Suomenlinnan hoitokunta: hallintojohtaja ja restaurointijohtaja;

45) Kansallinen audiovisuaalinen arkisto: apulaisjohtaja ja hallintopäällikkö;

46) Näkövammaisten kirjasto Celia: talous- ja hallintojohtaja;

47) Kotimaisten kielten keskus: hallintopäällikkö ja suunnittelupäällikkö;

48) Maa- ja metsätalousministeriön tietopalvelukeskus: palveluryhmän johtaja

49) Riista- ja kalatalouden tutkimuslaitos: tutkimusjohtaja, asiakkuusjohtaja, kehitysjohtaja, yksikönjohtaja ja johtava lakimies;

50) Maanmittauslaitos: valtakunnallisen tuotanto- ja palveluyksikön päälliköksi määrätty virkamies;

51) Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus: tutkimusjohtaja, kehitysjohtaja, tutkimusyksikön johtaja, palveluyksikön johtaja, hallintopäällikkö ja henkilöstöpäällikkö;

52) Metsätutkimuslaitos: tutkimusjohtaja, palvelujohtaja, hallintojohtaja, henkilöstöpäällikkö, lakimies ja aluejohtaja;

53) maaseutuelinkeinojen valituslautakunta: puheenjohtaja;

54) Geodeettinen laitos: hallintojohtaja;

55) liikenne- ja viestintäministeriö: yksikön päälliköksi määrätty virkamies, talousjohtaja, controller ja yleisen osaston yhteisiin sijoitettu liikenneneuvos, johtava asiantuntija;

56) Viestintävirasto: tulosalueen päälliköksi määrätty virkamies, kehitysjohtaja ja hallintopäällikkö;

57) Ilmatieteen laitos: tulosalueen päällikkö, hallinnollisen yksikön päällikkö ja alueellisen toimintayksikön päällikkö;

58) elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus: vastuualueen johtaja ja hallintojohtaja;

59) Kuluttajatutkimuskeskus: kehitysjohtaja;

60) Turvallisuus- ja kemikaalivirasto: johtaja;

61) Mittatekniikan keskus: hallintopalveluista vastaavan yksikön päällikkö;

62) Geologian tutkimuskeskus: hallintojohtaja, ohjelmajohtaja, aluejohtaja, yksikön johtaja, henkilöstöpäällikkö ja HR-kehittämispäällikkö;

63) Teknologian tutkimuskeskus VTT: ylijohdaja, hallintojohtaja, tutkimusjohtaja, henkilöstöpäällikkö ja tietopalvelupäällikkö;

64) Tekes – teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskus: johtaja, henkilöstöpalvelut -yksikön päällikkö ja palvelussuhdeasioita käsittelevä virkamies;

65) Matkailun edistämiskeskus: hallintojohtaja;

66) Energiamarkkinavirasto: hallintopäällikkö;

67) sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö: hallinto-osaston henkilöstösuunnittelija sekä työsuojeluosaston aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueista vastaavan tulosryhmän päällikkö ja niiden henkilöstöasioita käsittelevä ylitarkastaja;

68) työttömyysturvan muutoksenhakulautakunta: toimistopäällikkö;

69) sosiaaliturvan muutoksenhakulautakunta: puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja;

70) Säteilyturvakeskus: johtaja, tutkimusjohtaja, apulaisjohtaja, henkilöstöpäällikkö ja johtava lakimies;

71) Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskus: osastopäällikkö, hallintojohtaja ja hallintopalvelupäällikkö;

72) Terveiden ja hyvinvoinnin laitos: ylijohtaja, hallintojohtaja, strategiajohtaja, henkilöstöpäällikkö ja henkilöstöasioita hoitava lakimies;

73) Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto: johtaja, hallintojohtaja, tietojohdaja ja henkilöstöpäällikkö;

74) työneuvosto: korkeampipalkkainen sihteeri;

75) ympäristöministeriö: yksikön päällikkö ja talousjohtaja;

76) Suomen ympäristökeskus: välittömästi pääjohtajan alaisen toimintayksikön päällikkö, henkilöstöpäällikkö ja henkilöstöasioita hoitava hallintopalveluiden lakimies;

77) Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskus: johtaja, hallintojohtaja ja henkilöstöasioista vastaava ylitarkastaja.

(30.5.2013/374)

Edellä 1 a §:ssä tarkoitettujen liikelaitosten työnantajavirkoja, joiden haltijoiden tehtäviin kuuluu toimia työnantajan edustajana, ovat toimitusjohtaja, varatoimitusjohtaja, johtaja, hallintojohtaja sekä laitoksen henkilöstöasioita hoitavan yksikön virat, joiden haltijat käsittelevät palvelussuhteasioita. (30.5.2013/374)

11 § (18.9.1992/878)

Tarkemmat määräykset

Tarkempia määräyksiä tämän asetuksen täytäntöönpanosta ja soveltamisesta antaa tarvittaessa valtiovarainministeriö.

12 § (18.9.1992/878)

Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1988.

Tällä asetuksella kumotaan 2 päivänä heinäkuuta 1971 annettu valtion virkaehtosopimusasetus (577/71) myöhempine muutoksineen.

Ennen tämän asetuksen voimaantuloa voidaan ryhtyä asetuksen täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Tämän asetuksen 9 §:ssä tarkoitettujen työnantajavirkamiesten palkkauksista on voimassa mitä siitä on säädetty, määrätty tai sovittu, kunnes valtiovarainministeriö valtion virkaehtosopimuslain 2 §:n 4 momentin (764/86) nojalla toisin määrää.

3 Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus

Valtiovarainministeriö sekä valtion virastojen ja laitosten virkamiesten edustavimmat keskustason henkilöstöjärjestöt JUKO ry., STTK-J ry¹. ja Valtion yhteisjärjestö VTY ry². ovat tehneet seuraavan pääsopimuksen virkaehtosopimusasioiden neuvottelumenettelystä.

1 §

Soveltaisala

Tätä sopimusta sovelletaan valtion virastojen ja laitosten osalta.

2 §

Neuvottelumenettely

Virkaehtosopimuksen tekemistä, muuttamista tai uudistamista koskeva neuvottelupyyntö on tehtävä kirjallisesti ja samalla esitettävä neuvoteltavat asiat pääkohdittain.

Neuvottelut on aloitettava viipymättä ja viimeistään kahden viikon kuluessa neuvottelupyynnön esittämisestä. Neuvotteluosapuolet kutsuu koolle valtion tai hallinnonalan neuvotteluviranomainen.

Neuvotteluista pidetään tarvittaessa pöytäkirjaa, joka tarkastetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla.

3 §

Paikallinen sopiminen

Valtion neuvotteluviranomainen voi oikeuttaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemään virkaehtosopimuksen, sikäli kuin niin on tämän pääsopimuksen osapuolten välisin virkaehtosopimuksin sovittu tai laissa erikseen säädetty.

Muissakin tapauksissa valtion neuvotteluviranomainen voi, neuvotteluaan asianomaisten tämän pääsopimuksen osapuolina olevien järjestöjen kanssa, oikeuttaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemään virkaehtosopimuksen, sikäli kuin paikallista sopimista ei ole tämän pääsopimuksen osapuolten välisin virkaehtosopimuksin erikseen rajoitettu.

¹ Pardia ry on tullut STTK-J ry:n tilalle.

² JHL ry on tullut VTY ry:n tilalle.

4 §

Neuvottelut soveltamisohteista

Valtion tai hallinnonalan neuvotteluviranomainen neuvottelee ennen virkaehtosopimusten täytäntöönpanoa ja soveltamista koskevien ohjeiden antamista asianomaisten henkilöstöjärjestöjen kanssa.

5 §

Neuvottelut virkaehtosopimusten soveltamiserimielisyyksistä

Jos työnantajan ja virkamiesten välillä on erimielisyyttä virkaehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällyksestä tai laajuudesta taikka tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta, erimielisyys pyritään selvittämään neuvottelemalla seuraavasti.

Ensiksi asianomainen valtion viranomainen sekä virkamies tai luottamusmies käsittelevät asiaa välittömässä neuvonpidossa.

Sikäli kuin asia jää välittömässä neuvonpidossa erimieliseksi, siitä voidaan käydä tehtävään määrätyn valtion viranomaisen ja asianomaisten henkilöstöjärjestöjen välillä paikallisneuvottelut.

Sikäli kuin asia jää paikallisneuvotteluissa erimieliseksi, siitä voidaan käydä valtion neuvotteluviranomaisen ja tämän sopimuksen osapuolena olevan järjestön välillä keskusneuvottelut.

Erityisestä syystä asia voidaan ottaa käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa käymättä paikallisneuvotteluja.

Yksinomaan hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemää virkaehtosopimusta koskevasta erimielisyydestä ei käydä edellä tarkoitettuja keskusneuvotteluja. Paikallisneuvotteluosapuolet voivat kuitenkin yhteisesti sopia, että asia saatetaan käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa.

6 §

Menettelytavat ja määräajat erimielisyysneuvotteluissa

Paikallis- ja keskusneuvotteluja vaaditaan kirjallisesti neuvottelukohde yksilöiden.

Keskusneuvotteluja on puhevallan menettämisen uhalla vaadittava neljän kuukauden kuluessa paikallisneuvottelujen päättymisestä.

Paikallisneuvottelut on aloitettava kahden ja keskusneuvottelut kolmen viikon kuluessa vaatimisesta, ellei toisin sovita.

Välitön neuvonpito sekä paikallis- ja keskusneuvottelut tulee saattaa päätökseen viivytyksettä. Neuvottelut päättyvät yhteisesti todettuna päivänä tai päivänä, jona neuvotteluosapuoli antaa kirjallisen ilmoituksen neuvotteluiden päättymisestä.

Paikallis- ja keskusneuvotteluista pidetään pöytäkirjaa, joka tarkastetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla viivytyksettä.

7 §

Vanhentuminen

Jollei virkasuhteesta johtuvaa taloudellista etuutta koskevassa asiassa ole esitetty vaatimusta tai pantu kannetta vireille kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana suorituksen olisi pitänyt tapahtua, on oikeus etuuteen menetetty. Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvassa asiassa oikeus etuuteen on menetetty, jollei asiassa ole vaadittu 5 §:ssä tarkoitettuja neuvotteluja siinä sovituin tavoin edellä mainitussa kolmen vuoden määräajassa.

Kanteen vireillepano työtuomioistuimessa edellyttää päätökseen saatettuja erimielisyysneuvotteluja.

Kanne työtuomioistuimessa on puhevallan menettämisen uhalla pantava vireille neljän kuukauden kuluessa keskusneuvottelupöytäkirjan tai 5 §:n 6 momentissa tarkoitettussa tapauksessa, jossa asiasta ei käydä keskusneuvotteluja, paikallisneuvottelupöytäkirjan tarkastamisesta, kuitenkin viimeistään kuuden kuukauden kuluessa neuvottelujen päättymisestä.

8 §

Eräät työtaisteluita koskevat määräykset

Alayhdistys ei saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin ilman tämän sopimuksen osapuolena olevan järjestön nimenomaista, järjestön sääntöihin perustuvaa päätöstä.

Valtion virkariitalautakunnan käsiteltäväksi saatettuun työtaistelutoimenpiteeseen tai työtaistelutoimenpiteen laajentamiseen ei missään tapauksessa saa ryhtyä aikaisemmin kuin kahden viikon kuluttua alunperin ilmoitetusta alkamis- tai laajentamisajankohdasta.

4 TYÖSUHTEEN EHTOIHIN LIITTYVIÄ SÄÄNNÖKSIÄ JA SUOSITUS

1 Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 LUKU

Yleiset säännökset

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosi-seikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta:

- 1) julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen;
- 2) tavanomaiseen harrastustoimintaan;

3) sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla.

3 § (21.12.2010/1224)

Työsopimuksen muoto ja kesto

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehty määräaikaista työsuopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Toistuvien määräaikaisten työsuopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsuopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

4 §

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi.

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsuopimuksen kestosta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen. (14.11.2008/707)

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsuopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsuopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsuopimusta ei saa kuitenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsuopimusta laiminlyötyään tämän pykälän 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

5 §

Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

6 §

Vajaavaltaisen työsopimus

Alle 18-vuotiaan oikeudesta tehdä työsopimus sekä nuoren työntekijän huoltajan oikeudesta purkaa alaikäisen tekemä työsopimus säädetään nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993).

Vajaavaltaiseksi julistettu ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on holhoustoimesta annetun lain (442/1999) nojalla rajoitettu, voi itse tehdä ja päättää työsopimuksensa.

7 §

Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen

Työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Erääntynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksesta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen (käyttäjäyritys) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi. (14.11.2008/707)

8 §

Työntekijän avustaja

Jos työntekijä on työnantajan suostumuksella ottanut avustajan työsuopimuksesta johtuvien velvoitteidensa täyttämiseksi, on myös avustajaksi otettu henkilö työsuhteessa suostumuksen antaneeseen työnantajaan.

9 §

Työnantajan sijainen

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtävänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta.

10 §

Liikkeen luovutus

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu. (15.11.2002/943)

Konkurssipesän luovuttaessa liikkeen luovutuksensaaja ei vastaa ennen luovutusta erääntyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhteesta johtuvista saatavista, paitsi jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.

2 LUKU

Työnantajan velvollisuudet

1 §

Yleisvelvoite

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

2 §

Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). (20.1.2004/23)

Määräaikaaisissa ja osa-aikaaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

3 §

Työturvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään. (23.8.2002/750)

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaaseen säädetään 4 luvun 1 §:ssä.

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhte on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuu-

kauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen. (14.11.2008/707)

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsuhteen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika; (21.12.2012/873)
- 4) koeaika;
- 5) työnteon paikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työnteon paikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkan maksukausi;
- 9) säännöllinen työaika;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Edellä 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsuhteen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsuhteessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä. (21.12.2012/873)

5 §

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 6 luvun 6 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitetun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden koh- tuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

6 § (13.1.2012/10)

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityk- sessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mah- dollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoai- kaisilla työntekijöillä. Käyttäjäyrityksen on vastaavia menettelyjä noudat- taen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työn- tekijöille.

7 §

Työehtosopimusten yleissitovuus

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopi- mus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuk- sen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valta- kunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetystä poike- ten soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

8 §

Yleissitovuuden vahvistaminen ja voimassaolo

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta samoin kuin yleissi- tovuuden voimassaolosta ja sopimusten saatavuudesta säädetään työehto- sopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (56/2001).

9 § (13.1.2012/10)

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjärytykseen työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjärytytystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitettun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjärytytystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

9 a § (13.1.2012/10)

Vuokratun työntekijän oikeus käyttäjärytyksen palveluihin ja järjestelyihin

Vuokratulla työntekijällä on oikeus käyttäjärytyksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjärytyksen työntekijöillä, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivista syistä. Käyttäjärytytys ei kuitenkaan ole velvollinen taloudellisesti tukemaan vuokratun työntekijän palvelujen ja järjestelyjen käyttöä.

10 §

Vähimmäispalkka työehtosopimuksen puuttuessa

Jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

11 §

Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhte on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksän arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (364/1963) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

SairausvakuutusL 364/1963 on kumottu L 1224/2004. Ks. SairausvakuutusL 1224/2004 7 luku 4 § ja 8 luku 1 ja 7 § sekä TapaturmavakuutusL 608/1948 26 §.

11 a § (8.6.2006/460)

Osa-aikainen sairauspoissaolo

Työntekijän oikeudesta osasairauspäivärahaan ja sen perusteena olevasta määräaikaisesta osa-aikatyötä koskevasta sopimuksesta säädetään sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 11 §:ssä. Osa-aikaisen sairauspoissaolon tarkoituksena on tukea työntekijän työssä pysymistä ja oma-aloitteista paluuta kokoaikaiseen työhön. Sopimus osa-aikatyöstä tehdään työntekijän terveydentilaa koskevan selvityksen perusteella. (26.6.2009/534)

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen muuttamisesta kesken sopimuskauden on sovittava. Määräaikainen sopimus päättyy kuitenkin kesken sopimuskauden, jos työntekijä ei sairautensa vuoksi kykene enää suoriutumaan osa-aikatyöstään.

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen päättyessä työntekijällä on oikeus palata noudattamaan osa-aikatyösopimusta edeltävän kokoaikaisen työsuopimuksensa ehtoja.

12 §

Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsuopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.

Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava tämän luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista.

13 §

Palkan maksuaika ja -kausi

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja muussa tapauksessa kerran kuukaudessa. Suorituspalkkaustyössä palkanmaksukausi saa olla enintään kahden viikon pituinen, ellei suorituspalkkaa makseta kuukausittain tulevan palkan yhteydessä. Jos suorituspalkkaustyö kestää yhtä palkanmaksukautta pitempään, on kultakin palkanmaksukaudelta maksettava työhön käytetyn ajan mukaan määräytyvä osa palkasta.

Jos osa palkasta määräytyy voitto-osuutena, provisiona tai muulla vastaavalla perusteella, saa tämän osan maksukausi olla edellä säädettyä pitempi, enintään kuitenkin 12 kuukautta.

14 §

Palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada korkolain (633/1982) 4 §:ssä tarkoitetun viivästyskoron lisäksi täysi palkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä.

Jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästymisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa tällöin työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.

15 §

Palkan poikkeuksellinen erääntyminen

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, jouluihin tai juhannusaattona tai arkilauantaina, erääntymispäivänä pidetään lähinnä edellistä arkipäivää.

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sellaisena arkipäivänä, jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät säädöskokoelmassa julkaistavan Suomen Pankin ilmoituksen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käytössä, erääntymispäivänä pidetään niin ikään tätä lähinnä edeltävää arkipäivää.

16 § (7.6.2013/398)

Palkan maksaminen

Palkka on maksettava työntekijän osoittamalle pankkitilille. Palkan on oltava työntekijän käytettävissä sen erääntymispäivänä. Palkka voidaan maksaa käteisenä vain pakottavasta syystä. Työnantaja vastaa palkanmaksutavasta aiheutuvista kustannuksista.

Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. Käteisenä rahana maksetusta palkasta työnantajalla on oltava työntekijän allekirjoittama kuitti tai muu maksun todentava selvitys.

Kirjanpitolaissa (1336/1997) tarkoitetun kirjanpitovelvollisen työnantajan velvollisuudesta liittää kirjanpitoon maksua koskeva työntekijän allekirjoittama kuitti tai muu maksun todentava selvitys säädetään mainitussa laissa.

17 §

Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottolain (37/1895) ja suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa annetun asetuksen (1031/1989) mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

Sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

UlosottoL 37/1895 on kumottu L:lla 705/2007 ja A suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa 1031/1989 on kumottu A:lla 1017/2006. Ks. Ulosotokaari 705/2007 4 luku 48 §.

18 § (29.6.2006/579)

Työntekijän oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten

Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain (365/1995) 32 b §:ssä säädetään.

3 LUKU

Työntekijän velvollisuudet

1 §

Yleiset velvollisuudet

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

2 §

Työturvallisuus

Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

3 §

Kilpaileva toiminta

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.

4 §

Liike- ja ammattisalaisuudet

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saa-

nut tiedot oikeudettomasti, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Salaisuuden ilmaiseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menettelleen oikeudettomasti.

5 §

Kilpailukieltosopimus

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsuhteen tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, oikeustoimilaki) säädetään.

4 LUKU

Perhevapaat

1 § (29.6.2006/533)

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitettut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

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

2 §

Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana (11.12.2002/1076)

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikatyöstä ja sen ehdoista sairausvakuutuslain 23 §:n 2 momentissa säädetyn vanhempainrahakauden aikana. Työntekijän oikeudesta osittaiseen vanhempainrahaan säädetään sairausvakuutuslain 21 §:n 4 momentissa. (11.12.2002/1076)

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko tämän luvun 1 §:ssä tarkoitettulle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa. (11.12.2002/1076)

SairausvakuutusL 364/1963 on kumottu L:lla 1224/2004. Ks. SairausvakuutusL 1224/2004 9 luku 9 ja 10 §.

3 § (29.6.2006/533)

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen talouudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

3 a § (29.6.2006/533)

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

4 §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. (29.6.2006/533)

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

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

5 §

Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

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

6 §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, 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 yhtäaikaaisesti. (29.6.2006/533)

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

7 §

Poissaolo pakottavista perhesyistä

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

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

7 a § (4.3.2011/197)

Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

8 §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta.

Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

9 §

Työhönpaluu

Tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsovimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsovimuksen mukaista työtä.

5 LUKU

Lomauttaminen

1 §

Lomauttamisen määritelmä

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täytyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvien rajoituksien ottaen lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään 13 luvun 5 §:ssä.

2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai

2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun 4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräaikaaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituiseen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädettyillä perusteilla.

3 §

Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa.

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusajan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle. Jos lomautus kohdistuu vähintään 10 työntekijään, työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos hänellä on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

5 §

Todistus lomauttamisesta

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

6 §

Työhönpaluu lomautuksen jälkeen

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

7 §

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

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

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestätyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään.

6 LUKU

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

1 §

Määräaikaiset sopimukset

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

1 a § (26.11.2004/1030)

Eroamisikä

Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta 1 luvun 3 §:n 2 momentin estämättä.

2 §

Yleiset säännökset irtisanomisajoista

Toistaiseksi tehty tai muutoin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella.

Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pidemmästä ajasta, tämän sijasta on noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Jos työsopimus saadaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, työsuhde päättyy sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana irtisanomisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle.

3 §

Yleiset irtisanomisajat

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

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

5 §

Sopimussuhteen hiljainen pidennys

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatkettun toiseksi.

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyillä perusteilla irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

7 §

Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli 10 vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

7 LUKU

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §

Yleissäännös irtisanomisperusteista

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

4 §

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvítettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

5 §

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään 1 luvun 10 §:ssä tarkoitetun liikkeen luovutuksen perusteella.

Työnantajan luovuttaessa liikkeensä 1 luvun 10 §:ssä säädetyllä tavalla työntekijä saa työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

6 §

Luovutuksensaajan vastuu

Jos työsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä.

7 §

Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä

Jos työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun menettelyn kohteena, työnantaja saa, ellei 4 §:stä johdu muuta, irtisanoa työsopimuksen sen kestosta riippumatta noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos

1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla tai

2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla, tai perusteena on vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Työntekijän noudatettava irtisanomisaika saneerausmenettelyn yhteydessä on 14 päivää, jos 5 luvun 7 §:n 1 momentista ei muuta johdu.

8 §

Työnantajan konkurssi ja kuolema

Kun työnantaja asetetaan konkurssiin, saadaan työsopimus sen kestosta riippumatta molemmin puolin irtisanoa päättymään. Irtisanomisaika on 14 päivää. Palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä.

Työnantajan kuoltua on sekä kuolinpesän osakkailla että työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta. Irtisanomisaika on 14 päivää. Irtisanomisoikeutta on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta.

9 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

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

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. (4.3.2011/197)

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädetyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

10 §

Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen tämän luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädetyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

11 §

Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi 3 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.

12 § (23.6.2005/456)

Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä työnantajan irtisanottua työsopimuksen 7 luvun 3 ja 4 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen. (28.12.2012/920)

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

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

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

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

8 LUKU

Työsopimuksen purkaminen

1 §

Purkamisperuste

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta

ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisaajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisaajan pituista aikaa.

2 §

Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteen täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

3 §

Työsopimuksen purkautuneena pitäminen

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työsopimuksen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

9 LUKU

Työsopimuksen päättämismenettely

1 §

Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

2 §

Työntekijän ja työnantajan kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai

8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

3 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työ- ja elinkeinotoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanotaan 7 luvun 8 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävästä kartoittaa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa säädetään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa. (28.12.2012/920)

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

3 a § (20.12.2013/1051)

Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle, jos 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat.

3 b § (20.12.2013/1051)

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

4 §

Työsopimuksen päättämislmoituksen toimittaminen

Työsopimuksen päättämislmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

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

5 §

Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

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

10 LUKU

Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot

1 §

Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys

Jos työsopimus ei sido työntekijää oikeustoimilain 3 luvussa säädetyn pätemättömyysperusteen vuoksi, työntekijällä on pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsopimus päättymään heti, jollei pätemättömyysperuste ole menettänyt merkitystään.

2 §

Kohtuuttomat ehdot

Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovittelaa tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

3 §

Mitättömän ehdon vaikutukset

Vaikka työsopimuksen ehto on työntekijän suojaksi annetun säännöksen vastaisena mitätön, työsopimus on muilta osin voimassa.

4 §

Vajaavaltaisuuteen perustuva pätemättömyys

Työnantaja ei saa vedota työntekijän vajaavaltaisuudesta johtuvaan sopimuksen pätemättömyyteen niin kauan kuin vajaavaltainen täyttää sopimusvelvoitteensa.

11 LUKU

Kansainvälisluonteiset työsopimukset

1 §

Työsopimukseen sovellettava laki

Jos työsopimuksella on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon, työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Roomassa 19 päivänä kesäkuuta 1980 tehdyn sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen mukaisesti.

2 §

Lähetetyt työntekijät

Suomeen lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdoista ja työoloista säädetään lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa (1146/1999).

11 a LUKU (20.7.2012/451)

Työnantajien yhteisvastuu palkattaessa laittomasti maassa
oleskelevia työntekijöitä

1 § (20.7.2012/451)

Soveltamisala

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan työnantajaan, joka on ottanut työhön ulkomaalaislain (301/2004) 3 §:n 2 a kohdassa tarkoitetun kolmannen maan kansalaisen, joka oleskelee maassa laittomasti. Säännöksiä sovelletaan myös työnantajan sopimuspuoleen ja muuhun sopimuspuoleen siten kuin jäljempänä tässä luvussa säädetään.

2 § (20.7.2012/451)

Alihankkija ja toimeksiantaja

Tässä luvussa tarkoitetaan:

1) alihankkijalla työnantajana toimivaa sopimuspuolta, joka on tehnyt tilaajan kanssa sopimuksen tietyn työtuloksen aikaansaamiseksi vastiketta vastaan;

2) toimeksiantajalla oikeushenkilöä tai luonnollista henkilöä, jonka Suomessa olevissa tiloissa tai Suomessa olevassa työkohteessa työskentelee työntekijä, joka on alihankkijan palveluksessa;

3) pääasiallisella toimeksiantajalla oikeushenkilöä tai luonnollista henkilöä, jonka Suomessa olevissa tiloissa tai Suomessa olevassa työkohteessa toimii useampia 1 kohdassa tarkoitettuja alihankkijoita 2 kohdassa tarkoitettuina toimeksiantajina.

3 § (20.7.2012/451)

Seuraamusmaksu

Työnantaja, joka on ottanut työhön 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän tai työntekijöitä, on velvollinen maksamaan seuraamusmaksun, joka on vähintään 1 000 euroa ja enintään 30 000 euroa.

Seuraamusmaksun enimmäis- ja vähimmäismäärä tarkistetaan rahavarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

4 § (20.7.2012/451)

Seuraamusmaksun määrään vaikuttavat tekijät

Seuraamusmaksun suuruutta määrittäessä otetaan huomioon työnantajan menettelyn tahallisuus ja toistuvuus, muut työsuhteen syntyolosuhteet ja sen ehdot sekä 1 §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden lukumäärä.

Seuraamusmaksua alentavana tekijänä otetaan huomioon, jos luonnollinen henkilö on palkannut työntekijän yksityisiä tarpeitaan varten ja jos työntekijän työolot eivät osoita erityistä hyväksikäyttöä.

5 § (20.7.2012/451)

Palauttamiskustannukset

Työnantaja, joka määrätään maksamaan 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu, on velvollinen korvaamaan 1 §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden palauttamisesta aiheutuneet kustannukset tapauksissa, joissa palautusmenettelyt on toteutettu edellyttäen, että työnantaja on omalla toiminnallaan vaikuttanut työntekijöiden maahantuloon tai maassaloon.

6 § (20.7.2012/451)

Seuraamusmaksun määrääminen ja palauttamiskustannusten korvaaminen

Maahanmuuttovirasto määrää päätöksellään työnantajan sekä 10 ja 11 §:ssä tarkoitetun toimeksiantajan maksamaan 3 §:ssä tarkoitetun seuraamusmaksun ja 5 §:ssä tarkoitetut palauttamiskustannukset päätöksessä määrättyssä ajassa. Jos päätöksessä seuraamusmaksu ja palauttamiskustannukset määrätään maksettavaksi myös 10 ja 11 §:ssä tarkoitetulle toimeksiantajalle tai toimeksiantajana toimivalle muulle alihankkijalle, niin työnantaja, toimeksiantaja tai toimeksiantajana toimiva muu alihankkija vastaavat niistä yhteisvastuullisesti.

Seuraamusmaksua ei voida määrätä, jos seuraamusmaksun määräämistä koskevaa asiaa ei ole saatettu vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työntekijän työsuhte on päättynyt. Seuraamusmaksu ja palauttamiskustannukset vanhentuvat viiden vuoden kuluttua sitä seuranneen vuoden alusta, jona ne on määrätty.

Seuraamusmaksu ja palauttamiskustannukset määrätään maksettavaksi valtiolle. Seuraamusmaksun täytäntöönpanosta säädetään sakon täytäntöönpanosta annetussa laissa (672/2002).

Seuraamusmaksua ei voida määrätä sille, jota epäillään samasta teosta esitutkinnassa, syyteharkinnassa tai tuomioistuimessa vireillä olevassa rikosasiassa. Maksua ei voida määrätä myöskään sille, joka samasta teosta on lainvoimaisesti tuomittu rangaistukseen. Maahanmuuttoviraston on hakemuksesta poistettava maksu, jos se, jolle on määrätty seuraamusmaksu, on epäiltynä samasta teosta tuomioistuimessa vireillä olevassa rikosasiassa tai myöhemmin tuomitaan samasta teosta rangaistukseen.

7 § (20.7.2012/451)

Muutoksenhaku

Tässä luvussa tarkoitettuun päätökseen saa hakea muutosta valittamalla siten kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään.

8 § (20.7.2012/451)

Työntekijän saatavien lähettäminen ja työsuhteen kesto

Työnantaja on velvollinen maksamaan ne kustannukset, jotka aiheutuvat 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän palkkasaatavien lähettämisestä valtioon, johon työntekijä on palannut tai palautettu.

Jollei työnantaja tai työntekijä toisin osoita, työntekijän työsuhteen katsotaan kestäneen kolme kuukautta.

9 § (20.7.2012/451)

Toimeksiantajan vastuu työntekijän saatavista

Jos 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän työnantaja on alihankkija, tämän välitön toimeksiantaja on velvollinen yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa maksamaan alihankkijan palveluksessa olleen työntekijän seuraavat saatavat:

- 1) erääntyneet palkkasaatavat;
- 2) työaikalain (605/1996) 22 §:ssä säädetty lisä- ja ylityökorvaukset sekä 33 §:ssä säädetty sunnuntaityön korotettu palkka;
- 3) vuosilomalain (162/2005) 3 luvussa säädetty vuosilomapalkka ja 4 luvussa säädetty lomakorvaus.

Toimeksiantaja on 1 momentissa säädetyllä tavalla velvollinen maksamaan 8 §:n 1 momentissa tarkoitetut kustannukset. Toimeksiantaja voi myös osoittaa, että hänen vastuunsa 1 momentissa säädetystä työntekijän saatavista koskee muuta kuin 8 §:n 2 momentissa tarkoitettua aikaa työsuhteen kestästä.

10 § (20.7.2012/451)

Toimeksiantajan vastuu seuraamusmaksusta ja palauttamiskustannuksista

Jos 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän työnantaja on alihankkija, tämän välitön toimeksiantaja on velvollinen maksamaan yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa 3 §:ssä säädetyn seuraamusmaksun ja 5 §:ssä tarkoitetut palauttamiskustannukset.

Seuraamusmaksu voidaan määrätä toimeksiantajalle vain, jos se määrätään myös työnantajalle. Palauttamiskustannukset voidaan määrätä toimeksiantajalle, jos toimeksiantaja on vaikuttanut laittoman työntekijän maahantuloon tai maassaoloon.

11 § (20.7.2012/451)

Pääasiallisen toimeksiantajan vastuu

Pääasiallinen toimeksiantaja tai toimeksiantajana toimiva muu alihankkija on velvollinen yhteisvastuullisesti alihankkijana toimineen työnantajan kanssa maksamaan 3 §:ssä säädetyn seuraamusmaksun ja 9 §:ssä säädettyä työntekijän saatavat ja kustannukset, jos he tiesivät työntekijän oleskelevan laittomasti maassa, sekä palauttamiskustannukset, jos pääasiallinen toimeksiantaja tai toimeksiantajana toimiva muu alihankkija on vaikuttanut laittoman työntekijän maahantuloon tai maassaoloon.

12 § (20.7.2012/451)

Toimeksiantajien takautumisoikeus

Välittömällä toimeksiantajalla, pääasiallisella toimeksiantajalla ja toimeksiantajana toimivalla muulla alihankkijalla on oikeus vaatia 1 §:ssä tarkoitetun työntekijän työnantajana olevalta tai olleelta alihankkijalta takaisin, mitä he ovat 9–11 §:n mukaan suorittaneet seuraamusmaksuna, palauttamiskustannuksina, työntekijän saatavina tai kustannuksina työnantajan ohella tai tämän sijaan.

13 § (20.7.2012/451)

Vastuusta vapautuminen

Työnantaja, välitön toimeksiantaja, pääasiallinen toimeksiantaja ja toimeksiantajana toimiva muu alihankkija ei ole velvollinen maksamaan 3 §:ssä säädettyä seuraamusmaksua eikä 5 §:ssä säädettyjä palauttamiskustannuksia, jos voimassa oleva oleskelulupana tai muuna oleskeluoikeuden antavana asiakirjana esitetty työntekijää koskeva asiakirja oli väärennetty eikä hän tiennyt sitä.

Välitön toimeksiantaja, pääasiallinen toimeksiantaja ja toimeksiantajana toimiva muu alihankkija ei ole velvollinen maksamaan 9 §:ssä säädettyjä työntekijän saatavia ja kustannuksia, jos 1 momentissa tarkoitettu asiakirja oli väärennetty eikä hän tiennyt sitä.

Välitön toimeksiantaja ei myöskään ole velvollinen maksamaan 3 §:ssä säädettyä seuraamusmaksua, 5 §:ssä säädettyjä palauttamiskustannuksia eikä 9 §:ssä säädettyjä työntekijän saatavia ja kustannuksia, jos hän voi osoittaa hankkineensa työnantajana olevalta alihankkijalta tilaajan selvityselvöllisyydestä ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) 5 §:ssä tarkoitetut selvitykset ja todistukset ja hän on huolehtinut alihankkijan kanssa tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin siitä, että työnantajan käyttämillä työntekijöillä on ulkomaalaislaissa tarkoitettu työntekijän oleskelulupa tai muu oleskeluoikeuden antava asiakirja.

Maahanmuuttoviraston on pyydettävä ennen päätöksen tekoa työsuojeluviranomaiselta lausunto siitä, onko 3 momentissa tarkoitettu toimeksiantaja noudattanut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 5 §:ää. Päätöksen tekijän on noudatettava lausuntoa.

12 LUKU

Vahingonkorvausvelvollisuus

1 §

Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen korvausvelvollisuus 1 luvun 4 §:ssä taikka 7 tai 8 luvussa säädettyjen perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä määräytyy 2 §:n mukaan.

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä määräytyy 6 luvun 4 §:n mukaan. Vähintään 200 päivää lomautettuna olleen työntekijän oikeudesta saada työsopimuksen irtisanoessaan irtisanomisajan palkkaa tai sen osaa vastaava korvaus irtisanomisajalta säädetään 5 luvun 7 §:n 3 momentissa.

2 §

Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä

Työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisuudesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja jäljempänä 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion

menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen 1 luvun 4 §:n tai yksinomaan 8 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvausta määrättäessä ei sovelleta 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä.

3 §

Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen

Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä

1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyys-turvallaissa (602/1984) tarkoitetusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta;

2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyys-turvallaissa tarkoitetusta peruspäivärahasta; sekä

3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työmarkkinatuesta annetun lain (1542/1993) nojalla maksettu työmarkkinatuki.

Tuomioistuimien voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua asiaa käsiteltäessä tuomioistuimen on varattava työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen on velvoitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle ja toimitettava asiassa annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös sille tiedoksi. Mitä tässä säädetään työttömyysvakuutusrahastosta, koskee vastaavasti kansaneläkelaitosta käsiteltäessä 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettua asiaa.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava 2 §:n nojalla sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Korvauksesta on tehtävä vähennys noudattaen, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

TyöttömyysturvaL 602/1984 ja L työmarkkinatuesta 1542/1993 on kumottu L:lla 1290/2002. Ks. TyöttömyysturvaL 1290/2002 II ja III osa.

13 LUKU

Erinäisiä säännöksiä

1 §

Yhdistymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa luovallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön.

2 §

Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhteasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

3 §

Luottamusvaltuutettu

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimitalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työlaainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrättyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.

Luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään 7 luvun 10 §:ssä.

4 §

Luottamusvaltuutettu ja liikkeen luovutus

Luottamusvaltuutettu säilyttää 3 §:ssä säädetyn asemansa, jos liike tai sen osa sitä luovutettaessa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luottamusvaltuutetun toimikausi päättyy liikkeen luovutuksen johdosta, hänellä on 7 luvun 10 §:ssä säädetty irtisanomissuoja kuusi kuukautta toimikautensa päättymisestä.

5 §

Asuntoetu

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päättyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitetusta huoneiston käytöstä vastikkeena neliömetriltä enintään määrän, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuulliseksi enimmäisasumismenoiksi neliömetriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitetun työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

6 §

Säännösten pakottavuus

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

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä 1 luvun 5 §:ssä (työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet), 2 luvun 5 §:ssä (työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle), 11 §:ssä (sairausajan palkka) ja 13 §:ssä (palkanmaksuaika ja -kausi), 5 luvun 3 §:ssä (ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen), 4 §:ssä (lomautusilmoitus) ja 7 §:n 2 momentissa (työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisan palkasta), 6 luvun 6 §:ssä (työntekijän takaisin ottaminen) sekä 9 luvussa (työsopimuksen päättämismenettely) säädetään. Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan myös sopia 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa mainittua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 7 luvun 4 §:ssä säädetyn työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

8 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 7 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

9 § (15.8.2003/743)
Vanhentuminen ja kanneaika

Työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Sama vanhentumisaika koskee myös muita tässä laissa tarkoitettuja saatavia.

Työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamisessa vanhentumisaika on kuitenkin kymmenen vuotta.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava vanhentuu kuten 1 momentissa säädetään.

10 §
Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleisittova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

11 § (21.12.2007/1333)
Rangaistussäännökset

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 1 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 7 luvun 10 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä säädetyn luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo

1) 2 luvun 4 §:n 1 tai 2 momentin säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista,

2) 2 luvun 17 §:n 1 momentin säännöksiä työnantajan kuittausoikeuden rajoituksesta,

3) 6 luvun 7 §:n säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle työtodistus,

4) 13 luvun 2 §:n säännöksiä työntekijöiden kokoontumisoikeudesta työpaikalla taikka

5) 13 luvun 10 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta, on tuomittava työsopimuslakirikkomuksesta sakkoon.

Työsopimuslakirikkomuksesta tuomitaan myös se, joka 2 luvun 4 §:n 4 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista tai 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastai-

sesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman. (14.11.2008/707)

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

12 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.

14 LUKU

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

1 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.

2 §

Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annettu työsopimuslaki (320/1970) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työsopimuslakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

3 §

Siirtymäsäännös

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentin nojalla ennen tämän lain voimaantuloa tehtyä työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momenttia sovelletaan siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa tarkoitettulla tavalla vahvistettu ja päätös on saanut lainvoiman.

Työnantajan 13 luvun 10 §:ssä säädetty velvollisuus pitää 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden nähtävänä alkaa siitä päivästä, kun yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös on toimitettu ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitettuun oikeusministeriön ylläpitämään määräyskokoelmaan ja yleissitova työehtosopimus on julkaistu työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 14 §:ssä säädettyllä tavalla.

2 Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsuhteissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.

Työnantajain yhdistyksellä tässä laissa tarkoitetaan yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työnantajain etujen, ja työntekijäin yhdistyksellä yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työntekijäin etujen valvominen työsuhteissa.

2 § (26.1.2001/58)

Työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti. Sopimus syntyy myös siten, että sen sisältö merkitään sopimuspuolten välisessä neuvottelussa laadittavaan pöytäkirjaan, joka todetaan yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi.

Sopimukseen osallisen työnantajapuolen on kuukauden kuluessa sopimuksen allekirjoittamisesta toimitettava se jäljennöksenä sekä sähköisesti työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle. Valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallisen työnantajapuolen on lisäksi toimitettava mainitulle viranomaiselle tiedot jäsenyritystensä määrästä sekä näiden palveluksessa olevien työntekijöiden määrästä ryhmiteltynä heidän työsuhteissaan sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti. Jos yksittäinen työnantaja sopii erikseen kirjallisesti 1 §:n 2 momentissa tarkoitettun työntekijäyhdistyksen kanssa noudattavansa valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä, on hänenkin toimitettava edellä tarkoitettulle viranomaiselle selvitys solmimansa sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöidensä määrästä.

Jos työnantaja, työnantajien yhdistys tai työntekijöiden yhdistys jälkeenpäin yhtyy tai yrityksen haltija 5 §:n mukaan tulee osalliseksi työehtosopimukseen taikka jos työehtosopimus joihinkin tai kaikkiin nähden lakkaa olemasta voimassa, on sopimukseen osallisen työnantajapuolen toimitettava ilmoitus siitäkin kuukauden kuluessa 2 momentissa tarkoitettulle viranomaiselle.

Valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallisen työntekijäpuolen on toimitettava jäsentietonsa 2 momentissa tarkoitettulle viranomaiselle työssä olevista työntekijöistä ryhmiteltynä heidän työsuhteissaan sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti.

3 §

Työehtosopimuksen, jota ei ole tehty määräajaksi, voi sopimukseen osallinen, mikäli irtisanomisajasta ei ole toisin sovittu, milloin tahansa irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua. Pitemmäksi ajaksi kuin neljäksi vuodeksi tehty työehtosopimus on neljän vuoden kuluttua voimassa niinkuin työehtosopimus, jonka voimassaoloaikaa ei ole määrittänyt.

Irtisanominen on toimitettava kirjallisesti.

4 §

Työehtosopimukseen ovat sidotut:

1) ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat työehtosopimuksen tehneet tai jotka jälkepäin ovat aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella kirjallisesti siihen yhtyneet;

2) ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat edellisessä kohdassa mainittujen yhdistysten alayhdistyksiä; ja

3) ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä; ja noudattakoot nämä työnantajat ja työntekijät toistensa kanssa tehtävissä työsuhteissa työehtosopimuksen määräyksiä.

Työnantaja, jota työehtosopimus sitoo, älköön sen soveltamisalalla tehdä sopimuksen ulkopuolellakaan olevan, työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan työntekijän kanssa työsuhteesta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa.

Mitä 1 ja 2 momentissa on sanottu, on kuitenkin noudatettava ainoastaan sikäli kuin yhdistys, työnantaja tai työntekijä ei ole sidottu aikaisempaan, toisin ehdoin tehtyyn työehtosopimukseen sekä mikäli ei työehtosopimuksessa itsessään ole sen sitovaisuuspiiriä rajoitettu.

5 §

Jos jonkin yrityksen haltija on ollut työehtosopimukseen osallinen tai muuten sidottu, siirtyvät hänen seuraajalleen kaikki ne oikeudet ja velvollisuudet, jotka edeltäjällä työehtosopimuksen mukaan oli.

6 §

Jos työsuhteesta joiltakin osiltaan on ristiriidassa siinä noudatettavan työehtosopimuksen kanssa, on työsuhteesta näiltä osiltaan mitätön ja niiden sijasta käyvät noudatettaviksi työehtosopimuksen vastaavat määräykset.

7 §

Työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työntekijä, joka tietensä rikkoo tai jonka olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan tuomita siitä maksamaan, työnantaja enintään 23 500 euron ja työntekijä enintään 230 euron hyvityssakko. (26.10.2001/864)

Hyvityssakkoon tuomitsemista voidaan toistaa, kunnes työehtosopimuksen vastainen asiointi on poistettu.

Nämä määräykset voidaan työehtosopimuksessa poistaa tai muuttaa.

8 §

Työehtosopimus velvoittaa siihen osallisia tai muuten sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia, niin myös yhdistyksiä, joiden jäsenet tai 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa mainitut yhdistykset ovat yhdistyksen suostumuksella tehneet työehtosopimuksen, välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Sopimukseen sidotut yhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myöskin niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia taistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

Työehtosopimukseen osallisen yhdistyksen katsotaan laiminlyöneen 1 momentissa tarkoitetun valvontavelvollisuutensa, mikäli selvää ja riidatonta työehtosopimuksen määräystä ei ole sovellettu työehtosopimukseen osallisten yhdistysten yksimielisen kannan mukaisesti eikä vääriä soveltamista olosuhteet huomioon ottaen nopeasti korjata, kun se on tullut yhdistyksen tietoon. (7.9.1984/660)

9 §

Työehtosopimukseen osallisen tai muutoin sidotun yhdistyksen ja työnantajan, joka ei täytä sopimuksesta johtuvia, 8 §:ssä mainittuja velvollisuuksiaan on, jollei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty, vahingonkorvauksen asemesta maksettava hyvityssakko. Tämä hyvityssakko ei saa olla 23 500 euroa suurempi. (26.10.2001/864)

Jos työehtosopimuksen määräyksen rikkominen käsittää sopimukseen perustuvan rahasuorituksen maksamatta jättämisen, voidaan rikkoja myös velvoittaa rahamäärän maksamiseen.

10 § (6.6.1986/424)

Hyvityssakkoon tuomittaessa on otettava huomioon kaikki esiin tulleet asianhaarat, kuten vahingon suuruus, syyllisyyden määrä, toisen osapuol-

len rikkomukseen mahdollisesti antama aihe ja yhdistyksen tai yrityksen koko. Erityisestä syystä voidaan hyvityssakko jättää tuomitsematta.

Tuomittu hyvityssakko menee, jollei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty, vahinkoa kärsineelle, milloin omaisuusvahinkoa on syntynyt, mutta muuten sille asianosaiselle, jonka vaatimuksesta tuomio on annettu. Jos hyvitysmäärään oikeutettuja asianosaisia on useampia, tuomiossa on määrättävä, huomioon ottamalla kunkin niistä tai niiden jäsenten ja edustettavien kärsimän vahingon suuruus, miten tuomittu määrä on mainittujen asianosaisten kesken jaettava.

11 §

Jos työehtosopimuksen määräyksiä on niin olennaisesti rikottu, ettei toisilta sopimukseen sidotuilta kohtuudella voida vaatia sopimussuhteen jatkamista, voidaan työehtosopimus julistaa heti purkautuneeksi.

Jos toisella puolella työehtosopimukseen osallisia on useampia ja sopimus jotakin heistä vastaan ajetun kanteen johdosta on julistettu purkautuneeksi, voidaan sopimus kahden viikon kuluessa irtisanoa muihinkin nähden.

Jos työehtosopimus on julistettu purkautuneeksi ja samalta puolelta kuin se, joka kannetta on ajanut, toinenkin on ollut sopimukseen osallinen, olkoon tällä oikeus kahden viikon kuluessa irtisanoa sopimus.

Näin irtisanottu sopimus lakkaa heti voimassa olemasta.

12 §

Työehtosopimukseen sidottujen työnantajain on pantava työehtosopimus nähtäville sen alaisille työpaikoille.

13 §

Työnantaja, joka laiminlyö 12 §:ssä säädetyn velvollisuutensa, rangaistakoon enintään kymmenellä päiväsakolla.

13 a § (26.10.2001/864)

Edellä 7 ja 9 §:ssä mainitut rahamäärät tulee valtioneuvoston asetuksella tarkistaa kolmivuotiskausittain rahan arvon muutosta vastaavasti.

14 §

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 1946, ja sillä kumotaan 22 päivänä maaliskuuta 1924 annettu työehtosopimuslaki (88/24).

2 Valtion työsopimuslomakemalli VM/966/00.00.01/2010, 27.4.2010

Oheisena on virastoissa käytettäväksi työsopimuslomakemalli täyttöohjeineen.

Lomakemallin käytössä on huomattava seuraavaa:

Työsopimuslaki ei edellytä työsopimuksen tekemistä kirjallisena. Monissa työehtosopimuksissa on kuitenkin määräykset, että työsopimukset on laadittava kirjallisesti. Valtiovarainministeriön henkilöstöosasto suosittelee, että pääsääntöisesti käytettäisiin kirjallisia työsopimuksia. Suullisissa työsopimuksissa on huomattava työnantajan työsopimuslain 2:4 §:n (55/01) mukaiset velvoitteet työsuhteen keskeisten ehtojen kirjallisesta selvityksestä.

Työsopimuslomakemalli ei ole tarkoitettu sitovaksi ohjeeksi työsopimuksia tehtäessä, vaan voidaan käyttää edelleen myös virastokohtaisesti suunniteltuja työsopimuslomakkeita oheistetun työsopimuslomakemallin periaatteet huomioon ottaen.

Työsopimuslomakemalli ei sellaisenaan sovellu tilanteisiin, jolloin noudatetaan yksityissektorin palvelussuhteen ehtoja taikka virastokohtaisia tavanomaisesta poikkeavia palvelussuhteen ehtoja.

LIITE

TYÖSOPIMUSLOMAKKEEN TÄYTTÖOHJEET

1. Merkitään työnantajan ja työntekijän tarkka osoite, puhelinnumero ja sähköpostiosoite.

3. Tehtävät

Tehtäväkuvaus ei saa olla ristiriidassa työehtosopimuksen tehtävä tai palkkaryhmittelyä koskevien määräysten kanssa. Tehtävä voidaan määritellä joustavasti työtehtävien tarkoituksenmukaiseksi hoitamiseksi.

4. Palvelussuhteen kokoaikaisuudesta tai osa aikaisuudesta on tehtävä merkintä. Osa aikatyössä säännöllisellä viikottaisella työajalla on merkittävä tietyissä palvelussuhteen ehdoissa (mm. vuosiloman edellytyksenä 35 tuntia lomanmääräytymiskuukaudessa).

5. Työntekijällä on työn luonteesta johtuva tai sovittu työn suorituspaikka. Töiden tarkoituksenmukaiseksi hoitamiseksi voidaan työn suorituspaikaksi sopia tarvittaessa kuitenkin määrätty alue tai alueita. Työn suorituspaikka voi olla muu kuin kiinteä työpaikka silloin kuin tehtävien hoito edellyttää työskentelyä useissa eri työpisteissä tietyllä alueella tai alueilla. Tällöin työn tekemistä ei ole tarkoituksenmukaista sitoa tiettyyn työpiireeseen.

6. Työsopimuksen kesto aika

Työsopimus voidaan tehdä olemaan voimassa toistaiseksi tai perustelusta syystä määräajaksi (työsopimuslain 1:3 §:n 2 momentti). Sopimus on pidettävä määräajaksi tehtynä myös silloin, kun on sovittu määrätystä työstä tai työsuhteen kestämisajasta muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta.

Jos tehtävät ovat pysyviä, on työsopimus tehtävä olemaan voimassa toistaiseksi. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, kun työnantajalla on työtä tarjolla rajoitetuksi ajaksi. Hallituksen esityksessä työsopimuslain 1:3 §:ksi mainitaan määräaikaisuuden perusteiksi työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräajasta sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena. Työsopimuksessa on mainittava määräaikaisuuden peruste.

Määräaikaisen työsuhteen päättäminen

Määräaikaisen sopimuksen päättymisessä noudatetaan työsopimuslain 6:1 §:n säännöksen ohella työehtosopimuksissa mahdollisesti olevia määräyksiä. Työntekijän kannalta on tärkeää, että hän saa työsuhteen alussa tiedon mikä on määräaikaisen työsuhteen kesto, kun on kyse tietyn työkokonaisuuden suorittamisesta tai pitempiaikaisiin sijaisjärjestelyihin perustuvasta työstä.

Määräajaksi tehty tai muutoin määräaikaisena pidettävä työsopimus lakkaa ilman irtisanomista sovitun määräajan päättyessä tai työn valmistuessa

Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, on hänen työsopimuslain 6:1 §:n 2 momentin mukaan ilmoitettava työntekijälle sopimuksen päättymisestä viipymättä, kun päätymisajankohta on tullut työnantajan tietoon.

Jos sovitaan, että määräaikainen sopimus voi sijaisuustapauksissa päättyä ennen sopimusta tehtäessä tiedossa olevaa määräaika, on peruste määräaikaisen sopimuksen ennenaikaiselle päättymiselle mainittava, esim. kunnes vakinainen työntekijä palaa työhön, kuitenkin enintään xx.x.201x saakka.

7. Koeaika

Työsopimuslain 1:4 §:n mukaisesti voidaan sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Koeajasta on nimenomaan sovittava, jotta siihen voidaan vedota. Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua työsopimuslain 2:2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla. Mikäli työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.

8. Irtisanomisaika

Toistaiseksi tehty työsopimus saatetaan lakkaamaan irtisanomisella. Työsopimuksessa voidaan sopia myös määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisesta.

Työsuhteen päättyessä irtisanomisaika on työehtosopimuksen mukainen tai muu työsopimuksessa sovittava aika. Työsopimuslain 8:1 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla työsopimus voidaan purkaa päättymään välittömästi. Työsopimuslain 8:2 §:ssä on säädetty, milloin purkamisoikeus raukeaa.

9. Työntekijän suostuminen

Työaikajärjestelyt

Kohdassa 9 voidaan sopia tarvittaessa varallaolosta sekä lisätönn että sunnuntaityön tekemisestä. Työntekijä voi työsopimuksessa ilmoittaa myös halukkuutensa ylityöhön, jolloin hän kuitenkin ratkaisee tapauskohtaisesti kulloisenkin suostumuksensa ylityöhön.

Suostumus varallaoloon voidaan antaa määräajaksi tai toistaiseksi. Työaikalain (605/96) 5 §:n 1 momentin mukaan varallaoloajan pituus ja toistuvuus eivät saa kuitenkaan haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Samalla kun varallaolosta sovitaan työsopimuksessa, on myös sovittava siitä suoritettavasta korvauksesta sekä varallaoloajan aikaisesta tavoitettavuudesta ja tehtävistä. Suostumus varallaoloon sisältää samalla suostumuksen varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Työsopimuksessa annetusta suostumuksesta huolimatta työntekijä voi kieltäytyä lisätyöstä perustellusta henkilökohtaisesta syystä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä. Tällaisena henkilökohtaisena syynä voidaan pitää mm. opiskelua, perheasioiden hoitoon liittyviä järjestelyjä, terveydellisiä syitä tai matkoja, joiden peruuttaminen ilman kustannuksia ei olisi enää mahdollista.

Ylityön teettäminen edellyttää työsopimuksessa olevasta ilmoituksesta huolimatta työntekijän suostumusta kussakin konkreettisessa ylityötilanteessa. Työaikalain 18 §:n 1 momentin mukaisesti työntekijä voi antaa kuitenkin suostumuksensa määrätyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen. Tällaista suostumusta antaessaan työntekijän on tiedettävä sen jakson pituus, jota varten suostumus annetaan.

Työntekijä voi antaa työsopimuksessa suostumuksensa sunnuntaityöhön. Erillistä suostumusta ei tarvita, jos työtä luonteensa puolesta tehdään säännöllisesti sunnuntaisin, kuten usein mm. jaksotyössä.

Eräät muut tapaukset

Kohdassa voidaan myös sopia, että työntekijä pidättäytyy ilman työnantajan suostumusta sivutoimista ja yritystoiminnasta, josta voi olla haittaa sopimuksen noudattamiselle ja siihen, ettei hän käytä hyväkseen tai ilmaise sivullisille työssään saamiaan tietojaan tai työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia. Vaikka sivutoimilupa tai liike ja ammattisalaisuuskohtia ei ole rästetty, työntekijää sitovat näissä asioissa työsopimuslain asianomaiset säännökset. Kohdassa ”12 Lisäehdot” voidaan myös sopia koulutuskustannusten korvauksista ja vähimmäispalveluajasta sekä työnantajan atk järjestelmien, ohjelmien ja tiedostojen käyttöön liittyvistä rajoituksista.

10. Työaika

Sopimukseen erikseen kirjattava työntekijän säännöllinen vuorokautinen, viikottainen tai työjaksottainen työaika määräytyy valtion yleisen työehtosopimuksen työaikamääräysten ja noudatettavan työehtosopimuksen mukaan.

11. Palkkaus

Sopimukseen merkitään noudatettava palkkasopimus ja tehtävän vaativuusryhmä.

12. Lisäehdot

Määräaikaisissa työsopimuksissa voidaan sopia, että vuosiloma pidetään ennen palvelussuhteen päättymistä.

TYÖSOPIMUS

1A Työnantaja	Virasto, laitos tai hallintoyksikkö
	Osoite _____ Puh. _____ E-mail _____
1B Työntekijä	Sukunimi ja etunimet _____ Henkilötunnus _____
	Osoite _____ Puh. _____ E-mail _____
	Koulutus _____ Verotuskunta _____
2 Sovellettava työehtosopimus	
3 Tehtävä	Työtehtävän pääasiallinen laatu työsuhteen alkaessa. Työntekijä on velvollinen suorittamaan myös muuta tehtäviinsä liittyvää työnantajan hänelle osoittamaa työtä
4 Palvelussuhde	☐ kokoaikainen ☐ osa-aikainen
5 Työn suorittamispaikka	
6 Työsopimuksen kestoaika	A. Työsopimus on voimassa _____ mistä lukien _____ ☐ toistaiseksi B Työsopimus on voimassa _____ mistä lukien _____ mihin _____ ☐ määräajan _____ Määräaikaisuuden peruste _____
7 Koeaika	Työsuhteessa _____ Koeajan kesto _____ Muu, mikä _____ ☐ noudatetaan koeaikaa ☐ 4 kk ☐
8 Irtisanomisaika	☐ Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisaika on työehtosopimuksen mukainen ☐ Irtisanomisaika on _____ kk/pv
9 Työntekijä suostuu	☐ tarvittaessa varallaoloon (edellyttäen, että korvauksesta sovitaan) ☐ siihen, ettei käytä hyväkseen eikä ilmaise sivullisille, mitä on saanut tietoonsa työssään tai muutoin työnantajan liike- tai ammatillisaisuudesta. ☐ pidättäytymään ilman työnantajan suostumusta sivutoimista tai ammatti- tai yritystoiminnasta, josta voi olla haittaa tämän sopimuksen noudattamiselle ☐ tarvittaessa tekemään lisä-, lauantai- ja sunnuntai-, iltä- tai yötyötä ☐ olen käytettävissä tarvittaessa ylityöhön, johon annan erikseen suostumuksen työaikalain mukaan
10 Työaika	Työaika on _____ t/vko ☐ päivätyö ☐ vuorotyö
11 Palkka ja sen maksaminen	Palkkauksen perusteena on _____ ja sen vaativuusryhmä _____ ☐ Kuukausipalkkainen _____ €/kk ☐ Tuntipalkkainen _____ €/t Palkka maksetaan _____ ☐ kerran kk:ssa ☐ kaksi kertaa kk:ssa ☐ Myös työsuhteen päättyessä palkka ja muut suoritukset maksetaan samoina normaaleina palkanmaksupäivinä kuin työsuhteen kestäessä.
12 Lisäehdot	
13 Allekirjoitukset	☐ Tämä sopimus korvaa allekirjoittaneiden _____ tekemän sopimuksen Tätä sopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle. Pvm _____ _____ _____ Työnantajan edustajan/edustajien allekirjoitus _____ Työntekijän allekirjoitus _____

Lomake löytyy excel-muotoisena Valtiovarainministeriön internet sivustolta www.vm.fi: kohdasta Julkaisut ja asiakirjat/Henkilöstöhallinnon asiakirjat/Ohjeet

5 MUU LAINSÄÄDÄNTÖ

1 Opintovapaalaki 9.3.1979/273

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Lain tarkoitus ja soveltamisala

1 §

Tämän lain tarkoituksena on opintovapaajärjestelyä hyväksi käyttäen parantaa työelämässä toimivan väestön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia.

2 §

Opintovapaalla tarkoitetaan tässä laissa aikaa, joksi työnantaja on vapauttanut työntekijän palvelussuhteeseensa kuuluvien tehtävien suorittamisesta koulutusta tai opiskelua varten. Opintovapaan myöntämisen muodoista säädetään tarkemmin asetuksella.

Opintovapaaksi ei lueta aikaa, jonka kuluessa työntekijä työnantajan määräyksestä opiskelee tai saa koulutusta taikka jonka osalta työehto- tai virkaehtosopimuksin on sovittu siitä, että koulutus tai opiskelu rinnastetaan työssäoloon, taikka jonka kuluessa työntekijä osallistuu ammattinsa edellyttämään lakisääteiseen koulutukseen, ellei työntekijä tähän kirjallisesti suostu. (17.12.1993/1178)

Mitä tässä laissa säädetään opintovapaasta, koskee soveltuvin osin myös aikaa, jonka maatalousyrittäjä tai muu omaa työtään tekevä käyttää vastaavaan opiskeluun tai koulutukseen.

3 §

Tätä lakia sovelletaan myös valtioon, kuntaan tai muuhun julkisoikeudelliseen yhteisöön virkasuhteessa tai siihen verrattavassa palvelussuhteessa olevaan henkilöön.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa myös 1 momentissa tarkoitettua yhteisöä.

Tämä laki ei koske oppisopimuslaissa (422/67) tarkoitettuja oppilaita eikä opiskelun tai harjoittelun kestäessä valvotussa työharjoittelussa olevia työntekijöitä tai muita palvelussuhteessa opiskelevia.

OppisopimusL 422/1967 on kumottu L:lla 1605/1992, ks. L ammatillisesta koulutuksesta 630/1998 17–18 §.

Opintovapaa-oikeus

4 § (17.1.1997/58)

Työntekijällä, jonka päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan yhdessä tai useammassa jaksossa on kestänyt yhteensä vähintään vuoden, on jäljempänä säädetyin rajoituksin oikeus saada opintovapaa saman työnantajan palveluksessa viiden vuoden aikana yhteensä enintään kaksi vuotta. Samoin työntekijällä on oikeus yhteensä enintään viisi päivää kestävään opintovapaaan, jos päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan yhdessä tai useammassa jaksossa on kestänyt vähintään kolme kuukautta.

5 § (5.9.1986/663)

Opintovapaa voidaan myöntää opiskeluun julkisen valvonnan alaisessa koulutuksessa.

Opintovapaa voidaan myöntää myös ammattiyhdistyskoulutusta varten siten kuin valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen välisessä työehto- tai virkaehtosopimuksessa erikseen sovitaan sekä maatalousyrittäjille järjestettyyn koulutukseen osallistumiseen siten kuin siitä erikseen säädetään. (17.12.1993/1178)

Opintovapaa voidaan myöntää myös 1 momentissa tarkoitettuun opiskeluun rinnastettavia ulkomailta tapahtuvia opintoja varten. (17.1.1991/42)

Asetuksella säädetään tarkemmin 1 ja 2 momentissa tarkoitetuista koulutuksen ja opiskelun muodoista.

6 §

Opintovapaan aika katsotaan palvelussuhteen perusteella määräytyviä, muita kuin lakisääteisiä, taloudellisia etuuksia määrättäessä työssäoloajan veroiseksi siltä osin kuin siitä on työehto- tai virkaehtosopimuksin sovittu. (17.12.1993/1178)

Opintovapaan perusteella määräytyvistä vuosiloma- ja eläke-etuuksista säädetään erikseen.

Opintovapaan hakemis- ja myöntämismenettely

7 §

Opintovapaan hakemis- ja myöntämismenettelystä säädetään asetuksella.

8 §

Jos opintovapaan myöntäminen hakemuksessa tarkoitettuna aikana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle, on työnantajalla oikeus siirtää opintovapaan alkamisajankohtaa enintään kuudella kuukaudella tai, milloin on kysymys harvemmin kuin kuuden kuukauden väliajoin toistuvasta koulutuksesta, enintään siihen saakka, kunnes seuraava vastaava koulutustilaisuus järjestetään.

Työnantajalla on oikeus siirtää opintovapaata 1 momentissa säädetyin tavoin myös silloin, kun työntekijän aikaisemmasta opintovapaasta on kulunut vähemmän kuin kuusi kuukautta eikä opintovapaan aikana ole tarkoitus saattaa päätökseen aikaisemman opintovapaan aikana aloitettua opiskelua tai koulutusta.

Jos työnantajan palveluksessa säännöllisesti on vähintään viisi työntekijää, saadaan opintovapaata 1 momentissa mainituilla perusteilla siirtää enintään kaksi kertaa peräkkäin.

9 § (13.4.2007/454)

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarjoittamana ajankohtana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, tulee etusijalle asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, on etusija niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä neuvotella asiasta työntekijöiden luottamushenkilöiden kanssa noudattaen, mitä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 6 luvussa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) neuvottelumenettelystä säädetään.

9 a § (5.9.1986/663)

Työntekijä voi siirtää yli viideksi päiväksi myönnetyn opintovapaan käyttöä, mikäli siitä ei aiheudu työnantajalle tuntuvaa haittaa.

Ilmoitus myönnetyn opintovapaan käyttämättä jättämisestä on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen opintovapaan alkamista.

Opintovapaan keskeyttäminen

10 §

Milloin opintovapaa on myönnetty pitemmäksi kuin 50 työpäivän ajaksi, työntekijällä on oikeus keskeyttää opintovapaa ja palata työhön.

Jos työntekijä haluaa käyttää hänelle 1 momentin mukaan kuuluvaa oikeutta, hänen on ilmoitettava tästä vähintään neljä viikkoa ennen työhön paluutaan. (17.1.1991/42)

Milloin sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta aiheutuva työntekijän työkyvyttömyys alkaa opintovapaan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisena yli seitsemän päivää, ei tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ole luettava opintovapaa-ajaksi, jos työntekijä ilman aiheutonta viivytystä tätä pyytää. Työntekijällä on hakemuksesta oikeus käyttää näin keskeytynyt opintovapaa myöhemmin sen estämättä, mitä 8 §:n 2 momentissa on säädetty.

Jos sopimus sijaisen työhön ottamisesta opintovapaan ajaksi on tehty, ei työnantajalla ole velvollisuutta ottaa opintovapaata hakenutta työntekijää työhön aikana, jona sijaisen työsopimus lain tai työehtosopimuksen mukaan on pidettävä voimassa.

Tarkemmat säännökset tämän pykälän tarkoittamasta keskeyttämismenettelystä annetaan asetuksella.

Erinäiset säännökset

11 §

Työntekijää ei saa irtisanoa tai työsopimusta purkaa sillä perusteella, että hän on hakenut tai käyttänyt opintovapaata.

Mitä 1 momentissa on säädetty työsopimuksen irtisanomisesta ja purkamisesta, on soveltuvin osin noudatettava myös muun palvelussuhteen katkaisemiseen.

12 §

Opintovapaan hyväksyttävästä käyttämisestä on opetuksen tai koulutuksen järjestäjä taikka opinnäytteen vastaanottaja velvollinen antamaan opiskelijalle todistuksen sen mukaan kuin asetuksella säädetään. Työntekijän on työnantajan vaatimuksesta esitettävä tämä todistus työnantajalleen.

Jos opiskelija ilman hyväksyttävää syytä on hänelle myönnetyn opintovapaan aikana laiminlyönyt opiskelun tai koulutukseen osallistumisen siinä määrin, ettei 1 momentissa tarkoitettua todistusta voida hänelle antaa, on työnantajalla oikeus olla myöntämättä hänelle opintovapaata seuraavan kahden vuoden aikana. Lisäksi hän menettää opintovapaan aikana kertyneet 6 §:ssä tarkoitettut oikeudet.

13 § (17.12.1993/1178)

Tämän lain 4–10 §:n säännöksistä voidaan poiketa työehto- tai virkaehtosopimuksella.

Edellä 1 momentin nojalla tehtyjä työehtosopimuksen määräyksiä saa sopimukseen työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen sanotunlaisia määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. (26.1.2001/66)

13 a § (26.1.2001/66)

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 13 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jollei määräyksen soveltaminen edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 13 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

14 §

Joka rikkoo tämän lain 4, 8, 10 tai 11 §:n säännöksiä, on tuomittava opintovapaalain säännösten rikkomisesta sakkoon.

Edellä 1 momentissa rangaistavaksi säädetty teko on syyttäjän pantava syytteeseen ainoastaan, milloin asianomistaja on ilmoittanut teon syytteeseen pantavaksi. (13.5.2011/482)

15 §

Tämän lain noudattamista valvovat yhteistyössä opetus- ja työvoima- sekä työsuojeluviranomaiset sen mukaan kuin asetuksella tarkemmin säädetään.

Työvoimapiirien toimistojen alaisten työvoimatoimistojen ja maatalousyrittäjän vuosiloman ja sijaisavun järjestämisestä annetussa laissa (102/78) tarkoitettujen lomautakuntien tehtävänä on avustaa tämän lain täytäntöönpanemiseksi tarpeellisen sijaisavun järjestämisessä.

L maatalousyrittäjän vuosiloman sijaisavun järjestämisestä on kumottu L:lla 2/1985, ks. Maatalousyrittäjien lomituspalveluL 1231/1996.

16 §

Tarkemmat säännökset tämän lain täytäntöönpanosta ja soveltamisesta annetaan asetuksella. Tässä laissa säädettyjen menettelytapojen osalta voidaan asetuksella säätää poikkeuksia, jotka koskevat 3 §:n 1 momentissa tarkoitettuja virkamiehiä ja toimihenkilöitä.

17 §

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1980.

2 Opintovapaa-asetus 7.12.1979/864

Sosiaali- ja terveysministerin esittelystä säädetään 9 päivänä maaliskuuta 1979 annetun opintovapaalain (273/79) nojalla:

1 §

Asetuksen soveltamisala

Opintovapaaissa (273/79) tarkoitetun opintovapaan perusteeksi hyväksyttävään koulutukseen ja opiskeluun sekä niihin liittyviin järjestelyihin on sen lisäksi, mitä opintovapaaissa säädetään, sovellettava tämän asetuksen säännöksiä.

Tätä asetusta sovelletaan, sen mukaan kuin jäljempänä säädetään, myös maatalousyrittäjiin ja muihin omaa työtään tekeviin.

Työntekijällä tarkoitetaan tässä asetuksessa opintovapaalain 2 §:ssä ja 3 §:n 1 momentissa tarkoitettuja, työ- ja palvelussuhteissa olevia henkilöitä sekä työnantajalla myös opintovapaalain 3 §:n 1 momentissa tarkoitettua julkisyhteisöä.

2 § (14.11.1986/812)

Opintovapaaseen oikeuttava koulutus

Opintovapaalain 5 §:n 1 momentin mukaisella julkisen valvonnan alaisella koulutuksella tarkoitetaan valtion tai kunnan järjestämää koulutusta ja valtionosuuteen oikeuttavaa tai valtion avustuksella tuettua koulutusta ja opetusministeriön erikseen hyväksymää muuta koulutusta. (8.3.1991/478)

Opintovapaalain 5 §:n 2 momentin mukainen maatalousyrittäjien koulutus voi olla opintovapaan myöntämisperusteena, jos koulutus liittyy maatalousyrittäjien yhteiskunnalliseen edunvalvontaan.

3 § (8.3.1991/478)

Opiskelun muodot

Opintovapaan perusteeksi hyväksyttävä, opintovapaalain 5 §:ssä tarkoitettu koulutus tai opiskelu voi käsittää:

- 1) opetuksen seuraamista;
- 2) opetussuunnitelmiin kuuluvaa ohjattua käytännön harjoittelua;
- 3) valtion viranomaisen vahvistaman tutkinnon tai opinnäytteen suorittamiseen valmistautumista, kuitenkin enintään 10 työpäivää välittömästi ennen kunkin tutkinnon tai opinnäytteen suorittamista;

4) päätoimista ohjattua itseopiskelua tutkinnon tai opinnäytteen suorittamiseksi silloin kun julkisen valvonnan alaisen oppilaitoksen opettaja ohjaa opiskelijaa; sekä

5) koetilaisuuteen osallistumista.

4 §

Opintovapaan antamistapa

Opintovapaa myönnetään antamalla työntekijälle etukäteen määrättyinä aikana yksi tai yhdenjaksoisesti useampia kokonaisia vapaapäiviä.

Opintovapaa voidaan myöntää myös antamalla osia työpäivästä vapaaksi tai muodostamalla se useasta vapaajaksoista, joiden välillä työntekijä on työssä. (14.11.1986/812)

5 § (14.11.1986/812)

Opintovapaan hakeminen

Opintovapaata, joka kestää yli viisi työpäivää, on haettava kirjallisesti työnantajalta vähintään 45 päivää ennen opintojen alkamista.

Milloin opintovapaata haetaan enintään viideksi työpäiväksi, on hakemus, jollei työnantajan ja työntekijän kesken muuta erikseen sovita, tehtävä työnantajalle suullisesti tai kirjallisesti vähintään 15 päivää ennen suunnitellun opintojakson alkamista.

6 §

Opintovapaahakemuksen sisältö ja liitteet

Opintovapaahakemuksesta tulee käydä ilmi:

1) opintojen ja haettavan opintovapaan alkamisen ja päättymisen ajankohta;

2) hakemuksen kohteena olevan koulutuksen ja opiskelun muoto ja tavoite;

3) onko kysymyksessä aikaisemman opintovapaan aikana aloitetun koulutuksen tai opiskelun loppuunsaattaminen;

4) oppilaitos tai muu koulutuksen tai opetuksen järjestäjä, jonka kirjoissa opiskelija on tai jonka järjestämä ja valvoma tutkinto on; sekä

5) päätoimisessa itseopiskelussa opintoja ohjaavan opettajan ja opiskelijan yhteisesti hyväksymä opintosuunnitelma, josta ilmenee aiottu tutkinto tai opinnäyte ja sen edellyttämä opiskelu-aika.

(8.3.1991/478)

Milloin opintovapaata haetaan tutkinnon suorittamista varten, on hakemukseen liitettävä todistus ilmoittautumisesta tutkintoon.

7 §

Työnantajan ilmoitusvelvollisuus

Jos opintovapaata haetaan viittä työpäivää pitemmäksi ajaksi, työnantajan tulee ilmoittaa hakemusta koskevasta ratkaisustaan kirjallisesti vähintään 15 päivää ennen koulutuksen tai opiskelun alkamista. (14.11.1986/812)

Jos opintovapaata haetaan enintään viiden työpäivän ajaksi, työnantajan tulee ilmoittaa hakemusta koskevasta ratkaisustaan vähintään seitsemän päivää ennen koulutuksen tai opiskelun alkamista. (14.11.1986/812)

Opintovapaahakemusta koskeva päätös on asianomaisen työntekijän pyynnöstä annettava tiedoksi myös sille työntekijöiden luottamushenkilölle, joka työpaikalla häntä lähinnä edustaa.

8 §

Opintovapaan keskeyttäminen

Opintovapaalain 10 §:ssä tarkoitettu opintovapaan keskeyttämistä koskeva ilmoitus tai pyyntö on tehtävä kirjallisesti.

Milloin työntekijä pyytää opintovapaan keskeyttämistä opintovapaalain 10 §:n 3 momentissa mainitusta syystä, tulee työntekijän työnantajan pyynnöstä esittää selvitys työkyvyttömyydestään.

Opintovapaan keskeyttämistä koskevan ilmoituksen tai pyynnön johdosta tehdystä ratkaisusta samoin kuin siitä, milloin työhön paluu voi tapahtua, on viivytyksettä kirjallisesti ilmoitettava asianomaiselle työntekijälle.

8 a § (14.11.1986/812)

Työntekijän oikeus siirtää opintovapaata

Opintovapaalain 9 a §:ssä tarkoitettua opintovapaan siirtämistä voidaan hakea enintään vuodeksi kerrallaan. Myönnetyn opintovapaan käyttämättä jättämistä koskeva ilmoitus tai siirtoa tarkoittava hakemus on tehtävä kirjallisesti.

9 §

Todistus opintovapaan käyttämisestä

Opintovapaalain 12 §:ssä tarkoitettua todistuksesta tulee käydä ilmi:

- 1) opiskelijan nimi;
- 2) opetuksen tai koulutuksen järjestäjän nimi; sekä
- 3) annetun opetuksen tai koulutuksen aika, muoto ja sisältö.

Jollei 1 momentissa tarkoitettua todistusta ole voitu opintovapaalain 12 §:ssä mainitusta syystä antaa, on opetuksen tai koulutuksen järjestäjän työntekijän tai työnantajan pyynnöstä annettava tälle kirjallinen selvitys niistä syistä, joilla todistuksen antaminen on eväty.

10 § (14.11.1986/812)

Poikkeukset

Mitä 2–9 §:ssä on säädetty, noudatetaan, jollei työehto-, toimiehto- tai virkaehtosopimuksin toisin sovita.

11 §

Lomalautakuntien tehtävät

Maatalousyrittäjän vuosilomasta ja sijaisavun järjestämisestä annettussa laissa (102/78) tarkoitetun lomalautakunnan tehtävänä on avustaa sijaisavun järjestämisessä ja pitää tätä varten luetteloa 2 §:n 3 momentissa tarkoitettusta opiskelu- ja koulutusajasta, opintovapaahankkeista ja saatavissa olevasta sijaisavusta.

L maatalousyrittäjän vuosiloman ja sijaisavun järjestämisestä on kumottu L:lla 2/1985, ks. Maatalousyrittäjien lomituspalveluL 1231/1996.

12 §

Opintovapaalain noudattamisen valvonta

Opintovapaalain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Opetusviranomaisten tehtävänä on kuitenkin seurata ja valvoa, että niiden alaiset opetuksen ja koulutuksen järjestäjät osaltaan noudattavat opintovapaalain ja tämän asetuksen säännöksiä.

Työvoimaviranomaisten tulee, milloin tämä valvonnan kannalta on aiheellista, antaa lausuntoja opintovapaajärjestelyjen toteuttamiseksi tarvittavan sijaistyövoiman saantia koskevista kysymyksistä.

13 §

Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1980.

3 Laki työtuomioistuimesta 31.7.1974/646

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Työtuomioistuimen toimivalta ja järjestysmuoto

1 § (8.4.1994/252)

Työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee erikoistuomioistuimena työntekijöiden työehtosopimuksia ja virkamiesten virkaehtosopimuksia koskevat sekä työehtosopimuslakiin (436/1946), valtion virkaehtosopimuslakiin (664/1970), kunnalliseen virkaehtosopimuslakiin (669/1970), evankelisluterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annettuun lakiin (968/1974), eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 10–13 lukuun, Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 12–16 lukuun ja tasavallan presidentin kansliasta annetun lain (100/2012) 7 ja 8 lukuun perustuvat riita-asiat, kun kysymys on:

1) työehto- tai virkaehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällyksestä ja laajuudesta sekä tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta;

2) siitä, onko jokin menettely työehto- tai virkaehtosopimuksen taikka edellä mainittujen säädösten mukainen; tai

3) työehto- tai virkaehtosopimuksen taikka edellä mainittujen säädösten vastaisen menettelyn seuraamuksesta, ei kuitenkaan rangaistus- tai kurinpidollisesta seuraamuksesta.

(24.2.2012/102)

Jos velvollisuus suoritukseen tai työehto- tai virkaehtosopimuksen soveltaminen tiettyyn yksittäistapaukseen riippuu edellä tarkoitetun riidan ratkaisusta, työtuomioistuin voi samalla käsitellä ja ratkaista myös sitä koskevan kanteen. Jollei työtuomioistuin katso voivansa ratkaista tällaista vaatimusta, on asianosainen osoitettava nostamaan kanne toimivaltaisessa tuomioistuimessa.

Työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee myös työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain (56/2001) 9 §:ssä tarkoitetun valituksen työehtosopimuksen yleissitovuudesta ja työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 13 §:ssä tarkoitetun valituksen työneuvoston oikaisuvaatimukseen antamasta päätöksestä. (19.5.2004/402)

2 § (23.12.1982/1007)

Työtuomioistuimessa on päätoimisina puheenjohtajina presidentti ja työtuomioistuinneuvos sekä sivutoimisina neljätoista jäsentä. Heidät nimitetään tasavallan presidentti. Jäsenet nimitetään kolmeksi vuodeksi kerrallaan. (29.6.2006/561)

Presidentti, työtuomioistuinneuvos ja kaksi jäsentä nimitetään henkilöistä, joiden ei voida katsoa edustavan työnantaja- eikä työntekijäetuja. Presidentin ja työtuomioistuinneuvoksen nimittämisestä ja kelpoisuusvaatimuksista säädetään tuomareiden nimittämisestä annetussa laissa (205/2000). Tuomarinvalintalautakunta voi ennen nimitysesityksen tekemistä pyytää hakijoista lausunnon 3 momentissa tarkoitetuilta keskusjärjestöiltä ja työmarkkinalaitoksilta sekä valtiovarainministeriöltä ja Suomen Pankilta. Tässä momentissa tarkoitetut kaksi jäsentä toimivat tarvittaessa varapuheenjohtajina. Heidän on oltava tuomarin virkaan vaadittavan tutkinnon suorittaneita ja työoloihin perehtyneitä. Kummallekin jäsenelle nimitetään samat kelpoisuusvaatimukset täyttävät kaksi varajäsentä. (29.6.2006/561)

Kahdeksan jäsenen on oltava työsuhteisiin perehtyneitä. Näistä jäsenistä neljä nimitetään työnantajyhdistysten edustavimpien keskusjärjestöjen sekä neljä työntekijäin ja toimihenkilöiden ammattiyhdistysten edustavimpien keskusjärjestöjen esityksestä. Neljän muun jäsenen on oltava virkasuhteisiin perehtyneitä. Kaksi näistä jäsenistä nimitetään valtiovarainministeriön, kunnallisen työmarkkinalaitoksen, evankelis-luterilaisen kirkon työmarkkinalaitoksen ja Suomen Pankin sekä kaksi valtion ja Suomen Pankin virkamiesten sekä kunnallisten ja kirkollisten viranhaltijain ammattiyhdistysten edustavimpien keskusjärjestöjen esityksestä. Kutakin jäsentä kohti nimitetään kaksi varajäsentä samalla tavalla. (29.6.2006/561)

Työtuomioistuimen jäsenen ja varajäsenen virassapysymisoikeudesta sinä aikana, joksi hänet on nimitetty, on voimassa, mitä vastaavan vakinaisen tuomarin virassapysymisoikeudesta säädetään. (25.2.2000/214)

2 a § (29.6.2006/561)

2 a § on kumottu L:lla 29.6.2006/561.

3 §

Tullakseen huomioon otetuiksi on keskusjärjestöjen edellä tarkoitetuissa esityksissä mainittava kaksi kertaa niin monta ehdokasta kuin on nimittävää jäseniä.

Esityksiin on liitettävä selvitys siitä, että ehdotetut henkilöt suostuvat ottamaan jäsenyyden vastaan.

Jos järjestöt eivät sitä varten määrätyn ajan kuluessa tee asianmukaisia esityksiä, nimittää tasavallan presidentti kuitenkin jäsenet ja heidän varamiehensä.

4 §

Jos jäsen tai varajäsen kesken toimikauttaan joutuu eroamaan tai kuolee on hänen tilalleen jäljellä olevaksi ajaksi nimitettävä uusi jäsen tai varajäsen siinä järjestyksessä kuin edellä on mainittu.

5 §

Työtuomioistuimessa on presidentin ja työtuomioistuinneuvoksen virka ja yksi tai useampi sihteerin virka. (29.6.2006/561)

Sihteerin, jonka on oltava 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun tutkinnon suorittanut ja perehtynyt työsuhteasioihin, nimittää viran oltua haettavana työtuomioistuin.

6 § (19.12.2003/1208)

Työtuomioistuimen jäseneksi ja varajäseneksi voidaan nimittää kaksikymmentä vuotta täyttänyt Suomen kansalainen, joka ei ole konkurssissa ja jonka toimintakelpoisuutta ei ole rajoitettu.

Työtuomioistuimen 2 §:n 2 momentissa tarkoitetulla jäsenellä ja hänen varajäsenellään tulee olla suomen kielen hyvä suullinen ja kirjallinen taito sekä ruotsin kielen tyydyttävä suullinen ja kirjallinen taito.

Työtuomioistuimen 2 §:n 3 momentissa tarkoitetut jäsenet tulee nimittää siten, että heidän keskuudessaan on riittävästi sekä suomen kielen taitoisia jäseniä että ruotsin kielen taitoisia jäseniä.

Presidentti, työtuomioistuinneuvos ja jäsen sekä varajäsen on velvollinen eroamaan täyttäessään 68 vuotta. (29.6.2006/561)

7 §

Sen joka ei ole vannonut tuomarinvalaa, on ennen tehtävänsä ryhtymistä tehtävä sellainen vala joko yleisessä tuomioistuimessa tai työtuomioistuimen puheenjohtajan edessä.

8 § (23.12.1982/1007)

Työtuomioistuin on päätösvaltainen, jollei 2 momentista muuta johdu, kun siinä on presidentti tai työtuomioistuinneuvos puheenjohtajana, toinen 2 §:n 2 momentissa tarkoitetuista jäsenistä sekä neljä 2 §:n 3 momentissa tarkoitetuista työsuhteisiin perehtyneistä jäsenistä, joista kahden on oltava työnantaja- ja kahden työntekijäpuolelta. Työtuomioistuinneuvos voi toimia jäsenenä käsiteltäessä asiaa presidentin puheenjohtajalla. Tällöin työtuomioistuinneuvokseen on sovellettava, mitä 2 §:n 2 momentissa tar-

koitetusta jäsenestä on säädetty. Tarvittaessa tulee varajäsen poissaolevan tai puheenjohtajana toimivan jäsenen sijaan.

Käsiteltäessä virkamiehiä tai viranhaltijoita koskevia asioita työtuomioistuin on päätösvaltainen, kun kaksi 2 §:n 3 momentissa tarkoitetuista virkasuhteisiin perehtyneistä jäsenistä, joista toinen on julkiselta työnantajapuolelta ja toinen virkamiespuolelta, on läsnä yhden työnantajapuolelta ja yhden työntekijäpuolelta olevan jäsenen sijasta. (8.4.1994/252)

Työtuomioistuin on päätösvaltainen 1 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa, kun siinä on presidentti tai työtuomioistuinneuvos puheenjohtajana ja kaksi 2 §:n 2 momentissa tarkoitettua jäsentä sekä yksi jäsen työnantaja- ja työntekijäpuolelta. (26.1.2001/59)

Katselmuksen voi suorittaa puheenjohtaja ja kaksi jäsentä, joista asian laadun mukaan toinen on yksityiseltä tai julkiselta työnantajapuolelta ja toinen vastaavasti työntekijä- tai virkamiespuolelta.

Jos lainkäytön yhdenmukaisuus, asiassa annettavan ratkaisun laaja merkitys tai muu tärkeä syy vaatii, asian käsittelyyn työtuomioistuimessa osallistuvat puheenjohtajat ja kaikki varsinaiset jäsenet. Jolleivät kaikki jäsenet voi osallistua käsittelyyn, läsnä olevat määräytyvät 1 ja 2 momentissa säädettyjen perusteiden mukaisesti.

Työtuomioistuimessa on vain puheenjohtaja valmistelussa ja ratkaistessa asia tuomiolla 23 §:n 2 momentin nojalla. Puheenjohtaja voi määrätä sihteerin antamaan valmistelussa työtuomioistuimen puolesta haasteita ja kutsuja sekä toimittamaan kirjallisen valmistelun. (12.11.1993/951)

Työtuomioistuin on päätösvaltainen ratkaisemaan väitteen tuomarin esteellisyydestä, kun siinä on puheenjohtaja ja kaksi jäsentä, joista toinen on työnantajapuolelta ja toinen työntekijä- tai virkamiespuolelta. (1.6.2001/445)

9 §

Työtuomioistuin kokoontuu puheenjohtajan kutsusta.

Presidentti määrää asioiden jakautumisesta 8 §:n mukaisesti työtuomioistuimen käsiteltäviksi. Presidentti vahvistaa myös puheenjohtajien ja jäsenten istuntovuorot. Tarkempia määräyksiä asioiden jakautumisperusteista ja jäsenten istuntovurojen määräytymisestä annetaan työtuomioistuimen työjärjestyksessä. (23.12.1982/1007)

10 §

Jos jäsen on poissa istunnosta tai todetaan esteelliseksi eikä varamiestä ole saatavissa eikä työtuomioistuinta asiaa lykkäämättä voida saada tuomionvoivaksi, on puheenjohtajan kutsuttava sopiva, kelpoisuusehdot täyttävä henkilö hänen sijaansa.

11 § (24.2.2012/102)

Työtuomioistuimeen kuuluva riita-asia saadaan työehto- tai virkaehtosopimuksessa olevan määräyksen perusteella jättää välimiesten välimiesmenettelystä annetun lain (967/1992) mukaan ratkaistavaksi, ei kuitenkaan, milloin työehtosopimus työehtosopimuslain taikka virkaehtosopimus valtion virkaehtosopimuslain, kunnallisen virkaehtosopimuslain, evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain, eduskunnan virkamiehistä annetun lain, Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain tai tasavallan presidentin kansliasta annetun lain säännösten nojalla vaaditaan julistettavaksi purkautuneeksi.

Jos työehto- tai virkaehtosopimuksen mukaan sitä koskevasta tai siitä johtuvasta riitaisuudesta on sovinnon aikaansaamiseksi ensin neuvoteltava, ei riita-asiaa saa työtuomioistuimessa tutkia, ennen kuin sellainen neuvottelu on tapahtunut, paitsi jos asianhaaroista käy ilmi, ettei kantaja ole syyppää neuvottelujen tapahtumatta jäämiseen.

12 §

Työtuomioistuimessa panee työehtosopimusta koskevissa asioissa kanteen vireille ja sitä ajaa työehtosopimukseen osallinen yhdistys tai työnantaja, ensiksi mainittu omissa nimissään myös niiden puolesta, jotka sen tekemän työehtosopimuksen johdosta ovat työehtosopimukseen sidotut. Nämä eivät voi olla kantajina, ellei osoiteta, että sopimukseen osallinen yhdistys on antanut siihen luvan tai kieltäytynyt panemasta kannetta vireille tai sitä ajamasta.

Sopimukseen osallinen työntekijäin tai toimihenkilöiden yhdistys ajaa kannetta työtuomioistuimessa omissa nimissään niidenkin työntekijäin ja toimihenkilöiden puolesta, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden kanssa tekemässään työsopimuksessa työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä.

Kanteeseen, joka pannaan vireille työtuomioistuimessa, vastaa muissa paitsi työehtosopimuslain 7 §:n soveltamista tarkoittavissa tapauksissa työehtosopimukseen osallinen yhdistys tai työnantaja, yhdistys sekä omasta puolestaan että niiden puolesta, jotka sen tekemän työehtosopimuksen johdosta ovat siihen sidotut. Yhdistys, työnantaja, työntekijä tai toimihenkilö, jota vastaan kanteessa tehdään vaatimuksia, on myös kutsuttava asiassa kuultavaksi. Kanteeseen, joka tarkoittaa mainitun 7 §:n soveltamista, vastaa asianomainen työnantaja, työntekijä tai toimihenkilö henkilökohtaisesti.

Virkaehtosopimusta koskevissa asioissa panee kanteen vireille ja sitä ajaa virkaehtosopimukseen osallinen omissa nimissään myös niiden puolesta, jotka sen tekemän virkaehtosopimuksen johdosta ovat sopimukseen sidottu. Virkaehtosopimukseen muutoin kuin osallisena sidottu saa esiintyä kantajana vain jos osoittaa, että sopimukseen osallinen on antanut siihen luvan tai kieltäytynyt panemasta kannetta vireille tai sitä ajamasta. (8.4.1994/252)

Virkaehtosopimukseen osallinen yhdistys ajaa kannetta työtuomioistuinmessä omissa nimissään niidenkin virkamiesten ja viranhaltijain puolesta, jotka eivät ole virkaehtosopimukseen sidottuja mutta joiden palvelussuhteen ehtoja valtio, kunta tai kuntayhtymä, evankelis-luterilainen kirkko, sen seurakunta, seurakuntaliitto tai muu seurakuntain yhtymä taikka Suomen Pankki ei saa määrätä tai sopia sellaisiksi, että ne ovat ristiriidassa virkaehtosopimuksen kanssa. (24.7.1997/722)

Virkaehtosopimusta koskevaan kanteeseen vastaa sopimukseen osallinen omasta puolestaan ja niiden puolesta, jotka sen tekemän virkaehtosopimuksen johdosta ovat siihen sidottu. Se, jota vastaan kanteessa tehdään vaatimuksia, on kutsuttava myös aina itse asiassa kuultavaksi. Kanteeseen, jossa vaaditaan seuraamusta virkaehtosopimuksen määräysten rikkomisesta taikka työtaistelutoimenpiteeseen ryhtymisestä tai osallistumisesta muutoin kuin kunnallisen työmarkkinalaitoksen tai evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunnan tai toimenpiteeseen ryhtyneen yhdistyksen päätöksen perusteella, vastaa henkilökohtaisesti se, jota vastaan vaatimuksia tehdään. (8.4.1994/252)

Mitä tässä pykälässä säädetään osallisesta, sovelletaan vastaavasti valtion virkaehtosopimuslain 6 §:n 2 momentissa, kunnallisen virkaehtosopimuslain 6 §:n 2 momentissa ja evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain 6 §:n 2 momentissa tarkoitettuun yhdistykseen. (8.4.1994/252)

Valtion virkaehtosopimuslain, kunnallisen virkaehtosopimuslain, evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain, eduskunnan virkamiehistä annetun lain, Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain tai tasavallan presidentin kansliasta annetun lain soveltamista koskevassa muussa kuin 1, 2 tai 3 momentissa tarkoitettussa asiassa on kantajana valtio, valtion virkaehtosopimuslain 3 a §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa kuitenkin työnantajayhdistys tai liikelaitos, kunnallinen työmarkkinalaitos, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunta, eduskunta tai Suomen Pankki taikka, milloin virkaehtosopimus on kunnan tai kuntayhtymän, seurakunnan, seurakuntaliiton tai muun seurakuntain yhtymän tekemä, tämä, taikka virkamiehiä tai viranhaltijoita edustava yhdistys. (24.2.2012/102)

Valtion virkaehtosopimuslain 3 §:n 4 momentissa tarkoitettua tarkentavaa virkaehtosopimusta koskevassa asiassa valtion puolesta panee kanteen vireille ja vastaa kanteeseen sanotun pykälän 3 momentin 1 kohdassa tarkoitettu valtion neuvotteluviranomainen tai sen määräyksestä momentin 2 kohdassa tarkoitettu hallinnonalan neuvotteluviranomainen. Valtiota vastaan vireille pantu kanne osoitetaan valtion neuvotteluviranomaiselle. (24.10.1986/768)

14 §

Kuultavaksi kutsutulla on työtuomioistuimessa puhevalta sekä oikeus käyttää todistuskeinoja.

Asioiden käsittely työtuomioistuimessa

14 a § (11.12.1997/1158)

Asiat ratkaistaan esittelystä tai suullisessa käsittelyssä.

15 § (12.11.1993/951)

Asia tulee vireille työtuomioistuimelle toimitettavalla kirjallisella haastehakemuksella.

Haastehakemuksessa on ilmoitettava:

- 1) asianosaiset ja kuultaviksi kutsuttavat sekä heidän postiosoitteensa;
- 2) kantajan yksilöidyt vaatimukset ja ne seikat, joihin vaatimukset perustetaan;
- 3) millä perusteella työtuomioistuin on toimivaltainen asiassa, jos se ei muutoin ilmene haastehakemuksesta tai siihen liitetyistä asiakirjoista; sekä
- 4) mahdollisuuksien mukaan asiassa kuulusteltavat todistajat ja mistä seikoista todistajaa aiotaan kuulla.

Haastehakemukseen on liitettävä ne asiakirjat, joihin kantajan vaatimukset perustuvat.

Oikeudenkäyntiasiamiehen tulee esittää päämiehensä allekirjoittama valtakirja, jos työtuomioistuin niin määrää. (11.12.1997/1158)

16 § (12.11.1993/951)

Jos haastehakemus on puutteellinen, kantajaa on kehotettava määräajassa korjaamaan puute.

17 § (12.11.1993/951)

Kanne on haastetta antamatta jätettävä tutkimatta, jos:

1) haastehakemusta ei ole kehotuksen mukaisesti korjattu, ja se on edelleen niin puutteellinen, ettei sitä voida ottaa oikeudenkäynnin perusteeksi; tai

2) työtuomioistuin ei ole toimivaltainen käsittelemään haastehakemuksessa tarkoitettua asiaa.

Kantaja voi saattaa asian tutkimista koskevan kysymyksen työtuomioistuimen ratkaistavaksi ilmoittamalla siitä kirjallisesti työtuomioistuimelle kahden viikon kuluessa päätöksen tiedoksi saamisesta, mistä on päätöksessä mainittava.

18 § (12.11.1993/951)

Jollei kannetta ole jätetty tutkimatta, työtuomioistuin antaa haasteen ja huolehtii sen tiedoksiantamisesta.

Haasteessa vastaajaa kehoitetaan määräajassa toimittamaan työtuomioistuimelle kirjallinen vastaus, josta tulee ilmetä:

- 1) vastaajan kanta kantajan vaatimuksiin;
- 2) kiistämisen peruste, jos kanne kiistetään; ja
- 3) mahdollisuuksien mukaan asiassa kuultavat todistajat ja mitä todistajien avulla aiotaan näyttää toteen.

Vastaukseen on liitettävä ne asiakirjat, joihin vastaajan kanta perustuu.

Asian käsittelyn nopeuttamiseksi vastaajaa voidaan kehottaa kirjallisen vastauksen asemesta antamaan vastauksensa suullisen valmistelun istunnossa, jos voidaan olettaa, ettei suullisen vastauksen antamisesta aiheudu haittaa vastaajalle tai valmistelun asianmukaiselle toimittamiselle.

Haastehakemus ja haaste annetaan tiedoksi myös kuultavalle.

19 § (12.11.1993/951)

Sen jälkeen kun kirjallinen vastaus on toimitettu työtuomioistuimelle tai kun sen antamiselle määrätty aika on kulunut umpeen, asia on valmisteltava niin, että asia voidaan käsitellä pääkäsittelyssä yhtäjaksoisesti loppuun.

Valmistelussa on erityisesti pyrittävä saamaan selville, mitkä vaatimukset ja seikat ovat riittäviä ja mitkä riidattomia sekä onko edellytyksiä sovinnon aikaansaamiselle.

20 § (12.11.1993/951)

Valmistelua jatketaan suullisesti istunnossa, jollei ole tarkoituksenmukaisempaa jatkaa sitä joko osaksi tai kokonaan kirjallisesti taikka siirtää asiaa välittömästi pääkäsittelyyn.

Työtuomioistuin määrää suullisen valmistelun istunnon ajankohdan ja kutsuu siihen asianosaiset ja kuultavat.

21 § (12.11.1993/951)

Valmistelussa asianosaisen on:

- 1) ilmoitettava vaatimuksensa ja niiden perusteet;
- 2) lausuttava siitä, mitä vastapuoli on esittänyt;
- 3) esitettävä kirjalliset todisteensa; ja
- 4) ilmoitettava ne todistajat, joita aiotaan kuulustuttaa pääkäsittelyssä, ja mitä todistajaa kuulustuttamalla aiotaan näyttää toteen.

22 § (12.11.1993/951)

Asianosaisen laiminlyönti antaa vastaus tai häneltä pyydetty kirjallinen lausuma ei estä suullisen valmistelun toimittamista tai asian saattamista pääkäsittelyssä käsiteltäväksi.

Jos kantaja jää laillista estettä ilmoittamatta saapumatta suullisen valmistelun istuntoon, asia jätetään sillensä. Jos vastaaja tai kuultavaksi kutsuttu laillista estettä ilmoittamatta jää pois suullisen valmistelun istunnosta, valmistelu voidaan siitä huolimatta toimittaa loppuun ja asia siirtää pääkäsittelyyn.

23 § (12.11.1993/951)

Suullisessa valmistelussa voidaan:

- 1) jättää asia sillensä;
- 2) jättää kanne tutkimatta, milloin puuttuu jokin oikeudenkäynnin edellytys eikä puute ole korjattavissa;
- 3) vahvistaa sovinto;
- 4) ratkaista asia siltä osin kuin kanne on myönnetty tai kanteesta on luovuttu; ja
- 5) antaa asian käsittelyn päättyessä lausunto oikeudenkäyntikuluista.

Asia voidaan ratkaista tuomiolla suullisessa valmistelussa myös silloin, kun asianosaiset ja kuultavaksi kutsutut sitä pyytävät eikä asian laatu tai muut seikat vaadi sen käsittelemistä pääkäsittelyssä.

Se, jonka kanne on valmistelussa jätetty tutkimatta, voi saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi sillä tavoin kuin 17 §:n 2 momentissa säädetään.

24 § (12.11.1993/951)

Jos asian ratkaisu riippuu esikysymyksen selvittämisestä, sitä varten voidaan määrätä pääkäsittely, vaikka asian valmistelu ei ole muilta osin vielä päättynyt.

Jos asianosaiset haluavat saada osasta riitaa erillisen tuomion ja työtuomioistuim katsoo sen tarkoituksenmukaiseksi, tuo riidan osa voidaan valmistella ja saattaa ratkaistavaksi erikseen pääkäsittelyssä.

25 §

Jos vastaaja tahtoo tehdä väitteen siitä, ettei asiaa voida laillisesti ottaa tutkittavaksi, sellainen oikeudenkäyntiväite on tehtävä vastauksessa. Jos väite tehdään myöhemmin, sitä ei oteta tutkittavaksi, ellei se koske seikkaa, joka on otettava huomioon, vaikkei väitettä tehtäisikään. (12.11.1993/951)

Kysymys oikeudenkäyntiedellytyksen puuttumisesta voidaan erikseen saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

26 § (12.11.1993/951)

Kun valmistelu on päättynyt, asia siirretään pääkäsittelyssä ratkaistavaksi. Asia voidaan kuitenkin pääkäsittelyä toimittamatta siirtää neuvotteluistunnossa ratkaistavaksi, jos asianosaiset ja kuultaviksi kutsutut ilmoittavat, etteivät he tule esittämään asiassa selvitystä tai lausumia.

Asianosaisille on varattava tilaisuus lausua pääkäsittelyn ajankohdasta, jos se käy haitatta päinsä.

Asianosaisille ja kuultaviksi kutsutuille on ilmoitettava pääkäsittelyn ajankohdasta valmistelun istunnossa tai kirjallisella kutsulla.

27 § (12.11.1993/951)

Pääkäsittelyssä kantajan on esitettävä vaatimuksensa ja niiden perusteet. Vastaajan on kiistäessään kanteen esitettävä kiistämisen perusteet.

Pääkäsittely on suullinen. Asianosainen ei saa esittää asiaa kirjallisesti. Asianosainen saa kuitenkin lukea vaatimuksensa asiakirjasta ja käyttää kirjallista muistiinpanoa muistinsa tukemiseksi.

Asianosainen voi kantaansa perustellessaan ja lausueessaan vastapuolen esittämistä perusteluista käyttää apunaan sitä oikeudenkäyntiaineistoa, joka on esitetty valmistelussa.

28 §

Pääkäsittelyn on tapahduttava viivytyksettä ja ilman tarpeetonta lykkäystä.

Jos pääkäsittely lykätään, työtuomioistuin voi samalla määrätä, että asiaa on edelleen valmisteltava ennen kuin se tulee uudelleen esille pääkäsittelyssä.

29 § (12.11.1993/951)

Jos asianosaisella tai kuultavaksi kutsutulla on ollut poissaoloonsa pääkäsittelystä laillinen este, asian käsittely on lykättävä. Poisjääneelle on annettava tieto uuden pääkäsittelyn ajankohdasta.

Jos molemmat asianosaiset muutoin jäävät saapumatta pääkäsittelyyn, asia jää sillensä.

Kantajan tai vastaajan jäätyä pois pääkäsittelystä ilman laillista estettä on vastapuolella oikeus saada asia ratkaistuksi tuomiolla. Jos asianosainen ei vaadi tuomiota, asia jätetään sillensä. Kuultavaksi kutsutun esteetön poisolo ei estä asian ratkaisemista.

30 §

Työtuomioistuin voi osasta riitaa antaa erillisen tuomion (osatuomio).

Työtuomioistuin voi niin ikään erikseen ratkaista sellaisen esikysymyksen, jonka selvittämisestä riita-asian ratkaisu riippuu (välituomio).

31 § (12.11.1993/951)

Jos asianosainen tai kuultavaksi kutsuttu tahtoo pääkäsittelyssä esittää todisteen, jota ei ole valmistelussa ilmoitettu, on se viivytyksettä ennen pääkäsittelyä saatettava työtuomioistuimen ja vastapuolen tietoon sekä samalla ilmoitettava, mitä todisteella halutaan näyttää toteen ja ne syyt, jotka ovat estäneet sen ilmoittamisen valmistelussa.

Pääkäsittelyssä asianosainen tai kuultava ei saa vedota sellaiseen seikkaan tai todisteeseen, johon ei ole vedottu valmistelussa tai jota ei ole 1 momentissa mainituin tavoin ilmoitettu pääkäsittelyssä esitettäväksi, ellei asianosainen tai kuultava saata todennäköiseksi, että hänen menettelynsä johtuu pätevästä syystä.

32 § (12.11.1993/951)

Työtuomioistuimessa voidaan selvityksen saamiseksi kuulla asianosaista itseään taikka sellaista henkilöä tai sellaisen yhteisön edustajaa, jota asia koskee taikka jonka hyväksi tai vahingoksi tuomio tulee voimaan.

32 a § (8.4.1994/252)

Jos kanne perustuu sellaiseen työehto- tai virkaehtosopimukseen, jossa asianosaisten ohella on muita sopimukseen osallisia tai joka sitoo asianosaisia muutoin kuin sopimukseen osallisina, työtuomioistuिन voi asianosaisten pyynnöstä tai omasta aloitteestaan varata sopimukseen osalliselle, joka ei ole asiassa asianosainen, tilaisuuden esittää lausumansa. Samoin voidaan menetellä, jos asiassa olisi mahdollisesti sovellettava muuta kuin sitä työehto- tai virkaehtosopimusta, johon kanne perustuu.

33 § (12.11.1993/951)

Työtuomioistuimen asiantuntijaksi tai selvityksen saamiseksi kutsumalle henkilölle maksetaan palkkio valtion varoista. Asian päättyessä työtuomioistuिन antaa lausunnon siitä, kenen se on korvattava vai jääkö se valtion vahingoksi.

33 a § (12.11.1993/951)

Asianosainen, joka häviää asian, voidaan velvoittaa korvaamaan vastapuolen oikeudenkäyntikulut kokonaan tai osaksi. Milloin asian epäselvyyden vuoksi asianosaisilla on ollut perusteltua aihetta oikeudenkäyntiin, voidaan määrätä, että he saavat pitää oikeudenkäyntikulunsa vahinkonaan.

Kuultavaksi kutsuttu, joka tuomitaan hyvityssakkoon tai velvoitetaan suorittamaan korvaus tai muu rahamääräinen suoritus, voidaan velvoittaa korvaamaan vastapuolena olevan asianosaisten oikeudenkäyntikulut kokonaan tai osaksi. Asianosainen, jonka kuultavaan kohdistama mainittu vaatimus hylätään, voidaan velvoittaa vastaavasti korvaamaan kuultavan oikeudenkäyntikulut.

34 § (12.11.1993/951)

Tuomiossa saadaan ottaa huomioon vain se oikeudenkäyntiaineisto, joka on esitetty tai esitelty pääkäsittelyssä. Jos asia ratkaistaan ilman pääkäsittelyä, tuomiossa saadaan ottaa huomioon kaikki se, mitä haastehakemuksessa, vastauksessa ja asiassa muutoin on esitetty.

Tuomiossa tulee olla lyhyt selostus itse riidasta, ratkaisun perustelut, asianomaiset lain ja työehto- tai virkaehtosopimuksen kohdat ja tuomiolauselma, joka osoittaa, mihin lopputulokseen asiassa on päädytty. Tuomiossa on mainittava asian ratkaisemiseen osallistuneiden jäsenten nimet ja ilmoitettava, onko tuomiosta äänestetty. (8.4.1994/252)

34 a § (12.11.1993/951)

Pääkäsittelyn jälkeen työtuomioistuin voi pitää erillisen neuvotteluistunnon, jossa päätetään asiassa annettavasta ratkaisusta. Neuvotteluistunto on pidettävä mahdollisimman pian pääkäsittelyn päättymisen jälkeen.

Jollei tuomiota julisteta, se on toimitettava asianosaisille viipymättä postin välityksellä. Tuomio katsotaan annetuksi sen päiväyksen osoittamana aikana.

35 §

Tuomiossa oleva laskuvirhe, kirjoitusvirhe tai muu sellainen ilmeinen virheellisyys on puheenjohtajan oikaistava. Tällainen oikaisu, josta puheenjohtajan on kirjallisesti ilmoitettava asianosaisille ja kuultaviksi kutsutuille, on, jos asianosainen tai kuultavaksi kutsuttu kahden viikon kuluessa oikaisusta tiedon saatuaan sitä pyytää, alistettava työtuomioistuimen tarkastettavaksi ja päätettäväksi.

36 §

Työtuomioistuimen tuomio on lopullinen ja se voidaan heti panna täytäntöön samassa järjestyksessä kuin yleisen tuomioistuimen lainvoimainen tuomio.

37 §

Ylimääräisen muutoksenhaun osalta noudatetaan soveltuvilta kohdin oikeudenkäymiskaaren 31 luvun riita-asioita koskevia säännöksiä kuitenkin niin, että myös kantelu on tehtävä korkeimpaan oikeuteen.

37 a § (26.1.2001/59)

Käsiteltäessä 1 §:n 3 momentissa tarkoitettuja valitusasioita noudatetaan hallintolainkäyttölain (586/1996) valituskirjelmää, valitusasian käsittelyä ja selvittämistä samoin kuin oikeudenkäyntikuluja koskevia säännöksiä.

38 § (12.11.1993/951)

Mikäli tässä laissa ei muuta säädetä, noudatetaan asioiden käsittelyssä soveltuvin osin mitä oikeudenkäynnistä riita-asioissa säädetään.

Erinäisiä säännöksiä (26.1.2001/59)
39 § (8.4.1994/252)

Tuomioistuimessa käsiteltävässä asiassa, jonka ratkaiseminen edellyttää erityistä työehto- tai virkaehtosopimusolojen tuntemusta, voi tuomioistuim, milloin katsoo sen tarpeelliseksi tai asianosainen sitä vaatii, pyytää asiasta tältä osin lausunnon työtuomioistuimelta.

Jos lausuntopyyntö koskee tietyn työehto- tai virkaehtosopimuksen oikeata sisältöä tai soveltamista taikka sen yksittäisen määräyksen oikeata tulkintaa, on sopimukseen osallisille varattava tilaisuus tulla asiassa kuulluiksi. Tässä tarkoituksessa työtuomioistuin kehottaa osallisia määrääjassa antamaan lausuntonsa. Jos osalliset tällöin ovat asiassa eri mieltä, toimitetaan asiassa työtuomioistuimen harkinnan mukaan valmistelu ja pääkäsittely.

40 § (17.11.2000/959)

Työtuomioistuimen presidenttiä, työtuomioistuinneuvosta, jäsentä, varajäsentä ja sihteeriä syytetään virkarikoksesta Helsingin hovioikeudessa.

41 § (12.11.1993/951)

Suullisesta valmistelusta ja pääkäsittelystä on laadittava pöytäkirja, johon merkitään asianosaisten ja kuultaviksi kutsuttujen vaatimukset, myöntämiset, kiistämiset ja väitteet, sikäli kuin ne eivät ilmene asiakirjoista. Pöytäkirjaan merkitään myös suullisessa valmistelussa ja pääkäsittelyssä tehdyt päätökset. Päätös, jolla asia jätetään tutkimatta, on kuitenkin laadittava erilliseksi asiakirjaksi.

Suullisessa valmistelussa pöytäkirjaan on lisäksi merkittävä lyhyesti ne seikat, joihin asianosaiset perustavat vaatimuksensa, vastapuolen niistä antamat lausunnot ja ilmoitetut todisteet.

Pääkäsittelyssä on todistajan, asiantuntijan sekä todistelutarkoituksessa kuullun asianosaisen tai muun henkilön kuulustelu äänitettävä.

Neuvottelustunnosta on laadittava pöytäkirja työtuomioistuimen tarpeelliseksi katsomista seikoista.

42 § (12.11.1993/951)

Kunkin asian asiakirjoista tehdään erillinen asiakirjavihko.

43 § (12.11.1993/951)

Työtuomioistuimelle toimitettavat asiakirjat voidaan lähettää postitse tai lähetin välityksellä noudattaen soveltuvin osin eräiden asiakirjain lähettämistä tuomioistuimille annetun lain (248/65) säännöksiä.

44 § (12.11.1993/951)

Tiedoksiannossa noudatetaan soveltuvin osin, mitä oikeudenkäymiskäärin 11 luvussa säädetään.

Kutsu tai muu tiedoksianto voidaan toimittaa muullakin tavoin, jos asianomainen sen hyväksyy.

45 § (26.7.1993/706)

Työtuomioistuimessa perittävistä maksuista säädetään erikseen.

Toimituskirjamaksuja ei peritä asianosaisilta eikä kuultaviksi kutsutuilta heille annettavista pöytäkirjan otteista tai ratkaisuksista.

46 §

Valtion ja kunnan sekä muun julkisoikeudellisen yhteisön viranomaiset ovat pyynnöstä velvolliset antamaan tietoja ja muuta virka-apua työtuomioistuimelle.

47 §

Tarkempia määräyksiä tämän lain täytäntöönpanosta ja soveltamisesta annetaan tarvittaessa asetuksella.

Työskentelyn järjestämisestä työtuomioistuimessa määrätään tarkemmin työtuomioistuimen työjärjestyksessä. Työjärjestyksen vahvistaa työtuomioistuimen presidentti sen jälkeen, kun kaikkia henkilöstöryhmiä on kuultu ja kun asia on käsitelty työtuomioistuimen istunnossa. (11.12.1997/1158)

48 §

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 1974. Sillä kumotaan työtuomioistuimesta 7 päivänä kesäkuuta 1946 annettu laki (437/46) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Tämän lain voimaan tullessa virassa oleva työtuomioistuimen puheenjohtaja siirtyy jäljellä olevaksi toimikaudeksi työtuomioistuimen presidentiksi. Työtuomioistuimen jäseninä ja varajäseninä olevat henkilöt pysyvät

tehtävissään toimikautensa loppuun. Nimitettäessä presidentti, jäsenet ja varajäsenet ensimmäiseksi toimikaudeksi tämän lain voimaantulon jälkeen voidaan toimikauden pituus määrätä 2 §:stä poiketen, ei kuitenkaan kolmea vuotta yhtä kuukautta pitemmäksi.

Työtuomioistuinasiaassa, joka on pantu vireille ennen tämän lain voimaan tuloa, oikeudenkäyntimenettely määräytyy aikaisemman lain säännösten mukaan.

4 Laki työriitojen sovittelusta 27.7.1962/420

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 LUKU

Valtakunnansovittelija, sovittelija ja sovittelulautakunta (29.5.2009/354)

1 § (29.5.2009/354)

Työmarkkinoiden toimivuuden edistämiseksi ja työriitojen sovittelua varten on valtakunnansovittelijan virka. Lisäksi voidaan määrätä tarpeellinen määrä sivutoimisia sovittelijoita. Valtakunnansovittelijan nimittämisestä ja hänen sijaistensa määräämisestä, valtakunnansovittelijan kelpoisuusvaatimuksista sekä sovittelijoiden määräämisestä, sovittelijaksi määräämisen edellytyksistä ja sovittelijoiden toimikaudesta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

Määrättyä sovittelutehtävää varten voidaan asettaa sovittelulautakunta. Sovittelulautakunnan asettamisesta ja sen avustamisesta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

2 § (23.12.1987/1198)

2 § on kumottu L:lla 23.12.1987/1198.

3 § (29.5.2009/354)

Valtakunnansovittelijalla on toimisto työ- ja elinkeinoministeriössä. Toimiston päällikkönä on valtakunnansovittelija. Valtakunnansovittelijan toimiston henkilöstön nimittämisestä ja tehtävään ottamisesta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

Valtakunnansovittelijan on:

1) pyrittävä yhteistoiminnassa työmarkkinajärjestöjen kanssa edistämään työnantajien sekä työntekijöiden ja virkamiesten sekä niiden järjestöjen välisiä suhteita;

2) osapuolten pyynnöstä toimittava puheenjohtajana työehto- ja virkaehtosopimusten aikaansaamista koskeissa neuvotteluissa tai määrättävä sovittelija toimimaan puheenjohtajana;

3) huolehdittava työriitojen sovittelusta koko maassa ja tarvittaessa määrättävä sovittelija suorittamaan määrättyä sovittelutehtävää joko itse-näisesti tai valtakunnansovittelijan avustajana;

4) suoritettava muut valtioneuvoston antamat tehtävät.

4 § (29.5.2009/354)

4 § on kumottu L:lla 29.5.2009/354.

5 § (29.5.2009/354)

Sovittelijan on hoidettava ne tehtävät, jotka valtakunnansovittelija 3 §:n mukaisesti hänelle määrää.

6 §

Sovittelijan esteellisyydestä on voimassa, mitä tuomarin esteellisyydestä on säädetty.

2 LUKU

Työnseisauksen toimeenpanemisesta

7 § (29.5.2009/354)

Työnseisaukseen tai sen laajentamiseen taikka sellaisen toimeenpanemiseen ei saa työriidan vuoksi ryhtyä, ellei viimeistään kahta viikkoa sitä ennen ole toimitettu valtakunnansovittelijan toimistoon ja vastapuolelle kirjallista ilmoitusta, jossa aiotun työnseisauksen tai sen laajentamisen syyt, alkamishetki ja laajuus on mainittu. Ilmoituksen tekijä voi vain vastapuolen suostumuksella siirtää aiotun työtaistelun aloittamisen tai laajentamisen myöhäisempään ajankohtaan tai rajoittaa sen suppeammaksi kuin ilmoituksessa on mainittu.

8 §

Jos työriidan johdosta aiotun työnseisauksen tai sen laajentamisen katsotaan sen laajuuden tai työalan laadun vuoksi kohdistuvan yhteiskunnan elintärkeisiin toimintoihin tai huomattavasti vahingoittavan yleistä etua, työ- ja elinkeinoministeriö voi sovittelijan tai sovittelulautakunnan esityksestä riittävän ajan varaamiseksi sovittelua varten kieltää aiottuun työnseisaukseen tai sen laajentamiseen ryhtymisen tai sen toimeenpanon enintään 14 vuorokauden ajaksi työtaistelun ilmoitetusta alkamishetkestä lukien. Kun on kysymyksessä virkamiesten palvelussuhteen ehtoja koskeva työriita, ministeriö voi sovittelijan tai sovittelulautakunnan esityksestä erityisistä syistä kieltää työtaistelun lisäksi enintään 7 vuorokauden ajaksi. Kielto on annettava riitapuolille tiedoksi viimeistään kolme vuorokautta ennen aiotun työtaistelun alkamishetkeä tai, viimeksi mainituissa tapauksessa, ennen kieltoajan päättymistä. (29.5.2009/354)

Riitapuoli älköön vastapuolen suostumuksetta ryhtyä aikomaansa työnseisaukseen, sen laajentamiseen tai toimeenpanemiseen myöhemmin

kuin kolmen vuorokauden kuluessa kieltoajan päättymisestä. Työtaistelun alkamishetki on aina ilmoitettava sovittelijalle ja vastapuolelle viimeistään kolme vuorokautta ennen kieltoajan päättymistä.

3 LUKU

Sovittelutoimi

9 § (29.5.2009/354)

Saatuaan 7 §:ssä edellytetyn ilmoituksen valtakunnansovittelijan tai tämän määräämän sovittelijan tulee viipymättä ryhtyä tarkoituksenmukaisiksi katsomiinsa toimenpiteisiin riidan sovitteluksi. Muulloinkin, kun valtakunnansovittelijan tietoon on tullut työriita, joka vaarantaa työrauhaa, valtakunnansovittelija voi ryhtyä asian vaatimiin toimenpiteisiin.

10 §

Sovittelijan on, kun hän katsoo sen asianmukaiseksi tai kun riitapuoli pyytää, kutsuttava riitapuolet neuvotteluihin. Neuvotteluissa sovittelija toimii puheenjohtajana ja määrää, millä tavoin ja missä järjestyksessä riitakohdat on käsiteltävä.

Riitapuoli saapukoon sovittelijan määräämään neuvottelutilaisuuteen tai lähettäköön siihen edustajansa sekä antakoon sovittelijalle tämän tarpeelliseksi katsomat tiedot. Riitapuoli voi asettaa ehdon, ettei annettuja tietoja ilman hänen lupaansa saa muille ilmaista.

Ennen neuvottelujen aloittamista tai niiden kestäessä sovittelija voi alistaa riitapuolten harkittavaksi, eikä aiotun työtaistelun aloittamista olisi siirrettävä siihen asti kunnes sovittelun tulos on saatu selville.

11 §

Sovittelutoimessaan sovittelijan on, otettuaan perusteellisesti selkoa riidasta ja sen arvosteluun olennaisesti vaikuttavista seikoista sekä riitapuolten vaatimuksista, koetettava saada riitapuolet täsmällisesti määrittelemään riitakohdat ja rajoittamaan ne mahdollisimman vähiin sekä pyrittävä johtamaan riitapuolet sovintoon lähinnä heidän omien ehdotustensa ja tarjoustensa perusteella, joihin sovittelijan on ehdotettava sellaisia myönnytyksiä ja tasoituksia, mitä tarkoituksenmukaisuus ja kohtuus näyttävät vaativan.

12 §

Sovittelija voi sovittelun yhteydessä omasta aloitteestaan kuulla asian tuntijoita tai muita tietojen saamista varten tarpeellisia henkilöitä; ja on

heille valtion varoista suoritettava sovittelijan kohtuulliseksi harkitsema korvaus, jos he sitä pyytävät.

Sovittelusta riitapuolille johtuvat kustannukset kärsikööt nämä itse.

13 §

Jollei sovittelija saa työriitaa neuvotteluilla eikä muutoin sovituksi, hän voi esittää riitapuolille kirjallisen sovintoehdotuksen ja kehoittaa näitä määräämässään lyhyessä ajassa hyväksymään sen. Sovintoehdotusta älköön ennen sovittelun päättymistä tai keskeyttämistä ilman sovittelijan suostumusta saatettako julkisuuteen.

Jolleivät riitapuolet hyväksy sovintoehdotusta, sovittelija harkitkoon, onko sovittelua jatkettava vai onko se keskeytettävä.

Jos sovittelija katsoo, ettei ole edellytyksiä 1 momentissa mainitun sovintoehdotuksen esittämiseen, hän voi keskeyttää sovittelun.

14 §

Jos sovinto saadaan aikaan, merkittäköön sen ehdot sovittelijan pöytäkirjaan.

15 § (29.5.2009/354)

Jos osapuolet ovat työriidan sovittelua tai ratkaisua varten asettaneet erityisen toimielimen, osapuolten on ilmoitettava siitä valtakunnansovittelijan toimistoon. Tällaista riitaa ei saa sovittaa, ellei toimielin ole tuloksetta käsitellyt asiaa tai asiassa voida päätellä, ettei se tule tehtävään ryhtymään tai siinä onnistumaan.

4 LUKU

Erinäisiä säännöksiä

16 § (17.12.1993/1179)

Tätä lakia ei sovelleta sellaiseen työehto- tai virkaehtosopimusta koskevaan riita-asiaan, joka kuuluu työtuomioistuimen käsiteltäviin tai joka sopimuksen mukaan on välimiesten ratkaistava. Sovittelijan on saatuaan selvityksen riidan sanotunlaisesta luonteesta ilmoitettava tästä riitapuolille.

17 § (29.5.2009/354)

Joka rikkoo 7 §:ssä tai 8 §:n 2 momentissa säädetyn taikka 8 §:n 1 momentin mukaisesti annetun kiellon, on tuomittava työriitojen sovittelusta annetun lain rikkomisesta sakkoon.

Syyttäjä ei saa nostaa syytettä 7 §:ssä säädetyn kiellon rikkomisesta, ellei asianomistaja ilmoita rikosta syytteeseen pantavaksi. (13.5.2011/477)

18 § (8.9.1989/799)

Sovittelija ei saa luvattomasti ilmaista ammatti- tai liikesalaisuutta, jonka hän on virassaan tai tehtävässään saanut tietää, eikä asiaa, joka hänelle on 10 §:n 2 momentissa mainitulla ehdolla annettu tiedoksi.

Rangaistus virkamiehen ja julkisyhteisön työntekijän salassapitovelvollisuuden rikkomisesta on säädetty rikoslain 40 luvun 5 §:ssä.

19 §

Viranomaiset ovat velvolliset tarvittaessa antamaan sovittelijalle hänen pyytämäänsä virka-apua tässä laissa säädettyjen tehtävien suorittamiseksi.

20 § (29.5.2009/354)

Sovittelijan sekä sovittelulautakunnan puheenjohtajan ja jäsenen palkkiot sekä sovittelusta johtuvat muut kustannukset maksetaan valtion varoista työ- ja elinkeinoministeriön määräämien palkkioperusteiden mukaisesti.

Sovittelijoiden antamista asia- ja toimituskirjoista ei peritä maksuja.

21 § (29.5.2009/354)

21 § on kumottu L:lla 29.5.2009/354.

22 §

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 1962, ja sillä kumotaan työriitojen sovittelusta 12 päivänä heinäkuuta 1946 annettu laki (570/46).

6 ASIAHAKEMISTO

Aattopäivänkorvaus	Työaikasopimus 24 §
Alihankinta	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 2, 14 §
Alkoholi	Ks. päihteet
Ammattisalaisuus	Ks. salassapitovelvollisuus
Ammattitauti	Ks. sairausajan palkka
Ammattiyhdistysjäsenmaksu	Yleinen virka- ja työehtosopimus 54 §
Ammattiyhdistyskoulutus	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 3
Arkipyhä	Työaikasopimus 5 §
Asevelvollisuus	Ks. virkavapaus
Asuntoetu	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 4; 16 § Työsopimuslaki 13 luku; 5 §
Ateriakorvaus	Matkakustannusten korvaussopimus 14 §
Aukioloaika	Asetus virastojen aukioloajasta
Erittelyvirka	Virkamieslaki 4 §
Eritysisätiysvapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 24 §
Eroamisikä	Virkamieslaki 35 § Työsopimuslaki 6 luku 1a §
Haettavaksi julistaminen	Virkamiesasetus 7-7a §
Hakemus	Virkamiesasetus 8 §
Henkilöstöjärjestö	Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus
Henkilöstöjärjestön kokous	Yleinen virka- ja työehtosopimus 39 §
Henkilöstökoulutus	Yleinen virka- ja työehtosopimus 37 §
Henkilöstön edustaja	Ks. luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu
Hoitovapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 26 §
Hyvitys	Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 15a § Tasa-arvolaki 11-12 §
Hyvityssakko	Virkaehtosopimuslaki 19-20 § Työehtosopimuslaki 9-10 §
Hälytysluonteinen työ	Työaikasopimus 25 §
Hälytysraha	Työaikasopimus 25 §
Hätätyö	Työaikalaki 21 §

Ilmoittautumismenettely	Virkamiesasetus 7-7a §
Ilttatyökorvaus	Työaikasopimus 21 §
Irtisanominen	Virkamieslaki 7 luku
	Virkamiesasetus 28-34 §
	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 4, 1-13 §
	Työsopimuslaki 6 ja 7 luku
Irtisanomisaika	Yleinen virka- ja työehtosopimus 51 §
	Virkamieslaki 30 §
Irtisanomisajan palkka	Yleinen virka- ja työehtosopimus 52-53 §
Irtisanomisperuste	Ks. irtisanominen
Irtisanoutuminen	Virkamieslaki 25 §
	Virkamiesasetus 30,32, 34 §
Isyysvapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 21-23 §
Jaksotyö	Työaikasopimus 1, 9 §
	Työaikalaki 7 §
Joustava työaikajärjestely	Työaikasopimus 6 a §
Järjestäytymisvapaus	Virkamieslaki 12 §
	Työsopimuslaki 13 luku 1-2 §
Kelpoisuusvaatimus	Virkamieslaki 3 luku
Kenttätyö	Työaikasopimus 6, 13 §
Kertausharjoitus	Yleinen virka- ja työehtosopimus 38 §
	Ks. myös vuosiloma
Keskeytyspäivä	Työaikasopimus 17 §
Keskusneuvottelu	Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus 5 ja 6 §
	Yleinen virka- ja työehtosopimus 55 §
Kesäaika	Työaikasopimus 3 §
Kilometrikorvaus	Matkakustannusten korvaussopimus 6 §
Kilpaileva työsopimus	Työsopimuslaki 3 luku 3, 5 §
Kilpailukiello	Ks. kilpaileva työsopimus
Koeaika	Virkamieslaki 10 §
	Työsopimuslaki 1 luku 4 §, 9 luku 2 ja 4 §, 12 luku 2 §
Kokoaikatyö	Työaikasopimus 4 §
Kokopäiväraha	Matkakustannusten korvaussopimus 9-11 §
Kotimaan päiväraha	Matkakustannusten korvaussopimus 9-11 §
Koulutus	Ks. ammattiyhdistyskoulutus ja uudelleenkoulutus
Kriisinhallinta	Vuosilomasopimus 5, 24 §
Kuntoutusajan palkka	Yleinen virka- ja työehtosopimus 33 §
Kurssipäiväraha	Matkakustannusten korvaussopimus 17 §
Kuuleminen	Virkamieslaki 66 §
	Työsopimuslaki 9 luku 2 §
Lakko	Ks. työtaistelu
Laskentapäivä	Työaikasopimus 17 §

Lauantaityökorvaus	Työaikasopimus 22 §
Liikesalaisuus	Ks. salassapitovelvollisuus
Lisätyö	Työaikasopimus 14 § Soveltamismääräys Työaikalaki 17-18 §
Lisätyökorvaus	Työaikasopimus 13, 15, 17-18 § Työaikalaki 22-25 §
Liukuva työaika	Työaikasopimus 29 §
Lomakausi	Vuosilomasopimus 2, 8 § Vuosilomalaki 4 §
Lomakorvaus	Ks. vuosilomakorvaus
Lomanmääräytymiskuu	Vuosilomasopimus 2 § Vuosiloman soveltamismääräykset- ja ohjeet 2.2
Lomanmääräytymisvuosi	Vuosilomasopimus 2 § Vuosilomalaki 4 §
Lomapäivä	Vuosilomasopimus 2 §
Lomarah	Vuosilomasopimus 24 §
Lomarahavapaa	Virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirja 16 §
Lomauttaminen	Virkamieslaki 8 luku Virkamiesasetus 43 § Työsopimuslaki 5 luku Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 4, 14-16 §
Lomavuosi	Vuosilomasopimus 2 §
Luontoisetu	Työsopimuslaki 13 luku 5 § Virkaehtosopimuslaki 5 §
Luottamusmies	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 2, 4-6, 12, 17, 19-22 § Virkamieslaki 66 § Virkamiesasetus 43 § Työsopimuslaki 7 luku 10 §
Lähiomaisen hautajaispäivä	Yleinen virka- ja työehtosopimus 36 §
Lääkäreiden palvelus- suhteen ehdot	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 6
Lääkärintodistus	Vuosilomasopimus 12 §, Virkamieslaki 23 a §
Maanpuolustuskurssi	Yleinen virka- ja työehtosopimus 38 § Vuosilomasopimus 5 §
Majoittumiskorvaus	Matkakustannusten korvaussopimus 14-15 §
Matka-ajan palkka (työntekijälle)	Matkakustannusten korvaussopimus 18 §
Matkakustannusten korvaus	Matkakustannusten korvaussopimus 2 §
Matkalasku	Matkakustannusten korvaussopimus 21 §
Matkamääräys	Matkakustannusten korvaussopimus 3 §
Matkapäiväkorvaus	Matkakustannusten korvaussopimus 19 §
Matkavuorokausi	Matkakustannusten korvaussopimus 4 §

Matkustamiskustannusten korvaus	Matkakustannusten korvaussopimus 2, 6-7 §
Merkkipäivä	Yleinen virka- ja työehtosopimus 36 §
Moottoriajoneuvon kuljettaja	Työaikalaki 8, 28, 30 §
Muuttokustannusten korvaus	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 1
Muuttoraha	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 1, 3 §
Määräaikainen työsopimussuhde	Työsopimuslaki 1 luku 3 § Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 2, 12 §
Määräaikainen virkasuhde	Virkamieslaki 9 § Virkamiesasetus 20 § Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 2, 12 §
Neuvottelumenettely	Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus Yleinen virka- ja työehtosopimus 55 §
Neuvotteluviranomainen	Virkaehtosopimuslaki 3 §
Nimittäminen	Virkamieslaki 3 luku Virkamiesasetus 9-15 §
Nimittämiskirja	Virkamiesasetus 16 §
Odotuspäivän palkka	Työsopimuslaki 2 luku 14 §
Oikaisuvaatimus	Virkamieslaki 52 §
Opintovapaa	Opintovapaa-asetus Opintovapaalaki
Osa-aikainen työsuhde	Yleinen virka- ja työehtosopimus 1, 6 §
Osa-aikainen virkasuhde	Yleinen virka- ja työehtosopimus 1, 6 §
Osa-aikatyö	Työaikasopimus 1, 8 §
Osapäiväraha	Matkakustannusten korvaussopimus 9-10, 13 §
Osasairausvapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 5
Osittainen hoitovapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 27-28 §
Ottovanhemman vanhempainvapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 21, 23 §
Paikallinen sopimus	Virka- ja työehtosopimus 2014-2017, 9 § Työaikasopimus 32 § Matkakustannusten korvaussopimus 22 § Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus 3 § Ks. myös tarkentava virkaehtosopimus
Paikallisneuvottelut	Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus 5-6 § Yleinen virka- ja työehtosopimus 55 §
Palkanmaksukausi	Yleinen virka- ja työehtosopimus 3 §
Palkka	Yleinen virka- ja työehtosopimus 2-6 § Työaikasopimus 26 §
Palvelusaika	Ks. irtisanominen ja varsinainen vuosiloma
Palvelussuhde	Ks. työsuhde ja virkasuhde
Passimaksu	Matkakustannusten korvaussopimus 8 §
Perheenjäsenen kuolemantapaus	Yleinen virka- ja työehtosopimus 36 §

Perheenjäsenen sairastuminen	Yleinen virka- ja työehtosopimus 36 §
Pidennetty työaika	Työaikasopimus 6 §
Piiritoimikunta	Työsuojelun yhteistoimintasopimus 18-19 §
Poissaoloajan palkka	Yleinen virka- ja työehtosopimus 7 §
Purkaminen	Ks. työsuhteen purkaminen ja virkasuhteen purkaminen
Päihitteet	Yleinen virka- ja työehtosopimus 34 §
Päivittäinen lepoaika	Työaikasopimus 11 §
	Työaikalaki 28 §
Päiväraha	Matkakustannusten korvaussopimus 9-13 §
Pääluottamusmies	Ks. luottamusmies
Pääsopimus	Virkaehtosopimuslaki 3 §
	Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus
Rekisteröity parisuhde	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 1, 2 §
Ryhmähenkivakuutus	Sopimus ryhmähenkivakuutusta vastaavasta edusta
Sairaalan lapsen hoitaminen	Yleinen virka- ja työehtosopimus 31, 36 §
	Ks. myös tilapäinen hoitovapaa
Sairausajan palkka	Yleinen virka- ja työehtosopimus 9-11, 13-14, 16-18 §
Sairausloma	Yleinen virka- ja työehtosopimus 8 §
	Virkamiesasetus 22 §
Sairauslomalisä	Yleinen virka- ja työehtosopimus 12, 16 §
Salassapitovelvollisuus	Virkamieslaki 17 §
	Työsopimuslaki 3 luku 4 §
Siirtymisvelvollisuus	Ks. muuttokustannusten korvaus
Sijoituspaikkakunta	Ks. muuttokustannusten korvaus
Sivutoimi	Virkamieslaki 18 §
	Virkamiesasetus 18 §
Sivutoimi-ilmoitus	Virkamieslaki 18 §
	Virkamiesasetus 19 §
Sivutoimilupa	Virkamieslaki 18 §
	Virkamiesasetus 18 §
Soveltamishajeneuvottelu	Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus 4 §
Suhteellisten työtuntien taulukot	Ks. lisätyökorvaus ja ylityökorvaus
Sukupuolikiintiö	Tasa-arvolaki 4 a §
Sunnuntaityö	Työaikasopimus 18, 23 §
	Työaikalaki 33 §
Sunnuntaityökorvaus	Työaikasopimus 23 §
Suojelutyö	Virkaehtosopimuslaki 11 §
Syrjintä	Ks. tasa-arvo
Säännöllinen työaika	Työaikasopimus 4 §
	Työaikalaki 6, 9-10, 14 §
Säännöllisen työajan järjestely	Työaikasopimus 6 §

Säästövapaa	Vuosilomasopimus 14 § Vuosiloman soveltamismääräykset- ja ohjeet 3.7 Vuosilomalaki 27§
Takaisinperintä	Virkamieslaki 60-61 § Työsopimuslaki 2 luku 17§
Tarkentava virkaehtosopimus	Virkaehtosopimuslaki 3 § Virkaehtosopimusasetus 4-7 §
Tasa-arvo	Virkamieslaki 11 § Työsopimuslaki 2 luku 2 § Tasa-arvolaki 1 §
Tasotusjakso	Ks. työaikapankki
Tasotusvapaajärjestelmä	Ks. työaikapankki
Tiivistetty työaika	Työaikasopimus 6 a §
Tilaajavastuu	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 2, 14 §
Tilapäinen hoitovapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 29-30 §
Tilastoyhteistyö	Tilastoyhteistyösopimus Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 2, 12 §
Tuntiopettaja	Ks. vuosilomakorvaus
Tuntipalkka	Ks. palkka
Tuomari	Virkamieslaki 12 luku
Tykytoiminta	Ks. työkyky
Työaika	Työaikasopimus 1-3 §
Työaikalirjanpito	Työaikalaki 7 luku, 37 §
Työaikalirjaus	Työaikasopimus 5 luku Työaikalaki 4 luku, 22 §
Työaikalirjaus	Työaikasopimus 7, 7 a §
Työaikalirjaus	Ks. työaika
Työajaksi luettava aika	Aukioloasetus 4 §
Työajan sijoittelu	Työaikasopimus 27 §
Työajan tasotaminen täysiksi tunneiksi	
Työajan tasotumissjärjestelmä	Työaikalaki 7 luku, 34 §
Työehtosopimus	Työehtosopimuslaki
Työkyky	Työsuojelun yhteistoimintasopimus 4 §
Työkyvyttömyys	Ks. sairausloma
Työnantajavirkamies	Virkaehtosopimusasetus 10 §
Työnseisuus	Ks. työtaistelu
Työpaikka	Matkakustannusten korvaussopimus 3 §
Työrauha	Virka- ja työehtosopimus 2014-2017, 13 § Yleinen virka- ja työehtosopimus 57 § Työaikasopimus 33 § Matkakustannusten korvaussopimus 23 § Virkaehtosopimuslaki 8-9 §

Työriita	Virkaehtosopimuslaki 3 luku Laki työriitojen sovittelusta
Työsopimus	Työsopimuslaki 1 luku Työsopimuslomakemalli
Työstä vapautus	Yleinen virka- ja työehtosopimus 3 luku
Työsuhde	Työsopimuslaki 1 luku 1 §
Työsuhteen purkaminen	Työsopimuslaki 8 luku
Työsulku	Virkaehtosopimuslaki 8 §
Työsuojelu	Työsopimuslaki 2 luku 3 § Työsuojelun yhteistoimintasopimus
Työsuojelupäällikkö	Työsuojelun yhteistoimintasopimus 6-7 §
Työsuojeluvaltuutettu	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 2, 1 § Työsuojelun yhteistoimintasopimus 8-11 §
Työtaistelu	Virkaehtosopimuslaki 8, 9 ja 24 § Laki työriitojen sovittelusta Työehtosopimuslaki 8 § Ks. myös työrauha
Työtaisteluoikeus	Virkaehtosopimuslaki 2, 8 §
Työtapaturma	Ks. sairausajan palkka
Työtodistus	Virkamieslaki 67 § Työsopimuslaki 6 luku 7 §
Työtuomioistuim	Laki työtuomioistuimesta
Työvuoro	Työaikasopimus 9 §
Työvuoroluettelo	Työaikasopimus 9 § Työaikalaki 35-36 §
Täysi lomanmääräytymiskausi	Vuosilomasopimus 2-4 § Vuosiloman soveltamismääräykset- ja ohjeet 2.2 Vuosilomalaki 6 §
Ulkomaan päiväraha	Matkakustannusten korvaussopimus 12-13 §
Urheilukilpailu	Yleinen virka- ja työehtosopimus 40 §
Uudelleenkoulutus	Yhteistoimintasopimus valtion virastoissa ja laitoksissa 20 §
Uudelleensijoittaminen	Yhteistoimintasopimus valtion virastoissa ja laitoksissa 20 §
Vahingonkorvaus	Virkamieslaki 64 § Työsopimuslaki 12 luku
Vaitiolovelvollisuus	Ks. salassapitovelvollisuus
Valtion virkariitalautakunta	Virkaehtosopimuslaki 12-18 §
Valvontavelvollisuus	Virkaehtosopimuslaki 10 §
Vanhempainvapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 21, 22, 23 §
Vapautus työstä	Työaikasopimus 3 §
Varallaolo	Työaikasopimus 12 § Työaikalaki 5 §

Varoitus	Virkamieslaki 24 § Virkamiesasetus 39 § Työsopimuslaki 7 luku 2 §
Vihkimispäivä	Yleinen virka- ja työehtosopimus 36 §
Viikoittainen säännöllinen työaika	Ks. säännöllinen työaika
Viikoittainen vapaa-aika	Työaikasopimus 12, 31 § Työaikalaki 31-32 §
Viikoittainen ylityö	Ks. ylityökorvaus
Viikkotyö	Työaikasopimus 1, 4, 6, 9 § Työaikalaki 6 §
Viikon vaihtuminen	Työaikasopimus 10 §
Viranhaku	Ks. haettavaksi julistaminen ja hakemus Tasa-arvosuositus 3.2
Viran lakkauttaminen	Virkamieslaki 4 § Virkamiesasetus 1-3 § Yhteistoimintasopimus valtion virastoissa ja laitoksissa 6 §
Viran muuttaminen	Virkamieslaki 4 § Virkamiesasetus 1-4 § Yhteistoimintasopimus valtion virastoissa ja laitoksissa 6 §
Viran nimi	Virkamiesasetus 5 §
Viran nimenmuutos	Virkamiesasetus 2-4 §
Viran perustaminen	Virkamieslaki 4 § Virkamiesasetus 1-6 § Yhteistoimintasopimus valtion virastoissa ja laitoksissa 6 §
Viran siirtäminen	Virkamieslaki 4-5 ja 20-21 § Virkamiesasetus 1-3 § Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 1, 1 § Yhteistoimintasopimus valtion virastoissa ja laitoksissa 6 §
Viran täyttäminen	Virkamieslaki 3 luku Virkamiesasetus 7-16 §
Virantoimituksesta pidättäminen	Virkamieslaki 40 § Virkamiesasetus 39, 43 § Yleinen virka- ja työehtosopimus 53 § Vuosilomasopimus 5 §
Virassaolopäivä	Vuosilomasopimus 5 §
Virastotyö	Työaikasopimus 1, 4 § Virastojen aukioloasetus
Virka	Ks. viran lakkauttaminen, viran muuttaminen, viran perustaminen ja viran siirtäminen sekä viran täyttäminen
Virka-aika	Virastojen aukioloasetus 1 §
Virkaehdotus	Virkamiesasetus 14 §
Virkaehtosopimus	Virkaehtosopimuslaki 2 luku

Virkajärjestely	Ks. viran lakkauttaminen, viran muuttaminen, viran perustaminen ja viran siirtäminen
Virkamatka	Matkakustannusten korvaussopimus 3 §
Virkamies	Virkamieslaki 1 §
Virkamieslautakunta	Virkamieslaki 13 luku Virkamiesasetus 35-38 §
Virkanimitys	Ks. nimittäminen
Virkapaikka	Matkakustannusten korvaussopimus 3 §
Virkasopimus	Virkamieslaki 44 §
Virkasuhde	Virkamieslaki 1 § Virkamiesasetus 15 §
Virkasuhteen purkaminen	Virkamieslaki 33-34 § Virkamiesasetus 43 §
Virkavapaus	Virkamieslaki 23 § Virkamiesasetus 21-27 § Yleinen virka- ja työehtosopimus 3 luku
Virkavelvollisuus	Virkamieslaki 4 luku
Vuokratyö	Yleinen virka- ja työehtosopimus; liite 2, 14 §
Vuorokauden vaihtuminen	Työaikasopimus 10 §
Vuorokausilepo	Työaikalaki 29-30 §
Vuorokautinen säännöllinen työaika	Ks. säännöllinen työaika
Vuorokautinen ylityö	Ks. ylityökorvaus
Vuorotyö	Työaikalaki 27 §
Vuorotyökorvaus	Työaikasopimus 21 §
Vuosiloma	Vuosilomasopimus
Vuosilomakorvaus	Vuosilomasopimus 22-23 §
Vuosilomalisä	Vuosilomasopimus 18 §
Vuosiloman siirtäminen	Vuosilomasopimus 12-13 §
Vuosilomaoikeus	Vuosilomasopimus 1 §
Vuosilomaoikeuden siirtäminen	Vuosilomasopimus 25 §
Vuosilomapalkka	Vuosilomasopimus 16-21 §
Väestönsuojelukoulutus	Yleinen virka- ja työehtosopimus 38 § Vuosilomasopimus 5 §
Väkivalta	Ks. sairausajan palkka
Välitön neuvonpito	Valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimus 5-6 §
Yhdistymisvapaus	Ks. järjestäytymisvapaus
Yksinkertainen tuntipalkka	Työaikasopimus 26 §
Yksilöllinen työaika	Työaikasopimus 6 a §
Ylityö	Työaikasopimus 14, 27, 30-31 § Työaikalaki 17-19 §

Ylityökorvaus	Työaikasopimus 13, 16-17 § Työaikalaki 22-25 §
Yömatkara	Matkakustannusten korvaussopimus 16 §
Yötyö	Työaikalaki 26-27 §
Yötyökorvaus	Työaikasopimus 21 §
Äitiysvapaa	Yleinen virka- ja työehtosopimus 21-23 § Virkamiesasetus 23 §



VALTIOVARAINMINISTERIÖ
Snellmaninkatu 1 A
PL 28, 00023 VALTIONEUVOSTO
Puhelin 0295 160 01
Telefaksi 09 160 33123
www.vm.fi

10a/2014
Valtiovarainministeriön julkaisuja
Maaliskuu 2014

ISSN 1459-3394 (nid.)
ISBN 978-952-251-549-0 (nid.)
ISSN 1797-9714 (PDF)
ISBN 978-952-251-550-6 (PDF)

VM:N
JULKAISUSARJAN
TEEMAT:

Budjetti
Hallinnon kehittäminen
ICT-toiminta
Kunnat
Ohjaus ja tilivelvollisuus
Rahoitusmarkkinat
Taloudelliset ja
talouspoliittiset
katsaukset
Valtion työmarkkinalaitos
Verotus