

**Suomen Yrittäjät**

# **Työehtosopimusten paikallinen sopiminen**

**Janne Makkula, Atte Rytönen, Rauno Vanhanen**

## Sisällys

Tiivistelmä .....	5
Selvityksen rakenne .....	7
OSA I - KESKEISET TYÖLAIT .....	7
Työsopimuslaki .....	7
Tahdonvaltaiset säännökset .....	7
Semidispositiiviset säännökset .....	10
Yhteenveto .....	11
Työaikalaki .....	12
Tahdonvaltaiset säännökset .....	12
Semidispositiiviset säännökset .....	13
Yhteenveto .....	14
Vuosilomalaki .....	15
Tahdonvaltaiset säännökset .....	15
Semidispositiiviset säännökset .....	16
Yhteenveto .....	17
OSA II - TYÖEHTOSOPIMUSTEN SISÄLTÄMÄT SOPIMUSMAHDOLLISUUDET .....	18
ELINTARVIKEALA .....	18
Yleistä 18	
Paikallinen sopiminen .....	18
Paikallisesti voidaan sopia .....	18
Pöytäkirjamerkintä .....	19
Työaika, ylityökorvaukset ja korotettu palkka .....	20
16 § Säännöllinen työaika .....	20
17 § Työaikakokeilut .....	20
18 § Ruokailu- ja lepotauot .....	20
20 § Ylityö ja -korvaukset .....	21
Palkallinen poissaolo .....	21
28 § Sairausajan palkka .....	21
Vuosiloma ja poissaolot .....	21
34 § Lomaraha .....	21
Työajan lyhentämistä koskeva sopimus 2003 .....	22
Vapaan antaminen .....	22
Työajan lyhentämisestä keskeytyvässä kolmivuorotyössä koskeva sopimus 2005 .....	22
Työajan lyhentämistä keskeytymättömässä kolmivuorotyössä koskeva sopimus 2003 .....	23

3 § Työajan lyhentymisen korvaaminen.....	23
4 § Vuosiloma .....	23
Yhteenveto .....	24
KAUPAN ALA.....	26
Työpaikkakohtainen sopiminen .....	26
23 § Työpaikkakohtainen sopiminen.....	26
Paikallisesti sovittavia asioita .....	27
6 § Työaika .....	27
Työhönsidonnaisuusaika.....	27
Vuorokausilepo .....	27
7 § Vapaat .....	28
Vapaapäivä.....	28
8 § Ruoka- ja kahvitauko.....	28
Palkkaus .....	28
15 § Muut ammattiryhmä .....	28
Vahtimestarit .....	28
Poissaolot.....	29
16§ Sairastuminen.....	29
Vuosiloma.....	29
21 § Lomaraha .....	29
Asentajat ja huoltomiehet .....	30
4 § Lomaraha .....	30
Työajan lyhennys .....	30
1 § Soveltamisala.....	30
2 § Lyhennysmallit .....	30
4 § Lyhennys paikallisesti sopien.....	30
Yksilölliset työajat .....	31
Varastotyön suorituspalkkaus.....	32
Yhteenveto .....	33
KIINTEISTÖPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS .....	34
Paikallinen sopiminen .....	34
18 § Paikallinen sopiminen.....	34
Paikallisesti sovittavia asioita .....	35
8 § Työaika .....	35
Keskimääräinen viikkotyöaika .....	35
Jaksotyö	35

Vuorotyö	35
Palkkaus	37
9 § Palkkamääräykset	37
Vuosiloma	37
15 § Vuosiloma	37
16 § Lomaraha	37
Kiinteistöpalvelualan työntekijöiden työajan lyhentämistä koskeva pöytäkirja	38
3 § Vapaan antaminen	38
Yhteenveto	38
<b>MATKAILU- JA RAVINTOLA-ALA</b>	<b>40</b>
Paikallinen sopiminen	40
Työaika	40
7 § Säännöllinen työaika ja työpäivän pituus	40
8 § Työajan järjestäminen	41
9 § Työvuorolista	41
11 § Juhla- ja pyhäpäivälyhennys (JP)	41
12 § Kokoaikatyöntekijöiden erityiset työaikamuodot	42
19 § Vapaapäivänä tehty työ	42
20 § Korotetun palkan vaihtaminen vapaaseen	42
21 § Palkan maksaminen	43
Vuosiloma	43
28 § Lomaltapaluuuraha	43
Palvelurahapalkkaa saavia vahtimestareita, järjestyksenvalvoja ja portieereja koskevat määräykset	43
39 § Portieerit	43
Toimistotyöntekijöitä koskeva pöytäkirja	44
5 § Ruoka- ja kahvitauko	44
Yhteenveto	44
<b>RAKENNUSALA</b>	<b>46</b>
Paikallinen sopiminen	46
3 § Paikallinen sopiminen	46
Paikallisesti sovittavia asioita	47
5 § Työajan lyhennys	47
10 § Tauot	47
11 § Paikallinen sopiminen työajoista	47
12 § Työvuoroluettelot	48

13 § Yli- ja hätätyö .....	49
Palkkaus .....	49
20 § Alaikäiset .....	49
23 § Työkohtainen palkka .....	49
26 § Palkanmaksu .....	50
Sopimus rakennusalan työehtosopimuksen allekirjoittamisesta ja täytäntöönpanosta .....	50
6 Kokeiluluontoiset määräykset liukuvasta työajasta.....	50
Sopimus irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta rakennusosalalla.....	50
2 § Lomauttaminen .....	50
3 § Irtisanominen.....	51
6 § Työntarjoamisvelvollisuus työsuhteen aikana .....	51
Rakennusalan urakkahinnoittelu 2014-2016 .....	51
Urakkahinnoittelut.....	51
Yhteenveto .....	52
<b>TEKNOLOGIATEOLLISUUS</b> .....	54
Yleissäännös paikallisesta sopimisesta .....	54
Paikallinen sopiminen.....	54
Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen .....	54
Paikallisen sopimisen osapuolet .....	54
Paikallisen sopimuksen sitovuus .....	55
Paikallisen sopimuksen muoto ja kestoaika .....	55
Paikallisen sopimuksen jälkivaikutus .....	55
Ohjeita paikallisen sopimisen tueksi .....	55
Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen.....	55

---

## TYÖEHTOSOPIMUSTEN PAIKALLINEN SOPIMINEN

---

### Tiivistelmä

Julkisuudessa väitellään siitä, ovatko Suomen työmarkkinat joustavat vai jäykät. Keskusteluissa kuulee usein väittämän, että työehtosopimukset antavat jo nykyisellään vaikka kuinka paljon mahdollisuuksia yrityskohtaiselle eli paikalliselle sopimiselle; turha siis puhua, etteikö joustoja olisi käytettävissä. Jousto tarkoittaa työpaikan osapuolille annettua mahdollisuutta poiketa yrityskohtaisella sopimuksella siitä, mitä laissa tai työehtosopimuksessa on työntekijän suojaksi määrätty.

Tässä selvityksessä on käyty läpi pienten yritysten kannalta tavanomaisimmat työehtosopimukset, jotta saataisiin selville, onko työehtosopimuksissa joustoja vai ei. Sopimismahdollisuudethan määräytyvät lähinnä työehtosopimusten perusteella, koska työlaeissa itsessään on vain vähän toisin sopimisen mahdollisuuksia. Selvityksessä tarkastellaan teknologiateollisuuden, kaupan, rakentamisen, matkailu- ja ravintola-alan, elintarvikealan ja kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksia.

Suurelle osalle suomalaisia yrityksiä sopimismahdollisuuksia on työehtosopimuksissa vain niukasti. Keskimäärin yli satasivuisessa TES-kirjassa on 10-20 paikallisen sopimisen mahdollistavaa määräystä. Työehtosopimukset ovat myös sisällöltään mutkikkaita. Sen tulkitseminen, milloin työehtosopimuksen määräyksestä poikkeaminen on yrityksessä mahdollista huomioon ottaen lisäksi yrityksen järjestäytymisratkaisu, edellyttää sellaista juridista asiantuntemusta, jota ei työpaikan osapuolilta voida kohtuudella vaatia.

Yrityskohtaiset poikkeamismahdollisuudet ovat merkitykseltään vähäisiä, kun ajatellaan yrityksen kilpailuaseman parantamista. Sopimisen kohteita ovat tyypillisesti säännöllisen työntekijän määritys, päivittäisen ruokatunnin kesto, palkanmaksupäivän määritys, lomarahen muuttaminen vapaaksi tai työvuoroluettelon pitäminen. Sen sijaan vähimmäispalkoista ei saakaan missään tilanteessa poiketa ja myös lomaltapaluurahat ja pekkasvapaat ovat koskemattomia.

Vuoden 2013 Työllisyys- ja kasvusopimuksessa alakohtaisia liittoja suositeltiin hakemaan työehtosopimuskeinoja työpaikkojen ja yritysten toiminnan turvaamiseksi, kun yritys joutuu poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin. Tarkastelluissa työehtosopimuksissa ei ole toivotun kaltaisia kriisilausekkeita.

Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa on suhteessa muihin tarkasteltuihin työehtosopimuksiin enemmän paikallisen sopimisen piirissä olevia asioita. Osassa niistä annetaan työpaikan osapuolille mahdollisuuksia joihinkin vaikuttavampiinkin poikkeamisiin. Esimerkiksi palkankorotukset voidaan teknologia-alalla toteuttaa TES:n mukaista pienempinä ja ylityökorvauksista voidaan tietyissä rajoissa sopia työehtosopimuksesta poiketen. Ylityökorvauksia ei kuitenkaan voida kokonaan poistaa yrityksen kriisitilanteissakaan. Vastaavasti, kuten muissakin työehtosopimuksissa, lomaltapaluurahat ja pekkasvapaat ovat koskemattomia.

Mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen ovat työehtosopimuksissa huomattavalta ja vaikuttavimmalta osin käytettävissä vain työnantajaliittoihin kuuluvissa yrityksissä. Tämä omituisuus seuraa työlainsäädännön yleissitovuusopeista. Niinpä esimerkiksi Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen yhteensä 48:stä paikallisen sopimisen kohdasta 21 on käytettävissä vain ko. työnantajaliiton jäseninä olevissa noin 1600 yrityksessä. Ei sen sijaan niissä tuhansissa muissa teknologia-alan yrityksissä, joissa kuitenkin joudutaan yleissitovuuden johdosta noudattamaan saman sopimuksen velvoitteita. Tilanne on vastaava myös muilla sopimusaloilla.

Suomessa on yhteensä noin 90 000 työnantajayritystä. Näistä noin 20 000 kuuluu työnantajaliittoihin. Yleissitovuuden piirissä on kaikilla toimialoilla tyypillisesti pieniä yrityksiä, joille paikallisen sopimisen tarjoamat sopeutumismahdollisuudet olisivat erityisen tarpeellisia.

Monet huomauttavat tässä kohdin, että työehtosopimusten joustot saa kätevästi käyttöönsä liittymällä työnantajajärjestöön. Suomen perustuslaki kuitenkin takaa jokaiselle yhdistymisvapauden, mikä pitää sisällään oikeuden kuulua ja myös olla kuulumatta yhdistykseen. Suomen työlainsäädäntö asettaa sopeutumiskeinojen osalta heikompaan asemaan sellaiset yritykset, jotka ovat käyttäneet vapauttaan olla kuulumatta työnantajajärjestöön. Tällaiset työnantajayritykset joutuvat kyllä täyttämään työehtosopimuksen velvoitteet, mutta eivät voi hyödyntää sen mahdollistamia joustoja.

Työehtosopimuksen määräys saattaa johtaa myös siihen, ettei sopiminen ole järjestäytymättömässä kentässä mahdollista silloinkaan, vaikka lain nimenomainen tahdonvaltainen säännös sen mahdollistaisi. Tästä esimerkkinä voidaan mainita työsopimuslain palkanmaksuaikaa ja -kautta koskeva säännös (2 luvun 13 §:n 1 momentti) sekä työaikalain ns. lounastaukoa koskeva sääntely (28 §). Näitä on käsitelty jäljempänä. Tämä seuraa yleissitovuuden vähimmäisehtoluonteesta: yleissitovan työehtosopimuksen määräykset syrjäyttävät tahdonvaltaiset lainsäännökset sekä työsopimuksen vastaavat ehdot paitsi, jos työsopimuksen ehdot ovat työntekijän kannalta edullisempia.

Järjestelmämme on siten jäykkä, epäoikeudenmukainen ja perusoikeuksien kannalta kyseenalainen. Se tekee paikalliset sopimukset useimmiten mahdottomiksi silloinkin, kun työpaikoilla olisi molemminpuolinen valmius

tehdä järkeviksi koettuja ratkaisuja esimerkiksi työpaikkojen säilyttämiseksi. Tällaiset sopimukset ovat suoraan lain nojalla mitättömiä.

Suomessa kaivataan vastaavan kaltaista laajaa työmarkkinauudistusta kuin Saksassa 2000-luvun alussa. Uuden hallituksen pitäisi ottaa tehtäväkseen uudistaa työehtojen sopimusjärjestelmä sallimalla työsuhteen osapuolten poiketa nykyistä huomattavasti laajemmin työlakien ja työehtosopimusten määräyksistä. Tällä parannettaisiin suomalaisen työn kilpailukykyä ja liittäisiin työpaikkoja Suomessa.

## Selvityksen rakenne

Tämän muistion ensimmäisessä osassa käydään läpi keskeisten työlakien säännökset siltä osin kuin ne koskevat tai mahdollistavat säännöksistä poikkeamisen työ sopimuksella tai työehtosopimuksella.

Toisessa osiossa tarkastellaan pienten yritysten kannalta tavanomaisimpia työehtosopimuksia sen selvittämiseksi, missä määrin työehtosopimuksessa on paikallisen sopimisen mahdollistavia määräyksiä. Lisäksi käydään läpi se, miltä osin paikallinen sopiminen on myös järjestäytymättömien työnantajien käytössä. Mahdollisuudet poiketa yhtäältä työlainsäädännön ja toisaalta työehtosopimusten määräyksistä paikallisella sopimuksella vaihtelevat nimittäin sen mukaan, noudattaako yritys työehtosopimusta normaalisitovana (järjestäytynyt työnantaja) ja vai yleissitovuuden perusteella (järjestäytymätön työnantaja).

Muistiossa on keskitytty paikallista sopimista koskeviin säännöksiin nimenomaan niiltä osin, kun kyse on yksittäistä työntekijää koskevista työsuhteen ehdoista poikkeamisesta.

## OSA I - KESKEISET TYÖLAIT

### Työsopimuslaki

#### Tahdonvaltaiset säännökset

Työsopimuslaki (TSL) on laadittu niin, että vain säännösten tahdonvaltaisuudesta on säädetty nimenomaisesti. Muut säännökset ovat pakottavaa oikeutta TSL 13:6:ssä säädetyllä tavalla:

*sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.*

Työntekijälle tulevilla oikeuksilla tarkoitetaan myös yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia oikeuksia ja etuja. TSL 2:7:n mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus)



määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työsopimuslaissa on seuraavat säännökset, joissa on (ainakin osittain) tahdonvaltaisia elementtejä:

- 1) Koeaika. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntöen aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta (1 luvun 4 §:n 1 momentti).
- 2) Työntekijän oikeus palkkaansa työntöen estyessä. Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita (2 luvun 12 §:n 1 momentti).
- 3) Palkan maksuaika ja -kausi. Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita (2 luvun 13 §:n 1 momentti).
- 4) Työntöko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana. Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta (4 luvun 2 §:n 1 momentti). Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikatyöstä ja sen ehdoista sairausvakuutuslain 23 §:n 2 momentissa säädetyn vanhempainrahakauden aikana (4 luvun 2 §:n 2 momentti). Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko tämän luvun 1 §:ssä tarkoitettulle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa (4 luvun 2 §:n 3 momentti).
- 5) Hoitovapaa. Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta (4 luvun 3 §:n 2 momentti).
- 6) Osittainen hoitovapaa. Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluumalallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista (4 luvun 4 §:n 2 momentti).

- 7) Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen. Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa (4 luvun 5 §).
- 8) Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä (4 luvun 7a §:n 1 momentti). Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta (4 luvun 7a 1:n 2 momentti).
- 9) Lomauttamisen perusteet. Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun 4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi (5 luvun 2 §:n 2 momentti).
- 10) Työhönpaluu lomautuksen jälkeen. Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu (5 luvun 6 §:n 1 momentti).
- 11) Eroamisikä. Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta (6 luvun 1a §:n 1 momentti). Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta 1 luvun 3 §:n 2 momentin estämättä. (6 luvun 1a §:n 2 momentti).
- 12) Yleiset säännökset irtisanomisajoista. Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pidemmästä ajasta, tämän sijasta on noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa (6 luvun 2 §:n 2 momentti, myös 6 luvun 3 §).
- 13) Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen. Jolleivät työnantaja ja työntekijä työnantajan irtisanottua työsopimuksen 7 luvun 3 ja 4 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisa-

nomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen (7 luvun 12 §).

- 14) Luottamusvaltuutettu. Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa (13 luvun 3 §:n 2 momentti).

#### Semidispositiiviset säännökset

Työsopimuslaissa on tahdonvaltaisten säännösten lisäksi niin sanottuja semidispositiivisiä säännöksiä, joista on mahdollista poiketa valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla. Asiasta on säännös TSL:n 13:7:ssä ja poikkeamismahdollisuus koskee seuraavia säännöksiä:

- 1) Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet (1 luvun 5 §)
- 2) Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle (2 luvun 5 §),
- 3) Sairausajan palkka (2 luvun 11 §)
- 4) Palkanmaksuaika ja -kausi (2 luvun 13 §)
- 5) Lomautuksen ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen (5 luvun 3 §)
- 6) Lomautusilmoitus (5 luvun 4 §)
- 7) Työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta (5 luvun 7 §:n 2 momentti)
- 8) Työntekijän takaisinottovelvollisuus (6 luvun 6 §)
- 9) Työsopimuksen päättämismenettely (9 luku)
- 10) Lomauttamisen perusteet (5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohta ja 2 momentti), 90 päivän ns. määräaikaisen lomautuksen enimmäisaika ei saa pidentää
- 11) Työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisen laajuuden rajoittaminen on niin ikään työehtosopimuksella mahdollista (7 luvun 4 §).

Valtakunnalliset yhdistykset voivat oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön mukaan pätevästi siirtää sopimiskelpoisuuttaan työehtosopimuksessa paikallisille osapuolille ts. työpaikoille.

TSL 13:8:n mukaan työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä (eli edellä oleva 11-kohtainen luettelo), *jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista*.

#### Yhteenveto

Työsopimuslain mahdollistamat sopimuksella poikkeamiset lain säännöksistä ovat vähäiset eikä niiden maksimaalisellakaan hyödyntämisellä pystytä juurikaan vaikuttamaan yrityksen kilpailukykyyn.

Lisäksi on huomattava, kuten edellä on todettu, että myös järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Yleissitovuuden myötä työsopimuslain pienetkin joustomahdollisuudet kaventuvat entisestään (esimerkiksi koeajan pituus saattaa työehtosopimuksessa olla määritelty maksimissaan 3 kuukaudeksi, irtisanomisajoista on määräykset työehtosopimuksissa jne.).

Sen sijaan *työehtosopimuksella* voidaan työsopimusta laajemmin poiketa sellaisista työsopimuslain säännöksistä, joista poikkeaminen on laissa nimenomaisesti sallittu (TSL 13:7). Näitä kutsutaan semidispositiivisiksi säännöksiksi. Muiden kuin mainitussa säännöksessä nimenomaisesti mainittujen pakottavien säännösten kanssa ristiriidassa oleva työehtosopimuksen määräys on mitätön.

Mikäli työehtosopimuksessa on edellä mainittujen seikkojen osalta annettu mahdollisuus paikalliseen sopimiseen työehtosopimuksen määräyksistä poiketen, *järjestäytymätön työnantaja ei voi pätevästi tehdä työehtosopimuksen määräyksestä poikkeavaa sopimusta työntekijöiden kanssa*. Työehtosopimusten joustot ovat tällöin ainoastaan järjestäytyneiden työnantajien käytössä.

Erikseen on syytä kiinnittää huomiota TSL 2 luvun 13 §:n 1 momenttiin, jonka mukaan palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Kyseessä on siten dispositiivinen säännös. TSL 2 luvun 13 § on kuitenkin myös semidispositiivinen säännös, joten edellä mainittu lakiin kirjattu sopimismahdollisuus järjestäytymättömissä yrityksissä poistuu työehtosopimuksen määräyksellä. Tästä hyvänä esimerkkinä voidaan mainita kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen 9 §, jonka mukaan työsuhteen päättyessä loppupalkka on maksettava kuuden arkipäivän kuluessa työsuhteen päättymisestä, *ellei toisin sovita*. Koska työehtosopimuksen määräys muunlaisesta loppupalkan maksuajankohdasta edellyttää paikallista sopimista, järjestäytymättömässä kentässä ei ole mahdol-

lista sopia asiasta työehtosopimuksen määräyksestä poiketen. Näin on siis siitä huolimatta, että työsopimuslain nimenomainen säännös mahdollistaa toisin sopimisen.

Toisaalta, jos työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen sopiminen muista kuin edellä mainituista seikoista (esim. palkankorotukset, matkakustannusten korvaaminen, päivärahat, ateriakorvaukset jne.), koskee sopimismahdollisuus myös järjestäytymätöntä työnantajaa, sillä TSL 13:8:n mukainen paikallista sopimista järjestäytymättömässä kentässä koskeva rajoitus ulottuu ainoastaan TSL 13:7:ssä säädettyihin seikkoihin. Selvää on myös se, etteivät työehtosopimusosapuolet voi omilla työehtosopimuskirjauksillaan rajoittaa sopimusvapautta järjestäytymättömässä kentässä koskemaan muita seikkoja kuin mitä lainsäädännössä on nimenomaisesti mainittu (eli TSL 13.7).

## Työaikalaki

### Tahdonvaltaiset säännökset

Työaikalakia (TAL) sovelletaan työsopimuslaissa tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä (TAL 1 §). TAL 39 §:n mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu. Lähtökohtana on siten se, että työaikalaki on pakottavaa oikeutta. Laissa on kuitenkin seuraavat säännökset, jotka mahdollistavat työaikalaista *poikkeamisen työsopimuksella* tai muutoin työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella:

- 1) Varallaoloaika (5 §)
- 2) Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan säännöllisen työajan järjestämistä koskevan sopimuksen yksityiskohtainen soveltaminen (10.2 §)
- 3) Vuorokautisen säännöllisen työajan pidentäminen tunnilla, jos TES:sta ei muuta johdu (12 §)
- 4) Liukuvan työajan päivittäinen alkamis- ja päättymisajankohta (13.1 §)
- 5) Liukuvan työajan ylitysten kertymän vähentäminen työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla (13.3 §)
- 6) Vuorokauden ja viikon vaihtuminen (16§)
- 7) Lisä- ja ylityön tekeminen laissa säädetyissä (lisä)rajoissa (19.2§)

- 8) lisä-/ylityöstä kertyneen vapaan yhdistäminen vuosilomalain (VLL) mukaiseen säästövapaaseen (23.3 §)
- 9) Päivittäisen lepoajan lyhentäminen puoleen tuntiin (28§)
- 10) Tilapäinen vuorokausilevon lyhentäminen, josta on sovittaja työntekijöiden edustajan kanssa (29 §)
- 11) Työvuoroluettelon laatimista koskevan vapautuksen jatkaminen edellyttäen, että AVI on alun perin myöntänyt vapautuksen (36.2§)
- 12) Aloittamis- ja lopettamistyöstä suoritettavan korvauksen maksaminen palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena (39.3§)

#### Semidispositiiviset säännökset

TAL 40 §:ssä on lisäksi annettu valtakunnallisille työehtosopimusosapuolille mahdollisuus poiketa TAL:n seuraavista säännöksistä:

- 1) Työajan käsite (4 §)
- 2) Varallaoloaika (5 §)
- 3) Liukuvan työajan liukuma-aika, viikoittainen säännöllinen keskimääräinen työaika, liukuvan työajan enimmäiskertymä (13 §:n 2 momentti)
- 4) Lyhennetystä työajasta sopiminen (15 §:n 2 momentti)
- 5) Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus (22)
- 6) Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana (23 §)
- 7) Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson (24 §)
- 8) Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen (25 §)
- 9) Yötyön tekemisedellytykset (26 §:n 1 momentti)
- 10) Vuorotyö ja yövuorot jaksotyössä (27 §)
- 11) Päivittäiset lepoajat (28 §)
- 12) Vuorokausilepo (29 §)
- 13) Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo (30 §)
- 14) Viikoittainen vapaa-aika (31 §)
- 15) Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen (32 §)
- 16) Sunnuntaityö (33 §)

17) Työajan tasoittumisjärjestelmä (34 §)

18) Työvuoroluettelo (35 §)

#### Yhteenveto

Erikseen on syytä todeta, että TAL 10 §:n säännöksen mukaan työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla (järjestäytymätön työnantaja), ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai, jollei tällaista ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä, voivat sopia *säännöllisen työajan järjestelyistä* mainitussa työehtosopimuksessa määrätyllä tavalla ja siinä määrätyissä rajoissa. *Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä.*

Työaikaissa on siten annettu myös järjestäytymättömälle työnantajalle sama mahdollisuus hyödyntää työehtosopimuksen säännöllisen työajan järjestämistä koskevia sopimismahdollisuuksia kuin järjestäytyneellekin työnantajalle. *Sääntely tältä osin poikkeaa merkittävästi työsopimuslain 13:7 § säännöksestä*, jossa nimenomaisesti estetään järjestäytymättömältä työnantajalta työehtosopimuksen mahdollistamat poikkeamismahdollisuudet TSL 13:6 §:ssä mainituista asioista silloin, kun ne edellyttävät paikallista sopimista.

Työaikaissa on työsopimuslakia vastaava systematiikka siltä osin kuin kysymys on mahdollisuudesta sopia toisin semidispositiivisista säännöksistä.

*Näistä säännöksistä poikkeaminen ei ole mahdollista järjestäytymättömälle työnantajalle, jos poikkeaminen edellyttää työehtosopimuksessa paikallista sopimista (TAL 40 a §).* Mikäli työehtosopimuksessa on edellä mainittujen seikkojen osalta annettu mahdollisuus paikalliseen sopimiseen työehtosopimuksen määräyksistä poiketen, *järjestäytymätön työnantaja ei voi pätevästi tehdä työehtosopimuksen määräyksestä poikkeavaa sopimusta työntekijöiden kanssa.* Työehtosopimusten joustot ovat tällöin ainoastaan järjestäytyneiden työnantajien käytössä.

Erikseen on syytä kiinnittää huomiota TAL 28 §:ään, jonka toisen virkkeen mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia (tuntia) lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta. Kyseessä on siten dispositiivinen säännös, joka mahdollistaa ns. lounastauon lyhentämisen tunnista puoleen tuntiin. TAL 40 § on kuitenkin myös semidispositiivinen säännös, joten edellä mainittu lakiin kirjattu sopimismahdollisuus järjestäytymättömissä yrityksissä poistuu työehtosopimuksen määräyksellä. Useimmissa työehtosopimuksissa on määräys, jonka mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia lepoajan lyhentämisestä tai jopa poistamisesta. Koska työehtosopimuksen määräys edellyttää paikallista sopimista, järjestäytymättömässä kentässä ei ole mahdollista sopia asiasta työehtosopi-

muksen määräyksestä poiketen, vaan työntekijälle on annettava työehtosopimuksen pääsäännön mukainen eli tyypillisesti yhden tunnin päivittäinen lepoaika (lounastauko). Näin on siis siitä huolimatta, että työsopimuslain nimenomainen säännös mahdollistaa lounastauon lyhentämisen.

Lisäksi TAL 19 §:n 3 momentissa on säännös, jonka mukaan työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksella sopia 1 momentissa säädetystä ajanjaksosta toisin. Työehtosopimukseen perustuva ajanjakso saa kuitenkin olla enintään 12 kuukautta, ja ylityön vuosittaisen enimmäismäärän tulee vastata 1 ja 2 momentissa säädettyjä enimmäismääriä.

Tämän säännöksen osalta on huomattava, että sitä ei mainita TAL 40 §:ssä, mistä seuraa se, että työehtosopimuksessa oleva asiaa koskeva määräys on myös järjestäytymättömän työnantajan käytössä, vaikka se edellyttäisikin paikallista sopimista.

## Vuosilomalaki

### Tahdonvaltaiset säännökset

Vuosilomalakia (VLL) sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Vuosilomalain 3 §:n mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön, jollei tästä laista johdu muuta. Lähtökohtana on siten se, että vuosilomalaki on pakottavaa oikeutta. Laissa on kuitenkin seuraavat säännökset, jotka mahdollistavat työaikalaista poikkeamisen työsopimuksella tai muutoin työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella:

- 1) Työssäolon veroinen aika. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työssäolopäivien veroisiksi päiviksi luetaan vain 30 työpäivää kerrallaan, kun kyse on työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisesta (7 §:n 2 momentin 6 kohta)
- 2) Lomapalkan laskentasäännön määräytyminen. Jos työntekijä on ennen loman alkua kuukausipalkkainen, työnantaja ja työntekijä saavat 1 momentin estämättä sopia, että lomapalkka lasketaan kunkin loman ajalta hänelle muutoin maksettavan kuukausipalkan mukaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti (14 §:n 2 momentti)
- 3) Sopimus vuosilomaetuuksien siirtämisestä. Sopiessaan ennen työsuhteen päättymistä uudesta työsuhteesta työnantaja ja työntekijä saavat sopia siitä, että työntekijän ennen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuedet siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti (18 §:n 1 momentti)
- 4) Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen työsuhteen kestäessä. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työntekijä



pitää 12 arkipäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa (21 §:n 1 momentti). Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Lisäksi saadaan sopia 12 arkipäivää ylittävän loman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä (21 §:n 2 momentti). Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on 20 §:n mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä (21 §:n 3 momentti). Työnantaja ja työntekijä saavat työntekijän aloitteesta sopia 24 arkipäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti (21 §:n 4 momentti).

- 5) Vuosiloman säästäminen. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana (27 §:n 1 momentti).

#### Semidispositiiviset säännökset

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten oikeudesta sopia työehtosopimuksella laista poiketen säädetään 30 §:ssä.

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin:

- 1) Lomakaudesta (4 §:n 1 momentin 2 kohta)
- 2) Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta (3 luku ja 4 luku)
- 3) talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen (20 §:n 2 momentti)
- 4) Säästövapaasta (27 §)
- 5) Toistuvilla määräaikaisilla työsopimuksilla työtä tehneen työntekijän oikeus vapaaseen (8 §:n 2 momentti)
- 6) 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa (20 §:n 2 momentti)
- 7) Työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat (7 §). Työsopimuslaisissa säädetyn äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan aikaa pidetään kuitenkin aina työssäolon veroisena aikana ts. tästä ei myöskään saa työehtosopimuksin poiketa.

#### Yhteenveto

Vuosilomalaissa on työsopimus- ja työaikalakia vastaava systematiikka siltä osin kuin kysymys on mahdollisuudesta sopia toisin semidispositiivisista säännöksistä.

*Näistä säännöksistä poikkeaminen ei ole mahdollista järjestäytymättömälle työnantajalle, jos poikkeaminen edellyttää työehtosopimuksessa paikallista sopimista (VLL 31 §).*

## OSA II - TYÖEHTOSOPIMUSTEN SISÄLTÄMÄT SOPIMUSMAHDOLLISUUDET

Tässä osiossa tarkastellaan kuuden eri alan työehtosopimusmääräyksiä sen selvittämiseksi, missä määrin työehtosopimuksissa on paikallisen sopimisen mahdollistavia määräyksiä. Lisäksi käydään läpi se, miltä osin paikallinen sopiminen on myös järjestäytymättömien työnantajien käytössä.

Tarkastelussa on keskitytty paikallista sopimista koskeviin säännöksiin nimenomaan niiltä osin, kun kyse on yksittäistä työntekijää koskevista työsuhteen ehdoista poikkeamisesta. Erityisesti on lisäksi tarkasteltu sitä, mahdollistaako työehtosopimus paikallisen sopimisen koskien työajan lyhennysvapaita (nk. pekkasvapaat), lomarahaa tai sovituisia palkankorotuksista poikkeamista.

### ELINTARVIKEALA

#### Yleistä

Elintarvikealalla työskentelee tilastokeskuksen mukaan noin 8840 työntekijää. Työehtosopimuksen normaalisitovuuden piirissä heistä on 4750 työntekijää. Koko alalla on elintarvikkeiden ja juomien valmistus mukaan luettuna 1726 yritystä, joista järjestäytyneitä työnantajia on 106 kappaletta.

Elintarvikealan työehtosopimus sisältää 50 pykälää sekä lisäksi sopimuskokonaisuudessa on 4 erillistä pöytäkirjaa sekä 7 erillistä liitettä. Sivuja työehtosopimuskokonaisuudessa on yhteensä 107.

Työehtosopimuksen työntekijöiden työsuhteen ehtoja koskevista määräyksistä 16 antaa mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen. Näistä kahdeksan (8) määräystä mahdollistaa sopimisen vain järjestäytyneelle työnantajalle.

Työehtosopimus ei mahdollista toisin sopimista palkankorotuksista, niin kutsuista pekkasvapaista (työajan lyhennyksistä ja niistä maksettavista korvauksista) tai lomarahasta luopumista.

#### Paikallinen sopiminen

Ei yleistä työehtosopimusmääräystä paikallisesta sopimisesta.

#### Paikallisesti voidaan sopia

Palkkaryhmittelyt, työpalkat ja erilliset lisät

11 § Keskituntiansion laskeminen

Tässä työehtosopimuksessa keskituntiansiolla tarkoitetaan päättynyttä palkkakautta edeltäneen normaalina pidettävän palkkakauden työajalta saatua keskimääräistä tuntiansiota vuorotyö- ja olosuhdelisineen mutta ilman ylityö- ja sunnuntaityökorotuksia sekä ns. aamutuntilisää. Paikallisesti voidaan sopia toisin keskituntiansion laskemisesta.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Kyllä on.

Palkkiojärjestelmä

5. Palkkiopalkkajärjestelmää voidaan käyttää niissä töissä, joissa työtulos (tuotannon määrä, tuotteen laatu, raaka-aineen käytön taloudellisuus yms.) riippuu esim. työntekijän tarkkaavaisuudesta, työtaidosta, tms. tekijästä. Palkkiopalkkatyössä työ on hinnoiteltava siten, että ansio on vähintään 15 % korkeampi kuin ohjetuntipalkka.

6. Paikallisesti voidaan sopia myös muiden suorituspalkkausmuotojen käytöstä.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Kyllä on.

## 15 § Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa. Jos palkanmaksupäivä sattuu sunnuntaiksi, juhlapäiväksi tai päiväksi, jolloin pankki on kiinni, palkka maksetaan edellisenä aukiolopäivänä. Palkan laskemista varten saadaan jättää 7 työpäivän palkka sisään.

Paikallisesti voidaan sopia, että palkan laskenta suoritetaan kerran kuussa, ja palkka maksetaan kaksi kertaa kuussa. Sopimuksessa on sovittava palkanmaksupäivät sekä se, miten palkka jakautuu kummallekin maksupäivälle. Tällainen sopimus on tehtävä kirjallisena. Työnantajan on kerran kuussa annettava palkkalaskelma, josta käy ilmi maksetun ja maksettavan palkan määräytymisen perusteet. Virhe palkanmaksussa on oikaistava mahdollisimman pian ja viimeistään seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Pöytäkirjamerkintä

Jos paikallisesti sovitaan, palkka voidaan maksaa joka toinen viikko.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Ei ole. (TSL 13:7, TSL 2:13)

Työaika, ylityökorvaukset ja korotettu palkka

#### 16 § Säännöllinen työaika

Vuorotyö

4. Vuorotyössä tulee työvuorojen vaihtua säännöllisesti ja muuttua paikallisesti sovittavin, vähintään 1 viikon ja enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin. Työntekijää voidaan kuitenkin, jos paikallisesti niin sovitaan, pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole (TAL 40 §, TAL 27 §)**

#### 17 § Työaikakokeilut

Päälouottamusmiehen kanssa voidaan yrityksessä sopia työaikakokeiluista työehtosopimuksen työaikamääräyksistä poiketen. Tällainen sopimus, jonka toteuttaminen edellyttää asianomaisten työntekijöiden suostumusta, on saatettava kirjallisesti liittojen asettaman yhteisen työaikatyöryhmän tietoon hyvissä ajoin ennen työaikakokeilun aiottua käyttöönottoa.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ilmeisesti ei ole, paitsi jos säännöllisen työajan järjestelyjen puitteissa.**

#### 18 § Ruokailu- ja lepotauot

1. Säännöllisessä päivätyössä työntekijällä on tunnin kestävä ruokailuloma, jolloin työntekijä saa vapaasti poistua ruokailemaan. Työsuojelupiirin poikkeuslupajaoston luvalla tai jos luottamusmiehen kanssa paikallisesti sovitaan, voidaan päivätyössä noudattaa puolen tunnin pituista lepoaikaa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole. Työaikalain 28§:n tahdonvaltaisuus on poistettu TAL 40§:n mahdollistamalla TES-määräyksellä.**

Vuorotyö

2. Vuorotyössä ei työntekijällä ole ruokailulomaa, vaan hänelle varataan tilaisuus ruokailuun työn aikana, ja hän ruokailee vuorotyön suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana. Ruokailuun käytetty aika ei tällöin saa olla 20 minuuttia pitempi.

3. Edellä sovitusta poiketen paikallisesti voidaan sopia toisenlaisista ruokailutauoista työaikalain mukaisesti.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole (TAL 28§)**

**20 § Ylityö ja -korvaukset**

Keskeytyvä- ja keskeytymätön 3-vuorotyö

8. Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä 3-vuorotyössä katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi ne tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työtuntijärjestelmässä asianomaisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän, ellei ole paikallisesti sovittu näiden ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaa ajalla.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole (TAL 40 §, TAL 23 §).**

**Palkallinen poissaolo**

**28 § Sairausajan palkka**

8. Sairausajan palkka lasketaan työehtosopimuksen 11 §:n mukaisen keskituntiansion perusteella.

Edellä sovitusta poiketen voidaan paikallisesti sopia toisenlaisista maksamistavoista.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole.**

9. Työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkan kokonaisuudessaan normaalin palkanmaksun yhteydessä, jolloin työnantaja nostaa samalta ajanjaksolta työntekijälle lain tai sopimuksen perusteella maksettavan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen, enintään maksamansa palkan määrän. Paikallisesti voidaan sopia toisenlaisista maksamistavoista.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ilmeisesti ei ole, ainakaan omavastuuajan (1+9 päivää) ajalta.**

**Vuosiloma ja poissaolot**

**34 § Lomaraha**

Työntekijälle maksetaan lomaraha 50 % hänen lakisääteisestä vuosilomapalkastaan.

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palk-

ka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön.

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Määräaikaisen työsopimuksen päättymistä ei katsota työntekijästä itsestään johtuvaksi syyksi.

Vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu. Työntekijälle, joka suorittuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä, palaa palvelusajan päätyttyä työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (8.5.2009/305) edellyttämällä tavalla, on oikeus saada lomaraha siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

Lomarahan maksamistavasta voidaan sopia toisinkin.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Kyllä on, vuosilomalaissa ei säännöksiä lomarahasta.**

Työajan lyhentämistä koskeva sopimus 2003

Vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Vapaata annettaessa noudatetaan vähintään viikon ilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vapaa annetaan vähintään työvuoro kerrallaan ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita.

Vapaan antamisesta tulee ensisijaisesti pyrkiä sopimaan. Työntekijän esityksestä sovitut tilapäiset poissaolot työstä ovat työajan lyhennystä ellei toisin sovita.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Kyllä on.**

Työajan lyhentämisestä keskeytyvässä kolmivuorotyössä koskeva sopimus 2005

10 §

Ansaitut lisät (10,5 %) maksetaan työehtosopimuksen palkanmaksua koskevan pykälän mukaisesti palkanmaksukausittain. Paikallisesti voidaan so-

pia, että ansaitut lisät (10,5 %) maksetaan käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaan. Tällöin on otettava huomioon mm. ansion tasaisuus.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Kyllä on.

14 §

#### 7. Palkallisten tasausvapaiden antaminen

Vapaat annetaan viimeistään saman kalenterivuoden aikana. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Vapaata annettaessa noudatetaan vähintään viikon ilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita. Vapaa annetaan vähintään työvuoro kerrallaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita. Vapaan antamisesta tulee ensisijaisesti pyrkiä sopimaan. Työntekijän esityksestä sovitut tilapäiset poissaolot työstä ovat työajan lyhennyksiä, ellei toisin sovita.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Kyllä on.

Työajan lyhentämistä keskeyttämättömässä kolmivuorotyössä koskeva sopimus 2003

#### 3 § Työajan lyhentymisen korvaaminen

Paikallisesti voidaan sopia, että ansaitut lisät maksetaan käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaan. Tällöin on otettava huomioon mm. ansion tasaisuus.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Kyllä on.

#### 4 § Vuosiloma

Viisivuorojärjestelmää käytettäessä työntekijälle annetaan vuosilomaa varten 22 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5. ja 20.9. välisenä aikana.

Edellä olevan käytännön takia 24:n päivän loman osasta käyttämättä jäävät lomapäivät annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa saman kalenterivuoden aikana.

Kaikissa tämän sopimuksen tarkoittamissa työvuorojärjestelmissä annetaan 24 lomapäivää ylittävä loman osa saman kalenterivuoden aikana tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Muilta osin noudatetaan vuosilomaa annettaessa samoin kuin vuosilomien ajankohdista ilmoitettaessa vuosilomalain määräyksiä.



Edellä tässä pykälässä olevasta poiketen voidaan paikallisesti sopia, että vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaisesti.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole (VLL 30 §).**

#### Yhteenveto

Järjestäytyneen työnantajan sopimismahdollisuuksien piirissä ovat seuraavia asiakokonaisuuksia koskevat TES-määräykset:

- keskituntiansion laskeminen
- suorituspalkkausmuotojen käyttö
- palkan maksuajankohta
- jatkuvasti samassa vuorossa työskenteleminen
- työaikakokeilut työaikamääräyksistä poiketen
- ruokailu- ja lepotaukojen pituus
- ruokailuloma vuorotyössä
- ylityötuntien korvaaminen vapaa-ajalla
- sairausajan palkan maksutavat
- lomarahan maksamistapa
- työajan lyhentämismääräysten antamisessa noudatettava ilmoitusaika
- keskeytyvässä kolmivuorotyössä ansaittujen lisien maksuajankohta
- palkallisten tasausvapaiden antamisessa noudatettava ilmoitusaika
- keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ansaittujen lisien maksuajankohta
- vuosiloman antaminen

Näistä myös järjestäytymättömän työnantajan käytössä ovat:

- keskituntiansion laskeminen
- suorituspalkkausmuotojen käyttö
- lomarahan maksamistapa
- työajan lyhentämismääräysten antamisessa noudatettava ilmoitusaika

- keskeytyvässä kolmivuorotyössä ansaittujen lisien maksuajankohta
- palkallisten tasausvapaiden antamisessa noudatettava ilmoitusaika
- keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ansaittujen lisien maksuajankohta

## KAUPAN ALA

Kaupan alalla työskentelee tilastokeskuksen mukaan noin 170 000 työntekijää. Työehtosopimuksen normaalisitovuuden piirissä heistä on 85 000 työntekijää. Koko alalla vähittäiskauppa mukaan luettuna on 45 712 yritystä, joista järjestäytyneitä työnantajia on 2240 kappaletta.

Kaupan alan työehtosopimus sisältää 17 lukuisiin pykäliin sekä alakohtiin jaettua erillistä lukua. Lisäksi sopimuskokonaisuudessa on kuusi (6) yksilöityjä työntekijäryhmiä koskevaa osiota, kolme (3) erillissopimusta sekä palkkaliite. Työehtosopimuskokonaisuudessa on yhteensä 160 sivua.

Työehtosopimuksen työntekijöiden työsuhteen ehtoja koskevista määräyksistä 13 antaa mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen. Näistä kuusi (6) määräystä mahdollistaa sopimisen vain järjestäytyneelle työnantajalle.

Työehtosopimus ei mahdollista toisin sopimista palkankorotuksista, niin kutsutuista pekkasvapaista (työajan lyhennyksistä ja niistä maksettavista korvauksista) tai lomarahasta luopumista.

### Työpaikkakohtainen sopiminen

#### 23 § Työpaikkakohtainen sopiminen

##### 1. Työpaikkakohtaisessa sopimisessa:

- sopijapuolia ovat työnantaja ja työntekijä, työntekijät tai luottamusmies, ellei työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu
- sopimus on tehtävä kirjallisesti
- sopimus voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi
- toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on 3 kuukautta
- yli 9 kuukautta kestänyt määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla
- sopimuksen päättyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.

2. Sovitun järjestelyn ollessa sidottu tiettyyn ajanjaksoon se jatkuu irtisanomisesta huolimatta jakson loppuun.

**Paikallisesti sovittavia asioita****6 § Työaika**

Säännöllisen työajan järjestäminen

2. Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00, ellei paikallisesti toisin sovi-  
ta.

3. Säännöllinen työaika voidaan järjestää seuraavasti:

a. Yhden viikon aikana

Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaan, s. 71) säännöllinen työaika voi olla enintään 10 tuntia vuorokaudessa. Jos työpaikalla on luottamus-  
mies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

b. Usean viikon jaksossa

Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaan, s. 71) säännöllinen työaika voi olla enintään 10 tuntia vuorokaudessa. Jos työpaikalla on luottamus-  
mies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Kyllä on. (TAL 10 §)**

**Työhönsidonnaisuusaika**

6. Työhönsidonnaisuusaika vuorokaudessa on, ellei paikallisesti toisin sovi-  
ta:

- enintään 9 tuntia säännöllisen työajan ollessa 8 tuntia tai lyhyempi
- enintään 10 tuntia säännöllisen työajan ollessa yli 8 tuntia
- enintään 11 tuntia säännöllisen työajan ollessa yli 9 tuntia.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Mikäli työhönsidonnaisuusajalla tarkoitetaan työaikalain mukaiseen va-  
rallaoloaikaan (TAL 5§), ei ole.**

**Vuorokausilepo**

8. Vuorokausilevon tulee olla vähintään 11 tuntia. Työnantaja ja työnteki-  
jä voivat sopia vuorokausilevosta toisin (23 §:n mukaan, s. 71). Sen tulee  
kuitenkin olla vähintään 7 tuntia.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole.**

## 7 § Vapaat

### Vapaapäivät

Vapaapäivä voidaan antaa tasoittumisjärjestelmän aikana yhdistämällä vapaapäiviä yhdenjaksoiseksi vapaaksi. Konttorityöntekijän vapaapäivien yhdistäminen edellyttää työpaikkakohtaista sopimista (23 §:n mukaan, s. 71).

### Vapaapäivien sijoittelu

Työpaikkakohtaisesti voidaan sopia (23 §:n mukaan, s. 71) viikonloppuvapaiden antamisesta muina arkipäivinä.

### Arkipyhäviikon työajan lyhennys

Konttorityöntekijän työajan lyhennys tasoittumisjärjestelmässä edellyttää työpaikkakohtaista sopimista (23 §:n mukaan, s. 71).

### Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?

**Ensimmäisen kohdan (vapaapäivien sijoittelu) ilmeisesti ei (TAL 31§), toinen kohta (arkipyhäviikon työajan lyhennys) kyllä, koska asiasta ei laissa ole säännöksiä.**

## 8 § Ruoka- ja kahvitauko

### 2. Paikallisesti sopimalla voidaan ruokatauko:

- lyhentää enintään 30 minuutilla tai
- poistaa kokonaan, jolloin työntekijä voi ruokailla työaikana.

### Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?

**Ei ole. Työaikalain 28 §:n tahdonvaltaisuus on poistettu TAL 40§:n mahdollistamalla TES-määräyksellä.**

## Palkkaus

### 15 § Muut ammattiryhmä

#### Vahtimestarit

3. Vahtimestarin palkka määräytyy työsopimuksen mukaan.

Lisät voidaan sopia osaksi kokonaispalkkaa.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Kyllä on.

## Poissaolot

### 16§ Sairastuminen

Työnantaja maksaa sairausajan palkan suoraan työntekijälle ja hakee itselleen sairausvakuutuskorvauksen.

Paikallisesti voidaan sopia sairausajan palkan maksamisesta seuraavaa:

- Sairausvakuutuslain karenssiin sisältyviltä työpäiviltä maksetaan täysi palkka.
- Karenssin jälkeisiltä työpäiviltä maksetaan päivämäärän ja sairausvakuutuskorvauksen erotus. Maksaminen edellyttää selvitystä päivärahan suuruudesta.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Kyllä on, TSL 2:11 koskee ainoastaan sairastumispäivää sekä sitä seuraavaa yhdeksää arkipäivää.

## Vuosiloma

### 21 § Lomaraha

#### Maksamisaika

7. Lomaraha maksetaan loman alkaessa, ellei työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaan, s. 71) sovita sen maksamisajasta toisin. Jos yrityksessä on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

#### Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

8. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kirjallisesti lomarahan pitämistä vastaavana palkallisena vapaana.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Kyllä on, vuosilomalaisissa ei säädetä lomarahan maksamisesta tai vapaaksi vaihtamisesta.

## Asentajat ja huoltomiehet

### 4 § Lomarahaa

1. Lomarahaa voidaan vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan paikallisesti sopimalla.

### Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?

Kyllä on, vuosilomalaissa ei säännöksiä lomarahasta.

## Työajan lyhennys

### 1 § Soveltamisala

2. Lyhennystä vähentävät paikalliseen sopimukseen tai käytäntöön perustuvat työaika lyhentävät:

- vuosittain säännöllisesti toistuvat vapaat
- lomat jotka perustuvat yli 2,5 päivän ansaintaan lomanmääräytymiskaudessa.

### 2 § Lyhennysmallit

Työajan lyhennys voidaan toteuttaa kalenterivuosittain:

- lyhentämällä keskimääräinen viikkotyöaika työehtosopimuksen 6 §:n mukaisesti 37,5 tuntiin
- antamalla lyhennys vapaapäivinä
- tai sopimalla paikallisesti muusta lyhennystavasta.

### 4 § Lyhennys paikallisesti sopien

Paikallisessa sopimisessa:

- sopimus on tehtävä kirjallisesti
- jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan
- sopimus voi koskea koko yritystä, yrityksen toimipaikkaa, osastoa tai muuta yksikköä
- sopimus on voimassa kalenterivuoden, ellei toisin sovita.

### Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?

Kyllä on - työaikojen lyhentämisestä ei säännöksiä työaikalaisissa.

## Yksilölliset työajat

### A. Viikkotyöaika 36 tuntia 15 minuuttia

1. Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaan, s. 71) voidaan myyjien ja varastotyöntekijöiden säännöllinen työaika järjestää seuraavasti:

#### Työaika

2. Työnantaja laatii etukäteen työajan tasoittumisjärjestelmän, jonka aikana viikkotyöaika tasoittuu enintään 36,25 tuntiin eli 36 tuntiin 15 minuuttiin. Työajassa on otettu huomioon 7 §:n mukaiset arkipyhäviikkojen työajan lyhennykset. Säännöllinen työaika ei saa ylittää 9 tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa.

3. Keskimäärin 36,25 tuntia viikossa ylittävstä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Muuten korotetun palkan laskennassa noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.

4. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

#### Alle 36,25 tuntia tekevät

6. Alle 36,25 tuntia tekeväälle työntekijälle korvataan arkipyhät maksamalla tehtyjen työtuntien lisäksi 2 päivän palkka kultakin vuosineljännekseltä eli yhteensä 8 päivän palkka vuodessa. Päiväpalkka määräytyy työehtosopimuksen 7 §:n 7. kohdan mukaan (s. 32). Palkka maksetaan kunkin vuosineljänneksen päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Korvaus maksetaan suhteutettuna työntekijän ollessa palkatta poissa tai työ sopimuksen ollessa voimassa vain osan vuosineljänneestä.

#### Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?

Kyllä on, A-kohta kokonaisuudessaan (TAL 10§).

### B. Työaikapankki

1. Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaan, s. 71) voidaan tehtyjä työtunteja siirtää työaikapankkiin alla esitetyllä tavalla. Siirrettävät työtunnit

2. Työnantajan ja työntekijän sopiessa voidaan työaikapankkiin siirtää:

- lisä- ja ylityötunteja
- sunnuntaityön korotustunteja
- tes-vapaapäivänä tehtyjä työtunteja
- arkipyhälyhennyspäivänä tehtyjä työtunteja



- työaikalain mukaisena vapaapäivänä tehtyjä työtunteja
- ns. pekkaspäivänä tehtyjä työtunteja
- liukuvan työajan plussaldotunteja työntekijän pyynnöstä.

3. Työnantajan aloitteesta tehtävät ja korotetulla palkalla maksettavat työ- tunnit siirretään työaikapankkiin vastaavasti korotettuina. Työntekijän aloitteesta tehtävät tunnit siirretään työaikapankkiin korottamattomina.

4. Työnantaja ja työntekijä sopivat siirrettävien työtuntien määrästä. Työaikapankissa saa kokoaikatyöntekijällä olla enintään 75 tuntia ja alle 37,5 tuntia tekevällä enintään 2 kertaa työsopimuksessa sovittu viikkotyöaika.

Vapaan pitäminen

5. Työnantaja ja työntekijä pyrkivät sopimaan työaikapankkiin kertyneen vapaan antamisajankohdan. Muussa tapauksessa työnantaja määrää vapaan antamisajankohdan. Vapaan antamisajankohdasta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään 2 viikkoa etukäteen.

6. Vapaa annetaan kokonaisina vapaapäivinä, ellei toisin sovita. Vapaa pyritään antamaan muiden vapaapäivien tai vuosiloman yhteydessä. Vapaa on pidettävä viimeistään kertymisvuotta seuraavan kalenterivuoden aikana, ellei hyväksyttävän poissaolon takia muuta sovita. Työnantajan tai työntekijän irtisanoessa työaikapankkisopimuksen pidetään työaikapankkiin siirretyt työtunnit vapaana tämän pykälän mukaan.

Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?

Ei ole. Kyse on työajan tasaamisesta (TAL 34§)

### Varastotyön suorituspalkkaus

5. Suorite otetaan huomioon sairausajan ja vuosiloma-ajan palkoissa, jos sitä ei muutoin makseta näiltä ajoilta. Maksettaessa lisä- ja ylityöltä suoritetta se otetaan huomioon lisä- ja ylityökorvauksissa.

Työpaikkakohtaisesti 23 §:n (s. 71) mukaan voidaan edellä esitetystä sopia toisin. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?

Ei ole (TAL 25§).

## Yhteenveto

Järjestäytyneen työnantajan sopimismahdollisuuksien piirissä ovat seuraavia asiakokonaisuuksia koskevat TES-määräykset:

- säännöllisen työajan järjestelyt
- työhönsidonnaisuusaika
- vuorokausilepo
- vapaapäivien sijoittelu
- arkipyhäviikon työajan lyhennys
- ruokatauon lyhentäminen
- lisien sopiminen osaksi kokonaispalkkaa (vahtimestarit)
- sairausajan palkan maksutapa
- lomarahan maksuajankohta ja lomarahan vaihtaminen vapaaksi
- työajan lyhentäminen
- työaikapankki
- varastotyön suoritepalkkauksen huomioiminen lisä- ja ylityökorvauksissa

Näistä myös järjestäytymättömän työnantajan käytössä ovat:

- säännöllisen työajan järjestelyt
- arkipyhäviikon työajan lyhennys
- lisien sopiminen osaksi kokonaispalkkaa (vahtimestarit)
- sairausajan palkan maksutapa
- lomarahan maksuajankohta ja lomarahan vaihtaminen vapaaksi
- työajan lyhentäminen

## KIINTEISTÖPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Kiinteistöpalvelualalla työskentelee tilastokeskuksen mukaan noin 52 500 työntekijää. Työehtosopimuksen normaalisitovuuden piirissä heistä on 43 000 työntekijää. Koko alalla kiinteistön- ja maisemanhoito mukaan luetuna on 28 590 yritystä, joista järjestäytyneitä työnantajia on 400 kappaletta.

Kiinteistöpalvelualan työehtosopimus sisältää 28 pykälää, jotka jakautuvat 11 eri lukuun. Lisäksi sopimuskokonaisuudessa on kahdeksan erillistä sopimusta / liitettä. Työehtosopimuskokonaisuudessa on yhteensä 80 sivua.

Työehtosopimuksen työntekijöiden työsuhteen ehtoja koskevista määräyksistä 11 antaa mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen. Näistä kuusi (6) määräystä mahdollistaa sopimisen vain järjestäytyneelle työnantajalle.

Työehtosopimus ei mahdollista toisin sopimista palkankorotuksista. Työajan lyhennysvapaat voidaan paikallisesti sopia pidettäväksi sopimuksessa määritellystä poiketen tai ne voidaan sopia maksettavaksi rahassa. Kokonaan pekkasvapaista ei voida luopua. Työehtosopimus ei myöskään mahdollista lomarahasta luopumista.

Paikallinen sopiminen

18 § Paikallinen sopiminen

Paikallisessa sopimisessa noudatetaan seuraavia määräyksiä:

- Sopijapuolia ovat työnantaja tai tämän edustaja ja luottamusmies, työntekijät tai työntekijä.
- Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräajaksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus sekä yli yhdeksän (9) kuukautta kestänyt määrä-aikainen sopimus voidaan irtisanoa noudattaen kolmen (3) kuukauden irtisanomisaikaa.

Jaksotyötä koskeva sopimus voidaan irtisanoa kolmen (3) kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen 2 vuoden voimassaolon jälkeen.

Paikallinen sopimus velvoittaa kuten työehtosopimusmääräys. Sopimuksen päätyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu irtisanomisesta huolimatta jakson loppuun.

Luottamusmiehellä on oikeus saada nähtäväkseen edustamiaan työntekijöitä koskevat paikalliset sopimukset.

Paikallisesti sovittavia asioita

Yleiset määräykset

8 § Työaika

Keskimääräinen viikkotyöaika

Työehtosopimuksen 18 §:n mukaisesti paikallisesti sopimalla tasoittumisjakso voi olla enintään 26 viikkoa. Tällöin säännöllinen työaika ei saa ilman työntekijän suostumusta ylittää 10 tuntia vuorokaudessa eikä 50 tuntia viikossa.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole. (TAL 40 §, TAL 34 §)**

Jaksotyö

Työaika voidaan järjestää työaikalain mukaiseksi jaksotyöksi työaikalain 7 §:ssä mainituissa työkohteissa.

Muissa kuin työaikalain 7 §:ssä mainituissa kohteissa työaika voidaan järjestää työaikalain mukaiseksi jaksotyöksi sopimalla siitä paikallisesti työehtosopimuksen 18 §:n mukaisesti. Jaksotyötä koskeva paikallinen sopimus on voimassa työpaikkaa koskevan asiakassopimuksen ajan, ja se on poikkeuksellisesti irtisanottavissa 18 §:n mukaisesti kahden vuoden voimassaoloajan jälkeen.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Jaksotyöstä säännellään pakottavasti työaikalain 7§:ssä, eikä asiasta ole mainintaa TAL 40 §:ssä. Näin ollen näyttäisi siltä, että yllä oleva TES-määräys on TAL:n pakottavan 7§:n vastainen.**

Vuorotyö

Säännöllinen työaika voidaan järjestää vuorotyönä. Vuorotyöhön siirtymisestä on ilmoitettava työntekijöille viimeistään kaksi viikkoa ennen sen alkamista, elleivät työnantaja ja työntekijä toisin sovi.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ilmeisesti on. Vuorotyötä sääntelevä TAL 27§ ei sääntele sitä, milloin vuorotyöhön siirtymisestä on ilmoitettava ja asia kuulunee normaalisti työnantajan direktin piiriin.**

**2. Työviikko- ja vuorokausi**

**Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kuusipäiväisestä työviikosta.**

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Ilmeisesti on, TAL:ssa ei rajoituksia työviikon pituuden osalta tässä suhteessa.

**3. Työvuoroluettelo ja työajan tasoittumisjärjestelmä**

Epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, ellei perusteltu syy tai työntekijän tarpeet tätä edellytä.

Työvuoroluettelo on laadittava vähintään viikoksi kerrallaan ja se on annettava työntekijöille tiedoksi vähintään viikkoa ennen sen voimaantuloa.

Tasoittumisjaksoa käytettäessä työnantaja laatii etukäteen työajan tasoittumisjärjestelmän, jonka aikana työaika tasoittuu enintään 37,5 tai 40 tuntiin. Tasoittumisjärjestelmästä on käytävä ilmi kunkin viikon työaika ja se on annettava työntekijälle tiedoksi vähintään viikkoa ennen sen voimaantuloa.

Jaksotyötä käytettäessä työvuoroluettelo on laadittava käytettävän jakson ajaksi ja annettava työntekijän tietoon vähintään viikkoa ennen sen voimaantuloa.

Edellä mainituista ajoista voidaan poiketa sopimalla paikallisesti 18 §:n mukaisesti.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole. (TAL 40 §, TAL 34 §, TAL 35 §)**

Poissaolot eivät muuta ennalta laadittua vapaapäiväjärjestelmää.

**4. Päivittäinen lepoaika**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lepoajan lyhentämisestä tai poistamisesta.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole. Työaikalain 28§:n tahdonvaltaisuus on poistettu TAL 40§:n mahdollistamalla TES-määräyksellä.**

**5. Vuorokausilepo**

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika, ellei kyse ole päivystys- tai varallaoloaikana tehdystä työstä tai työaikalaisista muuta johdu. Vuorokausilepo voidaan tilapäisesti lyhentää tai siitä voidaan tilapäisesti poiketa työaikalain 29 §:n mukaisesti.

Vuorokausilepo voidaan lyhentää 18 §:n mukaisesti paikallisesti sopimalla. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään 7 tuntia.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole. Työaikalain 29§:n tahdonvaltaisuus on poistettu TAL 40§:n säännöksellä.**

## **Palkkaus**

### **9 § Palkkamääräykset**

#### **5. Palkanmaksu**

Työsuhteen päättyessä loppupalkka on maksettava kuuden arkipäivän kuluessa työsuhteen päättymisestä, ellei toisin sovita.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole. (TSL 2:13)**

## **Vuosiloma**

### **15 § Vuosiloma**

#### **2. Vuosilomapalkan maksamisajankohdasta sopiminen**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuosilomapalkan maksamisesta säännönmukaisina palkanmaksupäivinä.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole. (VLL 15§)**

### **16 § Lomaraha**

#### **3. Lomarahan maksamisesta toisin sopiminen ja vaihtaminen vapaaseen**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahan maksamisesta toisin tai sen vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen. Lomaraha on kuitenkin maksettava tai vapaa annettava viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Kyllä on, lomarahasta ei säännöksiä vuosilomalaissa.**

## Kiinteistöpalvelualan työntekijöiden työajan lyhentämistä koskeva pöytäkirja

### 3 § Vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden syyskuun loppuun mennessä, elleivät työnantaja ja työntekijä toisin sovi. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Vapaan antamisesta pyritään ilmoittamaan mahdollisimman hyvissä ajoin ja viimeistään viikkoa ennen sen antamista.

Vapaa annetaan kokonaisina päivinä työvuoro kerrallaan tai lyhentämällä päivittäistä ja/tai viikoittaista työaika työntekijän määräämin tavoin. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia muista antamistavoista tai siitä, että vapaat korvataan rahassa. Tämä sopimus on syytä tehdä kirjallisesti.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Kyllä on, laissa ei säännöksiä työajan lyhennysvapaista.**

### Yhteenveto

Järjestäytyneen työnantajan sopimismahdollisuuksien piirissä ovat seuraavia asiakokonaisuuksia koskevat TES-määräykset:

- työajan tasoittumisjakson pituus
- vuorotyöhön siirtymisen ilmoitusaika
- kuusipäiväisestä työviikosta sopiminen
- työvuoroluettelon laatimisajankohta ja työajan tasoittumisjärjestelmästä sopiminen
- päivittäisen lepoajan lyhentäminen
- vuorokausilevon lyhentäminen
- palkan maksuajankohta työsuhteen päättyessä
- vuosilomapalkan maksuajankohdasta sopiminen
- lomarahen maksuajankohta ja vaihtaminen vapaaseen
- työajan lyhennysvapaan antaminen

Näistä myös järjestäytymättömän työnantajan käytössä ovat:

- vuorotyöhön siirtymisen ilmoitusaika
- kuusipäiväisestä työviikosta sopiminen
- lomarahen maksuajankohta ja vaihtaminen vapaaseen

- työajan lyhennysvapaan antaminen



## MATKAILU- JA RAVINTOLA-ALA

Kiinteistöpalvelualalla työskentelee tilastokeskuksen mukaan noin 60 000 työntekijää. Työehtosopimuksen normaalisitovuuden piirissä heistä on 50 000 työntekijää. Koko alalla on 11 617 yritystä, joista järjestäytyneitä työnantajia on 2175 kappaletta.

Matkailu- ravintola ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus sisältää 11 lukua, jotka jakautuvat 43 pykälään sekä erillisiin alakohtiin. Lisäksi sopimuskokonaisuudessa on kuusi (6) erillistä pöytäkirjaa ja sopimusta sekä palkkaliitteet. Työehtosopimuskokonaisuudessa on yhteensä 158 sivua.

Työehtosopimuksen työntekijöiden työsuhteen ehtoja koskevista määräyksistä 13 antaa mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen. Näistä seitsemän (7) määräystä mahdollistaa sopimisen vain järjestäytyneelle työnantajalle.

Työehtosopimus ei mahdollista toisin sopimista palkankorotuksista tai lomarahasta luopumista. Työajan lyhennysvapaista ei matkailu- ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevassa työehtosopimuksessa ole sovittu.

### Paikallinen sopiminen

Mahdollisuuden työpaikkakohtaiseen sopimiseen sisältävät seuraavat työehtosopimuksen kohdat:

### Työaika

#### 7 § Säännöllinen työaika ja työpäivän pituus

##### 2. Osa-aikatyöntekijän työaika

Työntekijä on osa-aikatyöntekijä, jos hänen työaikansa on vähemmän kuin keskimäärin 111 tuntia kolmessa viikossa. Työnantaja ja työntekijä sopivat A. kiinteästä kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajasta tai B. keskimääräisestä kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajasta.

##### B. Keskimääräinen vähimmäistyöaika (määräys voimassa 1.1.2015 alkaen)

Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet keskimääräisestä kolmiviikkoisjakson työajasta, tulee sovitun työajan toteutua tarkastelujakson aikana. Työnantaja ja työntekijä tarkastelevat keskimääräisen vähimmäistyöajan toteutumista vuoden pituisena ajanjaksona, ellei lyhyemmästä tarkastelujaksosta työ- paikkakohtaisesti 30 §:n mukaan toisin sovita.

##### Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?

Ilmeisesti on, koska TES:ssä kyseinen kohta on säännöllisen työajan järjestämistä koskevan kohdan alla (TAL 10 §).

## 8 § Työajan järjestäminen

### 2. Vapaapäivät

Vähintään joka viides viikonloppu tulee järjestää vapaaksi siten, että perjantai ja lauantai tai lauantai ja sunnuntai annetaan peräkkäisinä vapaa-päivinä.

Työpaikkakohtaisesti TES 30 § mukaisesti voidaan sopia siitä, että vapaa voidaan antaa myös sunnuntai-maanantai-yhdistelmänä.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole (TAL 40 §, TAL 31 §).**

## 9 § Työvuorolista

Työvuorolista on laadittava etukäteen niin, että se asetetaan työntekijöiden nähtäville ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan vähintään viikkoa ennen kolmiviikkoisjakson alkamista, ellei työpaikkakohtaisesti 30 §:n mukaisesti toisin sovita.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole (TAL 40 §, TAL 35 §).**

## 11 § Juhla- ja pyhäpäivälyhennys (JP)

Tammi-kesäkuulle sijoittuvista JP-päivistä ansaitut JP-vapaat annetaan saman vuoden joulukuun loppuun mennessä, ellei toisin sovita.

Heinä-joulukuulle sijoittuvista JP-päivistä ansaitut JP-vapaat annetaan seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä, ellei toisin sovita.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Kyllä on. Työaikalaisissa ei säännöksiä työajan lyhentämisestä.**

### 3. Henkilöstöravintolat

Henkilöstöravintoloissa voidaan sopia noudatettavaksi JP-päiväjärjestelmän sijasta asianosaisen asiakasyhteisön arkipyhäviikkojen arkipyhä- ja työajanlyhennysjärjestelyä. Työaika voi olla tällöin esimerkiksi 112,5 tuntia kolmessa viikossa ja vastaavasti annetaan vuoden aikana 11 tasotusvapaata, jolloin päästään samaan vuosityöaikaan kuin JP-päiväjärjestelmässä. Asiasta on sovittava työpaikkakohtaisesti työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ilmeisesti on. Laissa ei säännöksiä työajan lyhentämisestä, mutta pohdittava, onko kohdassa toisaalta kyse työajan tasoittumisjärjestelmästä? (TAL 34 §).**

#### 12 § Kokoaikatyöntekijöiden erityiset työaikamuodot

##### 2. Paikalliseen sopimiseen perustuva työajan tasoittumisjärjestelmä

1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi Kuukausipalkkaisen kokoaikatyöntekijän työaika voidaan työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti paikallisesti sopia tasoitettavaksi 111 tuntiin enintään yhdeksän (9) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi).

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole (TAL 34 §).**

##### 3. Paikalliseen sopimiseen perustuva vuosityöaikajärjestelmä (ns. työaikapankki)

###### 1. Järjestelmän käyttöönotto, liittyminen ja irtautuminen

1. Työaikajärjestelmän käyttöönotosta tulee sopia työpaikkakohtaisesti TES 30 §:n mukaisesti luottamusmiehen kanssa.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole. Kyse työajan tasoittumisjärjestelmästä (TAL 34 §).**

#### 19 § Vapaapäivänä tehty työ

V- tai X-päivänä sekä JP-vapaana tehtävästä työstä on sovittava työntekijän ja työnantajan kesken.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ilmeisesti on. Laissa ei säännöksiä asian osalta.**

#### 20 § Korotetun palkan vaihtaminen vapaaseen

Lisä- ja ylityöstä tai V-, X- tai JP-vapaana tehdystä työstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaaajan pituus lasketaan noudattaen mitä edellä on säädetty korotetusta palkasta. Vapaa on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, ellei toisin sovita. Vapaan ajankohdasta on pyrittävä sopimaan. Jos sopimukseen ei päästä, määrää työnantaja vapaan ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvausta rahana.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Lisä- ja ylityön osalta ei, koska TAL 23§:n tahdonvaltaisuus on poistettu TAL:n 40§:n mahdollistamalla TES-määräyksellä. Koska V-, X-, JP-vapaiden osalta ei ole laissa määräyksiä, joten näiden osalta sopimis-mahdollisuus on myös järjestäytymättömän työnantajan käytössä.

#### 21 § Palkan maksaminen

Palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa

- yrityksessä vakiintuneen käytännön
- monialayrityksen yleisen palkanmaksutavan tai
- työehtosopimuksen 30 §:n nojalla tehdyn sopimuksen mukaisesti.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Paikallista sopimista koskevan kolmannen kohdan osalta ei ole.**

#### Vuosiloma

##### 28 § Lomaltapaluuuraha

Työpaikkakohtaisesti TES 30 §:n mukaisesti lomaltapaluuuraha voidaan sopia maksettavaksi muuna ajankohtana tai annettavaksi vastaavana palkallisena vapaa-aikana.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Kyllä on. Laissa ei säännöksiä lomaltapaluuurahasta.**

#### Palvelurahapalkkaa saavia vahtimestareita, järjestyksenvalvoja ja portieereja koskevat määräykset

##### 39 § Portieerit

Portieerin palkka voidaan sopia myös niin, että se muodostuu majoituspuolelta kertyvistä palvelurahoista, naulakkotuloista tai kiinteästä kuukausikorvauksesta tai näiden yhdistelmästä, jolloin työnantaja takaa portieerille kiinteäpalkkaisen portieerin palkkataulukossa olevaa kuukausipalkkaa vastaavan ansion. Tarkastelu suoritetaan kahden kuukauden jaksoin.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Kyllä on.**

## Toimistotyöntekijöitä koskeva pöytäkirja

### 5 § Ruoka- ja kahvitauko

#### 2. Paikallisesti sopimalla voidaan ruokatauko:

- lyhentää enintään 30 minuutilla tai
- poistaa kokonaan, jolloin työntekijä voi ruokailla työaikana.

#### Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?

Ei ole. Työaikalain 28§:n tahdonvaltaisuus on poistettu TAL 40§:n mahdollistamalla TES-määräyksellä.

## Yhteenveto

Järjestäytyneen työnantajan sopimismahdollisuuksien piirissä ovat seuraavia asiakokonaisuuksia koskevat TES-määräykset:

- säännöllisen työajan järjestäminen
- vapaan antaminen sunnuntai-maanantai -yhdistelmänä
- työvuorolistan laatimisajankohta
- työajan lyhentäminen
- työajan tasoittumisjärjestelmä
- työaikapankin käyttöönotto, liittyminen ja irtautuminen
- vapaapäivänä tehtävästä työstä sopiminen
- lisä- ja ylityön sekä vapaapäivinä tehdyn työn palkan vaihtaminen vapaaseen
- palkan maksaminen kerran kuukaudessa paikallisen sopimuksen mukaisesti
- lomaltapaluurahan maksuajankohta ja vaihtaminen vapaaseen
- portieerin palkan määrittely
- ruoka- ja kahvitauon lyhentäminen

Näistä myös järjestäytymättömän työnantajan käytössä ovat:

- säännöllisen työajan järjestäminen
- työajan lyhentäminen

- vapaapäivänä tehtävästä työstä sopiminen
- vapaapäivänä tehdyn työn palkan vaihtaminen vapaaseen (mutta *ei* lisä- ja ylityön vaihtaminen vapaaseen)
- lomaltapalurahan maksuajankohta ja vaihtaminen vapaaseen
- portieerin palkan määrittely

## RAKENNUSALA

Rakennusalalla työskentelee tilastokeskuksen mukaan noin 33 470 työntekijää. Työehtosopimuksen normaalisitovuuden piirissä heistä on noin 11 800 työntekijää. Rakennusalalla (talonrakentaminen) on 18 736 yritystä, joista järjestäytyneitä työnantajia on 322 kappaletta.

Rakennusalan työehtosopimuskokonaisuus koostuu 10 erillisestä sopimuksesta. Itse työehtosopimus sisältää 42 erillistä pykälää. Työehtosopimuskokonaisuudessa on yhteensä 148 sivua.

Työehtosopimuskokonaisuuden työntekijöiden työsuhteen ehtoja koskevista määräyksistä 17 antaa mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen. Näistä seitsemän (7) määräystä mahdollistaa sopimisen osittain tai kokonaan vain järjestäytyneelle työnantajalle.

Työehtosopimus ei mahdollista toisin sopimista palkankorotuksista. Työehtosopimuksen mukaisista työajan lyhennysvapaista voidaan paikallisesti sopia työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti. Työajan lyhennykseen liittyvästä erillisestä palkanosasta ei kuitenkaan voida sopia toisin. Työehtosopimus ei mahdollista lomarahasta luopumista.

### Paikallinen sopiminen

#### 3 § Paikallinen sopiminen

1. Paikallisella sopimisella tarkoitetaan, ellei sopimiseen valtuuttavassa määräyksessä ole muuta sovittu, sopimista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti työnantajan ja työntekijän kesken taikka työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Työsuojeluyhteistyötä koskevissa asioissa henkilöstöä edustaa luottamusmiehen sijasta työsuojelusopimuksen määrittelemät henkilöstön edustajat.
2. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.
3. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.
4. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.
5. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

## Paikallisesti sovittavia asioita

### 5 § Työajan lyhennys

1. Työajan lyhennys on 96 tuntia vuodessa. Jos muusta kertymistavasta ei ole sovittu, katsotaan työntekijällä olevan oikeus työ- ajan lyhennykseen siltä osin kuin hänen säännöllinen viikoittainen työaikansa on ylittänyt 38 tuntia. Jollei muuta ole sovittu, työajan lyhennysvapaa annetaan työnantajan määräämänä aikana vapaapäivinä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan lyhennyksen säästämisestä tai pitämättä jättämisestä.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Kyllä on, laissa ei säännöksiä työajan lyhennyksistä.

### 10 § Tauot

Kahdeksantuntisen työvuoron puoliväliin sijoitetaan tunnin kestävä ruokailutauko. Tauko voidaan sijoittaa myös lomittain.

Paikallisesti sopien voidaan noudattaa puolen tunnin ruokailutaukoa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Ei ole. Työaikalain 28§:n tahdonvaltaisuus on poistettu TAL 40§:n mahdollistamalla TES-määräyksellä.

### 11 § Paikallinen sopiminen työajoista

1. Paikallisesti sopimalla säännöllinen työaika voidaan 4 §:n estämättä järjestää myös siten, että se tasoittuu enintään kuuden kuukauden aikana keskimäärin enintään 40 tuntiin viikossa. Viikoittainen työaika voi tällöin olla enintään 50 tuntia ja päivittäinen enintään 10 tuntia. Sisällytettäessä työajan lyhennys työaikajärjestelmään työaika tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin viikossa. Sovittaessa säännöllinen työaika keskimääräiseksi on työtä varten ennakolta määriteltävä aika, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään (= tasoittumisjärjestelmä). Työntekijän lomautus ei voi alkaa ennen kuin työaika on tasoitettu sovittuun tuntimäärään. Jos työntekijän työsuhde päättyy kesken tasoittumisjakson muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä niin, ettei tasoittumisvapaata anneta ennen työsuhteen päättymistä, maksetaan keskimäärin yli 40 viikotyötunnin tehdyiltä säännöllisiltä työtunneilta 50 %:lla korotettu palkka.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Kyllä on (TAL 10 §)



2. Paikallisesti voidaan sopia säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajoista sekä työajasta johtuvista lisistä 8 ja 9 §:stä poikkeavalla tavalla.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Kyllä on (TAL 10 §)**

3. Jos työvuoron pituus poikkeaa 8 tunnista, voidaan paikallisesti sopia taukojen sijoittamisesta 10 §:stä poiketen. Jos työvuoro kestää enintään 6 tuntia, voidaan tauoista sopia myös muilta osin 10 §:stä poiketen.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole. Kyse ei ole enää säännöllisen työajan järjestelyistä, vaan päivittäisistä lepoajoista, joita koskeva työaikalain 28§:n tahdonvaltaisuus on poistettu TAL 40§:n mahdollistamalla TES-määräyksellä.**

4. Työntekijällä on oikeus päivittäisten matkakustannusten korvauksiin ja työkalukorvauksiin 31 ja 32 §:ien mukaisesti työvuorojen pituudesta riippumatta. Oikeus korvauspalkkoihin ja ansionmenetyksen korvauksiin määräytyy työvuoroluettelon mukaisesti. Vapaina annettavat arkipyhät ja itsenäisyyspäivä korvataan 8 tunnin mukaan, ellei ole sovittu lyhyemmästä säännöllisestä työajasta, jolloin ne korvataan sovitun työajan mukaisesti. Keskimääräistä työaika sovellettaessa voidaan paikallisesti sopia tasaisesta palkanmaksusta siten, että palkka palkanmaksukausittain vastaa keskimääräisen työajan mukaista ansiota.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ilmeisesti ei ole. Epäselvää on se, onko palkanmaksukautta koskeva osuus (viimeinen virke) järjestäytymättömän työnantajan käytössä.**

## 12 § Työvuoroluettelot

Työpaikalle on laadittava kirjallinen työvuoroluettelo, mikäli säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen taikka lepoaikojen ajankohdat määräytyvät 8 ja 10 §:stä poiketen.

Kun työaika on järjestetty keskimääräiseksi, on työvuoroluettelo laadittava siten, että vähintään kolmen viikon työvuorot ovat tiedossa etukäteen.

Paikallisesti voidaan sopia työvuoroluettelon muuttamisesta.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole (TAL 35 §).**

### 13 § Yli- ja hätätyö

3. Työaikalain mukaisena ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta ja neljää kuukautta, mikäli paikallisesti ei sovi- ta, että tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Kyllä on (TAL 19 §:n 3 momentti).** Kuitenkin huomattava, että TAL 19§ 3 momenttia ei ole mainittu TAL 40§ semidispositiivisten säännösten listassa.

## Palkkaus

### 20 § Alaikäiset

1. Muiden alaikäisten kuin rakennusalan opiskelijoiden kohdalla edellä 19 §:ssä määritellyistä palkkaryhmistä ja ryhmiin perustuvista vähim- mäispalkoista voidaan sopia toisin.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Kyllä on.**

### 23 § Työkohtainen palkka

Työkohtainen palkka koostuu työntekijän henkilökohtaisesta tuntipalkasta ja työkohtaisesta lisästä tai henkilökohtaisesta tuntipalkasta ja palk- kiopalkkaosuudesta. Pääsääntöisesti työkohtainen palkka sovitaan kutakin työtä tai työkohdetta varten erikseen. Mikäli palkkaehdon voimassaoloa ei ole rajattu muutoin, se päättyy työntekijän siirtyessä toiseen työ- kohtee- seen.

#### 1) Työkohtainen lisä

Työkohtainen lisä sovitaan ennen työn aloittamista. Työnantajan on työn- tekijän sitä pyytäessä selvitettävä, kuinka työkohtaiseen lisään vaikutta- vat vaativuustekijät on otettu palkassa huomioon. Jos työkohtaisen lisän suuruudesta ei synny sopimusta, työntekijä on velvollinen vastaanotta- maan työtä työnantajan tarjoamalla työkohtaisella palkalla.

#### 2) Palkkiopalkka

Palkkiopalkassa henkilökohtaisen tuntipalkan päälle on sovittu palkkio, jonka suuruus määräytyy työntekijän suorituksen perusteella. Palkkion suuruus voidaan sitoa työsuoritukselle asetettuun määrälliseen, ajalli- seen, laadulliseen tai muuhun vastaavaan tavoitteeseen. Tuotantopalk- kiopalkkaus on yksi palkkiopalkkauksen muoto. Palkkion perusteesta ja rakenteesta sovitaan työnantajan ja työntekijän tai työökunnan kesken.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Kyllä on.

#### 26 § Palkanmaksu

1. Kustannusten korvaukset voidaan maksaa kerran kuussa, jos siitä sovi-  
taan.

3. Talonrakennusteollisuus ry:n jäsenyritykset voivat maksaa lopputilin  
seuraavan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä. Talonrakennusteollisuus  
ry:n jäsenyrityksissä voidaan paikallisesti sopia poiketa palkan maksu-  
ajankohdasta silloin, kun se vapaiden keskittämisen ja arkipyhien vuoksi  
on tarpeellista.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Kohdan yksi osalta on, koska kyse ei ole palkasta vaan kustannusten  
korvaamisesta.

Kohdan kolme ensimmäisen virkkeen osalta ilmeisesti on, sillä määrä-  
yksen soveltaminen ei näytä edellyttävän paikallista sopimista. Toisen  
virkkeen osalta ei ole (TSL 13 §).

#### **Sopimus rakennusalan työehtosopimuksen allekirjoittamisesta ja täytäntöönpanosta**

6 Kokeiluluontoiset määräykset liukuvasta työajasta

Liukuvalla työajalla tarkoitetaan menettelyä, jossa työntekijä voi sovi-  
tuissa rajoissa määrätä itse työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajan-  
kohdan. Liukuvan työajan käytöstä voidaan sopia paikallisesti. Sopimus on  
tehtävä kirjallisesti ja siitä on ilmentävä kiinteä työaika, päivittäisen työ-  
ajan liukumaraja eli työajan aikaisin alkamisajankohta ja myöhäisin päät-  
tymisajankohta sekä säännöllisen työajan ylityksen ja alituksen enimmäis-  
kertymät. Vuorokautista työaika voidaan tällaisella sopimuksella lyhen-  
tää tai pidentää enintään kaksi tuntia. Samoin säännöllisen työajan ylitys-  
ten enimmäiskertymä on enintään + 10 tuntia ja alitusten enimmäisker-  
tymän enintään - 10 tuntia. Lisäksi on otettava huomioon liukuvaa työ-  
aika koskevat työaikalain määräykset.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

Kyllä on (TAL 13 §).

#### **Sopimus irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta rakennusalalla**

##### 2 § Lomauttaminen

4. Paikallista sopimista koskevia työehtosopimusmääräyksiä noudattaen  
voidaan solmia yritystä tai sen osaa koskevia lomautussopimuksia. Tällai-  
sella sopimuksella voidaan poiketa työnantajan aloitteesta tapahtuvissa

lomautuksissa työsopimuslain ja tämän sopimuksen lomautusta koskevista määräyksistä.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole. (TSL 13:7)**

### 3 § Irtisanominen

5. Paikallista sopimista koskevia työehtosopimusmääräyksiä noudattaen voidaan sopia irtisanomisilmoituksen peruutuksesta tai irtisanomisen toimeenpanon siirtämisestä.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Kyllä on. Työsopimuslaissa ei säännöksiä irtisanomisen peruuttamisesta.**

### 6 § Työntarjoamisvelvollisuus työsuhteen aikana

1. Paikallisesti sopien voidaan poiketa alle kahden viikon tilapäisen työn tarjoamisvelvollisuudesta.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Ei ole (TSL 2:5).**

## Rakennusalan urakkahinnoittelu 2014-2016

### Urakkahinnoittelut

Yksikköhintaurakoiden urakkahinnat määräytyvät tähän sopimukseen liittyvien hinnoittelujen perusteella. Näillä vähimmäishinnoilla voidaan korvata yrityskohtainen käytössä oleva hinnoittelu kuitenkin vain siitä yrityksessä yhteisesti sovittaessa. Työntekijäpuolella sopijapuolena ovat urakatyötä tekevät työkunnat. Urakatyöstä sovittaessa on työnantajan ja työntekijöiden yhdessä todettava sopimuksen sisältöön vaikuttavat olennaiset asiat. Sopimusta tehtäessä on nimenomaisesti todettava käytetty hinnoitteluperuste sekä esitettävä tarkoituksenmukaisella tarkkuudella mahdolliset poikkeamat lähtötilanteesta, työn sisällöstä sekä siitä, miten mahdolliset työolosuhteiden vaikutukset työsuoritukseen on otettu huomioon.

**Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä?**

**Kyllä on.**

## Yhteenveto

Järjestäytyneen työnantajan sopimismahdollisuuksien piirissä ovat seuraavia asiakokonaisuuksia koskevat TES-määräykset:

- työajan lyhennyksen säästäminen tai pitämättä jättäminen
- ruokatauon lyhentäminen
- säännöllisen työajan järjestäminen
- tauoista toisin sopiminen
- tasainen palkanmaksu keskimääräistä työaika sovellettaessa
- työvuoroluettelon muuttaminen
- ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujakso
- alaikäisten vähimmäispalkkaus
- työkohtainen palkka
- kustannusten korvausten maksaminen kerran kuussa
- lopputilin maksaminen seuraavan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä (ei edellytä paikallista sopimista)
- palkan maksuajankohdasta sopiminen
- liukuva työaika
- lomautuksista toisin sopiminen
- irtisanomisen peruuttaminen
- työntarjoamisvelvollisuus työsuhteen aikana
- urakkahinnoittelut

Näistä myös järjestäytymättömän työnantajan käytössä ovat:

- työajan lyhennyksen säästäminen tai pitämättä jättäminen
- säännöllisen työajan järjestäminen
- ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujakso
- alaikäisten vähimmäispalkkaus
- työkohtainen palkka
- kustannusten korvausten maksaminen kerran kuussa

- lopputilin maksaminen seuraavan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä (ei edellytä paikallista sopimista)
- liukuva työaika
- irtisanomisen peruuttaminen
- urakkahinnoittelut

## TEKNOLOGIATEOLLISUUS

Teknolohiateollisuuden alalla työskentelee tilastokeskuksen mukaan noin 91 500 työntekijää. Työehtosopimuksen normaalisitovuuden piirissä heistä on noin 85 000 työntekijää. Teknolohiateollisuuden alalla on 7961 yritystä, joista järjestäytyneitä työnantajia on noin 1600 kappaletta.

Teknolohiateollisuuden työehtosopimus sisältää 47 erillistä lukua, jotka jakautuvat erillisiin alalukuihin sekä pykäliin. Työehtosopimuskokonaisuudessa on yhteensä 195 sivua.

Työehtosopimuskokonaisuuden työntekijöiden työsuhteen ehtoja koskevista määräyksistä 48 antaa mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen. Näistä 21 määräystä mahdollistaa sopimisen vain järjestäytyneelle työnantajalle.

Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja mukaan palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkankorotukset toteutetaan työehtosopimuksessa määritellyllä tavalla.

Työehtosopimus ei mahdollista sopimuksen mukaisista työajan lyhennysvapaista kuin ei myöskään lomarahasta luopumista.

### Yleissäännös paikallisesta sopimisesta

#### Paikallinen sopiminen

Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen

Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen ilmenee kustakin työehtosopimusmääräyksestä (ks. myös työehtosopimuksen liite, s. 189).

Paikallisen sopimisen osapuolet

Paikallisen sopimisen osapuolina ovat, ellei asianomaisesta työehtosopimusmääräyksestä johdu muuta:

- työntekijä ja esimies,
- luottamusmies ja työnantaja,
- pääluottamusmies ja työnantaja.

Sopimuksen osapuolina ovat luottamusmies ja työnantaja, jos sopimuksen tarkoittaman järjestelyn on tarkoitus koskea luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti tai, jos yksilötasoisilla sopimuksilla olisi olennaisia vaikutuksia muiden työntekijöiden työskentelyyn.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä myös siten, että luottamusmiehen ja työnantajan kesken sovitaan asiasta yleisesti (kehys sopimus), ja jätetään mahdollisuus yksityiskohdista sopimiseen työntekijän ja työnantajan välillä.

#### Paikallisen sopimuksen sitovuus

Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

#### Paikallisen sopimuksen muoto ja kesto aika

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

#### Paikallisen sopimuksen jälkivaikutus

Paikallinen sopimus on voimassa työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeenkin, ellei sitä asianmukaisesti irtisanoa päättymään irtisanomisajan kuluttua. Irtisanomisoikeus koskee sopimuksettomien tila ajana myös määräajaksi solmittuja paikallisia sopimuksia. Irtisanomisaika on tällöin kolme kuukautta.

#### Ohjeita paikallisen sopimisen tueksi

##### Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen voidaan jakaa kahteen ryhmään:

1. työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviin sopimuksiin
2. työ sopimustasoiseen sopimiseen.

Molemmissa on kyse toisin sopimisesta eli poikkeamisesta työehtosopimuksen määräyksistä tai työehtosopimuksen täydentämisestä.

#### Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavat paikalliset sopimukset

Näihin paikallisiin sopimuksiin sovelletaan työehtosopimuksen kohdan 44.2 mukaista paikallisen sopimisen neuvottelujärjestystä. Luottamusmiehet ja pääluottamusmiehet ovat suoraan asemansa nojalla kelpoisia solmimaan sopimuksia, jotka sitovat kaikkia (pää) luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä, myös ammattiliittoihin järjestäytymättömiä.



Yksittäistä työntekijää koskeva paikallinen sopimus voidaan tehdä työntekijän ja hänen esimiehensä välillä, ellei kyse ole työntekijöitä yleisemmin koskevasta tai muiden työntekijöiden työhön olennaisesti vaikuttavasta järjestelystä.

Nämä sopimukset saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä tarkoittaa, että paikallinen sopimus velvoittaa työnantajaa ja jokaista työntekijää samalla tavoin kuin valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykset. Toistaiseksi voimassa oleva työehtosopimuksen osaksi katsottava paikallinen sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla, ellei asianomaisesta työehtosopimuksen määräyksestä muuta ilmene tai muusta ole sovittu. Irtisanomiselle ei vaadita erityisiä perusteita.

	<b>Työehtosopimuksen osa</b>	<b>Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä</b>
<b>Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja</b>		
s. 37	Palkkojen korottaminen	Kyllä on

## Työehtosopimus

	Työehtosopimuksen osa	
8.1.1.	karkearyhmittelyn tai muun työnvaativuuden määritystavan käyttöönotto	Kyllä on
8.1.2	työnvaativuusryhmien lukumäärä	Kyllä on
8.1.4	muu paikallisesti sovittu työnvaativuuden määrittämistapa,	Kyllä on
10.1	työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa olevan opiskelijapalkka	Kyllä on
11.2	käytettävät palkkaustavat, kohta 2	Kyllä on
13.1	tulospalkkiolisän käyttöönotto	Kyllä on
14.5	palvelusvuosisisän maksuajankohta	Kyllä on
16	muun palkanmääritysjakson käyttöönotto	Ei ole
18	palkanmaksu tuntipalkkalaisille keran kuukaudessa	Ei ole
19.2	työajan tasaamisen toteuttamistapa	Kyllä on
19.2	työajan tasaamisvapaan ajankohdasta ilmoittaminen	Kyllä on
19.3	työajan tasaamislisän maksuajankohta	Ei ole
19.4.1	työtuntijärjestelmän muutoksesta ilmoittaminen	Ei ole

19.7	säännöllisen vuorokautisen ja viikkoittaisen enimmäistyöajan pituus	Ei ole
19.7 20.1	yli vuoden mittainen työajan tasoitusjakso työaikapankkisopimuksissa	Ei ole
19.7	työvuorokauden ja työviikon alkaminen	Kyllä on
19.7	päivittäinen lepoaika	Ei ole
19.7	työtuntijärjestelmän muuttaminen	Ei ole
19.7	työtuntijärjestelmän muutoksesta ilmoittaminen	Ei ole
19.7	yötyön teettäminen	Ei ole
19.8.2	työaikapankin käyttöönotto	Ei ole
19.8.4	työaikapankkisaldot työsuhteen päättyessä	Ei ole
19.8.4	työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika	Ei ole
20.3	ylityön enimmäismäärän tarkastelu- jakso	Kyllä on
20.6	yhden ylityökäsitteen käyttöönotto ja ylityölisän suuruus	Ei ole
21.1.2	vuosiloman järjestäminen 3- vuorotyössä	Ei ole
21.4	vuosilomapalkan maksamisen jak- sottaminen	Ei ole
21.5.1	lomarahan maksamisen ajankohta	Kyllä on
22.4.4	vähintään 12 tunnin matkатыön at- riakorvauksen edellytykset	Kyllä on
22.9	toisin sopiminen 22 luvun 22.4 – 22.8 määräyksistä (matkustussään- tö)	Kyllä on
31.1.3 D	työntekijän oma ilmoitus lyhytaikai- sesta sairauspoissaolosta	Kyllä on
37.5	lomauttaminen, sen perusteet ja lomautusilmoitusaika	Ei ole

#### Työehtosopimuksen mukainen työ sopimustasoinen paikallinen sopiminen

Nämä sopimukset solmitaan työntekijän tai työntekijöiden sekä työnantajan välillä. Luottamusmies ja pääluottamusmies voivat näissä asioissa tehdä paikallisen sopimuksen pääsääntöisesti vain, jos ovat saaneet siihen kaikilta asianomaisilta työntekijöiltä erillisen valtuutuksen.

Näihin sopimuksiin ei sovelleta työehtosopimuksen 44. luvun määräyksiä eivätkä nämä sopimukset tule työehtosopimuksen osaksi.

Työsopimustasoiset paikalliset sopimukset ovat usein luonteeltaan tilannekohtaisia tai määräaikaisia. Toistaiseksi voimassaolevan sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei toisin sovita.

	<b>Työsopimustasoinen ehto</b>	<b>Onko järjestäytymättömän työnantajan käytössä</b>
<b>Työehtosopimus</b>		
10.1	opiskelijat ym., suorituspalkkatyön yksikköhinnat	Kyllä on
11.2	työkohtaisesti käytettävät palkkaustavat, kohta 3	Kyllä on
11.2.1	henkilökohtaisen aikapalkan pysyvyys	Kyllä on
11.2.2	suorituspalkkatyön yksikköhinta	Kyllä on
14.5.3	palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaaseen	Kyllä on
19.2	työajan tasaamisvapaan siirtäminen seuraavalle vuodelle	Kyllä on
19.6	samassa vuorossa työskenteleminen	Ei ole
20.10.2 20.10.3	viikkovapaakorvaus: raha/vapaa	Ei ole
20.12	varallaolokorvaus	Ei ole
22.4.1	oman auton käyttö matkatyössä	Kyllä on
22.7	ulkomaan työehdot	Kyllä on
35.4	takaisinottovelvollisuus	Ei ole
36.1	oikeus työllistymisvapaaseen	Kyllä on
37.7	lomauttamisen keskeyttäminen	Kyllä on
43.4.4	ylityökorvaus päälähtämismiehelle työajan ulkopuolisista tehtävistä	Kyllä on