

VALTION YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS

30.3.2022, sopimuskaudelle 1.3.2022 – 29.2.2024

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 julkisten alojen eläkelain (81/2016) 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.

Soveltamisohje:

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. POISSAOLOT**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 kohden mukaisesti myös silloin, kun yhdenjaksoisten virkavapauspäivien määrä on ylittänyt 180.

Virkamiehellä on oikeus tämän pykälän mukaiseen palkkaan yhdenjaksoiselta sairauslomalta enintään vuoden ajalta. (esimerkit 1 ja 2)

10 §

Virkamiehen työtapaturma 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 työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) mukaan päivärahaa ei myönnetä täysimääräisenä, palkkaus maksetaan tämän pykälän 1 momentista poiketen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. (esimerkit 3 ja 4)

Huomautus:

Työtapaturma on määritelty työtapaturma- ja ammattitautilain 20 §:ssä ja ammattitauti kyseisen lain 26 §: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.

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
04546	Räjätystyölisä, 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

13 §

Virkamiehen sairausajan palkkausten yhteensovittaminen

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

Yhteensovitus

(esimerkki 5)

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 palvelussuhteeseen 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 (esimerkit 6-9)

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 tai palkattomasti poissa töistä, ellei siltä ajalta ole suoritettu sairausvakuutuslain mukaista erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa tai vuorotteluvapaasta annetun lain (1305/2002) 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 työtapaturma ja ammattitauti

Jos työntekijä työtapaturman tai ammattitaudin johdosta on tullut työkyvyttömäksi, maksetaan hänelle työkyvyttömyyden vuoksi myönnetyn sairausloman ajalta kutakin työtapaturmaa 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 työtapaturma on työntekijän itselleen tahallaan aiheuttama.

Mikäli työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 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 työtapaturman, ammattitaudin taikka työtehtävien johdosta kohdanneen väkivallan vuoksi, mutta työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 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, harmitessaan 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 §

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.

Sopimusmääräysten 20 §:n mukainen osasairausvapaa ei keskeytä yhdenjaksoista sairauslomaa eikä osa-aikatyön aikaa lueta sairausajan palkan kestoajaksi.

20 §

Virkamiesten ja työntekijöiden osasairausvapaa

Työntekijän oikeudesta osasairausvapaaseen säädetään työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 11a §:ssä ja oikeudesta osasairauspäivärahaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 11 §:ssä. Virkamiehellä on vastaavin perustein oikeus osasairausvapaaseen ja -päivärahaan. Osasairausvapaan ajalta maksetaan palkkaus valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 6 ja 7 §:n mukaisesti sekä lisäksi sairausajan palkkaa tässä sopimuskohdassa sovitulla tavalla.

Mikäli virkamies tai työntekijä olisi osasairausvapaan sijasta sairaana ollessaan ollut oikeutettu vähentämättömään palkkaan valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 9-11 §:ssä sekä 14 §, 17 § ja 18 §:ssä sovitulla tavalla, maksetaan sairausajan palkkana osa-aikatyön palkan ja vähentämättömän palkan välinen erotus. Tämän jälkeen palkkaus maksetaan siten, että osa-aikatyön palkan, osasairauspäivärahan ja sairausajan palkan yhteenlaskettu määrä on 86 % osasairausvapaan alkaessa sairausajan ajalta maksettavan palkan perusteena olevasta palkkauksesta.

Huomautus:

Siltä ajalta, kun osasairausvapaalta maksetaan kokoaikatyön suuruista palkkausta (osa-aikatyön palkkaus ja sairausajan palkkana vähentämättömän palkan ja osa-aikapalkan välinen erotus), maksetaan osasairauspäiväraha sairausvakuutuslain 7 luvun 4 §:n 4 momentin (1224/2004) mukaisesti työnantajalle. Muulta ajalta osasairauspäiväraha maksetaan virkamiehelle tai työntekijälle itselleen.

Esimerkki 1:

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

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 lomarahamääräytymisen perusteisiin, joka maksetaan koko-aikatyön palkan perusteella. Jos henkilö pitää osasairausvapaan aikana vuosilomaa tai säästövapaata, maksetaan näiltä ajoilta palkka vuosilomista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen vuosilomapalkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Lomarahavapaan ajalta palkka maksetaan koko-aikaisen palvelussuhteen mukaisesti.

Esimerkki 2:

Jos esimerkki 1:n 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.

3.2 PERHEVAPAAT (voimassa 31.7.2022 asti)

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 päättymisestä 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.

Adoptiolapsen 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 adoptiolapsia, 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 isyyssrahakausi. Isyyssrahaa 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 isyyssrahaan on syntynyt, on täyttänyt kaksi vuotta. Isyyssraha on myös lapsikohtainen siten, että uuden lapsen syntyminen ei enää katkaise oikeutta isyyssrahaan aikaisemman lapsen perusteella. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n 2 momentti)

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

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

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

Esimerkki:

Isä voi jaksottaa 18 päivän isyyssvapaan 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 isyyssvapaan ensimmäisiä päiviä ja siten tämän sopimuksen 23 §:n 2 mo-

mentin 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. Adoptiolapsen 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. Adoptiolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa 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 hoitamedellytyksissä, 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 muuttamedellytyksiä 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 päättyttyä, 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 adoptiovanhemman 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 ylittävältä 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.

Adoptiovanhemmalle maksetaan hänen adoptiovanhemman vanhempainrahakauden alusta lukien enintään 72 arkipäivän ajalta palkkaus edellä 1 momentissa mainittujen perusteiden mukaisesti. Jos adoptiovanhemmat 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 erityisäitiysvapaata 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 synnytsaikaa 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. Adoptiolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulu-
nut 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 toimeentulovaikeudet. 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 tarkoitettun 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 yhtäaikaisesti. 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. Lyhennettyn 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 sydänvialat, 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 sairaudentilat.

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 tarkoitetun 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 syyn vuoksi estynyt osallistumaan lapsen hoitoon.

Huomautus:

Tilapäisen hoitovapaan ajalta virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan sairauslomaliisää.

Esimerkki 1

Lauantain ja sunnuntain ollessa virkamiehen tai työntekijän vapaapäiviä, voi palkallinen tilapäinen hoitovapaa kestää perjantaista keskiviikkoon, sillä kyseisiä kahta vapaapäivää ei oteta huomioon laskettaessa 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 määräajaksi 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.

3.2 PERHEVAPAAT (tämä luku tulee voimaan 1.8.2022 alkaen)

21 §

Raskaus- ja vanhempainvapaa

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa (1224/2004) tarkoitetut raskaus- ja vanhempainrahakaudet. Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen virkamiehen tai työntekijän terveyden suojelemiseksi hänellä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:ssä kuvattu raskaus- ja vanhempainrahakausi, edellyttäen että raskaus on kestänyt vähintään 154 kalenteripäivää.

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

Virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Työnantaja ja virkamies tai työntekijä voivat sopia vanhempainvapaan pitämisestä myös useammassa jaksossa tai lyhyempinä jaksoina. Vaikka virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan myös toisen tai useamman lapsen perusteella, virkamies tai työntekijä voi saman kalenterivuoden aikana pitää kuitenkin enintään neljä jaksoa vanhempainvapaa. Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.

Huomautus:

Sairausvakuutuslain mukaan raskausrahakauden pituus on enintään 40 yhtäjaksoista arkipäivää. Oikeus raskausrahaan alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja virkamies tai työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Raskausrahakausi alkaa kuitenkin aina viimeistään raskauden päättymistä seuraavasta arkipäivästä. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 2 §)

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä. Jos lapsella on vain yksi vakuutettu vanhempi tai toisella vanhemmalla ei ole oikeutta saada vanhempainrahaa, vanhempainrahaan oikeutetulle vanhemmalle voidaan maksaa kaikki edellä tarkoitetut vanhempainrahapäivät. Kummallakin vanhemmalla on oikeus käyttää puolet vanhempainrahapäivistä. Jos lapsia syntyy tai adoptiolapsia otetaan hoitoon samalla kertaa yhtä useampi, vanhempainrahaa maksetaan lisää 84 arkipäivää yhtä useampaa lasta kohti. Jos raskausrahakausi on lapsen ennaikaisen syntymisen vuoksi alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, vanhempainrahaa maksetaan lisää niin monelta arkipäivältä kuin

raskausrahakausi on alkanut 30 arkipäivää aikaisemmalta ajalta. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 5 ja 6 §)

Vanhempainrahaan oikeutettu vanhempi voi luovuttaa yhteensä enintään 63 vanhempainrahapäivää vakuutetulle, joka on lapsen toinen vanhempi, lapsen huoltaja taikka luovuttavan vanhemman tai toisen vanhemman aviopuoliso. Aviopuoliso on rinnastetaan vakuutettu, joka jatkuvasti elää vanhemman kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §)

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

Vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa voidaan maksaa vakuutetuille samalta ajalta saman lapsen perusteella enintään 18 arkipäivältä. Jos lapsia syntyy tai adoptoidaan samalla kertaa yhtä useampi, vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa voidaan maksaa vakuutetuille samalta ajalta samojen lasten perusteella edellä todetun lisäksi enintään 90 arkipäivältä yhtä useampaa lasta kohti. (Katso tarkemmin sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §)

Vanhempainvapaan edellytys on lapsen hoitaminen. Lapsen hoitamisella tarkoitetaan sairausvakuutuslaissa vauvan tai pikkulapsen päivittäisestä hoivasta ja huolenpidosta vastaamista. Vanhempainvapaan edellytyksenä olevasta lapsen hoitamisvelvoitteesta poiketen raskaana olevalla ja synnyttäneellä vanhemmalla, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää, on kuitenkin sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:n mukaisesti oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen yhtäjaksoisesti vähintään 105 arkipäivältä riippumatta siitä, hoitaako hän lasta. Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen virkamiehen tai työntekijän oikeus yhtäjaksoiseen vähintään 105 arkipäivää kestäväan raskaus- ja vanhempainvapaaseen perustuu virkamiehen tai työntekijän terveyden suojelemiseen sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:ssä kuvatulla tavalla. Tämän ylittävältä osin synnyttäneen virkamiehen tai työntekijän oikeus vanhempainvapaaseen perustuu lapsen hoitamiseen sairausvakuutuslain 9 luvun 6 ja 7 §:ssä kuvatulla tavalla.

22 §

Raskaus- ja vanhempainvapaasta ilmoittaminen

Raskaus- ja vanhempainvapaata on haettava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä sovittuja ilmoitusaikoja.

Virkamies ja työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.

Virkamies tai työntekijä saa kuitenkin aikaistaa raskausvapaan, sekä muuttaa sellaisen synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun vapaan ajankohdan, joka on oikeus pitää yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Näistä muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Adoptiovanhempi saa perustellusta syystä muuttaa 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 mahdollista, virkamiehellä ja työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, jollei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusajkaan, esitettävä virkamiehelle tai työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Soveltamisohje:

Perusteltuna syynä raskaus- tai vanhempainvapaan ajankohdan ja pituuden muuttamiseen tulee kysymykseen sellainen ennalta arvaamaton ja oleellinen muutos lapsen hoitamisedellytyksissä, jota vanhempi 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.

Vanhempainvapaan ajankohdan muuttamisessa tulisi ottaa huomioon myös haetun vanhempainvapaan pituus.

Jos syynä on sairastumisesta tai muusta syystä aiheutunut työkyvyttömyys, joka on alkanut ennen 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 raskaus- 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 §

Perhevapaan palkallisuus

Virkamiehelle maksetaan 6 §:n, 7 §:n ja 12 §:n ja työntekijälle 16 §:n mukainen palkkaus sairausvakuutuslain 9 luvun 2 §:n mukaisen raskausrahakauden alusta lukien ja sitä välittömästi seuraavan 6 §:n mukaisen vanhempainrahakauden ajalta yhdenjaksoisesti 54 arkipäivältä. Palkkauksen maksamisen edellytyksenä on, että vanhempainrahakautta on välittömästi edeltänyt raskausvapaa ja työntekijällä tai virkamiehellä on oikeus vanhempainrahaan sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:n perusteella.

Virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin mukaisen vanhempainrahakauden alusta lukien 18 arkipäivän ajalta palkkaus edellä 1 momentissa mainittujen perusteiden mukaisesti. Virkamiehelle tai työntekijälle, jolle on 1 momentin perusteella maksettu palkkaus, on lisäksi oikeus saada palkkaus 54 arkipäivää seuraavilta vanhempainrahakauden ensimmäisiltä 18 arkipäivältä.

Oikeutta palkkaukseen vanhempainvapaan ajalta ei ole virkamiehellä tai työntekijällä, jonka oikeus vanhempainvapaaseen perustuu sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaiseen vanhempainrahapäivien luovutukseen.

Adoptiovanhemmalle maksetaan hänen adoptiovanhemman vanhempainrahakauden alusta lukien enintään 72 arkipäivän ajalta palkkaus edellä 1 momentissa mainittujen perusteiden mukaisesti. Jos adoptiovanhemmat jakavat sanotun vanhempainrahakauden, maksetaan tässä tarkoitettu palkkaus vain toiselle heistä kerrallaan ja yhteensä enintään 72 arkipäivän ajalta vanhempainrahakauden alusta lukien. Adoptiovanhemman oikeus palkkaukseen koskee alle seitsemänvuotiasta lasta.

24 § Erityisraskausvapaa

Raskaana oleva virkamies tai työntekijä, jonka työtehtäviin tai työoloihin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin taikka muun vastaavan seikan arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle, on pyrittävä siirtämään muihin hänelle hänen ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin raskausvapaan 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 erityisraskausvapaa ajaksi, jolta hänelle sairausvakuutuslain perusteella suoritetaan erityisraskausrahaa.

Huomautus:

Oikeudesta erityisraskausrahaan ja sen hakemisesta on säädetty sairausvakuutuslain 9 luvun 3 ja 4 §:ssä.

25 § Työnteko ja osa-aikatyö raskaus- ja vanhempainrahakauden aikana

Virkamies ja työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä 14 viikon aikana raskausvapaan alkamisesta lukien työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Sekä työnantajalla että virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää tänä aikana tehtävä työ. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen.

Virkamies ja työntekijä voivat sopia työnantajan kanssa, että virkamies tai työntekijä pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti sekä osa-aikatyön ehdoista. Jos työnantaja kieltäytyy tekemästä osa-aikatyötä koskevan sopimuksen, tämä on perusteltava kirjallisesti.

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 kokoaikaiselle 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. Adoptiovanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, kuitenkin enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jos työnantaja ja virkamies tai työntekijä eivät sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Raskaus- 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 raskaus- ja vanhempainvapaan osalta. (Ks. 22 §)

Perusteltuja syitä eivät ole puolison työttömyydestä johtuvat toimeentulovaikeudet. 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 oppivelvollisuuslain (1214/2020) 2 §:n 3 momentissa tarkoitettun 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 yhtäaikaisesti. 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. Lyhennetyt 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 sydänvialat, 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 raskaus-, 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 yhtäaikaaisesti.

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 tarkoitetun 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 syyn vuoksi estynyt osallistumaan lapsen hoitoon.

Huomautus:

Tilapäisen hoitovapaan ajalta virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan sairauslomaliisää.

Esimerkki

Lauantain ja sunnuntain ollessa virkamiehen tai työntekijän vapaapäiviä, voi palkallinen tilapäinen hoitovapaa kestää perjantaista keskiviikkoon, sillä kyseisiä kahta vapaapäivää ei oteta huomioon laskettaessa neljää palkallista työpäivää.

31 §**Lapsen vaikea sairaus**

Virkamiehellä tai työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain (1224/2004) 10 luvussa ja sairausvakuutuslain toimeenpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (1335/2004) 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 määräajaksi 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.

32 b § Omaishoitovapaa

Virkamiehellä tai työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai virkamiehen tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee virkamiehen tai työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaaseen myös edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi.

Virkamiehen tai työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Virkamiehen tai työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.

Soveltamisohje:

Omaisella tarkoitetaan virkamiehen tai työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä rekisteröidyn parisuhteen toista osapuolta.

Vapaan saaminen avun tai tuen tarjoamiseksi muulle läheiselle kuin edellä määritellylle omaiselle edellyttää, että virkamies tai työntekijä asuu tämän kanssa samassa taloudessa perheenomaisissa olosuhteissa.

Omaishoitovapaan edellytysten arviointi on tapauskohtaista. Omaishoitovapaan edellytykset ovat tiukat. Omaishoitovapaan edellytyksenä on, että virkamiehen tai työntekijän omainen tarvitsee virkamiehen tai työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea. Lisäksi edellytetään, että avustamisen tai tuen tarve johtuu sellaisesta vakavasta sairaudesta tai vammasta, joka on huomattavasti alentanut omaisen toimintakykyä. Oikeus omaishoitovapaaseen edellyttää sitä, että virkamiehen tai työntekijän välitön läsnäolo on tarpeen sen vuoksi, että omainen tarvitsee paljon apua joko fyysisen tai henkisen toimintakyvyn huomattavan vajauksen vuoksi.

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.

Mikäli kuntoutus toteutetaan työkokeiluna tai työhönvalmennuksena valtion palveluksessa, jonka ajalta virkamies tai työntekijä on oikeutettu julkisten alojen eläkelain (81/2016) 22 §:ssä tarkoitettuun työeläkekuntoutukseen ja mainitussa laissa tarkoitettuihin etuuksiin kuntoutuksen ajalta, maksetaan hänelle palkkaus 6 ja 7 §: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 lukuun ottamatta sopimusmääräyksen 2 momentissa sovittua. Työkokeiluna toteutettavan kuntoutuksen tai työhönvalmennuksen ajaksi virkamiehen tai työntekijän virallista työaikamääräystä tai sovellettua työsopimuksen mukaista työaikaa ei muuteta. Työkokeilun tai työhönvalmennuksen sisältö määritellään yhteistyössä virkamiehen ja työntekijän kanssa tarkoituksena tukea työkyvyn palautumista.

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

Virkamiehelle tai työntekijälle, joka on määrätty tartuntatautilain (1227/2016) 57 §:n nojalla annetun päätöksen mukaisesti olemaan poissa töistä, 60 §:n nojalla annetun päätöksen mukaisesti määrätty karanteeniin tai 63 §:n nojalla annetun päätöksen mukaisesti määrätty eristykseen, maksetaan 6 ja 7 §:n mukainen palkkaus, mikäli virkamies tai työntekijä edellä mainittujen toimenpiteiden kohteena ollessaan ei ole sairauden johdosta työkyvytön. Mikäli virkamies tai työntekijä on tartuntatautilain (1227/2016) mukaisten toimenpiteiden kohteena ollessaan sairauden johdosta työkyvytön tai tulee niiden aikana sairauden johdosta työkyvyttömäksi, maksetaan virkamiehelle ja työntekijälle palkkaus tällöin 9 – 19 §:n määräysten mukaisesti.

Virkamiehelle tai työntekijälle, joka on päihdeongelman vuoksi hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoidon sovittuaan tällaisesta hoidosta työnantajan kanssa, maksetaan palkkaus 9 – 19 §:n mukaisesti.

Huomautus:

Päihdeongelmaisten hoito on ohjeistettu tarkemmin Päihdeasiasuositus (6/2015) asiakirjassa.

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.

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 aviopuolisensa lapsia, virkamiehen tai työntekijän vanhempia ja hänen aviopuolisensa vanhempia sekä virkamiehen tai työntekijän veljiä ja sisaria.

Perheenjäsenellä tarkoitetaan samassa taloudessa eläviä virkamiehen tai työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisensa lapsia. Lapseksi katsotaan myös adoptiolapsi 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, täydennyspalvelukseen tai pelastuslain (379/2011) tarkoittamaan väestönsuojelukoulutukseen, maksetaan 7 §:n mukainen palkkaus vähennettynä maksetulla reserviläispalkalla tai sitä vastaavalla korvauksella.

Mikäli reservin kertausharjoituksiin kutsutulle virkamiehelle tai työntekijälle ei makseta asevelvollisuuslain (1438/2017) 102 §: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, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n tai Ammattiliitto Pro ry:n ylimpien päättävien toimielinten kokouksiin taikka Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n tai Ammattiliitto Pro 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 kuuluvalle 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. Sopimusmääräystä sovelletaan myös vastaavaan vammaisurheiluun. Virkavapaa voidaan myöntää niin sanotun yleisen sarjan kisoihin osallistuvalla joukkueen viralliselle jäsenelle. Joukkueen virallinen jäsen on jokainen sellaiseksi valittu, kuten esimerkiksi joukkueen pappi. Yllä mainittua oikeutta ei ole nuorten, veteraanien tai muiden vastaavien henkilöryhmien rajoitettuihin kilpailusarjoihin osallistuvalla henkilöllä.

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 § Luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiestehtävän hoitaminen

Virkamiehelle tai työntekijälle, joka on vapaana tehtäviensä hoidosta tilapäisesti kunnallisen luottamustoimen, hyvinvointialueen luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiesmiestehtävän 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 vilpillisuus**

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 (voimassa 31.7.2022 asti)**

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 sairausvakuutuslain mukaiseen osasairauspäivärahaan siirtyy työnantajalle siltä ajalta, kun työnantaja maksaa osasairausvapaan ajalta kokoaikatyön suuruista täyttä palkkaa. 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, osasairausvapaan, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka kuntoutuksen ajalta, on velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 15 luvun 10 §:n nojalla työnantajalle suoritettavan päivä-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan hakemista varten.

Sairausloma-, osasairausvapaa-, 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.

46 §

Päivärahan siirtyminen työnantajalle (voimaan 1.8.2022 alkaen)

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

Virkamiehen tai työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen osasairauspäivärahaan siirtyy työnantajalle siltä ajalta, kun työnantaja maksaa osasairausvapaan ajalta kokoaikatyön suuruista täyttä palkkaa. 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, osasairausvapaan, raskaus- tai vanhempainvapaan taikka kuntoutuksen ajalta, on velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 15 luvun 10 §:n nojalla työnantajalle suoritettavan päivä-, raskaus- tai vanhempainrahan hakemista varten.

Sairausloma-, osasairausvapaa-, raskausvapaa-, vanhempainvapaa- tai kuntoutusajan palkka voidaan maksaa vähennettynä päivä-, raskaus-, vanhempain- tai kuntoutusrahan määrällä, jos oikeus päivä-, raskaus-, 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 säännön mukaista 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 työtapaturma- ja ammattitautilaissa 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 sanotulta 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, viranomaisen 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.

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

Valtion virkamieslain (750/1994) 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 päättyneeseen 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 pidättämistä varten tarpeelliset tiedot.

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

Huomautus:

Jäsenmaksujen perimisestä valtion virkamiesten palkasta annetun lain (365/1969) 1 §:n mukaan ammattiyhdistysten ja työttömyyskassojen jäsenmaksut saadaan periä virkamiehen palkasta, jos virkamies on antanut suostumuksensa perimiselle.

55 §

Neuvottelut työehtosopimusten soveltamiserimielisyyksistä

Jos työnantajan ja työsuhteisen 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 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 tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

6. VOIMASSAOLO

59 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja on voimassa 29.2.2024 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 voimassaolomääräyksen 14 § 2 momentin perusteella, päättyy samalla tämä sopimus.

1 momentista poiketen luku 3.2 Perhevapaat ja sopimuksen 46 § tulevat voimaan 1.8.2022 alkaen. Virkamieheen ja työntekijään sovelletaan aiemmin voimassa olleita lukua 3.2 Perhevapaat ja 46 §:ää, jos virkamiehen tai työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan perustuu 31.7.2022 voimassa olleen sairausvakuutuslain (1224/2004) säännöksiin. Virkamieheen ja työntekijään sovelletaan 1.8.2022 voimaan tulevaa lukua 3.2 Perhevapaat ja 46 §:ää, jos virkamiehen tai työntekijän oikeus perhevapaaseen perustuu 1.8.2022 voimaan tulevan sairausvakuutuslain säännöksiin.

Jos virkamieheen tai työntekijän sovelletaan 1.8.2022 voimaan tulevan sairausvakuutuslain säännöksiä raskaus- ja vanhempainvapaasta ja jos äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaasta on ilmoitettu ennen 1.8.2022, äitiysvapaata koskevan ilmoituksen katsotaan tarkoittavan ilmoitusta raskaus- ja vanhempainvapaasta ja isyysvapaata koskevan ilmoituksen ilmoitusta vanhempainvapaasta. Virkamiehellä ja työntekijällä on tällaisessa tilanteessa oikeus muuttaa ilmoitustaan vastaamaan 1.8.2022 voimaan tulevan sairausvakuutuslain säännöksiä kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

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 järjestelyyn, asianomaisella hallinnonalalla voimassa olevien siirtymisvelvollisuutta koskevien säännösten mukaisen siirron tai pysyvän komennuksen taikka valtion virkamieslain (750/1994) 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 vajaanlainen lapsi, kasvatti- tai adoptiolapsi sekä hänen tai hänen aviopuolionsa 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 1 540 euroa, sen ollessa kaksi 2 050 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän 2 570 euroa.

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

Muuttorehan euromäärän tarkistamisesta sovitaan yleisessä kustannustasossa tapahtuneet muutokset huomioon ottaen sopimuskausittain.

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 siirtymisajankohtaa 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 muuttoa 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 ennenaikainen 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 muuttoa 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 tarkoitettu 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 tositte 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 katetaan 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 ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaista työsuojeluvaltuutettua, työsuojeluasiamiestä sekä muuta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §: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 piiriluottamusmiestä.

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 koskeissa 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 supistuessa 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 laissa yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013) ja työaikalaisissa (872/2019).

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, työaika, 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.

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 erimielisyyksykysymykset.

Henkilöstön edustajan velvollisuudet

8 § Velvollisuudet

Henkilöstön edustaja on velvollinen noudattamaan palvelussuhdettaan koskevia määräyksiä ja sopimuksia, työaika, 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 tois-
tuen 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, yhteydensaantimahdollisuudet ja muut vastaavat seikat sekä näistä tekijöistä johtuva yhteistoimintatehtävissä toimivan tehtävien määrä.

Henkilöstön edustajan tehtäviin varatun ajan tulee vastata edustajantoimen edellyttämiä tehtäviä.

Työnantaja ja osittain varsinaisista työtehtävistä vapautettu luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

voivat sopia, että varsinaisia työtehtäviä järjestellään siksi ajaksi, kun asianomainen on valittu henkilöstöä edustamaan. Tämä voi olla perusteltua edustajan tehtäviin tarvittavan ajankäytön määrän vuoksi tai silloin, kun asianomaisen varsinainen työ olennaisesti vaikeuttaa edustajan tehtävien hoitamista.

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

Huomautus:

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 34 §:ssä on säädetty seuraavaa työsuojeluvaltuutetun 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 tarkoitettut 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 tarkoituksenmukaisesti hänelle henkilöstön edustajana kuuluvissa tehtävissä.

Viraston valmistautuessa rakenteellisiin muutoksiin arvioidaan luottamusmiesten ajankäytön tarvetta erikseen riittävän ajankäytön varmistamiseksi.

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 tarkoitetulla 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.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata virastossa tapahtuvaa ansiokehitystä.

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.

Pääluottamusmiehenä tai luottamusmiehenä toimivan opettajan palkkiosta on sovittu erikseen.

Soveltamisohje:

Yhteistoimintatehtäviin käytetyn ajan lukeminen työajaksi tarkoittaa, että asianomainen saa tämän ajan perusteella kaikki ne työaikasopimukseen 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 sopimusten 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 määräaikaisista palvelussuhteista seuraavat tiedot: henkilön nimi, tehtävä, organisaation yksikkö, palvelussuhteen alkamisaika, työnantajan tiedossa oleva palvelussuhteen kestoaika sekä määräaikaisuuden peruste. Työnantaja käsittelee luottamusmiehen kanssa vähintään kaksi kertaa vuodessa voimassa olevia määräaikaisia 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 suoritusasoille 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 yhteistointialain mukaisesti henkilöstön edustajien kanssa.

Tilastoyhteistyöstä on keskustasolla tehty yhteistyösopimus ja valtiovarainministeriö on antanut pääsopijajärjestöjen kanssa yhdessä laaditun määräyksen neuvotteluviranomaisen/viraston tilastoyhteistyöstä (VN/14808/2019, 19.12.2019). Henkilöitä koskevasta rekisteröinnistä säädetty tietosuojalaissa (1050/2018) ja palkkatietojen saamisesta on säädetty laissa viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 10 §:ssä.

Soveltamisohje:

Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa kaikki työsopimukset, joihin asianomaista työsopimusta 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 työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 32 §:ssä, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) 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.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista alihankkijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta. Pääluottamusmiehelle annetaan pyydettyä tiedonkulun ja neuvottelusuhteiden edistämiseksi myös edellä tarkoitettujen alihankkijoiden pääluottamusmiestä ja työsuojeluvalluutettua 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 kehoitettava 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 tasaimiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyys, 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 pyydettyessä selvittää päaluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

Huomautus:

Laissa tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) on säädetty muun ohella tilaajan velvollisuudesta antaa tietoja laissa tarkoitettusta 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 ICT-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 mahdollisuuksien 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 keston 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 mahdollisesti 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

Päälouottamusmiehen, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun 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.

Päälouottamusmiehen, luottamusmiehen 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 24 §:n 3 momentin mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

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 päälouottamusmiehenä 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, luottamusmiehen 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 24 §: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 (55/2001) 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden henkilöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

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

Jos viraston työsuopimussuhteista työvoimaa lomautetaan tai irtisanoaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen tai työsuojeluvaltuutettuun, paitsi jos yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä. Muu luottamusmies kuin pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8 luvun 1-3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkamisen 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 työsuopimuksen 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 todetuksi.

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 työsuopimus 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 valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (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 yhteistoimintatehtävissä toimivat ja näiden varamiehet sekä ammattiosaston tai yhdistyksen puheenjohtaja voivat osallistua sellaiseen työnantajan taloudellisesti

tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen, joka on tarpeen heidän luottamus- tai yhteistoimintatehtävnsä hoitamisen kannalta.

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

Soveltamisohje:

Koulutukseen osallistumisesta päättyessään 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 opintovapaalaissa tarkoitettua opintovapaata työnantajan taloudellisesti tukemaa edellä 2 §:ssä tarkoitettua ammattiyhdistyskoulutusta varten.

Laskettaessa opintovapaalaissa (273/1979) 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 työstävapautuksen 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 työstävapautusta 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 työstävapautusta 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. erityyppisissä sopimuksissa (756/2011)
2. ammatillisesta peruskoulutuksesta annetussa laissa (630/1998) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje:

Yleinen soveltamisala

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

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

1. Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella
2. Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella
4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3-4 §:n perusteella
5. Työsopimuslain 7:5 §: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, jolle 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 kestoaikaa 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 ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

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

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

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

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioidaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteen riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien 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 valtion otetaan huomioon keskeytymätön valtion palvelus työsuhdeessa tai virkasuhteessa. Palvelussuhde valtion katsotaan keskeytyneeksi, jos kahden eri palvelussuhteen väli on yli 30 päivää.

Sen sijaan lakisääteisten (esim. raskaus- ja vanhempainvapaa, 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 (150/1930) 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 kerta-kaikkisena 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 työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, sopimusosapuoli voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

11 § Välimiesmenettely

Työsopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys voidaan oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

12 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain (55/2001) 12:3 §:ssä säädetyllä tavalla.

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

Soveltamisohje:

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

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

III LOMAUTUS

14 §

Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään yhden kuukauden ilmoitusaikaa.

Lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

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

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

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

Soveltamisohje:

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 kestoaikaa.

15 § Ennakkoselvitys

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

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

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 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.

Soveltamisohje:

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

Työsopimuslain (55/2001) 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 kuлуessa 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 kestänyttä 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 työsuhte 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 lomautusaikana noudatetaan työ-sopimuslain 13 luvun 5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on yleisestä asumistuesta annetun lain (938/2014) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämisyjärjestys

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 työkyvyttään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Työvoiman vähentämisyjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneaikoja.

Soveltamisohje:

Määräyksellä ei ole kumottu valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun eikä työsuojeluasiamiehen asemaa ja oikeuksia koskevia sopimusmääräyksiä. Näin ollen noissa sopimusmääräyksissä sekä työsuomalain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia 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.

20 §

Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain (436/1946) 7 §:n mukaan maksamaa 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

Liite 5 on kumottu ja osasairausvapaata koskevat määräykset on siirretty 20 §:ään.

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 30 minuuttia viikossa. Säännöllinen työaika voidaan järjestää myös niin, että se ennalta laadittavan työajan tasoittumisjärjestelmän mukaan tasoittuu kahden tai kolmen viikon kuluessa keskimäärin 37 tuntiin 30 minuuttiin 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 tapaninpäivä sattuu muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi, työviikon tai -jakson säännöllinen työaika lääkärillä ja sotilashammaslääkärillä on 7 tuntia 30 minuuttia lyhyempi tai, mikäli samalle työviikolle tai -jaksolle sattuu kaksi tai useampia edellä tarkoitettuja päiviä, kutakin mainittua 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 sotalashammaslääkärin työviikko tai -jakso keskeytyy vuosiloman, virkavapauden, kursseihin 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 työvuoroluetteloon keskeytyspäivien ajaksi.

Jos keskeytys on ollut tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa, lyhenee säännöllinen työaika viikon ensimmäiseltä keskeytyspäivältä 7 tuntia 6 minuuttia ja seuraavilta keskeytyspäiviltä 7 tuntia 36 minuuttia, kun lääkärin tai sotalashammaslääkärin säännöllinen työaika jakaantuu pääsääntöisesti viidelle työpäivälle viikossa, edellyttäen, että keskeytyspäivä muutoin olisi ollut työpäivä.

5 § **Viikkolepo**

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

Lääkäri voidaan määrätä päivystämään tai kutsua työhön viikkoleponsa tai muun vapaapäivänsä aikana, mikäli sairaalan päivystystä ei muutoin voitaisi asianmukaisesti järjestää tai milloin on kyse hätätyöstä tai muusta pakottavasta tilanteesta. Muiden kuin työaikalain alaisten lääkärien osalta vapaa-ajan antamista koskevista määräyksistä voidaan lisäksi poiketa, jos työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia. Työaikalain alaisille lääkäreille, joiden työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia, annetaan vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa viikon aikana.

Soveltamisohje:

Lääkärien työskentely järjestetään periaatteessa viisipäiväisen työviikon mukaisesti, milloin sen todetaan olevan potilasturvallisuuden säilymisen ja laitoksen tehokkaan toiminnan kannalta mahdollista. Työvuorot suunnitellaan siten, että lääkäreille pyritään antamaan kaksi perättäistä vapaapäivää viikon aikana.

Huomautus:

Mikäli työaikalain (872/2019) alaiselle lääkärille ei ole voitu järjestää viikkolepoa, korvataan työhön käytetty aika työaikalain 28 §:n 2 momentin mukaisesti lyhentämällä asianomaisen säännöllistä työaikaä sillä tuntimäärällä, mikä viikkolevosta on saamatta. Työaikaä on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Viikkolepo voidaan asianomaisen suostumuksella korvata myös korottamattomalla yksinkertaisella tuntipalkalla.

6 § Päivittäinen lepoaika (ruokailutauko)

Lääkärille ja sotalashammaslääkärille 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 sotalashammaslääkäri saa tällöin esteettömästi poistua työpaikalta.

7 § Päivystyksen 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 kuukaudesta suoritettava kiinteä palkkaus luvulla 160.

Ajankohta	Korvausprosentti
	1.3.2003
Arkipäivä	20
Viikonloppu	28

Soveltamisohje:

Päivystyksellä tarkoitetaan työnantajan määräykseen perustuvaa lääkärin olemista muualla kuin työpaikalla (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 joului- 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 30 päivystysvuorokautta kalenterivuoden neljänneksessä. Milloin lääkäri on täyttänyt 55 vuotta, korotetun päivystyskorvauksen raja on puolet edellä mainitusta. 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.

9 § Päivystyksen aikainen aktiivisyys

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 aktiivisyysaika määräytyy seuraavasti:

- 1 mom. 1. Täysi aktiivisyystunti otetaan huomioon täytenä tuntina ja vajaa tunti puolena tuntina.
2. Puhelinpäivystäjän sairaalassa tosiasiallisesti suorittaman aktiivisyysajan alkuun ja loppuun lisätään 15 minuuttia.
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 aktiivisyystuntien määrä kalenterikuukauden aikana ylittää 20 tuntia, korotetaan edellä 1 ja 2 kohdan mukaista korottamatonta aktiivisyysaikaa 20 tuntia ylimeneviltä tunneilta 40 %:lla ja, jos aktiivisyystuntien määrä ylittää 40 tuntia, korotetaan korottamatonta aktiivisyysaikaa 40 tuntia ylimeneviltä tunneilta 60 %:lla.

5. Päivystyksen aikainen yötyö muunnetaan aktiivisyysajaksi 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 tarkoitettua 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 suoritettua puhelinkonsultaatiosta maksetaan em. korvaus kaksinkertaisena edellyttäen, että saman tunnin aikana ei ole aktiivisyystyötä eikä useampi kuin tämä yksi korvattava puhelinkonsultaatio.

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 terveystieteiden keskuksen 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 pelkää kutsutaan sairaalaan tai laitokseen taikka mikäli lääkäri annettuaan mahdollisesti väliaikaiset hoito-ohjeet lähtee soiton johdosta sairaalaan tai laitokseen.

11 §

Aktiivisuuden ja puhelinkonsultaation vapaa-aikakorvaus

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

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

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

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

Tämän pykälän mukaista vapaa-aikahyötyä annettaessa viikon vapaa vastaa 37 tunnin 30 minuutin muutettua aktiivisuustuntia kuitenkin arkipyhäviikkoina 3 §:stä aiheutuvien poikkeuksien. Vajaan viikon vapaan osalta työaika jaetaan eri työpäiville noudattaen soveltuvin osin 4 §:n määräyksiä tai muuta tarkoituksenmukaista järjestelyä.