

Hammaslääkärien työnantajajhdistys ry:n
ja Tehy ry:n välinen

Työehtosopimus

1.2.2017 – 31.1.2018

Sisältö

1 § Sopimuksen soveltamisala	5
2 § Työsuhteen alkaminen.....	5
3 § Työsuhteen päättymisen.....	5
4 § Työaika	6
5 § Lepoajat	7
6 § Arkipyhät.....	8
7 § Lisätyö.....	8
8 § Ylityö	8
9 § Sunnuntaityö.....	9
10 § Ilta- ja yötyö	10
11 § Lauantaityö ja aattotyö.....	10
12 § Hälytysluonteinen työ.....	10
13 § Palkkaus.....	11
14 § Vuosiloma	14
15 § Lomaraha.....	15
16 § Päivärahat ja matkakustannusten korvaus.....	15
17 § Työntekijän sairastuminen.....	16
18 § Lääkärintarkastukset.....	17
19 § Perhevapaat.....	18
20 § Tilapäinen poissaolo	18
21 § Ryhmähenkivakuutus.....	19
22 § Työpuvut ja suojalasit.....	20
23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	20
24 § Ammattijärjestön jäsenmaksun perintä.....	20
25 § Ammatillinen jatko- ja täydennyskoulutus.....	21
26 § Työrauhavelvoite.....	21
27 § Voimassa olevat etuudet.....	21
28 § Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	22
29 § Sopimuksen voimassaoloaika	22
Liite 1 Palkkataulukko.....	23
Liite 2 Luottamusmiessopimus	24
Liite 3 Allekirjoituspöytäkirja	27
Liite 4 Soveltamisohje	28

1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tällä työehtosopimuksella määrätään Hammaslääkärien työnantajayhdistys ry:n jäsenten ja tähän työehtosopimukseen liittyneiden työnantajien palveluksessa olevien Tehy ry:n jäsenenä olevien työntekijöiden työ- ja palkkaehdot.

2 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN

1. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Tällöin työsuhde lakkaa sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia edellä olevasta poiketen koeaikana noudatettavaksi molemmin puolin esimerkiksi yhden viikon irtisanomisaikaa.

2. Työsopimus tehdään pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevaksi. Työsopimus voi olla määräaikainen vain työsopimukseen kirjatusta työsopimuslain mukaisesta perustellusta syystä.

3. Työsopimus tehdään kirjallisena.

4. Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa työpaikalla mahdollisesti olevasta luottamusjärjestelmästä. Työntekijän niin halutessa luottamusmiehellä on oikeus tarkistaa työsopimus.

3 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

1. Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta
- 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan, mutta enintään 12 vuotta
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

2. Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

3. Jos irtisanominen toimitetaan kirjallisesti, on työnantajan ja työntekijän allekirjoitettava ilmoitus. Irtisanomisen syy ja työsuhteen lakkaamisaika on vaadittaessa ilmoitettava kirjallisesti viivytyksettä työntekijälle. Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

4. Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päättyessä. Yli kahdeksan kuukautta kestävä määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa edellä mainituin irtisanomisajoin, ellei työnantajan ja työntekijän välillä ole muuta sovittu. Enintään kahdeksan kuukauden määräaikaisen työsuhteen osalta voidaan sopia vähintään yhden viikon irtisanomisajasta.

4 § TYÖAIKA

Sen lisäksi, mitä työaikalaisissa ja muissa tämän sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaikaa rajoittavissa laeissa on säädetty, noudatetaan seuraavia määräyksiä:

1. Päivittäinen työaika

Säännöllinen päivittäinen työaika on enintään kahdeksan tuntia. Säännöllinen päivittäinen työaika alkaa aikaisintaan klo 7.00 ja päättyy viimeistään klo 20.00. Työnantaja ja työntekijä voivat kirjallisesti sopia työajan päättymisestä viimeistään kello 21.

Mikäli päivittäisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat vaihtelevat, laaditaan työtuntijärjestelmä, joka saatetaan työntekijän tiedoksi vähintään viikkoa ennen työaikajakson ensimmäisen työvuoron alkua. Päivittäistä säännöllistä työaikaa voidaan, jos siitä etukäteen sovitaan, pidentää enintään kymmeneen tuntiin edellyttäen, että etukäteen on laadittu enintään neljän viikon ajanjaksoa varten työtuntijärjestelmä, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 37 tuntiin 55 minuuttiin viikossa.

Työtuntijärjestelmän mukaisia työvuoroja voidaan muuttaa vain sovittaessa.

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

2. Viikoittainen työaika

Säännöllinen työaika on enintään 37 tuntia 55 minuuttia viikossa.

Sovittaessa viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se on keskimäärin 37 tuntia 55 minuuttia, edellyttäen, että ennakolta on laadittu enintään neljän viikon ajaksi työtuntijärjestelmä, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Säännöllinen työaika ei saa yhtenäkkään tasoittumisjakson viikkona nousta 48 tuntia suuremmaksi ja työajan tulee tasoittua keskimäärin 37 tuntiin 55 minuuttiin viikossa neljän viikon pituisena ajanjaksona. Tällöinkään säännöllinen päivittäinen työaika ei saa ylittää 1. kohdan 2. kappaleessa mainittua aikaa.

Työviikko alkaa maanantaina.

Viikoittainen säännöllinen työaika ilmoitetaan työsopimuksessa yksilöitynä tuntimääränä (esim. vähintään 20 tuntia), ellei työsopimuksessa sovita nimenomaisesti, että työntekijä tulee töihin vain kutsuttaessa (keikkatyö). Keikkatyössä jokainen työvuoro perustuu työntekijän suositukseen.

5 § LEPOAJAT

1. Työntekijälle annetaan työaikalain edellyttämä viikkolepo.
2. Viikon aikana annetaan työntekijälle viikoittaisen vapaapäivän lisäksi toinen vähintään 24 tunnin pituinen vapaa-aika, joka sijoitetaan mikäli mahdollista kiinteästi varsinaisen viikoittaisen vapaapäivän yhteyteen ja on lähinnä lauantai.
3. Jos päivittäinen yhdenjaksoinen työaika on vähintään neljä tuntia, annetaan työntekijälle työajan keskivaiheilla ruokailutauko. Ruokailutauko luetaan työaikaan kuuluvaksi, mikäli se on enintään 30 minuuttia.
4. Työntekijälle annetaan työaikana sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta käy päinsä, riittävän pituinen virkistystauko.

6 § ARKIPYHÄT

1. Jäljempänä mainitut päivät ovat ylimääräisiä vapaapäiviä, jos ne on mahdollista tehtävän luonne huomioon ottaen järjestää vapaapäiviksi.

Nämä päivät ovat:

- pitkäperjantai,
- toinen pääsiäispäivä,
- helatorstai,
- juhannusaatto sekä

muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva

- uudenvuodenpäivä,
- vapunpäivä,
- loppiainen,
- itsenäisyyspäivä,
- jouluaatto,
- joulupäivä ja tapaninpäivä.

2. Jollei edellä mainittuja päiviä ole mahdollista järjestää vapaapäiviksi, annetaan vastaava kokonainen vapaapäivä saman viikon tai työaikajakson kuluessa, ellei työnantajan ja työntekijän välillä antamisajankohdasta muuta sovita.

3. Kukin edellä luetelluista päivistä lyhentää viikon tai työaikajakson säännöllistä työaikaa kahdeksalla tunnilla sekä osa-aikatyössä keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran.

7 § LISÄTYÖ

Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään työntekijän säännöllisen työajan lisäksi, mutta joka ei ole ylityötä. Lisätyö korvataan antamalla joko vastaava palkallinen vapaa-aika tai rahakorvauksena yksinkertainen tuntipalkka tehdyiltä tunnilta. Lisätyö edellyttää työntekijän suostumusta.

8 § YLITYÖ

1. Ylityötä saadaan teettää työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Ylityötä saa teettää lain sallimissa rajoissa.

8 2. Ylityötä on työ, jota tehdään vuorokautisen, viikoittaisen, keskimää-

räisen vuorokautisen ja viikoittaisen säännöllisen työajan lisäksi. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan viideltä ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Työntekijän jäädessä säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, jonka arvioidaan kestävän vähintään kaksi tuntia, varataan hänelle mahdollisuus pitää ruokailun kannalta välttämätön tauko tai ruokailla työn lomassa.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Jos työntekijä ei ole voinut jäljempänä mainituista syistä tehdä säännöllistä viikkotyöaikaan vastaavaa tuntimäärää ja hän työskentelee työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänään, korvataan vapaapäivänä tehty työ siten kuin viikkoylityöstä on sovittu. Tällaisia syitä ovat sairaus, tapaturma, työnantajan määräyksestä suoritettu matka, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtunut lomautus ja työnantajan järjestämä tai koulutussopimuksen tarkoittama koulutus.

3. Tässä pykälässä mainittu palkka voidaan vaihtaa vastaavasti korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana, jos työnantaja ja työntekijä siitä nimenomaisesti sopivat.

9 § SUNNUNTAITYÖ

1. Sunnuntaityöllä tarkoitetaan sunnuntaina ja kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehtävää työtä. Sunnuntai luetaan alkavaksi lauantai- ja aattopäivinä klo 18.00.

2. Sunnuntaityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

3. Tässä pykälässä mainittu palkka voidaan vaihtaa vastaavasti korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana, jos työnantaja ja työntekijä siitä nimenomaisesti sopivat.

10 § ILTA- JA YÖTYÖ

1. Työstä, jota tehdään kello 18.00–22.00 välisenä aikana, maksetaan työntekijälle kultakin tehdyltä tunnilta 20 %:lla korotettu palkka. Se lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 14. kohdan mukaisesta tuntipalkasta.
2. Työstä, jota tehdään kello 22.00–07.00 välisenä aikana, työntekijälle maksetaan kultakin tehdyltä tunnilta 35 %:lla korotettu palkka. Se lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 14. kohdan mukaisesta tuntipalkasta.
3. Tässä pykälässä mainittu palkka voidaan vaihtaa vastaavasti korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana, jos työnantaja ja työntekijä siitä nimenomaisesti sopivat.

11 § LAUANTAITYÖ JA AATTOTYÖ

1. Lukuun ottamatta pääsiäislauantaita ja lauantaiksi sattuvaa jouluaattoja, maksetaan arkilauantaina kultakin tehdyltä tunnilta klo 07.00–18.00 välisenä aikana 20 %:lla korotettu palkka, joka lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 14. kohdan mukaisesta tuntipalkasta.
2. Joului- ja juhannusaaton sekä pääsiäislauantaina klo 00.00–18.00 väliseltä ajalta maksetaan kultakin tehdyiltä työtunnilta 100 %:lla korotettu palkka, joka lasketaan tämän sopimuksen 13 §:n 14. kohdan mukaisesta tuntipalkasta.
3. Tässä pykälässä mainittu palkka voidaan vaihtaa vastaavasti korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana, jos työnantaja ja työntekijä siitä nimenomaisesti sopivat.

12 § HÄLYTYSLUONTEINEN TYÖ

1. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä kutsutaan suostumuksensa perusteella vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta.
2. Työnantaja korvaa työntekijälle hälytysluonteisen työn yhteydessä tapahtuneista työmatkoista aiheutuvat todelliset matkakustannukset sovitun kulkuneuvon käyttämisestä.

3. Hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan hälytysraha, jonka suuruus on 13,10 euroa.

13 § PALKKAUS

1. Taulukkopalkat ja tuntipalkkaisen työntekijän palkan määrittely

Kuukausipalkat määräytyvät tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkataulukon mukaisesti ottaen huomioon työntekijän ammatin mukainen työtehtävä ja palvelusvuosilisät.

Määriteltäessä palkkaus tuntipalkkana käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 152.

2. Opiskelijan palkka

Hammashoitaja- tai suuhygienistiopiskelijan työsopimuksen mukainen vähimmäispalkka määräytyy sen tehtävän mukaan, mitä hän hoitaa, kuitenkin siten, että palkasta vähennetään

– 6 %, mikäli opiskelijan koulutukseen on jo sisältynyt käytännön harjoittelua ja tutkinnosta on suoritettu vähintään kaksi lukukautta mahdollisen yleisjakson lisäksi

– 3 %, mikäli opiskelijan koulutukseen on jo sisältynyt käytännön harjoittelua ja tutkinnosta on yleisjakson lisäksi suoritettu yli puolet.

3. Palkka sijaisuusajalta

Kun työntekijä hoitaa sopimuksen mukaan tilapäisesti hänen normaalityötään korkeammin palkattua työtä ja siirto jatkuu yli neljä viikkoa, hänelle maksetaan hänen hoitamansa työn peruspalkka, jos se on hänen oman työnsä palkkaa suurempi, korotettuna hänen henkilökohtaisilla palvelusvuosillisillään. Tämä ei kuitenkaan koske vuosilomasijaisuuksia.

Palvelusvuosisiisät

4. Työntekijälle maksetaan palvelusvuosisiisää 2, 4, 7, 10 ja 15 palvelusvuosisiisään oikeuttavan vuoden jälkeen siten, että prosenttimäärät ovat 7 %, 5 %, 5 %, 5 % ja 5 % laskettuna edellisestä palvelusvuosisiisillä korotetusta palkasta.

5. Palvelusvuosisiisään oikeuttavana palvelusaikana pidetään oman työnantajan palvelua sekä hammashoitajana, erikoishammashoitajana, hammashuoltajana ja suuhygienistinä (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran luetteloon merkittynä) palveltua aikaa sekä muuta terveydenhuollon palvelua, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä.

Palvelu työsuhteessa, jossa työaika on ollut alle 19 tuntia viikossa, otetaan palvelulisiä laskettaessa huomioon työajan suhteessa tämän työehtosopimuksen 4 §:n mukaiseen enimmäistyöaikaan. Samaa periaatetta noudatetaan, vaikka työsuhde olisi sovittu kestoltaan viikkoa lyhyemmäksi.

6. Työntekijän samana ajankohtana suorittamista palvelusvuosisiisään oikeuttavista palveluksista otetaan ainoastaan yksi palvelusuhte huomioon. Kuitenkin samana aikana suoritettut palvelusvuosisiisään oikeuttavat ajat otetaan huomioon, jos ne ovat yhteensä olleet vähintään 19 tuntia viikossa, mutta mikään niistä ei ole erikseen ylittänyt 19 tuntia viikossa.

7. Palvelusvuosisiisään oikeuttavaksi ajaksi lasketaan opiskeluajasta hammashoitajilla yksi vuosi ja erikoishammashoitajilla, hammashuoltajilla ja suuhygienisteillä kaksi vuotta.

8. Palvelusvuosisiisään oikeuttavaa aikaa laskettaessa vähennetään kuitenkin se aika, jona työntekijän työssäolo on ollut keskeytyneenä tai jona työnteko palvelukseen ottamisen tapahduttua ei ole vielä alkanut, mikäli työnantaja ei ole maksanut palkkaa kyseiseltä ajalta.

Työsuhteen kestäessä vähennykseksi ei kuitenkaan lueta palkatonta poissaoloaikaa enintään 30 päivän osalta kerrallaan.

9. Palvelusvuosisiisään oikeuttavaksi ajaksi lasketaan yhdenkin päivän (8 tuntia) työsuhde, jolloin yhteenlaskettuna 30 päivää tarkoittaa yhtä kuukautta.

10. Oikeus palvelusvuosisääntöön alkaa palvelusvuosisääntöön oikeuttavan ajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta.

11. Työnantajan ja työntekijän on työsuhteen alussa käytävä läpi työntekijän mahdollinen palvelusvuosisääntöön oikeuttava palvelusaika. Työntekijän on pyydyttäessä esitettävä työtodistus tai vastaava todistus.

12. Osa-aikaisen palkka

Osa-aikaisen työntekijän kuukausipalkka määräytyy 4 §:n mukaisen säännöllisen työajan ja työsuhteen mukaisen sovittuun lyhyemmän työajan välisessä suhteessa. Kuitenkin näin laskettua keskimäärin alle 19 tuntia viikossa tekevän osa-aikatyöntekijän vähimmäispalkkaa korotetaan viisi prosenttiyksikköä.

Päivä- ja tuntipalkan laskeminen

13. Osakuukauden palkka lasketaan työsuhteen alkaessa tai päättyessä kesken palkanmaksukauden sekä palkattomien poissaolojen yhteydessä. Osakuukauden palkka lasketaan joko päivä- tai tuntipalkkana käyttäen jakajana työvuorolistan mukaista kuukauden työpäivien tai työtuntien lukumäärää taikka 14. kohdassa tarkoitettua jakajaa. Kertojana käytetään palkkaan oikeuttavien työpäivien tai työtuntien lukumäärää kyseessä olevana kuukautena.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijän ollessa yhden päivän palkattomasti poissa työstä vähennetään edellä mainitulla tavalla laskettu päiväpalkka työntekijän kuukausipalkasta.

Jos työpäivä jää tilapäisesti vajaaksi työntekijän pyynnöstä tai muutoin, vähennetään kuukausipalkasta edellä mainitulla tavalla laskettu tuntipalkka kultakin poissaolotunnilta.

14. Laskettaessa lisä-, yli-, sunnuntai-, iltä-, yö-, lauantai-, aattotyö- ym. korvausten perusteena olevaa tuntipalkkaa käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 160 säännöllisen työajan ollessa tämän sopimuksen 4 §:n mukainen enimmäisviikkotyöaika. Säännöllisen työajan ollessa jokin muu käytetään jakajana vastaavasti laskettua säännölliseen työhön tosiasiallisesti keskimäärin kuukaudessa käytettyä työtuntien lukumäärää.

Palkka tilapäisissä työsuhteissa

15. Lyhyissä tilapäisissä enintään yhden viikon kestävässä työsuhteissa käytettävä tuntipalkka saadaan jakamalla asianomaisen palkkaryhmän 15 vuosiportaan mukainen palkka työehtosopimuksen mukaisella tuntipalkan jakajalla 152.

Palkan maksaminen

16. Palkan on oltava sen erääntymispäivänä työntekijän käytettävissä. Palkanmaksun yhteydessä työntekijälle on annettava laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus, sen määräytymisen perusteet ja palkasta tehdyt pidätykset.

17. Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa.

14 § VUOSILOMA

1. Vuosilomaedut määräytyvät jäljempänä olevien määräysten mukaisesti.

2. Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa 2 arkipäivää kutakin lomanmääräytymisvuoden kuukautta kohti.

3. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden tai jolla on kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskuukautta, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kullakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

4. Jos työntekijällä on viisi vuotta palvelusvuosisäään oikeuttavaa palvelua, hänellä on oikeus saada 2,5 arkipäivää vuosilomaa kutakin lomanmääräytymisvuoden kuukautta kohti.

5. Milloin osa vuosilomasta pidetään 1.10.–30.4. välisenä aikana, annetaan loma tällöin 50 %:lla pidennettynä.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijän mahdollista tässä pykälässä mainittua pitempää vuosilomaa koskevaa etua ei tällä sopimuksella huononnetta.

6. Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada palkkansa vuosilomalain mukaisesti. Sen lisäksi työntekijälle, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö-, lauantai- tai aattotyötä, maksetaan edellä mainittuja työaikakorvauksia vastaava lisäys vuosiloma-ajan palkkaan ja vuosilomakorvaukseen. Työaika-
korvaukset otetaan huomioon vuosiloma-ajan palkassa siten, että varsinaisen palkan perusteella laskettua vuosilomapäiväpalkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa, kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana kertyneet työaikakorvaukset ovat olleet samalta ajalta maksetuista säännöllisen työajan palkoista.

7. Vuosilomalain 25 §:ssä tarkoitettu työntekijän oikeus siirtää vuosilomansa työkyvyttömyyden vuoksi koskee myös työehtosopimukseen perustuvia pidempiä vuosilomia.

15 § LOMARAHAA

1. Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen työsopimuksen mukaisen vuosilomansa palkasta, ei kuitenkaan 14 §:n 5. kohdan mukaisen vuosiloman ns. talvipidennyksen palkasta. Lomarahaa lasketaan heinäkuun palkasta ja maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita. Lomarahaa lasketaan käyttäen kertojana lomapäivien lukumäärää ja jakajana lukua 25. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös aiemman laskutavan noudattamisesta.

2. Lomarahaa maksetaan myös työntekijälle työsuhteen päättyessä maksettavasta vuosilomakorvauksesta.

16 § PÄIVÄRAHAT JA MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUS

Päivärahat ja matkakustannusten korvaukset maksetaan verohallituksen kulloinkin voimassa olevan verovapaita matkakustannusten korvauksia koskevan päätöksen mukaisesti.

17 § TYÖNTEKIJÄN SAIRASTUMINEN

1. Jos työntekijä sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole aiheuttanut sairauttaan tai tapaturmaa tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteen jatkuessa oikeus saada kussakin poissaolotapauksessa työnantajaltaan täysi palkkansa seuraavasti:

- enintään 7 kalenteripäivää, kun työsuhde on kestänyt alle 30 kalenteripäivää
- enintään 14 kalenteripäivää, kun työsuhde kestänyt vähintään 30 kalenteripäivää, mutta alle 90 kalenteripäivää
- enintään 28 kalenteripäivää, kun työsuhde kestänyt vähintään 90 kalenteripäivää, mutta alle kolme vuotta
- enintään 35 kalenteripäivää, kun työsuhde kestänyt vähintään kolme vuotta

2. Työntekijälle, joka tartuntatautilain perusteella (ns. karanteenitapauksissa) on määrätty olemaan poissa työstään, maksetaan poissaolon ajalta palkkaa työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti.

3. Työntekijän lääkärintodistuksen mukaisen sairausloman alkaessa kesken työpäivän maksetaan sairastumispäivältä työpäivän mukainen palkka.

4. Sairausajan palkka maksetaan aina, kun työntekijä on lääkärintodistuksen mukaan työkyvytön työsuhteen mukaiseen työhönsä.

5. Työnantaja suorittaa palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen sairausvakuutuslaitoksesta saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset. Päivärahan ylittäessä palkan määrän, ylimenevä osa kuuluu työntekijälle.

6. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä itseltään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.

7. Sairausajan palkasta vähennetään se, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman vakuutuksen perusteella taikka sairausvakuutuskassalta, joka saa kan-

natusmaksua työnantajalta. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

8. Työntekijä, joka edellä mainittujen syiden takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan tästä työnantajalle sekä siitä, milloin esteen arvioidaan päättyvän.

9. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Mikäli työnantaja tällöin nimeää käytettävän lääkärin, työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset. Työntekijällä on oikeus epidemiatilanteissa esittää selvitys sairaudestaan myös työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan antamalla todistuksella.

18 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

1. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työntekijä käy sellaisessa tutkimuksessa tai tarkastuksessa, jota tarkoitetaan työterveyshuoltolaissa ja joka on hyväksytty työterveyshuollon suunnitelmassa. Tämä koskee myös nuorten työntekijöiden suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä tartuntatautilain tai muun lain edellyttämiä tutkimuksia, joihin työnantaja lähettää työntekijän taikka jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksen sisällä toisiin työtehtäviin.

Työntekijälle, joka lähetetään edellisessä kappaleessa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, työnantaja suorittaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikalla, työnantaja maksaa myös päivärahan. Tarkastuksen tapahtuessa työntekijän vapaa-aikana, maksetaan hänelle tarkastukseen käytetyltä ajalta palkkaa yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

2. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus käydä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa työaikana, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä 1–2 -kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa työntekijällä on oikeus säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa vähentämättä käydä lääkärin-tarkastuksissa ja -tutkimuksissa.

3. Hammashoito

Työntekijällä on oikeus saada proteettista ja ortodontista hoitoa lukuun ottamatta työnantajan järjestämää maksutonta hammashoitoa edellyttäen, että työntekijällä on työsuhteen alkaessa hoidetut hampaat. Hoito ei tapahdu työajalla.

19 § PERHEVAPAAT

Työntekijän oikeus erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyy työso-pimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

2. Äitiysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 72 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhte on ennen äitiysvapaan alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta.

Äitiysloma-ajan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat lisät kuten vuosiloma-ajan palkassa.

20 § TILAPÄINEN POISSAOLO

1. Työntekijälle myönnetään vapaata hänen sairastuneen alle 10-vuotiaan ja myös yli 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen vammaisen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi enintään neljä työpäivää kerrallaan.

Työntekijälle maksetaan tällaiselta vapaalta varsinainen palkka enintään kahdelta työpäivältä kerrallaan. Palkkauksen suorittamisen edellytyksenä on, että sairastumisesta annetaan luotettava selvitys ja kysymyksessä on yksinhuoltaja tai työntekijän puolisoilla ei tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon. Edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat eivät saa sanotunlaista vapautusta samanaikaisesti.

2. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen (130/85) 4 §:ssä tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla palkattomasti poissa työstä osallistuakseen em. valtioneuvoston päätöksen 3 §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon. Poissaolosta on ilmoitettava työnantajalle mikäli mahdollista viikkoa ennen, ellei toisin ole sovittu.

3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta. Työntekijällä on oikeus palkattomaan poissaoloon kiireelliseen perheasiaan liittyvän pakottavan syyn vuoksi sellaisen sairauden tai onnettomuuden sattuessa, jolloin työntekijän välitön läsnäolo on välttämätön. Tällaisten poissaolojen takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

Palkallisia vapaapäiviä ovat työpäiviksi sattuvat työntekijän 50- ja 60-vuotispäivä, oma vihkimispäivä, oma asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä, lähiomaisen (puoliso, omat ja puolison vanhemmat, isovanhemmat, lapset, veljet ja sisaret) kuolin- ja hautajaispäivä. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän palkkaa, vuosilomaetuja eikä työsuhde-etuja vähennetä. Tätä kohtaa sovelletaan myös rekisteröityyn parisuhteeseen (Laki rekisteröidystä parisuhteesta 950/2001).

4. Työntekijä saa osallistua valittuna edustajana työaikana pidettäviin STTK:n, Tehy ry:n, TNJ:n ja TSN:n edustaja-, liitto-, vuosi-, valtuuston ja hallituksen kokouksiin. Tällaisen poissaolon ajalta ei työntekijän palkkaa, vuosilomaetuja eikä työsuhde-etuja vähennetä.

21 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS

1. Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä kulloinkin on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

2. Vaihtoehtoisesti työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja laajentaa lakisääteisen tapaturmavakuutuksen koskemaan myös työntekijän vapaa-aikaa.

22 § TYÖPUVUT JA SUOJALASIT

1. Työnantaja hankkii ja huoltaa työntekijän työpuvun.
2. Työterveyshuoltolain määräysten lisäksi työnantaja hankkii työntekijälle työssä käytettävät suojalasit tai maksaa työntekijälle hänen itsensä hankkimista suojalaseista alalla käytettyjen suojalasiin hintaa vastaavan osan.
3. Työnantaja kustantaa työntekijälle lähityöskentelyssä tarvittavat, vahvuuksilla varustetut suojalasit.

23 § LUOTTAMUSMIES JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

Luottamusmiehestä on sovittu liitteenä olevalla luottamusmiessopimuksella.

2. Viittauserä määräyksiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta 29 §.

Jos työpaikalla säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

24 § AMMATTIJÄRJESTÖN JÄSENMAKSUN PERINTÄ

1. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että he tekevät erikseen vahvistetulla perintälomakkeella sopimuksen ammattijärjestön jäsenmaksun perimisestä.
2. Perintämenettelyn osalta noudatetaan asiasta tehtyä keskusjärjestöjen välistä sopimusta, jonka mukaan
 - a) Työnantaja pidättää työntekijän palkasta työnantajalle ilmoitetun jäsenmaksun työntekijän palkanmaksun yhteydessä.
 - b) Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut hänelle ilmoitetulle tilille annettujen ohjeiden mukaisesti perintäkausittain.
 - c) Työnantaja tekee ammattijärjestölle tämän kanssa sovitujen ohjeiden mukaan selvityksen perityistä jäsenmaksuista.
 - d) Työnantaja antaa perityistä jäsenmaksuista tiedon työntekijälle palk-

kalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla.

e) Työnantaja antaa työntekijälle todistuksen jäsenmaksujen perinnästä kunkin vuoden verotusta varten.

25 § AMMATILLINEN JATKO- JA TÄYDENNYSKOULUTUS

Työnantajan antaessa työntekijöille ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset. Työnantajan määrätessä työntekijän koulutukseen lue-taan koulutus aina työajaksi. Matkakustannusten korvaukset ja päivä-rahats maksetaan tämän työehtosopimuksen matkustusmääräysten mukaisesti. Jos koulutus tapahtuu säännöllisen työajan ulkopuolella, edellyttää koulutukseen osallistuminen työntekijän suostumusta. Ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista todetaan, onko kysymyksessä tämän pykälän mukainen koulutus.

Terveystenhuollon ammattihenkilöillä on velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammatitaitoaan terveydenhuollon ammattihenkilöstä annetun lain mukaisesti. Tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukaisesti työnantaja huomioi myös määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuuden osallistua täydennyskoulutukseen.

26 § TYÖRAUHAVELVOITE

Työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonai-suudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, on kielletty riippumatta niiden luonteesta tai laadusta.

27 § VOIMASSA OLEVAT ETUDET

Tämän sopimuksen allekirjoittaminen ei saa merkitä työntekijän voi-massa olevien etuuksien huononemista.

28 § ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

1. Tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa ja rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan tai tämän edustajan ja työntekijän tai asianomaisen luottamusmiehen välillä.

2. Ellei yhteisymmärrystä saavuteta paikallisissa neuvotteluissa, on mikäli mahdollista erimielisyyskohdista ja osapuolten kannasta perusteluineen laadittava muistio. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, josta annetaan yksi kummallekin osapuolelle. Muistion valmistuttua voi jompikumpi osapuolista alistaa erimielisyyksiasian tämän työehtosopimuksen osapuolten ratkaistavaksi.

3. Neuvottelut sekä yritystasolla että tämän työehtosopimuksen osapuolten välillä pyritään aloittamaan kahden viikon kuluessa ja käymään asiallisesti ja tarpeetonta viivytystä välttäen.

4. Ellei tämän työehtosopimuksen osapuolten välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voi kumpi tahansa sopijapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

29 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA

1. Tämä sopimus on voimassa 1.2.2017–31.1.2018 jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

2. Sopimuksen irtisanojan on irtisanomisen yhteydessä jätettävä muutosesityksiä koskeva muistio toiselle osapuolelle. Ellei näin menetellä, on irtisanominen mitätön.

3. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siihen saakka, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

HAMMASLÄÄKÄRIEN TYÖNANTAJAYHDISTYS RY

TEHY RY

LIITE 1 PALKKATAULUKKO

PALKKATAULUKKO 1.12.2015						
Lisätty peruspalkkoihin 18,67€						
		2 vuotta (+ 7 %)	4 vuotta (+ 5 %)	7 vuotta (+ 5 %)	10 vuot- ta (+ 5 %)	15 vuot- ta (+ 5 %)
hammashoitaja	1845,00	1974,15	2072,86	2176,50	2285,33	2399,59
vastaava hammashoitaja	1892,89	2025,39	2126,66	2233,00	2344,64	2461,88
suuhygienisti	2026,61	2168,47	2276,90	2390,74	2510,28	2635,79
vastaava suuhygienisti	2137,59	2287,22	2401,58	2521,66	2647,74	2780,13

LIITE 2 LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1. Työehtosopimuksen osapuolena olevaan liittoon (Tehy) järjestäytyneet työntekijät voivat valita työpaikallaan luottamusmiehen.

2. Luottamusmiehelle tulee ilmoittaa, kuka toimii työpaikalla työnantajan edustajana tähän sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta.

3. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa edellä mainittuja työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä.

Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

4. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

5. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot:

a) Työntekijöiden suku- ja etunimet

b) Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä sekä irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä. Määräaikaisten työsuhteiden osalta ilmoitetaan työsuhteen sovittu kestoaika.

c) Yrityksen koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärä kaksi kertaa vuodessa. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.

Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle ilman erillistä pyyntöä tiedon solmitusta määräaikaisesta työsuhteesta ja määräaikaisuuden perusteesta.

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

6. Luottamusmiehelle varataan riittävästi vapautusta työstä luottamusmiestehtävien hoitamiseen. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovi-
taan ajankäytöstä.

7. Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvit-
taville asiakirjoille ja toimistovälineille. Luottamusmiehellä on oikeus
käyttää luottamusmiestehtävien hoitamiseen työnantajan toimistoväli-
neitä (mm. yrityksessä käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjel-
mat sekä internetyhteys ja sähköposti.)

Palkallisia vapaapäiviä ovat työpäiviksi sattuvat työntekijän 50- ja
60-vuotispäivä, oma vihkimispäivä, oma asevelvollisuuslain mukai-
nen kutsuntapäivä, lähiomaisen (puoliso, omat ja puolison vanhem-
mat, isovanhemmat, lapset, veljet ja sisaret) kuolin- ja hautajaispäivä.
Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän palkkaa, vuosilomaetuja eikä
työsuhde-etuja vähennetä. Tätä kohtaa sovelletaan myös rekisteröi-
tyyn parisuhteeseen (Laki rekisteröidystä parisuhteesta 950/2001).
Kielteisessä tapauksessa luottamusmiehelle ja varaluottamusmiehelle
on ilmoitettava hyvissä ajoin ennen kurssin alkua se syy, jonka vuoksi
vapaan myöntäminen aiheuttaisi tuntuva haittaa. Koulutukseen osal-
listumisesta on ilmoitettava työnantajalle mahdollisimman varhain. Kou-
lutukseen osallistumisen ajalta ei vähennetä palkka- ja muita etuja.

9. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tämän tehtävän vuoksi saa
painostaa eikä hänen työsopimustaan päättää. Jos luottamusmiehen
työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen tai työsopimuslain vas-
taisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle
vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka.

Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on pyrit-
tävä selvittämään paikallisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luot-
tamusmiehen tai työntekijän itsensä välillä.

11. Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta 34 euroa
kuukaudessa.

LIITE 3 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Hammaslääkärien työnantajyhdistys ry
Tehy ry

20.12.2016

HAMMASLÄÄKÄRIEN TYÖNANTAJAYHDISTYS RY:TÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 1.2.2017 –
31.1.2018 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Sopimuskausi

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.2.2017 – 31.1.2018.

Palkankorotukset

Sopimuskaudella ei toteuteta palkankorotuksia.

Työehtosopimuksen tekstimuutokset

4 § Työaika

Mikäli päivittäisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat vaihtelevat, laaditaan työtuntijärjestelmä, joka saatetaan työntekijän tiedoksi vähintään viikkoa ennen työaikajakson ensimmäisen työvuoron alkua. Päivittäistä säännöllistä työaika voidaan, jos siitä etukäteen sovitaan, pidentää enintään *kymmeneen* tuntiin edellyttäen, että etukäteen on laadittu enintään neljän viikon ajanjakson varten työtuntijärjestelmä, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 37 tuntiin 55 minuuttiin viikossa.

Helsingissä 20.12.2016


HAMMASLÄÄKÄRIEN TYÖNANTAJAYHDISTYS RY


TEHY RY



LIITE 4 SOVELTAMISOHJE

SUOMEN HAMMASLÄÄKÄREIDEN TYÖNANTAJAYHDISTYS RY:N JA TEHY RY:N VÄLISEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMIS- OHJE

4 § TYÖAICA

Työehtosopimuksen 4 §:n 1. kohdan 2. kappaleessa todetaan: päivittäistä säännöllistä työaika voidaan, jos siitä etukäteen sovitaan, tilapäisesti pidentää enintään 10 tuntiin, edellyttäen, että etukäteen on laadittu enintään neljän viikon ajanjaksoa varten työtuntijärjestelmä, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 37 tuntiin 55 minuuttiin viikossa.

Lopputulos: Päivittäistä säännöllistä työaika voidaan pidentää enintään kahdella tunnilla, jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työtuntijärjestelmän käyttämisestä. Tällöin työnantajan on laadittava työtuntijärjestelmä (enintään 4 viikkoa), jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu viikossa keskimäärin 37 h 55 minuuttiin tai osa-aikatyössä sovittuun viikottaiseen tuntimäärään.

Kolmessa viikossa työaika $37,55 \times 3 = 113$ tuntia 45 min (113,75)

Neljässä viikossa työaika $37,55 \times 4 = 151$ tuntia 40 min (151,67)

Työtuntijärjestelmän käyttämisen edellytykset:

Työajan tasoittumisen varmistamiseksi työnantajan on laadittava työtuntijärjestelmä (enintään 4 viikkoa). Työtuntijärjestelmästä selviää, miten työntekijän työvuorot sijoittuvat ja, että työaika tasoittuu viikossa keskimäärin 37 h 55 min tai osa-aikatyössä sovittuun viikottaiseen tuntimäärään. Työtuntijärjestelmän noudattaminen edellyttää, että työehtosopimuksessa on sovittu viikottaisesta työajasta.

Listalle merkityn työpäivän pituus on enintään 10 tuntia. Vastaavasti listalle on merkittävä lyhyempi työpäivä, jotta tasoittuminen varmistetaan.

Työtuntijärjestelmän muutokset edellyttävät työntekijän suostumusta.

6 § ARKIPYHÄT

Arkipyhät ovat palkallisia vapaapäiviä. Kuukausipalkkainen työntekijä saa siis normaalin kk-palkkansa, vaikka ei työskentele arkipyhänä. Jos kuitenkin kk-palkkainen työntekijä joutuu työskentelemään arkipyhäpäivänä, hänelle on annettava ko. päivä palkalliseksi vapaaksi saman viikon tai työjakson muuna päivänä ja arkipyhä tunneilta on maksettava 100 %:la korotettu tuntipalkka (ja ylityökorvaus, jos ylityötä on tehty ja iltatyökorvaus klo 18.00 jälkeisiltä tunneilta).

Arkipyhä lyhentää (myös työtuntijärjestelmässä) viikon säännöllistä työaikaa 8 tunnilla ja osa-aikatyössä keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran (sovittu viikkotyöaika/5). Arkipyhä ei kuitenkaan alenna ylityörajaa 37 h 55 min.

Kuukausipalkkaisen työntekijän arkipyhäkorvaukset

Esimerkki A

Jos kk-palkkainen osa-aikatyöntekijä työskentelee viitenä päivänä viikossa 30 h päivittäisten työaikojen vaihdellessa, perjantaille sattuva arkipyhä lyhentää työaikaa 6 h. Työntekijä ansaitsee siis arkipyhäviikolta normaalin palkkansa, vaikka ei ole töissä arkipyhänä (arkipyhä on palkallinen vapaa).

Jos työntekijä ko. viikolla työskentelee kuitenkin 30 tuntia ma-to eli jokaisena päivänä 7,5 tuntia, hän ei tee ylityötä (vuorokautisen ylityön raja 8 h ja viikottaisen ylityön raja 37 h 55 min); sen sijaan hän tekee lisätyötä 6 tuntia (lisätyöraja 30 h–6 h). Lisätyö on korvattava yksinkertaisella tuntipalkalla.

Esimerkki B

Kk-palkkaisen osa-aikatyöntekijän säännöllinen työaika kolmena päivänä viikossa (ma–ke) on 24 h siten, että päivittäiset työajat vaihtelevat. Ma–ke sattuva arkipyhäpäivä alentaa viikon säännöllistä työaikaa 8 tunnilla (24:3). Työntekijän säännöllinen työaika on ko. viikolla siis 16 h (24 h–8 h). Jos työntekijä työskentelee kyseisen viikon ma–ti molempina päivinä 9 tuntia eli yhteensä 18 tuntia, hänelle on maksettava molemmilta päiviltä yhden tunnin ylityökorvaus (ylityöraja 8 h).

Jos em. tapauksessa arkipyhä olisi ollut torstaina, työntekijän säännöll-

linen työaika on 24 tuntia eikä työntekijä saa arkipyhästä mitään korvausta, koska hän ei muutoinkaan työskentele torstaisin.

Esimerkki C

Kk-palkkaisen työntekijän säännöllinen työaika on 37 h 55 min. Hän työskentelee torstaina, joka on arkipyhäpäivä, 5 tuntia ja muina viikon työpäivinä 8 tuntia/päivä eli yhteensä 37 tuntia. Työnantaja ja työntekijä sopivat siitä, ettei vastaavaa vapaata anneta muuna aikana. Vuorokautista ylityötä ei kerry. Työntekijän säännöllinen työaika ko. viikolla on 29 h 55 min (37 h 55 min–8 tuntia), jolloin lisätyötä on kertynyt 7 h 5 min (37 h–29 h 55 min). Lisätyö korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla. Viikkoilytyötä ei ole kertynyt, koska ylityöraja on 37 h 55 min. Arkipyhänä tehdystä työstä (5 h) on myös maksettava 100 %:n korvaus. Näin ollen työntekijälle on maksettava yhteensä 7 h 5 min + 5 h = 12 h 5 min tuntipalkka.

Esimerkki D

Työntekijä työskentelee säännöllisesti ma–pe 37 h 55 min. Hän työskentelee ma, joka on arkipyhä, 4 h. Hän saa vastaavan vapaan ti. Ke–pe hän työskentelee 8 h/päivä eli koko viikon aikana yhteensä 28 h. Hänen säännöllinen työaikansa ko. viikolla on 37 h 55 min–8 h = 29 h 55 min (= lisätyöraja). Työntekijälle ei ole kertynyt lisä- eikä ylityötä. Arkipyhätunneista on kuitenkin maksettava 100 %:n korvaus eli 4 tunnin palkka.

Tuntipalkkaisen työntekijän arkipyhäkorvaukset

Arkipyhä on palkallinen vapaa ja alentaa säännöllistä viikkotyöaikaa 8 tuntia. Kokoaikatyötä tekeväälle, tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan vapaana pidetystä arkipyhästä 8 tunnin yksinkertainen tuntipalkka. Työntekijä, jonka säännöllinen työaika on siis 37 h 55 min, saa arkipyhäviikolla (jos viikolla vain 1 arkipyhä) palkan 37 h 55 minuutista, vaikka tosiasiallinen työaika on ko. viikolla 29 h 55 min (kun yli- tai lisätyötä ei ole tehty).

Jos tuntipalkkainen työntekijä työskentelee arkipyhäpäivänä, on hänellä oikeus vapaapäivään ja arkipyhäkorvaukseen kuukausipalkkaisista työntekijästä vastaavasti (6 §:n 2. kappale).

30 Jos kyseessä on osa-aikatyötä tekevä työntekijä, arkipyhä alentaa viikon säännöllistä työaikaa työpäivän pituuden verran.

Esimerkki E

Tuntipalkkainen työntekijä työskentelee aina maanantaisin 9 h, ti-to 8 h ja pe 5 h, hänelle maksetaan maanantaihin sattuvalla arkipyhältä 9 tunnin palkka; perjantaihin sattuvalla arkipyhältä 5 tunnin normaali-palkka. Jos hän on ollut töissä arkipyhinä, näiltä tunneilta maksetaan myös 100 %:n arkipyhäkorvaus. Sen sijaan lauantaihin sattuvalla arkipyhältä ei suoriteta korvausta, koska työntekijä ei muutoinkaan työskentele lauantaina. Esimerkkitapauksessa työntekijä ei ole tehnyt lisä- eikä ylityötä.

Esimerkki F

Jos tuntipalkkainen työntekijä työskentelee aina ma-ke 8 h/päivä, hänelle maksetaan maanantaihin sattuvalla arkipyhäpäivältä (jolloin hän ei ole töissä) 8 tunnin palkka; perjantaihin sattuvalla arkipyhältä ei makseta mitään; la ja su sattuvalla arkipyhältä ei makseta mitään. Tässäkään tapauksessa työntekijä ei ole tehnyt lisä- eikä ylityötä.

Esimerkki G

Tuntipalkkaisen työntekijän säännöllinen työaika viikossa on yhteensä 15 tuntia. Hän työskentelee kolmena päivänä viikossa siten, että työajat vaihtelevat. Ma-pe sattuva arkipyhäpäivä lyhentää työntekijän säännöllistä työaikaa 3 tunnilla (lasketaan keskimääräinen työpäivä viidelle arkipäivälle eli 15:5).

Huomautus! Kun työpäivä vaihtelee, on laskettava em. tavalla keskimääräinen työaika viidelle arkipäivälle. Jos noudatettaisiin sitä, että vain suunnitelluille työpäiville sattuva arkipyhä alentaa säännöllistä työaikaa, työnantaja voisi aina suunnitella työpäivät siten, ettei työntekijä koskaan saisi arkipyhäpäivästä palkallista vapaapäivää.

7 § LISÄTYÖ

Osa-aikaisella työntekijällä muodostuu lisätyötä työehtosopimuksen mukaisten, säännölliseen vuorokautiseen (8 h/vrk) ja viikoittaiseen (37 h 55 min/vk) työaikaan asti.

8 § YLITYÖ

Ylityön ja lisätyön tekeminen vaatii aina työntekijän suostumuksen. Ylityön ja lisätyön tekeminen edellyttää työnantajan pyyntöä. Ylityön tai lisätyön tekeminen ilman työnantajan pyyntöä ei oikeuta ylityökorvauksiin tai palkkaan.

Ylitöiden laskeminen

Vuorokautinen ylityö

Ylitöiden määrää laskettaessa on muistettava, että ensin lasketaan vuorokautisen ylityön määrä eli 8 tunnin ylittävä aika. Jos työnantaja ja työntekijä ovat etukäteen sopineet työtuntijärjestelmän käyttämisestä, vuorokautisen ylityön raja on 10 tuntia.

Työtuntijärjestelmää noudatettaessa päivittäinen ylityö alkaa listaan merkityn tuntimäärän jälkeen kun viikottainen työaika on työehtosopimuksessa sovittu enimmäistyöaika. Kun listan työpäivä on 10 tuntia, alkaa ylityö tämän jälkeen. Vastaavasti ylityö alkaa heti lyhyemmäksi merkityn työpäivän listaan merkityn työajan jälkeen.

Viikoittainen ylityö

Viikon tehdystä työajasta vähennetään ensin vuorokautinen ylityö. Tämän jälkeen vähennetään 37 h 55 min (eli 37,92 h), jolloin tiedetään, kuinka paljon viikoittaista ylityötä on kertynyt.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 5 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

Työtuntijärjestelmää noudatettaessa viikoittainen työaika ei saa yhtenäkäntäsoittumisjakson viikkona ylittää 48 tuntia. Järjestelmä mahdollistaa enintään 48 viikotunnin suunnittelun ilman, että kyseessä on viikoittainen ylityö. Vastaavasti lyhyemmällä viikolla viikoittaisen ylityön rajat ovat listaan merkityt tunnit. Kun töitä tehdään enemmän kuin listaan on merkitty, kertyy kokoaikaiselle työntekijälle aina vuorokautista tai viikoittaista ylityötä.

Työtuntijärjestelmää käytettäessä on noudatettava TES:n 5 §:n 2 kohdan lepoaikoja.

Esimerkki H

Työnantaja ja työntekijä **eivät ole sopineet työtuntijärjestelmän käyttämisestä.**

Tehdyt tunnit:

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Yht.
8	9	8	8	9	-	42 h

Ensin lasketaan vuorokautinen ylityö:

Vuorokautista ylityötä ti 1 h ja pe 1 h = 2h (50 %:n korotus tuntipalkkaan).

Viikoittainen ylityö

Vähennetään tehdyistä kokonaistunneista vuorokautinen ylityö

$42 - 2 = 40$

40 – 37 tuntia 55 minuuttia

Viikottaista ylityötä 2 tuntia 5 minuuttia

Esimerkki I

Osa-aikainen työntekijä työskentelee säännöllisesti 7 tuntia päivässä (ma-ke). Mikäli työntekijä jää työnantajan pyynnöstä kahdeksanneksi tunniksi töihin, on kyseessä lisätyö. Lisätyö korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla.

Esimerkki J

Kokoaikaisen työntekijän kanssa **on sovittu työehtosopimuksen 4 §:n 2. kohdan 2. kappaleen mukaisesta keskimääräisestä viikko-työajasta** (näin ollen on mahdollista suunnitella enintään 10 tunnin työpäiviä). Työtuntijärjestelmä tehdään neljäksi viikoksi. Työvuoroluetteloa tehdessä työajan on tasoitettava viikossa keskimäärin 37 h 55 min tai osa-aikatyössä sovittuun viikoittaiseen tuntimäärään

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Yht.
suunniteltu						
9	9	8	6	10	-	42
+1				+1		tehty 44

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	
8	9	9	9	9	-	44
+1						tehty 45

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	
5	5	5	6	6,77	-	27,77
+1		+1	+1			tehty 30,77

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	
8	8	8	8	5,9	-	37,9
						tehty

Suunnitteluraja neljä viikkoa: $37,55 \times 4 = 151 \text{ h } 40 \text{ min}$ (151,67)
Tehtyjä tunteja yhteensä 157,40 (157,67)

Ylityö:

Ensin lasketaan aina vuorokautisen ylityön määrä:

1. viikolla: ma 1h, pe 1h (50 %:n korotus tuntipalkkaan)
 2. viikolla: ma 1h (50 % korotus tuntipalkkaan)
 3. viikolla: ma 1h, ke 1h, to 1h (50 % korotus tuntipalkkaan)
- Vuorokautista ylityötä yhteensä 6 h

Viikoittaista ylityötä:

Vähennetään tehdyistä kokonaistunneista vuorokautinen ylityö:

$157,67 - 6 \text{ h} = 151,67 \text{ h}$, josta vähennetään 4 viikon säännöllinen työaika 151 h 40 min. Viikoittaista ylityötä ei muodostu.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan viideltä ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

13 § PALKKAUS

Tehtävien uudelleen järjestely

Jos työntekijän työtehtävät olennaisesti lisääntyvät esim. töiden uudelleen järjestelyn seurauksena, suositellaan, että työnantaja ja työntekijä samalla sopivat työntekijälle maksettavasta korvauksesta.

Kuukausipalkka vai tuntipalkka

Kun työntekijän työsopimuksessa on sovittu säännöllisestä työajasta, hänellä tulisi olla kuukausipalkka. Osa-aikaisellekin työntekijälle tulisi sopia kk-palkka työehtosopimuksen 13 §:n 12-kohdan mukaan eli palkka määräytyy säännöllisen työajan 37 h 55 min (37,92 h) ja osa-aikatyön mukaisessa suhteessa. Jos esim. osa-aikatyöntekijän työajaksi on sovittu 30 h, hänen osa-aikapalkkansa on kokoaikaisen työntekijän palkasta 79,15 % (30 x 100 jaetaan 37,92). Kuitenkin näin laskettua keskimäärin alle 19 h tuntia viikossa tekevän osa-aikatyöntekijän vähimmäispalkkaa korotetaan viisi prosenttiyksikköä.

Tuntipalkkaa voidaan käyttää silloin, kun työaika vaihtelee (ei tarkoita lisä- tai ylityötä).

Osapäivän palkka

Kun on laskettava kk-palkkaisen työntekijän osapäivän palkka (tuntipalkka), kk-palkka jaetaan luvulla 152.

Esimerkki K

Kuukausipalkkainen työntekijä pitää 2 tuntia vapaata. Hänen palkastaan pidätetään summa, joka saadaan siten, että kk-palkka jaetaan luvulla 152 ja summa kerrotaan kahdella.

Tuntipalkkaisen työntekijän pitäessä 2 tuntia vapaata, hänelle maksetaan vain tehdyt tunnit.

Päivä- ja tuntipalkan jakaminen kohta 13

Kuukausipalkkaisen työntekijän osakuukauden palkka lasketaan käyttäen kuukausipalkan jakajana ko. kuukauden työpäiviä, jolloin saadaan päiväpalkka. Päiväpalkka kerrotaan työntekijän todellisten työpäivien lukumäärällä.

Esimerkki L

Kuukausipalkkainen työntekijä pitää palkattoman vapaapäivän työnantajan suostumuksella. Tällöin työntekijän kk-palkasta vähennetään yhden päivän palkka, joka saadaan, kun kk-palkka jaetaan työntekijän ko. kuukauden työpäivillä (esim. lokakuussa 2010 ma-pe työskentelevän

osalta 21 työpäivää). Arkipyhät rinnastetaan työpäiviin. Jakajaan ei lasketa la- ja su-päiviä, koska työntekijä ei työskentele näinä päivinä.

Huom! Osa-aikaisella kuukausipalkkaisella lasketaan osakuukauden palkka käyttäen jakajana niitä työpäiviä, jolloin hän olisi ollut töissä ilman palkatonta vapaapäivää. Arkipyhät rinnastetaan työpäiviin.

Jos kk-palkkainen työntekijä aloittaa tai lopettaa työt keskellä kuukautta, kk-palkka jaetaan työpäivien lukumäärällä (ikään kuin työntekijä olisi työskennellyt koko kuukauden) ja kerrotaan työntekijän todellisilla työpäivillä.

Esimerkki M

Kuukausipalkkainen työntekijä aloittaa työnsä 11.10.2010. Hän työskentelee ma–pe. Hän saa maaliskuulta palkkaa siten, että kk-palkka jaetaan luvulla 21 (lokakuussa 2010 ma–pe väliset päivät) ja kerrotaan luvulla 15 (työntekijän todelliset työpäivät).

Tuntipalkkaisen työntekijän palkaton vapaa

Esimerkki N

Tuntipalkkainen työntekijä työskentelee ma – pe 7 h joka päivä. Työntekijä pitää palkattoman vapaapäivän. Hänelle ei makseta ko. palkattomalta vapaapäivältä palkkaa.

Tuntipalkan laskeminen ylityökorvauksia laskettaessa kohta 14

Ylityökorvauksia laskettaessa kuukausipalkkaisen työntekijän tuntipalkka saadaan siten, että kk-palkka jaetaan luvulla 160.

Tuntipalkkaisen työntekijän tuntipalkka on jo tiedossa.

14 § VUOSILOMA

Vuosilomalain mukaan työntekijällä on oikeus saada lomaa 2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhte on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuu-

kaudelta. Työehtosopimuksen 14 §:n 4. kohdan mukaan työntekijällä on oikeus 2,5 arkipäivän lomaan myös silloin, kun hänellä on 5 vuotta palvelusvuosilisään oikeuttavaa palvelua.

Lomakausi on toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika. Vuosiloma annetaan lomakautena työnantajan määräämänä aikana. Se osa vuosilomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, annetaan talvilomana työnantajan määräämänä ajankohtana 1.10.–30.4. välisenä aikana.

Työehtosopimuksen 14 §:n 5. kohdan mukaan 1.10.–30.4. välisenä aikana pidetty loma annetaan 50 %:lla pidennettynä. Esimerkiksi, jos hammashoitajalla on 6 lomapäivää jäljellä lomakauden jälkeen, hän saa pitää 9 lomapäivää.

Ilman työntekijän suostumusta lomaa tai sen osaa ei saa määrätä alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tästä seuraisi lomapäivien väheneminen. Jotta vuosiloman työaikaosuus tavoite toteutuu, kesä- ja talviloma on annettava yhdenjaksoisena. Jos työn käynnissä pitämiseksi on välttämätöntä tai työntekijä siihen suostuu, työnantajalla on kuitenkin oikeus määrätä, että se osa lomasta, joka ylittää 12 arkipäivää, pidetään erikseen yhdessä tai useammassa erässä. Sovittaessa loma voidaan pitää myös kokonaan kesälomana.

Se lomanosa, joka ylittää 24 arkipäivää, voidaan jakaa ainoastaan työntekijän suostumuksella. Koska vuosilomalaki ei tunne ns. lomanpidennystä, talvilomasta on annettava työntekijän pyytäessä ainakin yksi yhtenäinen 6 päivän jakso. Kolmen päivän lomanpidennyksen pitämisaikojen työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskenään.

Jos vuosilomaa ei pidetä, vaan se maksetaan lomakorvauksena, ei tällöinkään lomanpidennystä oteta huomioon. Lomakorvaus lasketaan korkeintaan 30 lomaan oikeuttavan päivän perusteella.

Vuosiloman ajankohta

Vuosiloman ajankohdasta on ilmoitettava työntekijälle kuukautta ennen loman ajankohtaa. Jos tämä ei ole mahdollista, loman ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin, kuitenkin vähintään kahta viikkoa ennen loman alkamista. Kun lomalista on vahvistettu, sitä ei kumpikaan osapuoli voi muuttaa ilman toisen osapuolen suostumusta.

Esimerkki O

Hammashoitajalla on 30 arkipäivän vuosiloma:

- Työnantaja voi sijoittaa vuosilomasta 24 arkipäivää lomakauteen eli 2.5.–30.9. väliseen aikaan;
- jäljelle jäävät 6 lomapäivää voidaan antaa lokakuun alusta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun, ellei työntekijän kanssa ole sovittu koko loman antamisesta lomakauden aikana;
- 6:een lomapäivään tulee 50 %:n pidennys eli 3 lomapäivää, jos ne pidetään lomakauden ulkopuolella
- sekä ns. kesälomasta että talvilomasta on ilmoitettava, mikäli mahdollista kuukautta ennen loman alkamista, kuitenkin vähintään kaksi viikkoa ennen loman alkamista

Vuosiloman ajankohdasta voidaan sopia vuosilomalain 21 §:ssä säädettyin tavoin.

Esimerkki P

Vuosilomalain 5 luvun 24 §:n mukaan työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos vuosilomaa ei voida em. vapaiden vuoksi antaa VLL:ssa tarkoitetulla tavalla (5 luvun 20 § ja 21 §), loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

Hammashoitaja aloittaa äitiysloman 19.4.2010. Hän on vanhempainlomalla ja hoitovapaalla seuraavat kolme vuotta. Hän on ansainnut 30 arkipäivän loman.

- lomasta 24 arkipäivää on sijoitettava ajalle 2.5.–30.9.2010. Vuosilomaa ei kuitenkaan saa määrätä äitiysvapaan kanssa päällekkäin (ks. VLL 24 §). Vuosiloma voidaan siis sijoittaa aikaisintaan 23.8. alkaen
- lomarahana on työehtosopimuksen mukaan kuitenkin maksettava elokuun palkanmaksun yhteydessä
- ns. talviloma (24 lomapäivää ylittävä lomanosa, joka on yleensä 6 lomapäivää) on sijoitettava/maksettava lokakuun 2010 ja huhtikuun 2011 välisenä aikana
- työntekijä on oikeutettu ns. talviloman osalta 3 päivän pidennykseen. Äitiysvapaan perusteella siirrettyä vuosilomaa pidennetään ainoastaan ns. talvilomaviikon osalta.

Lomautus työnantajan pidemmän loman tai muun vapaan vuoksi

Työnantajan pitämä loma, joka on pitempi kuin työntekijän vuosiloma, ei oikeuta työnantajaa lomauttamaan työntekijää pidemmän loman ajaksi. Myöskään työnantajan pitämä muu vapaa ei oikeuta työnantajaa lomauttamaan työntekijää.

Vuosilomapalkka

I)

Jos työntekijä on kuukausipalkkainen, hänen vuosilomapalkkansa lasketaan siten, että kuukausipalkka jaetaan lomakuukauden työpäivien lukumäärällä (ma–pe välillä olevat päivät) ja kerrotaan vuosilomapäivien määrällä. Esimerkiksi heinäkuussa 2010 ma–pe välisiä työpäiviä on 22. Näin ollen heinäkuussa 2010 vuosilomalla olevan työntekijän vuosilomapalkka saadaan kaavalla $\text{kk-palkka} / 22 \times \text{lomapäivien lukumäärä}$. Jos työntekijän työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, lauantai- tai aattotyötä, maksetaan vuosiloma-ajan palkkaan ja lomakorvaukseen näitä vastaava lisäys.

II)

Jos työntekijä on tuntipalkkainen ja hän työskentelee jokaisena kuukautena vähintään 14 päivänä kuukaudessa, vuosilomapalkka määräytyy hänen keskimääräisen päiväpalkkansa perusteella eli keskimääräinen päiväpalkka kerrotaan vuosilomalain mukaisella kertoimella (VLL 11 §).

Keskimääräinen päiväpalkka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäoloajalta maksettu palkka jaetaan em. työssäolopäivien lukumäärällä. Vuosilomapalkkaa, lomarahaa ja sairausajan palkkaa ei lasketa mukaan eikä vastaavasti näitä päiviä lasketa jakajaankaan. Ylityökorvauksen korottamaton osuus, ilta- ja lauantailsät sekä sunnuntaityökorvaus otetaan huomioon. Jakajaan lasketaan ylityötuntien kahdeksasosa.

III)

Jos työntekijä on tuntipalkkainen ja hän on osa-aikainen (jonakin kuukautena ei täyty 14 työssäolopäivää, jolloin hän ansaitsee lomaa ns. 35 tunnin säännön perusteella), hänen vuosilomapalkkansa on lomanmääräytymisvuonna maksetusta (tai maksettavaksi erääntyneestä) palkasta 9 %. Jos työntekijän työsuhde on kuitenkin kestänyt vähintään vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä tai hänellä on 5 vuotta palvelusvuosilisään oikeuttavaa aikaa, vuosilomapalkka on 11,5 % lomanmääräytymisvuonna maksetusta palkasta.

IV)

Työntekijällä, jolla ei ole oikeutta vuosilomaan em. säädösten perusteella, on oikeus saada lomakorvauksena 9 % tai 11,5 % lomanmääräytymisvuonna maksetusta palkasta.

Työtuntijärjestelmän noudattamisella ei ole vaikutusta vuosilomien kertymiseen. Jokaisen vuosilomapäivän (ma – pe väliseltä ajalta) työpäivän arvo on 7 tuntia 35 minuuttia tai osa-aikatyössä keskimääräisen päivittäisen työajan pituinen (sovittu viikkotuntimäärä/5).

Työntekijän sairastuminen ennen lomaa tai sen aikana

Jos työntekijä on sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön lomansa alkaessa, loma siirtyy, jos työntekijä ilman aiheutonta viivästystä pyytää loman siirtoa.

Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa loman aikana ja se jatkuu yli 7 päivää (lasketaan mukaan kaikki kalenteripäivät), 7 päivää ylittävä loman osa siirtyy myöhemmin pidettäväksi. Edellytyksenä on, että työntekijä pyytää ilman aiheutonta viivytystä loman siirtoa.

15 § LOMARAHAA

Työehtosopimuksen mukaan työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen työsopimuksen mukaisen vuosilomansa palkasta.

Lomarahaa laskettaessa ei työehtosopimuksen 14 §:n 5. kohdan mukaista lomanpidennystä oteta huomioon.

Esimerkki Q

Kuukausipalkkaisella työntekijällä on oikeus 30 lomapäivään. Hän pitää 24 lomapäivää kesällä ja talvilomana 6 + 3 päivää. Hänelle maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä heinäkuun palkasta laskettu lomarahaa siten, että kuukausipalkka kerrotaan luvulla 30 ja jaetaan luvulla 25. Saatua summa jaetaan kahdella, jolloin saadaan lomarahahan euromäärä.

Jos kysymyksessä on tuntipalkkainen työntekijä, jonka vuosilomapalkka määräytyy keskimääräisen päiväpalkan perusteella, vuosilomapalkkaa laskettaessa kerroin voi olla korkeintaan 27,8.

17 § TYÖNTEKIJÄN SAIRASTUMINEN

Työtuntijärjestelmää noudatettaessa sairauslomapäivän pituus on lisään merkitty. Jos sairausloma sijoittuu siten, että listaa ei ole vielä tehty, sairauslomapäivän arvo on 7 tuntia 35 minuuttia tai osa-aikatyössä keskimääräinen päivittäinen työaika.

20 § TILAPÄINEN POISSAOLO

Etukäteen sovittujen palkattomien vapaapäivien arvo on 7 tuntia 35 minuuttia tai osa-aikatyössä keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran (sovittu viikkotyöaika/5).

Työtuntijärjestelmää noudatettaessa yllättävä palkaton poissaolo (lista ko. ajanjaksolle tehty) vähentää palkkaa listalle merkityn tuntimäärän verran.

Etävanhemman oikeus tilapäiseen palkalliseen poissaoloon lapsen hoidon järjestämiseksi

Työntekijälle myönnetään vapaata hänen sairastuneen alle 10-vuotiaan ja myös yli 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen vammaisen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi enintään neljä työpäivää kerrallaan.

Työntekijälle maksetaan tällaiselta vapaalta varsinainen palkka enintään kahdelta työpäivältä kerrallaan. Palkkauksen suorittamisen edellytyksenä on, että sairastumisesta annetaan luotettava selvitys ja kysymyksessä on yksinhuoltaja tai työntekijän puolisoilla ei tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon. Edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat eivät saa sanotunlaista vapautusta samanaikaisesti.

Työsopimuslain 4 luvun 6 §:n nojalla sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

21 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS

Työehtosopimuksen mukaan työnantajan tulee ottaa vapaaehtoisista vakuutuksista joko ryhmähenkivakuutus tai laajentaa lakisääteistä tapaturmavakuutusta koskemaan myös vapaa-aikaa.

Työnantajan tulisi työsopimusta solmittaessa keskustella työntekijän kanssa vakuutuksista. Ryhmähenkivakuutuksella on oleellista merkitystä siinä tapauksessa, että työntekijällä on puoliso ja/tai alaikäisiä lapsia. Työnantajan kannalta vapaa-ajan tapaturmavakuutuksella on se merkitys, että se säästää merkittävästi palkkakustannuksia silloin, jos työntekijä tulee tapaturman vuoksi työkyvyttömäksi. Vakuutus maksaa ansionmenetyksen, jos tapaturmasta aiheutunut työkyvyttömyys kestää yli 3 päivää.

www.tehy.fi

Hammaslääkärien työnantajajhdistys ry