

Työehtosopimukset ja syrjäntäkiellot

Jaana Paanetoja

Ilkka Ruponen

Lokakuu 2007

Esipuhe

Käsillä olevassa tutkimuksessa on pyritty selvittämään, onko työehtosopimuksissa määräyksiä, joiden sanamuodon mukainen tulkinta saattaisi johtaa yhdenvertaisuuslain 6 §:ssä ja työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa kiellettyyn syrjintään. Tutkimuksen kohteena ovat olleet yleissitovat työehtosopimukset (148 kpl) sekä kuntien, valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon yleiset työ(- ja virka)ehtosopimukset. Työehtosopimuksia on tarkasteltu sen sisältöisinä kuin ne ovat olleet voimassa 1.4.2007.

Tarkastelussa on kiinnitetty huomiota työntekijän ikään, perhesuhteisiin ja sukupuoliseen suuntautuneisuuteen, terveydentilaan ja vammaisuuteen sekä ammattiyhdistys- ja poliittiseen toimintaan liittyviin määräyksiin. Lisäksi on selvitetty, onko työehtosopimuksissa määräyksiä, joissa sanamuotonsa mukaan asetettaisiin määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät eri asemaan, ja tuotu esille mahdolliset muut yhdenvertaisuuden kannalta ongelmalliset työehtosopimusmääräykset. Tutkimus osoitti, ettei työehtosopimuksissa ole määräyksiä, joiden perusteella työntekijät näyttäisivät joutuvan eri asemaan kielen, uskonnon, vakaumuksen tai etnisen tai kansallisen alkuperän vuoksi.

Tutkimus on toteutettu työministeriön toimeksiannosta ja se kuuluu vuosien 2003–2007 työpoliittiseen tutkimusohjelmaan. *Paanetoja* on ollut tutkimushankkeessa mukana sivutoimisesti oman päätoimensa ohella, kun taas *Ruponen* on työskennellyt päätoimisesti. *Ruponen* on vastannut tutkimuksen piirissä olleiden työehtosopimusten läpikäymisestä kokonaisuudessaan, ja hän on myös tuottanut yksin tämän raportin jakson II. Muilta osin raportti on yhteistyömme tulos ja vastamme siitä yhteisesti. Vaikka kummallakin meistä on ollut kirjoitustyössä omat vastualueemme, olemme keskustelleet kaikkien jaksojen sisällöistä useaan otteeseen ja tehneet niihin keskustelujen pohjalta muutoksia.

Tutkimuksen seurantaryhmänä on toiminut yhdenvertaisuuslain toimivuutta selvittävään tutkimukseen nimetty (2.1.–31.12.2007) ohjausryhmä, johon on kuulunut työministeriön, oikeusministeriön ja keskeisten työmarkkinajärjestöjen edustajia. Ohjausryhmän puheenjohtaja on ollut lainsäädäntöjohtaja *Tarja Kröger* työministeriöstä.

Tutkimustyössä on teknisesti avustanut *Inke Laajava*, jolle esitämme lämpimät kiitokset. Lisäksi kiitämme kaikkia niitä työmarkkinajärjestöjä, joilta saimme käyttöömmme työehtosopimusten painokappaleita.

Hyvinkäällä ja Helsingissä lokakuussa 2007

Jaana Paanetoja

Ilkka Ruponen

SISÄLLYS

Esipuhe

I Taustaa

1.1 Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys lainsäädännössä

1.2 Työehtojen syrjimättömyydestä

1.3 Tutkimustehtävä

II Työehtosopimuksen asiallisen ulottuvuuden rajoista

III Työehtosopimusmääräysten tarkastelua

3.1 Aluksi

3.2 Työntekijän ikä

3.2.1 Koululaispalkka ja 17-18 vuoden edellytys

3.2.2 Ikään perustuvat etuudet

3.3 Työntekijän perhesuhteet ja sukupuolinen suuntautuneisuus

3.3.1 Työntekijän perhesuhteet työsuhde-etuuden myöntämisen kriteerinä

3.3.2 Perhevapaiden palkallisuus

3.3.3 Häät ja hautajaiset

3.4 Työntekijän terveydentila ja vammaisuus

3.4.1 Erityisasema terveydentilan tai vammaisuuden perusteella

3.4.2 Täyttä työkykyä edellyttävät määräykset

3.5 Työntekijän järjestäytyminen ja yhteiskunnalliset luottamustoimet

3.5.1 Soveltamisalan rajaaminen työntekijän järjestäytymisen perusteella

3.5.2 Palkallinen vapaa yhteiskunnallisen luottamustoimen perusteella

3.6 Määräaikaisuus ja osa-aikaisuus

3.7 Muut määräykset

IV Loppupäätelmiä

Lähteet

Liite: Tutkimuksen kohteena olleet tyyppimääräykset

I Taustaa

1.1 Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys lainsäädännössä

Työelämässä on yhteiskunnan muiden osa-alueiden tavoin pyrkimyksenä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttaminen. Oikeus yhdenvertaiseen kohteluun on kirjattu jo perusoikeuksiin, mutta myös muualla laissa on säädetty yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kielloista.

Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:n mukaan kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn¹ perusteella, ellei siihen ole hyväksyttävää syytä.²

Vuonna 2004 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain (21/2004) tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa. Lailla on implementoitu EU:n työsyryntädirektiivi (2000/78/EY) ja rasismidirektiivi (2000/43/EY).

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986; jäljempänä Tasa-arvoL).

¹ Luettelo ei ole tyhjentävä. ”Luettelo laadittaessa on pyritty pitämään silmällä sellaisia syrjintäperusteita, joita voidaan suomalaisessa yhteiskunnassa pitää syrjintäkiellon ydinalueena. Kiellettyinä erotteluperusteina on lueteltu sukupuoli, ikä, alkuperä, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila ja vammaisuus. Luettelon muodostaminen kattavaksi on edellyttänyt, että näihin rinnastetaan muut henkilöön liittyvät syyt. Sellaisia ovat esimerkiksi yhteiskunnallinen asema, varallisuus, yhdistystoimintaan osallistuminen, perhesuhteet, raskaus, aviollinen syntyperä, sukupuolinen suuntautuminen ja asuinpaikka. Alkuperällä tarkoitetaan säännöksessä sekä kansallista ja etnistä että yhteiskunnallista alkuperää.” Erotteluperusteiden luettelossa ei ole mainittu nimenomaan rotua ja ihonväriä, koska alkuperän käsitteen on katsottava kattavan myös kyseiset ulottuvuudet. HE 309/1993, s. 43-44.

Syrjinnällä yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetaan:

- 1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (*välitön syrjintä*),
- 2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (*välillinen syrjintä*),
- 3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (*häirintä*) ja
- 4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

Lain 7 §:n mukaan kiellettyä syrjintää ei kuitenkaan ole:

- 1) yhdenvertaisuussuunnitelman mukainen menettely, jolla pyritään yhdenvertaisuuslain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä,
- 2) sellainen 6 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syrjintäperusteeseen liittyvä erilainen kohtelu, jonka perusteena on työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus,
- 3) ikään perustuva erilainen kohtelu silloin, kun sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen taikka työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva tai muu näihin rinnastettava oikeutettu tavoite tai kun erilainen kohtelu johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Yhdenvertaisuuslailla ei estetä sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen 6 §:n 1 momentissa tarkoitettusta syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi (*positiivinen erityiskohtelu*). Positiivisen erityiskohtelun on oltava tämän tavoitteen kannalta oikeasuhteista.

Yhdenvertaisuuslain 10 §:n mukaan tuomioistuin voi käsiteltävänänsä olevassa asiassa muuttaa tai jättää huomioon ottamatta sopimusehdot, jotka ovat 6 tai 8 §:ssä säädetyn vastatoiminnan kiellon

² Hyväksyttävän syyn olemassaolo on tulkintakysymys, kuten Suviranta toteaa. Perustuslakia sovelletaan

vastaisia. Sopimusehtona pidetään myös vastikkeen määrää koskevaa sitoumusta. Jos sopimusehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon muuttamisen tai huomioon ottamatta jättämisen vuoksi kohtuullista, sopimusta voidaan muuttaa muiltakin osin tai se voidaan määrätä raukeamaan.

Yhdenvertaisuuslainsäädännön tavoitteena on turvata samanlainen kohtelu ja estää erilainen kohtelu keskenään vertailukelpoisissa tilanteissa.³ Henkilöitä voidaan asettaa eri asemaan, jos siihen on laissa tarkoitettu hyväksyttävä peruste. Sitä, milloin perustetta voidaan pitää hyväksyttävänä, arvioidaan yhdenvertaisuuden vaatimuksen näkökulmasta. Edellytyksenä sallitulle erilaiselle kohtelulle on se, että erottelulle on hyväksyttävä tarkoitus ja että erottelun keinot ovat asteeltaan kohtuullisia tavoiteltuun tarkoitukseen nähden. Tämä edellyttää tietenkin tapauskohtaista arviointia.

Yhdenvertaisesta kohtelusta on säädetty myös työsopimuslaissa (55/2001; jäljempänä TSL). TSL 2:2.1:ssa on asetettu työnantajalle syrjinnän kieltö. Säännös muistuttaa rakenteeltaan perustuslain 6 §:ää, jossa säädetään oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta ja kiellosta ilman hyväksyttävää perustetta asettaa henkilöitä eri asemaan. TSL 2:2.1:n mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työnhakijoita/työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Syrjinnän käsite TSL:ssa on sama kuin yhdenvertaisuuslaissa. Tosin TSL:ssa on syrjintäperusteiden luettelossa mukana perhesuhteet, ammattiyhdistystoiminta, poliittinen toiminta ja muu näihin verrattava seikka, kun taas yhdenvertaisuuslain luettelosta nämä perusteet puuttuvat. Asiallista eroa säännösten kattavuudessa ei kuitenkaan ole nähtävissä, kun yhdenvertaisuuslaissa säädetään erikseen luetteloitujen perusteiden lisäksi, että mikä tahansa muu henkilöön liittyvä syy voi olla syrjivä.

TSL 2:2.2:ssa säädetään lisäksi, että määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

perustuslainmukaisesti eli perusoikeusmyönteisesti. Suviranta, Yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta, s. 44.

1.2 Työehtojen syrjimättömyydestä

Kuten edellä on käynyt ilmi, turvataan yhdenvertaisuus ja tasapuolinen kohtelu lainsäännöksin. Eri asia sitä vastoin on, miten yhdenvertaisuus toteutuu käytännön (työ)elämässä. Tämän tutkiminen on haasteellista ja edellyttää yleensä aina laajahkoa empiiristä aineistoa. Toisaalta yhdenvertaisuutta ja syrjäntäkieltoja voidaan tarkastella myös normatiivisella tasolla ja saada tällä tavoin tietoa siitä, miten sääntely käytännössä todennäköisesti vaikuttaa. Tutkia voidaan esimerkiksi sitä, onko olemassa sellaisia työsuhteessa huomioon otettavia määräyksiä, jotka vaikuttavat syrjiviltä.

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan sen 2 §:n mukaan muun ohessa silloin, kun kysymys on ”työehdoista”. Lakitekstin ilmaisu on yleinen, ja sen perusteella mitä hyvänsä työehtoina pidettäviä sopimusmääräyksiä tai säännöksiä voitaisiin arvioida yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Esitöiden mukaan työehtoja olisivat esimerkiksi työsyrijntädirektiivissä mainitut palkkaehdot sekä irtisanomisen perusteet.⁴

Työoikeuden normilähteistä keskeisimpiä ovat työ sopimus, työlainsäädäntö, työehtosopimus ja työnantajan työnjohtovaltaan perustuvat käskyt. Niillä kaikilla voidaan säännöstää työsuhteita eli asettaa työnantajan ja työntekijän välillä vaikuttavia oikeuksia ja velvollisuuksia. Käytännössä työehtosopimuksilla on hyvin merkittävä asema työsuhteen ehtojen määräytymisessä. Niissä on yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja ”työehtoja”, ja yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan tällaiset määräykset eivät saa olla syrjiviä. Vastaavasti työehtosopimusten määräyksiä on arvioitava myös TSL 2:2.1:n perusteella.

Edellä mainittua normatiivisen ja empiirisen tutkimuksen eroa kuvaa hyvin Saloheimon esittämä erottelu syrjivä normi – syrjivä käytäntö.⁵ Työehtosopimuksen määräys voi jo sellaisenaan olla syrjivä; toisin sanoen määräyksen noudattaminen yleisen kielenkäytön mukaan tulkittuna johtaa automaattisesti syrjintään aina, kun on olemassa asetelma (a) syrjäntäperusteen ”rasittama” työntekijä versus (b) verrokkityöntekijä. Oikeudenloukkaus voi seurata siitä, että ”työnantaja on vain soveltanut palkkausjärjestelmää, vakiintunutta käytäntöä taikka työ- tai virkaehtosopimusta,

³ HE 44/2003, s. 32 ja mm. Yhdenvertaisuuden puolesta syrjintää vastaan –esite, s. 5.

⁴ HE 44/2003, s. 34.

⁵ Saloheimo, DL 1998, s. 609.

joka itsessään on syrjivä”. Tässä mielessä työehtosopimuksen määräyksen pätevyys voi tulla arvioitavaksi ilman, että tutkittavana olisi konkreettinen normin soveltamistapaus.

Selvänä voitaneen siten pitää sitä, että syrjintäolettaama voi syntyä yksinomaan sellaisen työehtosopimusmääräyksen perusteella, joka yleiskielen mukaisella tulkinnalla vaikuttaa syrjivältä. Olemassa on myös tutkimusta, jossa syrjintäolettaaman on katsottu syntyvän myös normin sanamuotoon nähden ”kaukaisilla” perusteilla, kuten seuraavasta ilmenee.

Anttila on tarkastellut määräaikaista palvelussuhteita ja tasa-arvolain mukaista välillisen syrjinnän kieltoa. Tässä yhteydessä hän on katsonut, että syrjintäolettaaman syntymisen puolesta puhuisivat muun ohessa se, että tilastojen perusteella määräaikaissa palvelussuhteissa työskentelee enemmän naisia kuin miehiä, ja se, että määräaikaisiin palvelusuhteisiin liittyy naisilla kohonnut riski joutua raskaussyrjinnän kohteeksi.⁶

1.3 Tutkimustehtävä

Selvitystä siitä, onko työehtosopimuksissa yhdenvertaisuuslain 6 §:n tai TSL 2:2.1:n vastaisia – tai näiden kannalta ainakin ongelmallisina pidettäviä – määräyksiä, ei Suomessa ole tehty. Ainakin periaatteessa on siten jäänyt avoimeksi, vastaako työehtosopimuskäytäntömme syrjintälainsäädäntöä ja sen taustalla olevaa EU-sääntelyä.

VATES-säätiö teetti Työsuojelurahaston tuella vuosien 2003–2005 aikana (jaksoittain) tutkimuksen vajaakuntoisten ja vammaisten asemasta työehtosopimusmääräysten näkökulmasta.⁷ Tutkimuksessa tarkasteltiin erityisesti vajaakuntoisten ja vammaisten asemaan jo sanamuotonsa perusteella vaikuttavia yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä. Tällaisia ovat ensinnäkin määräykset, joissa työehtosopimuksen tai sen vähimmäispalkkaetujen soveltaminen on rajoitettu ”täysin työkykyisiin” työntekijöihin. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin sellaisia määräyksiä, joissa nimenomaisesti annetaan kelpuus poiketa työehtosopimuksen palkkausmääräyksistä (vähimmäispalkoista) täyden työkyvyn vaatimusta täyttämättömän työntekijän työsuhteessa ja/tai joissa on täsmennetty täyden työkyvyn tai sen puuttumisen (vajaatyökykyisyyden) tunnusmerkkejä.

⁶ Anttila, LM 2006, s. 56.

⁷ Paanetoja – Ruponen.

Mainittuja määräyksiä oli 47:ssä kaikkiaan 146 tarkastellusta työehtosopimuksesta.⁸ Saadun toimeksiannon mukaisesti tutkimuksessa selvitettiin kuitenkin ainoastaan määräysten olemassaoloa (identifiointi) ja tulkintaa, eikä siinä otettu kantaa määräysten tai soveltamiskäytännön asianmukaisuuteen yhdenvertaisuuslain tai muun lainsäädännön syrjäntäkieltojen näkökulmasta.

Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu työehtosopimusmääräyksiä yhdenvertaisuuslain 6 §:n ja TSL 2:2.1:n syrjäntäkieltojen valossa, eikä tarkastelussa ole rajoitettu vain johonkin tai joihinkin yksilöityihin syrjäntäperusteisiin. Koska sukupuolten välisestä tasa-arvosta on säädetty erikseen, rajattiin sukupuoli tutkimuksessa tarkasteltavien syrjäntäperusteiden ulkopuolelle. Lisäksi luottamusmiehiä ja muita työntekijöiden edustajia koskevat määräykset on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle.

Päättehtävänä on ollut selvittää, sisältyykö työehtosopimukseen määräyksiä, joita niiden sanamuodon perusteella voitaisiin pitää mainitun syrjäntälainsäädäntömme vastaisina; ja jos tällaisia määräyksiä havaitaan, esittää ne sekä perustelut mahdollisesta syrjivyydestä.

Työsuhteessa sovellettavaa työehtosopimuksen määräystä voidaan jo sellaisenaan pitää syrjivänä, jos sen noudattaminen yleisen kielenkäytön mukaan tulkittuna johtaa automaattisesti syrjintään aina, kun on olemassa syrjäntäperusteen ”rasittama” työntekijä ja verrokkityöntekijä. Usein ongelmana saattaa kuitenkin olla sinänsä neutraalin normin syrjivä tulkinta ja siitä seuraava syrjivä menettely. Tällaisen syrjinnän identifioiminen ja esittäminen lainopillisessa selvityksessä edellyttäisi laajaa oikeustapausaineistoa. Koska sellaisen hankkiminen ja aineiston analysointi ei resurssien puitteissa ollut tässä mahdollista, keskityttiin tutkimuksessa ainoastaan sopimusmääräysten sanamuodon perusteella arveluttavien määräysten tarkasteluun. Ainakin näennäisiä ongelmia syntyy esimerkiksi silloin, kun palkka työehtosopimuksen perusteella tulee maksaa muultakin kuin työssäolon ajalta. Oikeus palkalliseen poissaoloon kytkeytyy usein työntekijän johonkin henkilökohtaiseen ominaisuuteen, esimerkiksi ikään, tai tämän sosiaaliseen asemaan, esimerkiksi perhesuhteisiin tai toimintaan vaikkapa kunnallispolitiikassa.

Tutkimuksessa on keskitytty yleissitovaksi vahvistettuihin työehtosopimukseen, mutta mukana tarkastelussa olivat myös valtion, kunnalliset ja evankelis-luterilaisen kirkon yleiset työ(- ja

⁸ Paanetoja – Ruponen, s. 35.

virka)ehtosopimukset. Tutkimuksen piirissä olevia yleissitovaksi vahvistettuja työehtosopimuksia oli 1.4.2007 yhteensä 148 kappaletta.

Tutkimus on kohdistunut sopimusteksteihin, eikä tutkimuksessa ole tarkasteltu mahdollista määräysten soveltamiskäytäntöä. Niin ikään ei ole ollut mahdollisuutta selvittää määräysten historiaa tai sitä, mitä osalliset ovat kullakin määräyksellä tarkoittaneet. Metodiltaan tutkimus on lainopillinen. Tutkimuksessa ei ole puututtu työehtosopimusosapuolten toimivaltaan kuuluviin asioihin, vaan tutkimustuloksia on pyritty arvioimaan lainopin menetelmin.

Kun työehtosopimusosapuolten tarkoituksesta ja työehtosopimusten soveltamiskäytännöstä ei ole tietoa, saattaa työehtosopimusmääräysten sisältö olla käytännössä toinen kuin tässä tutkimuksessa on arvioitu niiden sanamuodon perusteella.⁹ Tutkimuksessa on pääosin tarkasteltu syrjintäolettaman syntymismahdollisuutta. Analysoinnissa on keskitytty tarkastelemaan, voidaanko sanamuotonsa mukaan syrjivää määräystä pitää kuitenkin syrjivänä, ja hahmoteltu, onko eri asemaan asettamiselle löydettävissä jokin oikeuttamisperuste vai ei. Analysointiosuudessa tuodaan summittaisesti esille työehtosopimusmääräyksiä, jotka liittyvät käsiteltävään osa-alueeseen (esimerkiksi ikään tai työkykyyn). Kaikkia aihealueeseen liittyviä määräyksiä ei ole luetteloitu työehtosopimuksittain, vaan tutkimuksen liitteenä on luettelo tutkimuksen kohteena olleista tyyppimääräyksistä. Koska osa samaan aihealueeseen liittyvistä määräyksistä on toisistaan poikkeavia, ei ole syytä myöskään esittää määräysten lukumäärää aihealueittain tms.

II Työehtosopimuksen asiallisen ulottuvuuden rajoista

Selvitettäessä työehtosopimusmääräysten ja syrjintäkieltojen ”yhteensopivuutta” käydään samalla rajaa, joka osoittaa, mistä asioista ja minkälaisin sisällöin työehtosopimus voidaan pätevästi tehdä. Jotta työehtosopimusmääräys saisi soveltamispiiriinsä kuuluvissa työsuhteissa TEhtoL:n ja TSL 2:7:n mukaiset oikeusvaikutukset, sen tulee täyttää joukko *materiaalisia* edellytyksiä, joista säädetään mainituissa laeissa, muissa varsinaisissa työlaeissa ja myös yleisessä, esimerkiksi oikeustoimi-, tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslainsäädännössä. Jos jokin (jotkin) näistä edellytyksistä

⁹ Työehtosopimuksen soveltaminen edellyttää usein tulkintaa. Keskeisin tulkintaperiaate on työehtosopimusosallisten tarkoitus. Ks. tästä tulkinnasta Paanetoja – Ruponen, s. 25-30.

ei (eivät) täyty, työehtosopimusmääräys joko jää oikeudellisesti merkityksettömäksi tai sen vaikutus ei ainakaan ulotu työsuhteen osapuoliin.

Työehtosopimuksen asiallisen ulottuvuuden rajoista käyty keskustelu niin oikeustieteessä kuin tuomioistuinpraksiksessakin voidaan esittää kronologisena jatkumona, joka alkaa 1940-luvun lopulta ja jossa huomio on eri aikoina kiinnitetty eri säännöksiin ja myös erilaisiin teoreettisiin rakennelmiin. Seuraavassa tiivistetään tämän kehityksen keskeiset vaiheet. Tarkoituksena on havainnollistaa, miten näkökulma ja huomioon otettava säädöspohja ovat laajentuneet TEhtoL 1.1 §:n altaasta tulkinnasta aina Tasa-arvoL:n ja yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoihin.

A) Työehtosopimuksen osapuolten eli työehtosopimusosallisten kelpoisuus asettaa työnantajien ja työntekijöiden välisissä työsuhteissa noudatettavia velvoitteita perustuu voimassa olevaan TEhtoL:iin, joka kirjoitettiin sotien jälkeen pitkälti ensimmäistä, vuoden 1924 TEhtoL:a (88/1924) seuraten. Tästä aiemmasta laista periytyi uuteen lähes sellaisenaan myös *säännöstämiskompetenssin* määritelmä (TEhtoL 1.1 §): työehtosopimus on sopimus ”ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava”.¹⁰ Lainattu ilmaisu rajaa niiden asioiden piirin, joissa työehtosopimusosalliset voivat *TEhtoL:n mukaan* velvoittaa jäseninään olevia työnantajia ja työntekijöitä. Säännöstämiskompetenssin perusteella solmittuja työehtosopimuksen määräyksiä on tavattu oikeuskirjallisuudessa kutsua *normimääräyksiksi*. Työnantajan ja työntekijän näkökulmasta nämä määräykset kohdistuvat työsuhteeseen ”ulkoapäin” asetettuina normeina samaan tapaan kuin työlakien säännökset. Työehtosopimukseen voidaan pätevästi ottaa myös muita määräyksiä, mutta niiden vaikutus rajoittuu työehtosopimusosallisten keskinäiseen oikeussuhteeseen. Normimääräyksen vastinparina on käytetty käsitettä *velvoitemääräys*. Tällä on viitattu säännöstämiskompetenssin ulkopuolelle jääviin määräyksiin, joita työehtosopimusosallisilla on kelpoisuus solmia ns. yleisen sopimusvapauden nojalla.¹¹ Velvoitemääräyksiin ei liity normatiivista, työsuhteisiin kohdistuvaa vaikutusta, vaan ne ovat periaatteessa rinnastettavissa minkä tahansa kahden oikeussubjektin välisen sopimuksen ehtoihin.¹²

Vuoden 1924 TEhtoL:n esitöissä säännöstämiskompetenssin ja samalla normimääräysten alaa oli selvitetty pääosin kasuistisesti luettelemalla esimerkkejä ”työsopimuksissa ja työsuhteessa muuten”

¹⁰ Vuoden 1924 TEhtoL:ssa käytettiin yksikkömuotoa ”– – työsuhteessa muuten”.

¹¹ Säännöstämiskompetenssin, normimääräyksen ja velvoitemääräyksen käsitteet esitteli 1950-luvulla Vuorio, passim.

¹² Jotta työehtosopimusosallisten keskinäiseen suhteeseen kohdistuva sopimusehto voisi saada TEhtoL:ssa säädettyjä oikeusvaikutuksia, sen tulee kuitenkin asiallisesti liittyä jollakin tavoin työmarkkinamekanismiin; ts. koskea

noudatettavista ehdoista.¹³ Tyhjentäviksi tai erityisen suppeasti tulkittaviksi noita esimerkkejä tuskin oli tarkoitettu, sillä perustelutekstin mukaan

”(t)yöehtosopimusinstituutin kehitykselle onkin tärkeätä, että näihin sopimukseen voidaan vapaasti sisällyttää kaikki sopimuspuolten työoloissa noudatettaviksi hyväksymät ehdot. Oikeudellisesti ei siinä ole olemassa muita rajoituksia kuin mitä on voimassa sopimukseen nähden yleensä eli että ne eivät saa sisältää määräyksiä, jotka ovat vastoin lakia tai hyviä tapoja.”¹⁴

Lain voimassaoloaikana työehtosopimuksia ei juuri solmittu, eikä kysymys työehtosopimuksen sisällöllisistä rajoista tuolloin herättänyt edes teoreettista kiinnostusta oikeustieteen piirissä. Uuden TEhtL:n ja työehtosopimustoiminnan käynnistymisen myötä rajoihin jouduttiin ottamaan kantaa 1940-luvun lopulta lähtien. Keskustelun pohjana olivat aluksi abstraktit, työehtosopimuksen ”luonteesta” ja asemasta yksityisoikeuden järjestelmässä esitetyt käsitykset. Koska työehtosopimuksen normimääräyksillä asetettiin velvoitteita toisten noudatettaviksi, niiden katsottiin olevan poikkeus jo roomalaisesta oikeudesta periytyvästä säännöstä, jonka mukaan sopimuksen osapuolet eivät voi sopimuksellaan velvoittaa tai sitoa ulkopuolista tahoa eli ns. tertiusta. Sittemmin ”tertius-doktriiniksi” nimetyn¹⁵ käsityksen mukaan säännöstämiskompetenssin alaa tuli tästä poikkeuksellisuudesta johtuen tulkita suppeasti.¹⁶

B) 1960-luvun alkuun saakka työlainsäädäntö oli joko puhtaasti absoluuttista (pakottavaa) tai dispositiivista (tahdonvaltaista). Absoluuttisista säännöksistä ei voida poiketa työntekijän etuja ja oikeuksia vähentäen sen paremmin työsopimuksella kuin työehtosopimuksellaan. Vastaavasti dispositiiviset säännökset tulevat työsuhteessa sovellettaviksi vain siinä tapauksessa, että toisin ei ole sovittu; poikkesipa sopimus säännöksestä työntekijän etuja ja oikeuksia lisäävästi tai vähentävästi. Kun dispositiivinen säännös on syrjäytettävissä työsopimuksella, seuraa jo TEhtL 1.1 §:stä, että sama voidaan tehdä myös työehtosopimuksella.

Vuoden 1960 vuosilomalain 17.2 §:ään otettiin ensimmäistä kertaa säännös, jolla kelpuutettiin poikkeamaan muutoin absoluuttisesta laista eräiltä osin työehtosopimuksella. Sittemmin tällaiset

sopijapuolia nimenomaan työnantajien/työntekijöiden etuja valvovina yhdistyksinä (tai yksittäistä työnantajaa juuri työnantaja-asemassa). Ks. esim. Sarkko, Työrauhavelvollisuudesta, s. 236–237 ja sama, Oikeusvaikutukset, s. 100.

¹³ Lvk. 1921:11, s. 16–17.

¹⁴ Lvk. 1921:11, s. 16.

¹⁵ Ks. Bruun, Kollektivavtalet, s. 191–194.

säännökset ovat yleistyneet, ja voimassa olevasta työsopimus-, työaika- ja vuosilomalainsäädännöstä huomattava osa on semidispositiivista; ts. sellaista, josta voidaan poiketa (valtakunnallisten) työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välisin työehtosopimuksin myös siten, että työntekijän oikeuksia ja etuja vähennetään tai heikennetään laissa säädetystä.

C) Kun OikTL 36 § uusittiin yleiseksi kohtuullistamis- ja sovittelusäännökseksi (956/1982), sen vaikutukset työehtosopimukseen eivät herättäneet liiemmästi keskustelua. Ainoan puheenvuoron kirjallisuudessa käytti Bruun, joka pohti ensiksikin sitä, oliko OikTL 36 § ylipäätään sovellettavissa työehtosopimukseen, ja, myöntävään vastaukseen päädyttyään, minkälaisissa tapauksissa työehtosopimuksen määräyksen kohtuullistaminen *saattaisi* tulla kysymykseen.¹⁷ Vaikka kohtuullistaminen ei ainakaan työtuomioistuimen käytännössä liene ollut koskaan esillä, on Bruunin kirjoitusta pidettävä merkittävänä, koska siinä ensimmäisen kerran mainitaan mahdollisuudesta, että työehtosopimusmääräystä joudutaan *sisällöllisesti* arvioimaan myös muiden säännösten kuin vain TEhtL 1.1 §:n tai kohdassa B) tarkoitettujen ”semidispositiivisuusluetteloiden” valossa.

D) Työehtosopimusmääräyksen pätevyyden arvioinnissa huomioon otettava säädöspohja laajeni 1990-luvulla myös oikeuskäytännössä. Vuonna 1995 korkein hallinto-oikeus vahvisti ns. ulkopuolisen työvoiman käyttöä rajoittaneen määräyksen kilpailunrajoituslain vastaisena pätemättömäksi (KHO 1995 A 48), vaikka työtuomioistuin oli vakiintuneesti katsonut tällaisten rajoitusten asettamisen kuuluvan säännöstämiskompetenssin piiriin.¹⁸ TEhtL 1.1 § ei siis enää ollut ainoa sisällöllinen kriteeri, jonka mukaan työehtosopimusmääräyksen soveltamiskelpoisuus ratkaistiin. Tasa-arvoL sai vastaavan funktion vuonna 1998, kun työtuomioistuin joutui arvioimaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräystä, jonka mukaan äitiysvapaa ei kartuttanut ns. kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa. Määräys todettiin sukupuolen perusteella syrjiväksi ja siten mitättömäksi (TT 1998:34). Tasa-arvoL:iin nojaavia ratkaisuja on sittemmin annettu lisää. Yhdenvertaisuuslain säännöksistä ei vielä toistaiseksi ole työtuomioistuimen oikeuskäytäntöä, mutta on selvää, että ne voivat saada samanlaisen mitätöivän vaikutuksen kuin Tasa-arvoL:n syrjintäkiellot. Yhdenvertaisuuslain 10 §:ssä on nimenomainen säännös, jossa kelpuutetaan tuomioistuin muuttamaan tai jättämään huomioon ottamatta syrjintäkieltojen vastaiset sopimusehdot. Säännöksen soveltuminen myös työehtosopimusmääräyksiin käy välillisesti ilmi

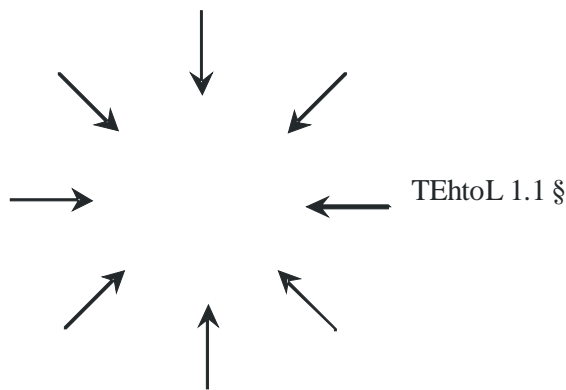
¹⁶ Erit. Sipilä, LM 1950, s. 659.

¹⁷ Bruun, LM 1983, s. 888–896.

¹⁸ Ks. lähemmin esim. Saloheimo, DL 1995, s. 602–615.

perusteluista, joissa todetaan työehtosopimuksen pätevyuden arvioinnin kuuluvan yksinomaan työtuomioistuimen toimivaltaan.¹⁹

Kun tarkastellaan edellä kuvattuja vaiheita kokonaisuutena, havaitaan, että kohdissa A) ja B) esitetystä on kysymys sen asiapiirin rajaamisesta, josta työehtosopimuksella voidaan määrätä työsuhteisiin kohdistuvien vaikutusten. Rajat muodostuvat ensi kädessä TEhtoL 1.1 §:ssä käytetyn ilmaisun ”työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten” tulkinnasta, ja niitä voitaneen havainnollistaa seuraavalla kuviolla:



Tätä säännöstämiskompetenssin asiallista ulottuvuutta muovaavat kuitenkin myös muiden työlakien absoluuttiset ja semidispositiiviset säännökset (kohta B)).

Absoluuttisilla säännöksillä supistetaan työehtosopimuksin sovittavien asioiden piiriä siitä, mikä se yksin TEhtoL 1.1 §:n mukaan olisi. Esimerkiksi TAL 19 §:stä ilmenevää ylityön vuotuista enimmäismäärää 250+80 tuntia ei voida työehtosopimuksella korottaa, vaikka työajan pituudesta määrääminen sinänsä rajoituksetta kuuluu säännöstämiskompetenssin alaan.²⁰ Absoluuttisuus ja siten myös supistava vaikutus on kuitenkin vain yksipuolista: Laista ei voida poiketa siltä osin kuin poikkeama merkitsisi työntekijälle tulevien oikeuksien ja etujen vähentämistä. Sitä vastoin näiden oikeuksien ja etujen kohentaminen laissa säädetyistä on aina mahdollista.²¹ Kun mainitun TAL 19 §:n tarkoituksena on työntekijän suojelemiseksi rajoittaa työajan vuotuista pituutta, voidaan siinä säädetyistä ylityön enimmäismääristä poiketa alaspäin muun muassa työehtosopimuksella.

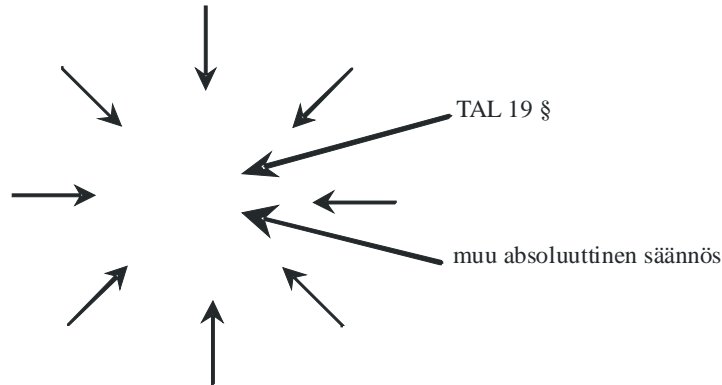
¹⁹ HE 44/2003, s. 50.

²⁰ TAL 19 §:n absoluuttisuus tältä osin käy ilmi lain 39.1 ja 40.1 §:stä.

²¹ Tässä voidaan eräänlaisena poikkeuksena mainita TSL 6:2.2, jossa työehtosopimuksen irtisanomisajan pituus on säädetty enintään kuudeksi kuukaudeksi. Työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa mahdollisesti sovittu yli kuuden kuukauden irtisanomisaika ei ole sitova sellaisessakaan tapauksessa, jossa sen noudattaminen arvioitaisiin työntekijälle edullisemmaksi. Säännöksen absoluuttisuuden voidaan näin sanoa olevan ”kaksipuolista”.

Työehtosopimusmääräystä vaikkapa enintään 200 tunnin vuotuisesta ylityöstä pidettäisiin työntekijälle edullisempana kuin TAL:n vastaavat säännökset, ja se sitoisi työnantajaa TEhtoL:n tai TSL 2:7:n nojalla.

Työehtosopimuksen asiallisen ulottuvuuden määrittäjänä tällainen absoluuttinen säännös on eri asemassa kuin TEhtoL 1.1 §. Sen mahdollinen säännöstämiskompetenssia supistava vaikutus edellyttää aina *edullisemmuusvertailua* johonkin konkreettiseen, jo solmittuun tai vasta laadittavaan työehtosopimusmääräykseen. Jos määräys on sisällöltään työntekijälle edullisempi kuin säännös, ei viimeksi mainitusta seuraa mitään työehtosopimuksen asialliseen ulottuvuuteen kohdistuvia rajoituksia. Jos taas määräyksellä vähennettäisiin työntekijän oikeutta tai etua verrattuna säännökseen, määräyksen soveltaminen estyisi, mutta ei niinkään sen perusteella, *mistä* asiasta on sovittu, vaan pikemmin siksi, *mitä* tai *miten* asiasta on sovittu. Hieman käsitteellistään voitaneen sanoa, että absoluuttisen säännöksen vaikutus toteutuu säännöstämiskompetenssin piirissä. TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitetuille työehtosopimusmääräyksille asetetaan sisällöllisiä vaatimuksia, jotka niiden on täytettävä tullakseen sovellettaviksi työsuhteen ehtoina:

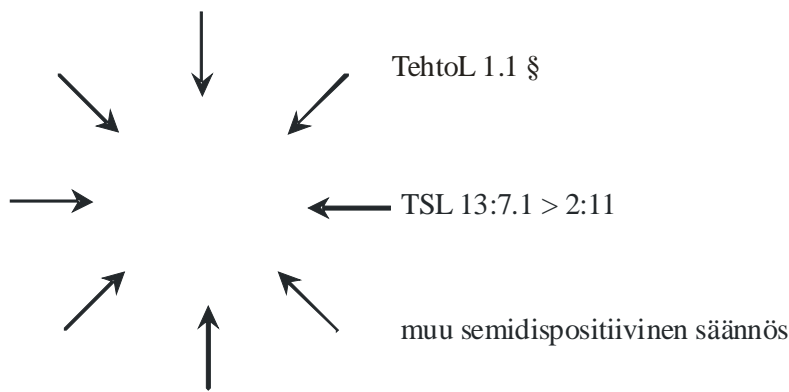


Semidispositiiviset säännökset puolestaan rajaavat työehtosopimuksen asiallista ulottuvuutta samalla tavoin kuin TEhtoL 1.1 §. Poikkeaminen työehtosopimuksella muuten absoluuttisesta laista on mahdollista siltä osin kuin niin on erikseen säädetty.²² Työntekijän näkökulmasta suoritettavaa edullisemmuusvertailua ei tällöin edellytetä, vaan työehtosopimusmääräys on pätevä ja työsuhteessa sovellettava siitä riippumatta, lisätäänkö vai vähennetäänkö sillä semidispositiivisen säännöksen mukaisia työntekijän oikeuksia ja etuja. Esimerkiksi sairausajan palkkaa koskeva TSL 2:11:n

²² Ks. esim. TSL 13:7.1:ssä, TAL 40.1 §:ssä ja VLomaL 30 §:ssä olevat luettelot. Lainkirjoitustekniikka näyttää vakiintuneen sellaiseksi, että lähtökohtaisesti todetaan työlain olevan kokonaisuudessaan absoluuttinen ja tämän jälkeen

sääntely on TSL 13:7.1:n nojalla korvattavissa työehtosopimusperusteisella järjestelmällä, jossa voi rajoituksetta olla lakiin verrattuna sekä työntekijän oikeuksia kohentavia että niitä supistavia elementtejä.

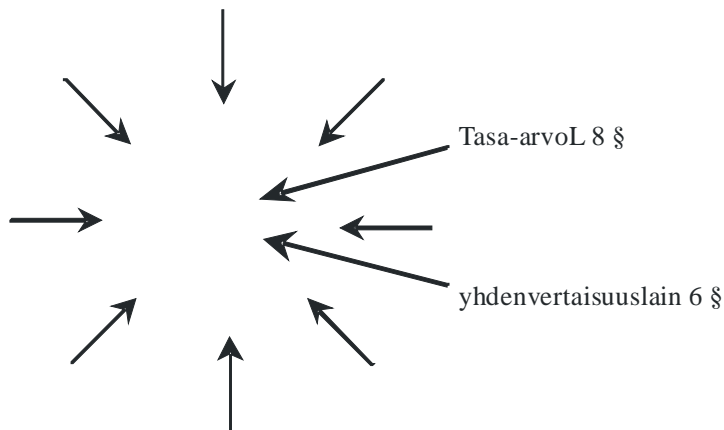
Semidispositiivisista säännöksistä ilmenee, mitä asioita ainakin on pidettävä TEhtoL 1.1 §:ssä tarkoitettuina,²³ eikä näistä asioista solmittaville työehtosopimusmääräyksille aseteta sisällöllisiä tai laadullisia vaatimuksia. Tarkentaen säännöstämiskompetenssin asiapiiri voitaneenkin esittää seuraavasti:



Edellä kohdissa C) ja D) esitetystä huomio on kiinnitetty jo rajatun asiapiirin puitteissa suoritettavaan työehtosopimusmääräysten laadulliseen ja sisällölliseen arviointiin. Yksittäinen määräys saattaa olla mitätön tai kohtuullistettava, vaikka se täyttäisi TEhtoL 1.1 §:ssä ja sitä täsmentävissä työlaeissa säädetyt edellytykset. Mitättömyys tai kohtuullistaminen seuraa jostakin työehtosopimusjärjestelmän ulkopuolisesta säännöksestä, kuten vaikkapa yhdenvertaisuuslain tai Tasa-arvoL:n syrjintäkiellosta. Asiallisesti niiden vaikutus on pitkälti samankaltainen kuin edellä mainittujen työlakien absoluuttisten säännösten: sen sijaan, mistä asiasta on sovittu, säännösten kohteena on kysymys siitä, mitä ja miten asiasta on sovittu:

kelpuutetaan poikkeamaan erikseen luetelluista säännöksistä (valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen välisin) työehtosopimuksin.

²³ Sopimiskelpoisuus on voitu myös ulottaa asioihin, jotka eivät kuulu TEhtoL 1.1 §:n alaan. Ks. esim. YTL 61 §, jonka perusteella näyttäisi olevan mahdollista rajoittaa työnantajan oikeutta yritystoimintaa koskevaan päätöksentekoon välittömämmin ja syvemmmäli kuin mihin TEhtoL 1.1 §:ssä kelpuutetaan.



Kun kysymys työehtosopimuksen sisällöllisistä rajoista ei tyhjene yksinomaan TEhtoL 1.1 §:n tulkintaan, lienee ehkä paikallaan pohtia terminologiaa. Säännöstämiskompetenssillahan on viitattu vakiintuneesti vain TEhtoL 1.1 §:ään perustuvaan kelpoisuuteen, eikä se näin kelvanne yleiskäsitteeksi kuvaamaan kaikkien työehtosopimuksen sisällöllisiä rajoja muovaavien säännösten yhteisvaikutusta. ”Valmiista” juridisesta terminologiasta oikeastaan ainoa vaihtoehto näyttäisi olevan *sopimusvapaus*, jonka soveltuvuutta tähän tarkoitukseen tarkastellaan seuraavassa lyhyesti.

Sopimusvapaus oikeusperiaatteena on 1950-luvulta lähtien tavattu hajottaa eri elementteihin tai ”alavapauksiin”.²⁴ Näistä *sisältövapauden* piiriin kuuluvat kysymykset sopimuskumppaneiden mahdollisuuksista määrätä suhteensa materiaalisesta järjestämisestä: mitä ja mistä voidaan sopia ja minkälaisin oikeusvaikutuksin. Toisinaan sisältövapaudessa on vielä erotettu toisistaan *tyyppivapaus* ja *sisältövapaus* nk. *suppeassa merkityksessä*. Edellisellä tarkoitetaan vapautta tyyppipakosta; toisin sanoen sitä, että sopimuksen oikeusvaikutuksia ei ole pakottavasti kytketty jonkin sopimustyyppin ja sille säädettyjen muotovaatimusten noudattamiseen. Jälkimmäisellä puolestaan viitataan sopimuskumppaneiden kelpoisuuteen asettaa vapaasti sopimuksensa sisällön ulkoiset ja sisäiset rajat (mistä sovitaan ja mitä siitä sovitaan).

Sisältövapaus – kuten sopimusvapaus muutenkin – on luonnollisesti vain lähtökohtaolettama, jota rajoitetaan lainsäädännössä oikeudenalasta riippuen vaihtelevalla intensiteetillä. Soveltamisalaltaan yleisinä rajoituksina on pidettävä esimerkiksi OikTL 36 §:n sovittelu- ja kohtuullistamissäännöstä sekä saman lain 3 luvussa säädettyjä pätemättömyysperusteita. Erityisen kattavasti rajoitetaan juuri työehtosopimuskumppaneiden sisältövapautta. Keskeisin osa työlainsäädäntöä on työsuhteessa

²⁴ Ks. erit. Muukkonen, LM 1956, s. 601–612 ja siellä viitattut lähteet.

noudatettavaksi asetettuja vähimmäisehtoja, joista työnantaja ja työntekijä eivät voi sopia toisin – ja vaikka sopisivatkin, ei poikkeavaa ehtoa pidetä pätevänä, vaan se sijasta työnantaja joutuu soveltamaan vastaavaa lain säännöstä (ks. esim. TSL 13:6, TAL 39.1 § ja VLomaL 3 §).

Vaikka sopimusvapaudelle on esitetty vaihtelevia perusteita, sillä on käsitteenä aina viitattu sopimuskumppaneiden kelpoisuuteen velvoittautua juuri *keskinäisessä suhteessaan*. Jo vanhastaan on korostettu, että sopimuksella ei voida – sopimusvapauden perusteella tai muutenkaan – asettaa velvoitteita sopimussuhteen ulkopuolisille henkilötahoille. Tällainen vaikutus edellyttää tuekseen nimenomaista lainsäännöstä. Sopimus saattaa esimerkiksi esineoikeuden säännösten nojalla sitoa tertiusta siten, että se rajoittaa hänen oikeuttaan. Suoranaisia velvoitteita sopimussuhteen ulkopuolella oleville seuraa TEhtoL:sta ja sitä täydentävästä TSL 2:7:n yleissitovuussäännöksestä. Ensiksi mainitun perusteella sekä työnantajan että työntekijän ja viimeksi mainitun perusteella työnantajan on noudatettava työsuhteen ehtoina niitä määräyksiä, jotka työehtosopimuksen tehneet nk. työehtosopimusosalliset ovat heidän noudatettavikseen asettaneet. Työsuhteen osapuolten näkökulmasta nämä määräykset ovat lainsäännöksiin rinnastettavia normeja, sillä ne eivät nojaa heidän omiin tahdonilmaisuihinsa, vaan tulevat työsuhteeseen ikään kuin ulkoapäin. Asiallisesti työehtosopimuksen normimääräykset ovat kuitenkin sopimusehtoja, joihin lainsäädännössä vain on liitetty työehtosopimusosallisten välisen sopimussuhteen ulkopuolelle ulottuvia oikeusvaikutuksia. Tästä näkökulmasta käsite sopimusvapaus eri elementteineen olisi ehkä sinänsä käytettävissä kuvaamaan myös sitä, miten ja missä rajoissa työehtosopimuksella voidaan velvoittaa työnantajia ja/tai työntekijöitä.

Tällaisessa merkityksessä sopimusvapauden käsitettä ei kuitenkaan ole käytetty. Toisin kuin sopimusoikeudessa yleensä, sopimusvapaus ei työehtosopimuksen normatiivisessa ulottuvuudessa ole *oletettu* tai ”alkuperäinen”, vaan *derivatiivinen*, so. nimenomaisista lainsäännöksistä johdettu. Sopimuskumppaneilla on inter partes oletetusti rajoittamaton oikeus velvoittautua tehokkain oikeusvaikutuksin, ja lainsäädännölle jää vain tätä olettamaa *rajoittava* tehtävä.

Työehtosopimusosallisten oikeus asettaa työsuhteissa noudatettavia normeja sitä vastoin *perustuu* yksilöityyn, laissa annettuun kelpuutukseen. Ilman TEhtoL 1.1 §:ää (tai oikeastaan koko TEhtoL:a) mitään norminasettamisoikeutta ei 1950-luvulta vakiintuneen käsityksen mukaan saattaisi ollakaan.

Jos rajoitutaan tarkastelemaan vain sisältövapautta ja sen komponentteja, voidaan ensiksikin todeta, että työehtosopimukseen ei liity tyyppivapautta, vaan se on pikemminkin tiukkaan tyyppipakkoon sidottu oikeustoimi. Jotta sopimus saisi TEhtoL:ssa säädetyt normatiiviset oikeusvaikutukset, se

tulee solmia kirjallisessa muodossa (2.1 §) ja sen on täytettävä määrätyt sisällölliset vähimmäisedellytykset (1.1 §). Toisaalta työehtosopimus saa *ainoastaan* ne normatiiviset oikeusvaikutukset, joista säädetään TEhtol:ssa. Sopimuksessa itsessään ei voida laajentaa tai tiukentaa esimerkiksi valvonta- tai työrauhavelvollisuutta TEhtol 8 §:ssä säädetystä siten, että laajennus tai tiukennus sitoisi muita kuin sopimuskumppaneita (työehtosopimusosallisia) itseään. Mitä puolestaan tulee varsinaiseen sisältövapauteen (suppeassa merkityksessä), käsite *säännöstämiskompetenssi* vakiintui oikeustieteessä tarkoittamaan niiden asioiden piiriä, joista työehtosopimuksessa voitiin (voidaan) sopia normatiivisin oikeusvaikutuksin.

III Työehtosopimusmääräysten tarkastelua

3.1 Aluksi

Tässä tutkimuksessa työehtosopimusmääräyksiä on arvioitu yhdenvertaisuuslain 6.2 §:ssä ja työehtosopimuslain 2:2.1:ssa lueteltujen kiellettyjen syrjintäperusteiden valossa. Mahdollinen yhteys syrjintäperusteeseen on jouduttu ratkaisemaan kunkin määräyksen sanamuodon mukaisella – tai tarkemmin sanoen yleiskielisiin merkityksiin perustuvalla – tulkinnalla. Huomion kohteeksi ovat päätyneet ne määräykset, joissa sopimustekstin mukaan näyttää asetetun työntekijöitä eri asemaan em. laeissa kielletyin syrjivän perustein.

Tuloksista ei kuitenkaan ole suoraan pääteltävissä, mistä määräyksistä voitaisiin menestyksekkäästi ajaa yhdenvertaisuuslain 10 §:ssä tarkoitettuja vahvistamis- ja muotoamiskanteita. Syitä on lähinnä kaksi. Ensiksi tulee muistaa, että osallisliittojen yhteinen tarkoitus ratkaisee aina työehtosopimusmääräyksen oikean tulkinnan. Yksinomaan sanamuodon perusteella ei voida todeta, mikä on määräyksen tarkoitettu sisältö. Toiseksi on mahdollista, että sinänsä ”syrjintäneutraalia” työehtosopimusmääräystä tulkitaan ja sovelletaan työsuhteessa syrjivästi. Tällaisen syrjinnän identifioiminen lainopillisessa selvityksessä voitaisiin tehdä vain laajaan oikeustapaustutkimukseen tukeutuen. Oikeuskäytäntöä ei kuitenkaan juuri ole syntynyt sen paremmin työtuomioistuimissa kuin korkeimmassa oikeudessa tai hovioikeuksissakaan.

Lisäksi on otettava huomioon se, että mahdollisesti syntynyt syrjäntäolettama on kumottavissa, mikäli eri asemaan asettamiselle on esitettävissä hyväksyttävä peruste. Jos sitä vastoin oikeuttamisperustetta ei ole löydettävissä syrjäntäolettaman kumoamiseksi, on tilanne toinen.²⁵ Tutkimuksen tulokset esitetään ryhmiteltyinä seuraavien syrjäntäperusteiden mukaan: työntekijän ikä, työntekijän perhesuhteet ja sukupuolinen suuntautuneisuus, työntekijän terveydentila ja vammaisuus sekä työntekijän ammattiyhdistys- ja poliittinen toiminta. Työntekijän etnisen²⁶ tai kansallisen alkuperän taikka kielen, uskonnon tai vakaumuksen perusteella erottelevia määräyksiä ei aineistossa ollut. Työsopimuslain 2:2.2:n erityisen kiellon vastaisia määräyksiä työehtosopimuksissa ei myöskään ollut muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta, joita käsitellään jaksossa 3.6. Työsuhde-etujen todettiin määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa nimenomaan määräytyvän pro rata temporis -periaatteen mukaan. Jaksossa 3.7 tuodaan esille muutamia pääryhmiin kuulumattomia ”erikoisuuksia”.

3.2 Työntekijän ikä

Työntekijän nuoren iän on työlainsäädännössä katsottu olevan peruste erityiselle suojelulle. Nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) säädetään muun ohessa alaikärajaista vakituiseen työhön sekä alle 18-vuotiaan työajan pituudesta ja sijoittelusta. Sitä vastoin ikäänntyviä työntekijöitä koskevia vastaavia erityissuojasäännöksiä ei työlainsäädännössä ole. Työntekijän ikä on kuitenkin kielletty syrjäntäperuste niin yhdenvertaisuuslaissa kuin TSL:ssakin. Mainituissa laeissa ei tuoda esille sitä, tarkoitetaanko niissä nuorta ikää vai jo tietyn korkeamman iän saavuttamista. Koska syrjäntäperusteena on mainittu pelkkä ikä, lienee selvää, että tarkoituksena on suojella niin nuoria

²⁵ Työtuomioistuin katsoi eduskunnan työaikauudistusta koskevassa tuomiossaan TT 2007:45, että hyväksyttävänä perusteena henkilöstön erilaiseen kohteluun ei voitu pitää sitä, että vanhan henkilöstön etuuksiin ei erilaisissa uudistuksissa yleensä puututa. Tämä peruste ei ollut riittävän painava, varsinkaan kun työaikauudistukseen ei liittynyt mitään sitovaa aikataulua, jonka kuluessa kaikki virkamiehet olisivat siirtyneet yhdenmukaisten työaikaehtojen piiriin. Eduskunnan virkamiesten työaikauudistus oli toteutettu siten, että ennen uudistusta virkasuhteessa olevalla henkilöstöllä oli oikeus pitää entinen säännöllinen työaikansa, joka eduskunnan oikeusasiamiehen kansliassa oli kuusi tuntia vuorokaudessa. Uusien virkamiesten säännölliseksi työajaksi tuli 7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa. Vanhoilla virkamiehillä oli oikeus siirtyä pidennettyyn työaikaan lisäkorvausta vastaan. Tuomiossa katsottiin, ettei vanhan ja uuden henkilöstön työaikaetuksissa todettuun huomattavaan eroon ollut näytetty olevan hyväksyttävää syytä. Uuteen henkilöstöön kuuluvilla kantajilla vahvistettiin olevan perustuslain 6 §:n ja eduskunnan virkamieslain 16 §:n nojalla oikeus samoin perustein määräytyvään työaikakorvaukseen kuin samaa työtä tekevilla vanhoilla virkamiehillä.

²⁶ Kysymys etnisestä alkuperästä on mielenkiintoinen. Yhdenvertaisuuslaissa tai muualla lainsäädännössä ei määritellä, mitä etnisellä alkuperällä tarkoitetaan. Ks. tältä osin Syrjäntä työelämässä, s. 109.

kuin vanhempiakin työntekijöitä.²⁷ Ketään ei siis saa syrjiä iän perusteella riippumatta siitä, minkä ikäisestä työntekijästä on kysymys.

Työntekijän ikä tulee esille hyvin erilaisissa työehtosopimusmääräyksissä. Ikä vaikuttaa työntekijän palkkaukseen, ja ikään liittyy myös eräitä palkallisia vapaita. Työntekijän iän käyttäminen sellaisenaan palkallisen vapaan tai muun työsuhte-etuuden perusteena voitaisiin lähtökohtaisesti katsoa syrjinnäksi.

3.2.1 Koululaispalkka ja 17–18 vuoden edellytys

Monella alalla palkkataulukoiden soveltaminen on kytketty 17–18 vuoden ikään. Eli työntekijä jää tällöin työehtosopimuksen palkkataulukoiden soveltamisalan ulkopuolelle, ellei ole täyttänyt työehtosopimuksessa vaadittavaa 17–18 vuoden ikää.

”12 § Palkkaus

(12.11 §) – – Vähimmäispalkkaa ei sovelleta alle 18-vuotiaisiin eikä harjoittelijoihin.”²⁸

”Täysin työkykyiselle 17 vuotta täyttäneelle työntekijälle maksetaan hänen säännöllisenä työaikanaan tekemästään työstä palkkaa seuraavasti:

(palkkataulukko).”²⁹

On selvää, että koulutus ja työkokemuksen karttuminen voidaan ottaa huomioon palkkauksessa, jos niillä on aidosti merkitystä työtehtävistä suoriutumisessa. Kovin nuorella työntekijällähän nämä edellytykset ovat usein vielä vähäiset. Voidaan myös ajatella, että nuori työntekijä vielä opettelee työelämän yleisiä pelisääntöjä ja tarvitsee tavallista enemmän opetusta ja ohjausta, ja että tällä voisi perustellusti olla vaikutusta palkkaukseen. Toisaalta on olemassa myös sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, jotka eivät tue tällaista päätelmää. Erään työehtosopimuksen vaatuvuusryhmä A (”Avustava”) kattaa vain tehtäviä, joihin ei vaadita ainakaan pitkäkestoista

²⁷ Paanetoja – Piispa, s. 12.

²⁸ Mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus (31.1.2005).

²⁹ Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Liite 1, Palkkausjärjestelmä (21.10.2005).

koulutusta;³⁰ ja työkokemuksen karttuminenkin otetaan huomioon ”kokemusaikana” (kokemusaikalisä). Silti sopimuksen 5.3 §:n mukaan ”(a)lle 18(-)vuotiaan työntekijän palkka on 80 % ao. paikkakuntakalleusluokan vaativuusryhmä A:n taulukkopalkasta”. Määräyksellä ei näyttäisi olevan mitään kytkentää työkokemukseen (tai sen puuttumiseen), sillä seuraavan momentin (5.4 §) mukaan ”(a)lalle uutena tulevalle työntekijälle, joka tekee vaativuusryhmä A:n mukaista työtä, maksetaan enintään neljäkymmenen kahden työpäivän ajalta 90 % taulukkopalkasta”. Eli 10 %-yksikön ero näyttäisi seuraavan yksinomaan työntekijän iästä.

Tyyppimääräyksinä voidaan esitellä myös seuraavat:

”Peruskoulun, lukion tai ammatillisen oppilaitoksen oppilaalle voidaan maksaa koululaispalkkaa enintään 2 kuukaudelta (palkkaliite).³¹

Koululaisen työskenneltyä tämän työehtosopimuksen tarkoittamassa ammatissa 2 kuukautta määräytyy palkka harjoittelijan mukaan.”

Palkkaliitteen (1.3.2005–31.5.2006) mukaan³² ”(k)oululaisen palkka on 70 % kunkin ammatin alimman vaativuusryhmän 1. vuoden palkasta kussakin kuntien kalleusluokassa”.

Saman liitteen mukaan taas ”(h)arjoittelijan palkka on 85 % kunkin ammatin alimman vaativuusryhmän 1. vuoden palkasta kussakin kuntien kalleusluokassa paitsi konttorityöntekijällä 85 % ko. harjoittelijaan sovellettavan vaativuusryhmän 1. vuoden palkasta kussakin kuntien kalleusluokassa”.

Määräysten perusteella alalla ”uusi” työntekijä on heti ilman koulutusta tai aiempaa työkokemusta oikeutettu saamaan 85 % ”täydestä” palkasta, mutta jos hän onkin koululainen eli oppilaana em. oppilaitoksessa, hänelle maksettavaksi edellytetty vähimmäispalkka jäisi 15 %-yksikköä pienemmäksi enintään kahden kuukauden ajan. Sopimuksessa ei ole täsmennetty, voidaanko koululaispalkkaa maksaa vain oppilaitosten kesälomakauden aikana vai kenties muulloinkin. Kun

³⁰ ”Tehtävä muodostuu avustavista tehtävistä. Tarvittavat tiedot ja taidot opittavissa lyhytaikaisella opastuksella. Työ suoritetaan selvien työmääräysten ja työritiimin mukaisesti. Valvonta perustuu suorittamisen seurantaan.”
Hiihtokeskusalan työehtosopimus (23.12.2004).

³¹ Kaupan työehtosopimuksen 11.8 § (1.3.2005-31.5.2006).

harjoittelijan palkkaryhmään pääsemiselle ei ole asetettu koulutusta tai työkokemusta koskevia edellytyksiä, näyttää palkkaeron ainoaksi perusteeksi muodostuvan työntekijän *koulunkäynti*. Jos tavoitteena on erityisesti kesätyöpaikkojen järjestäminen koululaisille, saattaisi yhdenvertaisuuslain 7.1,3 §:n mukainen oikeuttamisperuste (työllisyyspoliittiset ynnä muut sellaiset) kumota syrjintäoletaman. Muussa tapauksessa harjoittelijan palkan alittaminen koululaisen työsuhteessa ei täyttäne yhdenvertaisuuden vaatimusta.

Seuraavien määräysten perusteella taas kesätyöntekijänä oleminen vaikuttaa palkkaan, ja pelkkä ikä voi oikeuttaa korkeampaan palkkaan.

”Kesätyöntekijöille voidaan 15.5.–15.9. väliseltä ajalta maksaa 90 prosenttia kysymyksessä olevasta työstä maksettavasta palkasta.” Kesätyöntekijää ei ole millään tavoin määritelty. Ja edelleen:

”Alle 25-vuotiaille työntekijöille, joilla ei ole ammatillista koulutusta ja ammattiin liittyvää vähintään vuoden mittaista työkokemusta, voidaan enintään kahdeksan kuukautta työsuhteen alkamisesta lukien, maksaa 90 prosenttia kysymyksessä olevasta työstä maksettavasta palkasta.”³³

Viimeksi mainittua alennettua alkupalkkaa ei siis sovellettaisi henkilöön, joka vailla ammatillista koulutusta tai työkokemusta alalta tekee työsopimuksen täytettyään 25 vuotta; eli *iän karttumisen* poistaa pätevyyden puuttumisesta muuten seuraavan ”karenssin”. Onko tässä yhteydessä kysymys siitä, että työehtosopimusosapuolet ovat harkinneet pelkän 25 vuoden iän olevan osoituksena sellaisesta osaamistasosta, joka oikeuttaa korkeampaan palkkaan, ei voida selvittää, ja toiseksi avoimeksi jää, miksi ikäraja on valittu juuri 25 vuotta.

Mielenkiintoinen on myös seuraava määräys:

”Peruskoulun, lukion ja muun kuin majoitus- ja ravitsemisalalan ammatillisen oppilaitoksen tai kurssikeskuksen oppilaalle maksetaan loma-aikana (1.6.–15.8.) 70 % asianomaisen

³³ Kopio- ja tulostusalaan koskevan työehtosopimuksen palkkaliitteen 4 § (4.2.2005).

palkkaryhmän palkasta. Tätä palkkaa voidaan soveltaa enintään 2½ kuukautta saman työntekijän osalta.”³⁴

Määräyksessä mainittu 2½ kuukautta kattaa koko määräyksessä tarkoitetun loma-ajan, mutta epäselväksi jää, voiko seuraavakin työnantaja vedota ”koululaispalkkaan”, vaikka sitä olisi työehtosopimuksen perusteella ao. työntekijälle jo maksettu aiemmassa työsuhteessa, jos henkilö hakeutuu seuraavana vuonna toisen työnantajan palvelukseen.

Akava ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Elinkeinoelämän Keskusliitto ry ovat antaneet 20.12.2006 jäsenliitoilleen ”Tutustu työelämään ja tienaa” -suosituksen. Keskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että ne edistäisivät koululaisten kesäharjoitteluohjelman toteutumista ja sopisivat tarvittavista kirjauksista alakohtaisiin työehtosopimuksiin. Suosituksen mukaan kertakaikkinen korvaus kahden viikon kesäharjoitteluohjelmasta olisi peruskoululaisille ja lukiolaisille 280 euroa. Tämä suositus on voitu ottaa liittotason työehtosopimuksen osaksi, kuten seuraavassa esimerkissä:

”Nuorten toimihenkilöiden (alle 18-vuotiaat) palkoista voidaan sopia paikallisesti, ottamalla huomioon tehtävän vaativuus. Peruskoululaisten ja lukiolaisten kanssa voidaan tehdä keskusjärjestöjen suosituksenmukainen ”Tutustu työelämään ja tienaa” -sopimus.”³⁵

Suosituksen tarkoituksena on edistää ja tukea peruskoululaisten ja lukiolaisten mahdollisuuksia tutustua työelämään Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelman puitteissa. Tarkoituksena on, että koululaiset saavat omakohtaista kokemusta kyseisen toimialan yritysten toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä samalla tarjota koululaisille sopivaa käytännön työtä.

Mainitun työehtosopimusmääräyksen mukaan peruskoululaisen ja lukiolaisen palkka voi siten olla vain 280 euroa kahden viikon tai 10 päivän työstä, eli huomattavasti vähemmän kuin alan vähimmäispalkka. Oikeuttamisperusteena voivat olla työllisyyspoliittiset näkökohdat; koululaisille

³⁴ Majoitus- ja ravitsemisalalan työntekijöiden työehtosopimuksen 20 § (15.12.2004).

³⁵ Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 29 § (13.12.2004).

halutaan antaa mahdollisuus tutustua palkkatyöhön ja työelämään. Jotta tätä voitaisiin pitää perusteltuna syynä sille, että ikä ja koulunkäynti vaikuttavat palkkaan, olisi kysymyksessä oltava työelämän tutustuminen sellaisissa olosuhteissa, että koululaisen työpanos jää huomattavasti alhaisemmaksi kuin alalla yleensä, eikä työpanos siten teholtaan ja tasoltaan vastaa ”normaalia” tasoa.

Samassa työehtosopimuksessa on määräys, jonka mukaan:

”18-vuotta täyttäneen toimihenkilön palkka saa alittaa työnvaativuusluokan (ohjepalkan) mukaisen palkan 40 %:lla, kun kyse on opiskeluihin liittyvästä harjoittelusta. Tällaista on:

- harjoittelu, joka parantaa ao. henkilön mahdollisuuksia päästä alan koulutukseen ja
- tutkintoon liittyvä pakollinen harjoittelu tai opiskelua tukeva muu harjoittelu opintojen kestäessä.

18-vuotta täyttäneen mutta alle 25-vuotiaan toimihenkilön palkka saa alittaa kulloinkin voimassa olevan työnvaativuusluokan (ohjepalkan) 20 %(:lla) seuraavissa tilanteissa:

- korkeakoulusta tai ammatillisesta oppilaitoksesta/opistosta valmistuneet enintään kahdeksan kuukautta työsuhteen alkamisesta
- oppisopimusoppilaat ja koulutussopimuksen perusteella työsopimuksen solmivat enintään yhden vuoden ajan.

Työajan lyhennystä ei kerry koululaisen ja opiskelijan loma-aikanaan suorittamasta työstä.”

Mainittu 25–26 vuoden ikäraja on käytössä laajemminkin, mutta selvitystä ei ole siitä, mihin tämä ikäraja perustuu. Tällaisia määräyksiä on lähtökohtaisesti pidettävää iän perusteella syrjivinä.

Yhdenvertaisuuslain perustelujen mukaan perusteltu syy asettaa henkilö eriarvoiseen asemaan iän perusteella voi nojautua työllisyyspoliittiseen tai työmarkkinoita koskevaan tavoitteeseen.³⁶ Edellä mainittuja ikään liittyviä työehtosopimusmääräyksiä on muun ohessa arvioitava tästä näkökulmasta. Jos tämäntyyppinen oikeuttamisperuste on löydettävissä, tai jos määräysten taustalla on muu asianmukaisesti perusteltavissa oleva hyväksyttävä tavoite, ei määräyksiä voida pitää syrjivinä.

³⁶ HE 44/1993, s. 45.

3.2.2 Ikään perustuvat etuudet

Tarkastelluissa työehtosopimuksissa on yleisesti määräys työntekijän 50- ja 60-vuotispäivän antamisesta palkallisena vapaapäivänä – edellyttäen, että mainitut merkkipäivät sattuvat työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväksi. Useimmissa sopimuksissa etuuden saaminen ei riipu työsuhteen kestosta tai muusta palkitsemisen objektiivisesti perustelevasta syystä, vaan yksinomaan määrätyn fyysisen iän saavuttamisesta.

”Työntekijällä on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväkseen.”³⁷

Kysymyksessä on selkeästi työntekijän ikään liittyvä määräys. On kuitenkin varmasti niin, että tätä pitkäaikaista työehtosopimuskäytäntöä pidetään hyväksyttävänä ns. ”yleisen oikeustajun” perusteella ja että siihen puuttumista paheksuttaisiinkin. Ongelmana tällaisen määräyksen kohdalla voi olla se, että työntekijä saa palkallisen vapaan yksinomaan saavuttamansa iän eikä työsuhteen keston tai alalla muuten hankitun työkokemuksen perusteella. Ääritapauksessa työntekijä on vasta aloittanut työnantajan palveluksessa täyttäessään 50 – 60 vuotta, ja hän on silti oikeutettu pitämään syntymäpäivänään palkallista vapaata.³⁸ Toisaalta tämä työsuhde-etu ei ole taloudellisesti kovin merkittävä, ja yhteiskunnassa pidetään yleisesti hyväksyttävänä 50- ja 60-vuotispäivien ”muistamista”. Arviointiin saattaa vaikuttaa myös se, että tällainen merkkipäivämääräys on lähes jokaisessa yleissitovassa työehtosopimuksessa – eli suurin osa mainitut iät saavuttavista henkilöistä

³⁷ Linja-autohenkilökunnan työehtosopimuksen 23.2 § (13.2.2006).

³⁸ Oikeuskäytännöstä voidaan esittää seuraava tapaus, jossa tietyn iän saavuttaneet työntekijät asetettiin muita huonompaan asemaan. Korkein oikeus katsoi päätöksessään KKO 1988:45, että työnantaja ei ollut laiminlyönyt silloin voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 3 momentista johtuvien velvollisuuksiensa täyttämistä, koska irtisanottuja työntekijöitä ei ollut asetettu ikänsä vuoksi eri asemaan toisiin työntekijöihin nähden syrjimistarkoituksessa eikä muutenkaan perusteettomasti. Työnantaja oli tuotannollisten ja taloudellisten syiden oikeuttamana vähentänyt työvoimaansa ja tällöin valinnut irtisanottaviksi 55-vuotiaat ja sitä vanhemmat työntekijät, koska nämä eivät olleet yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä. Yhtiöllä oli edellä mainitulla perusteella ollut oikeus irtisanoa 20 työntekijää. X samoin kuin muut irtisanotut 19 työntekijää on yhtiön yhteensä yli 250 työntekijän joukosta valittu irtisanottaviksi sillä perusteella, että he olivat täyttäneet 55 vuotta tai viimeistään vuonna 1985 saavuttaisivat tämän iän. Siten X on ikänsä vuoksi asetettu eri asemaan niihin työntekijöihin nähden, joita ei ole irtisanottu. Syynä työntekijöiden ikään perustuneelle irtisanottavien valikoitumiselle, minkä irtisanomisjärjestyksen myös työntekijäin edustajat ovat hyväksyneet irtisanomisen riitauttamisesta 14.6.1985 käydyssä neuvottelussa, on ollut, että kysymyksessä olevat iäkkäimmät työntekijät eivät olleet yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä. Näin ollen X:n asettaminen edellä mainituin tavoin ikänsä vuoksi eri asemaan yhtiön useimpiin muihin työntekijöihin nähden ei ole tapahtunut syrjimistarkoituksessa eikä muutenkaan perusteettomasti eikä yhtiö irtisanoessaan X:n työsuhteen siten myöskään

saa hyväkseen tämän edun työalasta tai sen vaihtumisesta riippumatta. Toisaalta voidaan kysyä, miksi juuri mainittujen ikien saavuttaminen on koettu yhteiskunnassa niin tärkeäksi, että työnantaja maksaa sen ajalta yleisesti palkkaa, ja onko olemassa joitakin muita vastaavia merkkipäiviä, joiden ehkä olisi saatava sama kohtelu.

Osassa työehtosopimuksia merkkipäivävapaan saa kuitenkin vasta tietyn ”karenssiajan” jälkeen.

”Toimihenkilö, jonka työsuhde on jatkunut vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.”³⁹

Voidaanko katsoa, että tällainen työssäoloaikaa koskeva edellytys tekee merkkipäivävapaan jotenkin hyväksyttävämmäksi ikäsyrynnän kannalta? Tämä on mahdollista, sillä palkallinen vapaapäivä voidaan rinnastaa esimerkiksi palvelusvuosilisään, joka karttuu työsuhteen kestäessä.

3.3 Työntekijän perhesuhteet ja sukupuolinen suuntautuneisuus

Työehtosopimuksissa on erilaisia työntekijän perhesuhteisiin liittyviä määräyksiä. Nämä määräykset liittyvät eräiden palkallisten vapaiden saamiseen, työsuhde-etuksien myöntämiseen ja työvoiman vähentämisjärjestykseen.

Työntekijän perhesuhteet ja sukupuolinen suuntautuneisuus⁴⁰ on mainittu TSL 2:2.1:n luettelossa, mutta perhesuhteita ei ole mainittu yhdenvertaisuuslain luettelossa. Kysymyksessä on kuitenkin myös yhdenvertaisuuslain mukaan kielletty syrjäntäperuste.⁴¹

Työsopimuslaissa on säädetty työntekijän oikeudesta olla pois työstä pakottavista perhesyistä. Tässä yhteydessä perheen käsitettä on perusteltu seuraavasti: ”Perheen käsitettä ei ole mahdollista määrittellä tyhjentävästi. Säännöksessä perheellä tarkoitetaan samassa taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvien ihmisten lisäksi esimerkiksi heidän takenevassa tai etenevässä polvessa olevia

ole laiminlyönyt työsopimuslain 17 §:n 3 momentista johtuvan tasapuolisuusvelvollisuutensa täyttämistä. - Vallitseva oikeustilan huomioon ottaen voi herättää kysymyksen siitä, olisiko lopputulos yhä sama.

³⁹ Vakuutusalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 23.6 § (15.12.2004).

⁴⁰ Seksuaalivähemmistöihin liittyvästä syrjäntäperusteesta käytetään lainsäädännössä termiä ”sukupuolinen suuntautuminen”. On esitetty, että tätä kuvaavampi ja parempi termi olisi ”seksuaalinen suuntautuminen”. Ks. tältä osin Syrjäntä seuranta Suomessa, s. 24.

⁴¹ Ks. av. 1, josta selviää, että yhdenvertaisuuslain luettelo vastaa perustuslain luetteloa, ja sen osalta on todettu, että perhesuhteet on kielletty syrjäntäperuste, vaikkei sitä erikseen olekaan luettelossa mainittu.

lähisukulaisiaan.”⁴² Tässä yhteydessä perheen muodostaisivat siis pääosin samassa taloudessa perheenomaisissa olosuhteissa asuvat henkilöt, mutta myös eräät tämän piirin ulkopuoliset tahot. TAL 1:2.1:n 6 kohdan mukaan työaikalakia ei sovelleta työnantajan ”perheenjäsenen” työhön. Tässä yhteydessä ei edellytetä, että perheenjäsen asuisi työnantajan kanssa samassa taloudessa, ja kysymys voi olla työnantajan etenevässä tai takenevassa sukulaissuhteessa olevista henkilöistä tai heidän puolisoistaan. Myös ottolapset ja ottovanhemmat kuuluvat käsitteen piiriin samoin kuin avopuoliso ja samaa sukupuolta oleva puoliso, mikäli työnantaja ja kumppani asuvat samassa taloudessa.⁴³

Edellä selvitettyt perheen määritelmät liittyvät eräisiin laissa säädettyihin velvoitteisiin. Tämä ei tarkoita sitä, että työehtosopimuksissa olevia perheen käsitteitä olisi tulkittava samalla tavoin kuin laissa säädettyjä käsitteitä.

On otettava huomioon myös se, että eri kulttuureissa voi olla erilaisia perhekäsityksiä, ja Suomessakin työskentelee työntekijöitä, joille ”perhe” tarkoittaa laajempaa kuin samassa taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvista henkilöistä muodostuvaa henkilöpiiriä. Se, kuinka joustavia perheen käsitettä koskevat työehtosopimusmääräykset ovat, riippuu työehtosopimuksen tulkinnasta. Lisäksi on otettava huomioon se, että vaikka työntekijän edustaman kulttuurin perhekäsitys olisi laajempi kuin mitä työehtosopimusosapuolet ovat tarkoittaneet⁴⁴, ei kysymys välttämättä ole syrjinnästä, jos henkilöllä joka tapauksessa on työehtosopimuksessa tarkoitettun käsitteen piiriin kuuluvia perheen jäseniä. Toisin asia voi olla silloin, jos henkilön perheen muodostavat yksinomaan muut kuin hänen kanssaan samassa taloudessa asuvat henkilöt. Tällöin saattaa herätä kysymys syrjinnästä, jos työntekijä ei saa esimerkiksi palkallista vapaata hoitaakseen eri paikkakunnalla asuvaa perheensä jäsentä tämän äkillisesti sairastuessa. Toisaalta on otettava huomioon se, että työehtosopimuksissa olevien käsitteiden tulkinta ei voi välttämättä olla kovin laaja, koska se mahdollistaisi helposti myös väärinkäytökset.

3.3.1 Työntekijän perhesuhteet työsuhte-etuuden myöntämisen kriteerinä

Seuraavassa määräyksessä naimisissa oleva ja naimaton asetetaan eri asemaan, kun on kysymys reservin harjoitusten ajalta maksettavasta palkasta:

⁴² HE 39/1998.

⁴³ Tiitinen ym., s. 59.

”Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että naimisissa oleva saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja naimaton 2/3 niistä.”⁴⁵

Tässä siis työntekijän siviilisäätö ja perhesuhteet vaikuttavat suoraan työnantajan maksettavaksi tulevan palkan määrään. On huomattava, että työntekijän siviilisäädellä, huoltovelvollisuuden määrällä tms. ei ole vaikutusta valtion maksamaan reserviläispalkan suuruuteen. Valtio ei siten tee eroa, johon voitaisiin vedota työehtosopimuskäytännön oikeuttavana perusteena.⁴⁶ Määräys vaikuttaa erikoiselta kuriositeetilta, sillä perheellisiin ja perheettömiin työntekijöihin ei ainakaan enää sovelleta eri palkkataulukoita, eivätkä perheelliset työntekijät ole tämän ”ominaisuutensa” perusteella oikeutettuja erityisiin palkan lisiinkään. Toisaalta yksin siitä, että työntekijä on naimisissa, ei koidu sellaisia lisämenoja, joita voitaisiin pitää hyväksyttävänä perusteena asettaa hänet työsuhteessa naimatonta parempaan asemaan. Aviopuolisoilla on toki toisiaan kohtaan elatusvelvollisuus, mutta sen merkitys jää nykyisin vähäiseksi, kun kummankin sukupuolen työssäkäyntiaste on lähes yhtä suuri, ja valtio kompensoi sosiaaliturvaetuksin ansionmenetyksiä esim. perhevapaiden ajalta. Ja naimisissa oleminen ei siis merkitse sitä, että työntekijällä olisi huollettavina alaikäisiä lapsia; tällainen huoltovelvollisuus voi päinvastoin olla siviilisäädystä riippumatta. Entä miten ilmaisua naimisissa oleva on tulkittava? Kattaako se vain avioliiton vai myös rekisteröidyn parisuhteen? Joka tapauksessa se ei ainakaan sanamuotonsa mukaan ulottuisi rekisteröimättömiin avosuhteisiin. Tässä mielessä ”avarampi” ilmaisu on käytössä esimerkiksi rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksessa (17.4 §)⁴⁷:

”Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä.”

⁴⁴ Esimerkiksi jos työehtosopimuksen määräystä tulkittaisiin siten, että perheen käsitteellä tarkoitetaan vain ”samassa taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvista henkilöistä muodostuvaa henkilöpiiriä”.

⁴⁵ Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen 15.15 § (31.1.2005).

⁴⁶ L asevelvolliselle muulta kuin vakinaisen väen palvelusajalta suoritettavasta palkkauksesta (294/1953).

⁴⁷ 5.4.2005.

”Perheellinen” työntekijä voi olla riippumatta parisuhteensa oikeudellisesta muodosta – ja toki myös yksinhuoltaja. Mainitussa määräyksessä siis perheetön ja perheellinen asetetaan keskenään erilaiseen asemaan.⁴⁸

Naimaton – naimissa ja perheellinen – perheetön -jaottelun sijasta vaikuttaisi hyväksyttävältä käyttää perusteena huoltovelvollisuutta tai vastaavaa, joka kuvaisi sitä, että työntekijällä on sellaisia velvoitteita, jotka vaikuttavat hänen taloudelliseen asemaansa ja että hän tällä perusteella olisi oikeutettu saamaan erilaiset työsuhde-etuudet kuin se, jolla tällaista velvoitetta ei ole, kuten seuraavassa työehtosopimusmääräyksessä:

”23.4 § Reserviharjoitusajan palkka

Työnantaja maksaa työsuhhteessa olevalle työntekijälle reserviharjoitusajalta palkkaa siten, että naimisissa oleva tai muuten huoltovelvollinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja ei-huoltovelvollinen 2/3 niistä. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka reserviläisinä on kutsuttu väestönsuojelukoulutukseen. Työnantajalla ei ole oikeutta vähentää reservinharjoitusajalta maksettavaa palkkaa lauantaina ja sunnuntaina maksettavan valtion reserviläispalkan osalta. Työnantajalla ei ole myöskään oikeutta vähentää reservinharjoitusajalta maksettavaa lapsikorotusosaa.”⁴⁹

Edellä esitetyn perusteella voidaan siten todeta, että yhdenvertaiselta ja ongelmattomalta vaikuttaa seuraavantyyppinen määräys, joka on muun muassa harja- ja sivellinalojen työehtosopimuksessa:

”24 § Muita korvauksia

(24.3 §) Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.”

Huoltovelvollisuuden määrä on otettu huomioon seuraavassa määräyksessä, jossa se vaikuttaa työvoiman vähentämisjärjestykseen:

⁴⁸ Perheellisen käsite jää avoimeksi: tarkoitetaanko sillä mahdollisesti alaikäisten lasten olemassaoloa, vai onko perheellinen myös avo- tai avioliitossa oleva vai vaaditaanko nimenomaan, että mahdolliset lapset ovat alaikäisiä.

⁴⁹ Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimus (7.3.2007)

”Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä, vaikeasti työllistettäviä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä, sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.”⁵⁰

Tämä määräystyyppi liittyy samaan kysymykseen kuin äsken mainittu; tässä kuitenkin puhutaan suoraan huoltovelvollisuudesta, joten eri perhemuotojen (perusteeton) erilainen kohtelu ei näyttäisi mahdolliselta. Määräys huoltovelvollisuuden huomioon ottamisesta ei oikeuskäytännössä ole jäänyt ns. kuolleeksi kirjaimeksi, mikä käy ilmi esimerkiksi tuoreesta työtuomioistuimen päätöksestä TT 2007:72.⁵¹

3.3.2 Perhevapaiden palkallisuus

Työehtosopimuksissa on myös perhevapaiden palkallisuuteen liittyviä määräyksiä. Esimerkiksi äitiysvapaan palkallisuus⁵² on ehkä pikemminkin sukupuoleen kuin perhesuhteisiin liittyvä yhdenvertaisuuskysymys, mutta toisaalta voivat olla verrokkeina olla raskaana oleva ja lapseton nainen – ainakin jos lapseton nainen ei ole enää hedelmällisessä iässä.⁵³

⁵⁰ Tietoalan työehtosopimuksen 3.4 §, 5.12.2004 (huoltovelvollisuuden suhteen samoin esim. TT – SAK irtisanomissuojasopimus 2001, 17 §).

⁵¹ Yhtiö oli irtisanonut asiakasneuvojan ennen samaa työtä tehneitä kahta muuta toimihenkilöä, joita ei voitu pitää irtisanottuun nähden yrityksen toiminnalle tärkeinä ja erikoistehtäviin tarvittavina. Yhtiö oli kokonaan sivuuttanut työvoiman vähentämismääräyksessä mainitut toissijaiset arviointiperusteet eli sen, että irtisanotun asiakasneuvojan työsuhte oli verrattavissa toimihenkilöistä pisin ja että vain hänellä oli *huoltovelvollisuutta* (kurs. tässä). Yhtiö oli menettelyllään tietensä rikkonut työehtosopimuksen irtisanomisjärjestystä koskevaa määräystä.

⁵² Esimerkimmääräys metsäalan toimistotyötä koskevasta työehtosopimuksesta (15.2.2005):

”8 § Äitiys- ja vanhempainvapaa

8.1 § Naispuoliselle toimihenkilölle annetaan äitiys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen äitiys- ja vanhempainrahaan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan ajalta maksetaan toimihenkilön palkka kolmelta kuukaudelta.”

⁵³ Myöskään seuraaventyypisiä alle 10-vuotiaansairaahan lapsen hoitoon liittyviä määräyksiä ei ole tarkasteltu enemmälti: ”Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samaa sovelletaan myös yksinhuoltajiin. Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Soveltamisohje: Jos hoidon järjestäminen tai hoitaminen kestää 1–4 päivää, pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. – Palkalliset poissaolopäivät lapsen sairastumisen johdosta rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.” (Autonrengasalan työehtosopimuksen 25 §, 19.1.2005).

Perhevapaisiin kuuluvaksi voidaan katsoa oikeus tilapäiseen poissaoloon. Tilapäisen poissaolon palkallisuus on yleensä työehtosopimuksissa kytketty ”perheen” piirissä tapahtuneeseen äkilliseen sairaustapaukseen tai vastaavaan.

”18 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

(18.1 §) Jos perheessä sattuu äkillinen sairaustapaus, toimihenkilölle järjestetään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia ei toimihenkilön vuosilomaetuja vähennetä.”⁵⁴

Perheen piiriä tai perheen käsitettä ei näissä yhteyksissä ole yleensä lainkaan määritelty, joten määräyksen sisällön arviointi edellyttäisi tietoa käytännön tulkinnoista. Jos perheen käsite tulkitaan suppeaksi esimerkiksi siten, ettei siihen kuulu avopuoliso sukupuolesta riippumatta, voidaan määräyksiä pitää syrjivinä. Useissa työehtosopimuksissa tilapäistä poissaoloa koskevasta palkka-oikeudesta on sovittu samassa määräyksessä kuin palkallisesta vapaasta lähiomaisen hautajaispäivää varten. Ks. näistä määräyksistä ja perheen käsitteen tulkinnasta seuraava jakso.

3.3.3 Häät ja hautajaiset

Lähes jokaisessa työehtosopimuksessa on määräys työntekijän oman häpäivän tai vihkiäispäivän palkallisuudesta. Häpäivä- ja vihkiäis-termejä käytetään työehtosopimuksissa rinnakkain. Eräissä työehtosopimuksissa parisuhteen rekisteröintipäivä on rinnastettu vihkiäisiin, kuten seuraavassa ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimuksessa (7.1.2005):

”(18.4 §) Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten, mikäli vihkimispäivä on hänen työpäivänsä. Parisuhteen rekisteröinti rinnastetaan vihkiäisiin.”

Mainittu määräys on moderni eikä parisuhteen rekisteröintipäivän rinnastaminen häpäivään ole yleistä työehtosopimuksissa. Voidaankin perustellusti esittää kysymys, onko työehtosopimusmääräys syrjivä, jos palkallisen vapaan saa vain häpäiväksi tai avioliittoon vihkimistä varten, eikä parisuhteen rekisteröintiä varten⁵⁵, erityisesti kun määräyksissä ei näytä tehdyn eroa siviilivihkimisen ja kirkollisen vihkimisen välillä.

⁵⁴ Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimus (7.1.2005).

⁵⁵ Laissa rekisteröidystä parisuhteesta (950/2001) säännellään kahden samaa sukupuolta olevan henkilön parisuhteen rekisteröinnistä. Parisuhteen rekisteröinti siviilivihkimiseen toimittamiseen oikeutettu viranomainen.

Myös lähiomaisen hautajaispäivä mainitaan hieman eri tavoin määriteltynä poikkeuksetta palkallisena vapaapäivänä. Usein eri vapaat, kuten hääpäivävapaa ja vapaa lähiomaisen hautauspäivää varten, on yhdistetty samaan määräykseen, kuten seuraavassa:

”4 § Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä

Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava, keskituntiansion mukaan korvattu vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen. Samoin perustein on työntekijällä oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään.”

Huomautus: Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia. Aviopuoliso on verrattavana pidetään myös avopuolisoa, jonka kanssa työntekijällä on yhteisiä huollettavia lapsia.”⁵⁶

Seuraavassa on lisää esimerkkejä kuolemantapauksiin liittyvistä vapaista.

”Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän lähiomaisen kuolin- ja hautajaispäivänä, joka sattuu hänen työpäiväkseen. Tämän lisäksi työntekijälle pyritään järjestämään tilapäistä palkallista vapaata kuolemasta ja hautajaisista johtuviin järjestelyihin. Tällaisen vapaan tarpeesta on pyydettyä esitettävä työnantajalle selvitys. Lähiomaisella tarkoitetaan lähinnä vanhempia, iso- ja appivanhempia, lapsia, puolisoa sekä veljiä ja sisaria.”⁵⁷

”– – Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avo-, aviopuolisoa ja lapsia ja ottolapsia, hänen veljiään ja sisariaan sekä avo- ja aviopuolison vanhempia.”⁵⁸

Huomattava on, että jälkimmäisessä esimerkkimääräyksessä avo- ja ottolapsisuhteet on mainittu erikseen. Usein avopuolisoa ei ole mainittu, tai ainakin edellytetään, että työntekijällä oli

⁵⁶ Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus (17.2.2005).

⁵⁷ Hiusalan työehtosopimuksen 37 § (23.5.2006).

⁵⁸ Harja- ja sivellinalojen työehtosopimuksen 24.5 § (10.2.2005).

avopuolison kanssa huollettavia lapsia. Tällaista määräystä voidaan pitää syrjivänä sellaisia avopareja kohtaan, joilla ei ole huollettavia lapsia ja toisaalta sellaisia avo- tai aviopareja kohtaan, joiden lapset eivät kuulu enää vanhempien huoltovelvollisuuden piiriin. Toisaalta ensimmäisessä esimerkissä mainitaan vain ”puoliso”, joka käsitteenä voinee sisältää niin avio- kuin avopuolisonkin, samoin kuin samaa sukupuolta olevat puoliset.

”Mikäli työntekijä on poissa työstä seuraavassa mainittujen työntekijän työpäiväksi sattuvien tapahtumien vuoksi, ei tällainen poissaolo vähennä työntekijän palkkaa tai vuosilomaa. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on enintään yksi päivä paitsi lapsen äkillisen sairastapauksen yhteydessä. – – c) Perheenjäsenen kuolema. d) Perheenjäsenen tai lähiomaisen hautajaiset. – –”⁵⁹

Joissain työehtosopimuksissa palkallisen vapaan saamiselle on asetettu työsuhteen kestoon liittyvä kynnysaika, kuten seuraavissa:

”(22.3 §) Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään 9 kuukautta, on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisen hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään.

Huom. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avo- tai aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avo- tai aviopuolison vanhempia. Avopuolisoilla tarkoitetaan samassa taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa asuvia.”⁶⁰

”21 § Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä

Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava, keskituntiansion mukaan korvattu vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen. Samoin perusteiden on työntekijällä oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään.

Huomautus: Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia. Aviopuolisoon

⁵⁹ Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen 22 § (14.12.2004).

verrattavana pidetään myös avopuolisoa, jonka kanssa työntekijällä on yhteisiä huollettavia lapsia.”⁶¹

Hautajaisten osalta on yleistä, että lähiomaisen käsitettä on täsmennetty työehtosopimuksessa. Se, miten määräyksessä on otettu huomioon eri perhe- ja kumppanuusmuodot, vaikuttaa sen syrjivyyden arviointiin. Joissain työehtosopimuksissa poissaolo pakottavista perhesyistä on yhdistetty ”hautajaisvapaaseen”.

”25.1 § Teknisen toimihenkilön palkasta ja vuosilomasta ei pidä vähentää hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa.

Soveltamisohje: Tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa määräyksessä tarkoitettuihin tilanteisiin ja tarvittavaan vapaa-aikaan. Lyhyt tilapäinen loma on annettava, milloin kysymyksessä on perheen piirissä sattuva äkillinen sairaustapaus taikka läheisen omaisen kuolema. ----

Läheisellä omaisella voitaneen tarkoittaa ainakin aviopuolisoa, omia ja aviopuolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria.”⁶²

Henkilöpiiriltään laava määräys rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen (13.12.2004) 39 §:ssä:

”Toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairastapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa ei vähennetä toimihenkilön palkasta tai vuosilomasta. Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, rekisteröidystä parisuhteesta annetussa laissa tarkoitettua puolisoa, omia, puolison ja rekisteröidystä parisuhteesta annetussa laissa tarkoitettua puolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria.”

Näissä määräyksissä on täsmennetty lähiomaisen käsitettä, mutta ei perheen käsitettä. Määräyksiä voitaneen kuitenkin tulkita siten, että perheen käsite kattaa samat henkilöt, joita pidetään lähiomaisina.

⁶⁰ Puusepänteollisuuden työehtosopimus (14.1.2005).

⁶¹ Puutarha-alan työehtosopimus (17.2.2005).

⁶² Autoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus (7.2.2005).

Kuriositeettina voidaan tuoda esille seuraava määräys pöytäkirjamerkintöineen ja soveltamisohjeineen.

”Viranhaltijalla/työsopimussuhteisella työntekijällä, joka vihitään avioliittoon, täyttää 50 tai 60 vuotta tahi muuttaa toiseen asuntoon taikka osallistuu asevelvollisuuslain mukaisiin kutsuntoihin työpäivänä, on oikeus saada virkavapautta/työvapaa tuoksi päiväksi. Sama oikeus on viranhaltijalla/työntekijällä, jonka lähiomainen kuolee tai siunataan hautaan työpäivänä. Sanotuilta päiviltä viranhaltija/työntekijä on oikeutettu saamaan varsinaisen palkkansa.

Pöytäkirjamerkintä:

Lähiomaisella tarkoitetaan viranhaltijan/työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja vanhempia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia ja vanhempia sekä viranhaltijan/työntekijän veljiä ja sisaria.

Soveltamisohje:

Pöytäkirjamerkinnän sisältämä luettelo on tyhjentävä. Jos viranhaltija/työntekijä osallistuu esim. avopuolionsa tai entisen vaimonsa tai näiden vanhempien hautajaisiin, tämä päivä ei ole palkallinen virkavapaus-/työvapaapäivä. Veljellä ja sisarella sen sijaan tarkoitetaan myös veli- ja sisarpuolta, samoin ottoveljeä ja ottosisarta.”⁶³

Tässä määräyksessä avioliitto asetetaan selkeästi erityisasemaan, ja se johtunee siitä, että kysymyksessä on evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimus. Ilmeisesti on e contrario myös pääteltävä, että rekisteröity parisuhde ei luo lähiomaisen asemaa. Määräys koskee koko kirkon henkilöstöä, ja siten myös sellaisia tehtäviä, joissa työtehtävät eivät välttämättä edellytä evankelis-luterilaisen kirkon vakaumuksen tunnustamista. Määräystä voidaan pitää syrjivänä.⁶⁴

⁶³ Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 90 § (14.12.2004).

⁶⁴ Soveltamisohjeessa asetetaan myös eronneet miehet ja naiset erilaiseen asemaan. Soveltamisohjeen sanamuodon mukaan nimenomaan entisen vaimon hautajaisiin osallistumiseen ei saa palkallista vapaapäivää. E contrario voidaan päätellä, että sitä vastoin entisen miehen hautajaisiin palkallisen vapaan voisi saada.

3.4 Työntekijän terveydentila ja vammaisuus

3.4.1 Erityisasema terveydentilan tai vammaisuuden perusteella

Työntekijän terveydentila ja vammaisuus mainitaan kiellettyinä syrjintäperusteina nyttemmin sekä TSL 2:2.1:ssä että yhdenvertaisuuslain 6.2 §:ssä. Lainvalmisteluasiakirjoissa terveydentilaa ja vammaisuutta ei ole käsitteinä millään tavoin selitetty, mikä lienee osoitus siitä, että niitä pidetään ongelmattomina tai ikään kuin ”annettuina”. Vammaisuuden käsite mainituissa säännöksissä vastanee vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista annetun lain (380/1987) soveltamisalamääritelmää.⁶⁵ Terveystila puolestaan on käsitteenä vammaisuutta laajempi. Vammaisen henkilön terveydentilassa on pysyväisluonteinen puute tai häiriö, mutta terveydentila voi heikentyä myös tilapäisesti minkä tahansa sairauden vaikutuksesta.⁶⁶ Syrjimättömyyden vaatimus tarkoittaa sitä, että työntekijän kohtelu työsuhteessa ei saa miltei osin olla ainakaan välittömästi riippuvainen hänen terveydentilastaan.

Ensiksi on huomautettava siitä mahdollisuudesta, että työntekijä joutuu vammansa tai jonkin terveydentilansa piirteen vuoksi erityisasemaan sovellettaessa sinänsä neutraalia työehtosopimusmääräystä. Työehtosopimuksissa on esimerkiksi järjestetty – muutamien poikkeuksin – hyvin yksityiskohtaisesti työnantajan velvollisuus maksaa työntekijälle palkkaa sairauden tai muun työkyvyttömyyden ajalta.⁶⁷ Näissä määräyksissä yhtäältä rajataan sen työkyvyttömyysjakson pituus, jolta palkkaa maksetaan, ja toisaalta annetaan perusteet, joilla tuon jakson päivät karttavat ja vastaavasti nollautuvat. Seuraava, talotekniikka-alan sähköasennustoimialan sopimuksen (30.12.2004) 15.5 §:stä lainattu rajoittava ehto on asiallisesti samansisältöisenä voimassa useimmilla muillakin aloilla:

”Jos työntekijän työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin sairausajan palkkaa, ei työntekijä ole oikeutettu uuteen (edellä sanottuun) sairausajan palkan ajanjaksoon.”

⁶⁵ Lain 2 §:n mukaan ”(v)ammaisella henkilöllä tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista”. Ks. määrittelyn vaikeudesta esim. Syrjinnän seuranta Suomessa, s. 22.

⁶⁶ Ks. Rätty, s. 42-45.

⁶⁷ TSL 13:7.1:ssä annetun kelpuutuksen perusteella työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan voidaan sopia TSL 2:11:n rajoittamatta silloin, kun työehtosopimuksen osapuolina ovat valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden järjestöt.

Eli samasta sairaudesta aiheutuvat, enintään 30 päivän välein toistuvat työkyvyttömyysjaksot lasketaan yhteen, ja kun summa saavuttaa työehtosopimuksessa asetetun palkallisten sairauspäivien enimmäismäärän (po. sopimuksessa työsuhteen kestosta riippuen 28:sta 56:een kalenteripäivää), sairausajan palkkaa ei enää makseta, ennen kuin työntekijä on välillä palannut työhön. Työhön paluusta huolimatta oikeutta sairausajan palkkaan ei vastaisuudessakaan synny, jos uusi työkyvyttömyysjakso johtuu samasta sairaudesta ja se alkaa 30 päivän kuluessa edellisen päättymisestä.

Tällä esimerkiksi valitulla määräyksellä saattaa olla erityinen merkitys työntekijälle, jolle vaikkapa kroonisen sairauden vuoksi kertyy lyhyin väliajoin toistuvia, ehkä sinänsä vain lyhytkestoisia poissaoloja.⁶⁸ Pelkästään se, että palkallisten sairauspäivien kiintiö täyttyy ”tavanomaista” nopeammin, ei kuitenkaan voi(ne) konstruoida olettamaa välillisestäkään syrjinnästä terveydentilan perusteella. Jo verrokkiryhmän määrittäminen objektiivisesti olisi nimittäin ilmeisen vaikeaa. Vertailukohtana ei tietenkään voitaisi käyttää niitä työntekijöitä, joilla ei ole lainkaan sairauspoissaoloja, mutta tuskin myöskään eri sairauksien takia työstä poissa olleita. Joka tapauksessa tällaiset määräykset eivät täytä syrjivän normin kriteereitä, sillä työntekijän joutuminen erityisasemaan on riippuvainen normin soveltamisratkaisusta ja siinä huomioon otettavista tapauskohtaisista olosuhteista.

Määräyksiä, joissa jonkin työsuhte-etuuden saamisen edellytykset olisi kytketty välittömästi työntekijän vammaisuuteen tai terveydentilaan, ei tarkastelluissa työehtosopimuksissa ole; lukuun ottamatta yhtä, seuraavassa esiteltävää poikkeusta. Yleisesti voidaan todeta, että vammaisten työntekijöiden positiivinen erityiskohtelu näyttäisi yhdenvertaisuuslain 5 §:n valossa olevan sallittua aina silloin, kun toimien tavoitteena on saattaa heidät yhtäläiseen asemaan muiden työntekijöiden kanssa. Näin ollen myös työehtosopimusten määräykset esimerkiksi ylimääräisistä lepo- tai elpymistauoista niille työntekijöille, joiden vamma ja työstä suoriutuminen sellaisten pitämistä edellyttävät, vaikuttaisivat – ainakin periaatteessa – syrjintäkieltojen kannalta ongelmattomilta. Sitä vastoin työehtosopimuksin tapahtuva työntekijän oikeuksien rajoittaminen suoraan vamman tai terveydentilan perusteella luo syrjintäolettan. Kuten todettu, työehtosopimuskäytännöstä ei tällaisia rajoituksia voida osoittaa kuin yksi. Kunnallisen yleisen

⁶⁸ Sen, milloin toistuvien työkyvyttömyysjaksojen aiheuttajana on sama, milloin taas eri sairaus, ratkaisevat lääketieteessä kulloinkin vallitsevat käsitykset, ja yksittäistapauksessa lopputulema saattaa vaihdella diagnoosin tekevästä lääkäristä ja hänen kokemuksestaan riippuen. Eri aikoina ilmenevät ja toisistaan poikkeavat oireet voidaan ensi kädessä tulkita eri sairauksista aiheutuviksi, vaikka niiden taustalla olisi sama (sinänsä itsenäisenä sairautena

virka- ja työehtosopimuksen (15.12.2004) liitteessä 10 on erityismääräykset ns. työllistymistyöstä, joita noudatetaan, kun vammaisen henkilö suorittaa hänelle SHL 27 d §:n mukaisesti sosiaalipalveluna järjestettyä työtä. Liitteen 3 §:n mukaan:

”(t)yöntekijällä on oikeus palkalliseen sairauslomaan tämän sopimuksen virka-/työvapaata koskevan luvun 1–3 §:n ja 5 §:n määräysten mukaisesti, jos työkyvyttömyyden syynä on muu kuin työllistymistyön järjestämisen perusteena oleva sairaus tai vamma. Jos työkyvyttömyyden syynä on työllistymistyön perusteena oleva sairaus tai vamma, työntekijälle ei makseta palkkaa sairausloman ajalta.”

Vaikka SHL 27 d §:n kohderyhmänä ovat vammaiset henkilöt, jotka tarvitsevat erityisiä tukitoimia työllistyäkseen ns. avoimille työmarkkinoille, on säännöksessä tarkoitettu työ kuitenkin lähtökohdiltaan tavanomaista työsuhteessa suoritettavaa työtä, jossa oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät yleisen työlainsäädännön ja alalla noudatettavan työehtosopimuksen mukaan.⁶⁹ Sairausajan palkkaa koskeva erityismääräys perustuu kyllä TSL 13:7.1 ja 3:ssa annettuun kelpuutukseen, mutta työllistymistyöhön viittaavana se kohdistuu vain vammaisiin työntekijöihin ja asettaa heidät erityisasemaan tavalla, joka vaikuttaisi yhdenvertaisuutta loukkaavalta. Tällaisen erityiskohtelun oikeuttamisperusteena saattaisi periaatteessa tulla kysymykseen yhdenvertaisuuslain 7.1,2 §:ssä tarkoitettu ”työtehtävien – – suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus”. Perusteen soveltaminen edellyttäisi kuitenkin selvitystä siitä, että työntekijän työpanos jää poikkeuksellisen pitkien tai usein toistuvien sairauspoissaolojen vuoksi vähäiseksi. Arviointi tulisi tehdä kunkin työntekijän kohdalla erikseen, eikä sitä voida työehtosopimuksessa tarkoitetuvin tavoin kategorisesti nojata työsuhteen luonteeseen ”työllistymistyönä”. Itse asiassa määräys vaikuttaa ongelmalliselta senkin vuoksi, että siinä asetetaan työllistymistyössä olevat erilaiseen asemaan verrattuna muihin kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa työskenteleviin vammaisiin.⁷⁰ Vammaisen työntekijä, jonka työsuhdetta ei ole järjestetty SHL 27 d §:n perusteella, saa sairausajan

pidettävä) oireyhtymä. Tällaisen oireyhtymän – ehkä vain sattumanvarainen – diagnosointi saattaa ”muuttaa” eri sairaudet samaksi ja siten vaikuttaa merkittävästikin sairausajan palkan määräytymiseen.

⁶⁹ SHL 27 d.4–5 §:ssä on säädetty tästä kaksi poikkeusta, jotka koskevat mahdollisuutta sopia palkasta paikallisen työntekijäyhdistyksen tekemin työehtosopimuksin sekä erityistä, TSL 7 lukua ”täydentävää” irtisanomisperustetta. Näistä ja sosiaalipalveluna järjestettävästä työstä yleisemminkin ks. Paanetoja, TYV 2003–2004, passim.

⁷⁰ Vammaisten henkilöiden avoimille työmarkkinoille (myös kuntasektorin työpaikkoihin) työllistymistä edistämään on kehitetty myös muita malleja ja menettelyjä kuin mainittu sosiaalipalveluna järjestettävä työ. Näistä voidaan mainita ns. siirtymätyö (mielenterveyskuntoutujat) ja tuettu työllistyminen (supported employment). Ks. esim. Paanetoja, Vajaakuntoisen työskentely verkostoituvassa taloudessa, s. 25–26, sekä sama, Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille, s. 6–7.

palkkaa, vaikka työkyvyttömyyden syynä olisi juuri hänen vammansa tai vammaisuuden aiheuttava sairautensa.⁷¹

3.4.2 Täyttä työkykyä edellyttävät määräykset

Työehtosopimuksissa on lähes poikkeuksetta vahvistettu, miten kullakin alalla maksettavat vähimmäispalkat määräytyvät. Vaikka palkkausjärjestelmissä yhä enenevässä määrin vaaditaan työntekijän henkilökohtaisen työsuorituksen huomioon ottamista (henkilökohtainen palkanosa), on edelleen tavanomaista, että työehtosopimukseen liitetään jonkinlainen palkkataulukko, josta käy ilmi työtehtävien perusteella maksettava minimiansio (työkohtaisen palkan perusosa). Taulukkopalkat määräytyvät työn vaativuuden tai muun objektiivisen kriteerin mukaan ryhmiteltyinä, eikä työnantajan velvollisuus noudattaa niitä ole riippuvainen työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista. Sanotusta on kuitenkin kaksi melko yleistä poikkeusta, jotka molemmat sisältyvät seuraavaan, kiinteistöpalvelualalta⁷² lainattuun lausekkeeseen:

”Täysin työkykyiselle 17 vuotta täyttäneelle työntekijälle maksetaan hänen säännöllisenä työaikanaan tekemästään työstä palkkaa seuraavasti: – – (palkkataulukko).”⁷³

Työntekijän ikään perustuvaa vaatimusta on käsitelty jo edellä. Toinen, lainauksesta kursivoitu edellytys liittyy työntekijän työkykyyn. Jos työntekijää pidetään täysin työkykyisenä, hänen työsuhteessaan on sovellettava (vähimmäis)palkkataulukkoa; ja kääntäen, mikäli työntekijän työkyky arvioitaisiin jollakin tavoin vajavaiseksi, hänen palkkauksensa voitaisiin sopia taulukosta poikkeavaksi (eli sen osoittamaa alemmaksi). Työkykyä ei käsitteenä ole määritelty sen paremmin juuri lainatussa kuin muissakaan tutkimuksen kohteena olleissa työehtosopimuksissa. Joissakin tapauksissa näyttää kuitenkin asetetun työkyvyn alentumiselle erityisiä kriteereitä, joiden täytyessä työehtosopimuksen palkkamääräykset (tai osa niistä) voidaan sivuuttaa:

”Muulle kuin edellä tarkoitettulle, alle 17-vuotiaalle työntekijälle, samoin kuin huomattavasti työkykyään menettäneelle työntekijälle, voidaan työnjohdon ja työntekijän kesken sopia

⁷¹ Määräykseen ja sen soveltamiseen liittyy lisäksi samantapainen tulkintaongelma, joka oli esillä edellä viitteessä XX; eli milloin työkyvyttömyyden syynä on juuri työllistymistyön järjestämisen perusteena oleva sairaus tai vamma, milloin taas jokin muu sairaus.

⁷² Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus (21.10.2005); liite 1: Palkkausjärjestelmä.

⁷³ Kursivointi tässä.

palkka maksettavaksi tämän osan (II osa, palkkaus) tai liitteen 8 (palkkahinnoittelu, tuntipalkkaiset työntekijät) määräyksistä poiketen.”⁷⁴

”Mikäli *työntekijän invaliditeetti vaikuttaa oleellisesti työkykyyn*, voidaan työntekijän palkkauksessa työehtosopimuksen määräyksistä poiketen käyttää sopimuspalkkausta.”⁷⁵

Ottamatta kantaa mainittujen määräysten tulkintaan voidaan yleisesti todeta, että mahdollisen invaliditeetin ohella työntekijän työkyky on riippuvainen monesta muustakin tekijästä.

Terveydentilan tai ylipäättään fyysisen suorituskyvyn lisäksi siihen vaikuttavat myös yksilön psyykkiset ominaisuudet ja ns. sosiaaliset taidot. Työkyky on tavattu määritellä näiden työntekijän yksilöllisten edellytysten ja työn asettamien vaatimusten välisen suhteen avulla.⁷⁶ Jos edellytysten ja vaatimusten välillä vallitsee tasapaino, työntekijä on asianomaiseen työhön (täysin) työkykyinen. Vastaavasti ristiriita-asetelma, jossa edellytykset eivät yllä vaatimusten tasolle, merkitsee työkyvyn ainakin jonkinlaista puutetta tai alentumista. Näin lienee ymmärrettävä työkyvyn/työkykyisyyden käsite myös työehtosopimuksissa, ellei jostakin määräyksestä erityisesti muuta ilmene.

Ns. täydelle työkyvyille tai työkykyisyydelle ei ole osoitettavissa yleistä mittapuuta, vaan sitä on arvioitava työ- ja tehtäväsidonnaisesti. Työntekijän vakavakaan vamma tai heikko terveydentila ei automaattisesti merkitse alentunutta työkykyä. Jos työntekijän edellytykset täyttävät sovitun työn asettamat vaatimukset, on työntekijä tätä työtä suorittaessaan täysin työkykyinen, ja palkkauksen on seurattava työehtosopimusta. Kun työkyky ei välittömästi kytkeydy työntekijän vammaisuuteen tai terveydentilaan, ei edelle lainatun kaltaisia rajoittavia määräyksiä voida pitää vammaisuuden tai terveydentilan perusteella syrjivinä normeina. Mahdollinen syrjintä aktualisoituu vasta silloin, kun rajoittavaa määräystä sovelletaan työsuhteessa.

Esitetyn kaltaisista lausekkeista huolimatta yksittäisen työntekijän rajaaminen palkkausmääräysten ulkopuolelle on aina poikkeus siitä lähtökohdasta, että työehtosopimus koskee yhtäläisesti kaikkia soveltamisalaansa kuuluvia töitä. Poikkeamiseen on sinänsä vähäisessä oikeuskäytännössä vaadittu ”selkeitä perusteluja” sekä sitä, että työkyvyn alentuminen on ”selvästi ja luotettavasti osoitettavissa ja myös työn suoritusta haittaava”, vaikka tulkinnan kohteina olleisiin sopimusteksteihin ei tällaisia

⁷⁴ Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen (14.12.2004) 14.2 §. Kursivointi tässä.

⁷⁵ Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimuksen (7.3.2007) 7.4 §. Kursivointi tässä.

⁷⁶ Ks. Kröger, s. 28–29.

edellytyksiä olisikaan kirjattu.⁷⁷ Näyttötaakka alentuneesta työkyvystä on siihen vetoavalla, käytännössä työnantajalla. Asiaan ei vaikuta se, onko työntekijä työsopimuksessaan hyväksynyt työehtosopimuksen mukaista alemman palkkauksen. Jos edellytykset poikkeamiselle eivät työehtosopimuksen mukaan ole (olleet) käsillä, jää työsopimuksen määräys TEhtol 6 §:n tai TSL 2:7.2:n nojalla merkityksettömäksi. Ja edellytysten tulkinnassa on otettava huomioon myös yhdenvertaisuuslaki.

Vaikka työehtosopimuksen mukaisen palkkauksen kytkeminen täyteen työkykyyn onkin yhdenvertaisuuden näkökulmasta periaatteessa hyväksyttävää, saattaa rajoitusten soveltaminen käytännössä luoda syrjintäolettaman, ellei työnantaja perusta ratkaisujaan riittävän huolellisiin ja luotettaviin selvityksiin, joihin voidaan tehokkaasti vedota myös jälkeinpäin mahdollisen rajoitusta koskevan riidan synnyttyä. Joissakin tapauksissa työkyvyn alentuma saattaa esimerkiksi vakavan, työntekijän toimintaa kokonaisvaltaisesti haittaavan vamman vuoksi olla ilmeinen.⁷⁸ Useimmiten työkykyisyyttä kuitenkin jouduttaneen arvioimaan seuraamalla työntekijän suoriutumista jonkin aikaa. Lähtökohta kai olisi, että seuranta-aikana palkka määräytyy työehtosopimuksen mukaan. Jos työntekijän työkyky osoittautuu alentuneeksi, on palkan oikaisemisesta sovittava erikseen; tai vaihtoehtoisesti palkan ”lopullinen” suuruus voidaan jo työsopimusta tehtäessä saattaa riippumaan työkykyarvioinnin tuloksesta.

Täysi työkyky on työehtosopimuksissa yleensä vain palkkausmääräysten (tai osan niistä) soveltamisedellytys. Muilta osin työnantajien sitä vastoin tulee noudattaa työehtosopimuksia myös niiden työntekijöidensä työsuhteissa, joita pidetään vajaatyökykyisinä. Poikkeuksellisesti täyttä työkykyä on kuitenkin saatettu – ainakin sanamuodon mukaan – käyttää koko työehtosopimuksen soveltamisalaa rajaavana kriteerinä:

”Sopimusta noudatetaan apteekeissa täysin työkykyisten farmanomien, konttorityöntekijöiden, lähettien, lääketeknikoiden, lääketyöntekijöiden, teknisten työntekijöiden, siivoojien, oppisopimussuhteisten lääketyöntekijä- ja lääketeknikko-oppilaiden, harjoittelijoiden ja muiden apteekin työntekijöiden työsuhteissa.”⁷⁹

⁷⁷ Ks. työtuomioistuimen tuomio TT 1987:20 ja lausunto TT 2002:48.

⁷⁸ Yksinomaan siihen, että työntekijällä on diagnosoitu jokin määrätty vamma tai sairaus, ei työkykyisyysarviota voida perustaa. WHO on tosin hyväksynyt ”Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälisen luokituksen” (ICF, suomeksi julkaissut Stakes), josta ilmenevät eri vammojen ja sairauksien haittakuvaukset. Ne ovat kuitenkin yleistyksiä, eikä niissä ole voitukaan ottaa huomioon yksilöllistä suoriutumista.

Jos tällainen ”totaalirajoitus” ymmärretään sanamuotonsa mukaan siten, että vajaatyökykyiset työntekijät jäävät automaattisesti sopimuksen ulkopuolelle, ei heidän työsuhteissaan voida noudattaa tämän sopimuksen työaika- ja vuosilomamääräyksiäkään siltä osin kuin ne on solmittu työaika- ja vuosilomalainsäädännön semidispositiivisten säännösten nojalla.⁸⁰ Yhdenvertaisuuden kannalta kysymyksenalaiseksi saattaa puolestaan muodostua se, onko ylipäättään mahdollista eriyttää työkyvyn perusteella muita kuin palkkaa koskevia työehtoja. Asianmukaisesti todettu työkyvyn vajavaisuus saattaa oikeuttaa poikkeamaan työalalla muuten maksettavasta vähimmäispalkasta, mutta onko se hyväksyttävä syy rajata työntekijä myös (TAL:ssa säädettyä edullisempien) työaikakorvausten tai vaikkapa lomarahen ulkopuolelle? Näiden laskentaperusteidenahan käytetään kunkin työntekijän henkilökohtaista palkkaa, joten alentuneen työkyvyn vaikutus ansioon toteutuisi joka tapauksessa.

3.5 Työntekijän järjestäytyminen ja yhteiskunnalliset luottamustoimet

3.5.1 Soveltamisalan rajaaminen työntekijän järjestäytymisen perusteella

Sekä TEhtol:ssa että TSL 2:7:ssä säädetty lähtökohta on, ettei työntekijän jäsenyys ammattiyhdistyksessä tai ammatillinen järjestäytyminen muutoinkaan vaikuta työnantajan velvollisuuteen noudattaa työehtosopimusta tämän työsuhteessa. Työehtosopimukseen sidotun työnantajan on TEhtol 4.2 §:n nojalla annettava sopimuksessa määrätyt työsuhde-etuudet yhtäläisesti myös niille työntekijöille, jotka jäävät TEhtol 4.1 §:ssä määritellyn sidottujen piirin ulkopuolelle. Tällaisia ovat paitsi kokonaan järjestäytymättömät, myös johonkin muuhun kuin ko. työehtosopimuksen tehneeseen yhdistykseen kuuluvat työntekijät. Vastaavasti työnantajan yleissitovuusvelvoitteet TSL 2:7:n mukaan eivät miltei osin ole riippuvaisia siitä, mihin yhdistykseen – jos ylipäättään mihinkään – työntekijä on järjestäytynyt.

Toisaalta TEhtol 4.3 §:ssä annetaan osallisille kelpuus rajoittaa sidottujen piiriä siitä, mikä se edeltävien 1 ja 2 momentin mukaan olisi. Työehtosopimuksen henkilöllinen soveltamisala voidaan näin määrittellä myös siten, että TEhtol 4.2 §:ssä tarkoitetut työntekijät jäävät sen ulkopuolelle. TEhtol:n nojalla sopimusta noudatettaisiin tällöin vain niiden työntekijöiden työsuhteissa, jotka

⁷⁹ Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen (15.12.2004) 1 §.

⁸⁰ Ks. tästä Paanetoja – Ruponen, s. 37–38.

ovat sopimuksen tehneen työntekijäyhdistyksen (useimmiten työntekijäliiton) jäseniä joko välittömästi tai ammattiosaston välityksellä. Järjestäytymättömien tai eri yhdistykseen kuuluvien työntekijöiden työsuhteisiin työehtosopimuksella taas ei olisi ainakaan TEhtoL:iin perustuvia vaikutuksia.⁸¹

Esimerkkinä tällaisesta soveltamisalan rajaamisesta voidaan mainita liikenneopettajien työehtosopimuksen (11.3.2005) 1.1 §:

”Tätä sopimusta noudatetaan työehtosopimuksena Erityispalvelujen Työnantajaliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin *Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliittoon* kuuluviin liikenneopettajiin, joiksi katsotaan myös koulutukseen liittyvää harjoittelua (auskultointia) suorittavat sekä ulkopuoliset teorialtuntien pitäjät.”⁸²

TSL 2:2.1:ssa kielletään työntekijän syrjintä ammattiyhdistystoiminnan perusteella, ja esitöissä vielä täsmennetään, että syrjintäperusteena pidetään myös ammattiyhdistyksen jäsenyyttä.⁸³ Toisin sanoen jonkin työsuhte-etuuden saaminen tai epääminen ei saa olla riippuvainen työntekijän järjestäytymisestä tai järjestäytymättömyydestä. Vaikka työehtosopimuksen soveltamispiirin rajoittaminen vain määrätyn työntekijäyhdistyksen jäseniin on TEhtoL:n mielessä pätevä, saattaa se yhdenvertaisuuden näkökulmasta osoittautua ongelmalliseksi.

Ennen kuin sanotunlaisen soveltamisrajausten ja syrjintäkiellon suhdetta voidaan arvioida, tulevat ratkaistaviksi ainakin seuraavat esikysymykset: (a) Onko maininta työehtosopimuksen noudattamisesta (osallisen) työntekijäyhdistyksen jäseniin ”todellinen” soveltamisalan rajoitus, vai ainoastaan informatiivinen kirjaus, jossa todetaan sopimukseen järjestäytymisen perusteella sidotut tahot? (b) Vaikka kysymyksessä olisi soveltamisalan rajoitus, eli TEhtoL 4.2 §:ssä tarkoitetut työntekijät olisi aidosti suljettu työehtosopimuksen ulkopuolelle, tuleeko työnantajan kuitenkin noudattaa heidän työsuhteissaan tätä sopimusta, jos se on vahvistettu yleissitovaksi? Selkeitä vastauksia näihin kysymyksiin ei tässä voida antaa jo sen vuoksi, ettei oikeuskäytäntöä liiemmin ole syntynyt, eikä tematiikka kirjallisuudessakaan ole juuri ollut esillä. Jos soveltamisalarajauksen kuitenkin katsottaisiin vaikuttavan siten, että työehtosopimusta ei järjestäytymättömien ja muihin yhdistyksiin kuuluvien työntekijöiden työsuhteissa noudatettaisi TSL 2:7:nkään nojalla, syntynee

⁸¹ TEhtoL 4.2 §:n säännöksestä ja sen dispositiivisuudesta yleisesti ks. esim. Sarkko, Oikeusvaikutukset, s. 33–35 ja sama, Työoikeus, s. 191, 193.

⁸² Kursivointi tässä.

olettava syrjinnästä ammattiyhdistyksen jäsenyyden perusteella. Mahdollisena oikeuttamisperusteena saatettaisiin vedota TEhtol 4.3 §:n säännökseen, mutta toisaalta yhdenvertaisuuslain 7 §:n luettelossa ei mainita, että syrjintäolettan voisi kumota muualla laissa oleva kelpuutus tai erilaisen kohtelun mahdollistava säännös.

(a) Osallisten tarkoitus luonnollisesti ratkaisee sen, minkälaisen vaikutuksen soveltamisalalausekkeessa oleva viittaus työntekijäyhdistyksen jäseniin saa. Yhtäältä kysymys voi olla työehtosopimuksen (tai sen yksittäisen määräyksen) soveltamisalan rajoittamisesta vain niihin työntekijöihin, jotka jäsenyytensä perusteella itse ovat sopimukseen sidottuja. Toisaalta viittauksella on saatettu tarkoittaa vain kuvata sitä, ketkä työntekijäpuolelta ovat sidottuja sopimukseen, ilman että sopimuksen henkilöllistä soveltamisalaa olisi muutettu TEhtol 4.1 ja 2 §:ssä säädetyistä. Työtuomioistuin näyttää ainakin tuomiossaan TT 2002:54 asettaneen jälkimmäisen vaihtoehdon jonkinlaiseksi presumptioksi. Tulkittavana oli elokuvateatterialan työehtosopimuksen 1 §, jonka mukaan:

”(t)ällä työehtosopimuksella määrätään Erityispalvelujen Työnantajaliiton jäsentattereiden palveluksessa olevien Palvelualojen ammattiliittoon jäseninä kuuluvien elokuvateatterityöntekijäin työ- ja palkkaehdot”.⁸⁴

Osalliset olivat tapauksessa yksimielisiä siitä, että soveltamisalamääräyksellä ei ollut tarkoitettu sulkea Palvelualojen ammattiliittoon kuulumattomia työntekijöitä sopimuksen ulkopuolelle, ja työtuomioistuin saattoi perustaa ratkaisunsa jo tähän eksplisiittiseen yhteiseen tarkoitukseen. Mutta tuomion perusteluissa lausutaan edelleen:

”Työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin tarkoituksena on estää työehtosopimukseen normaalisivuuden perusteella sidottua työnantajaa soveltamasta muihin työntekijöihin huonompia työsuhteen ehtoja kuin kyseiseen työehtosopimukseen sidottuihin työntekijöihin. Tähän nähden työehtosopimuksen *soveltamispiirin rajaus ammattiliittoon kuulumisen perusteella on poikkeusjärjestely*. Voidaan edellyttää, että tällaisesta asiasta, *jos sitä on tarkoitettu, olisi selkeästi sovittu*.”⁸⁵

⁸³ Ks. HE 157/2000, s. 68.

⁸⁴ Lauseke on samanasaisena myös 9.12.2004 allekirjoitetussa työehtosopimuksessa.

⁸⁵ Kursivoinnit tässä.

TEhtoL:a ja sitä edeltänyttä vuoden 1924 TEhtoL:a säädettäessä lienee 4.2 §:n tarkoituksena ensi sijassa pidetty työehtosopimuksen solmineen työntekijäyhdistyksen jäsenten suojaamista; toisin sanoen sen estämistä, että työnantaja korvaisi heidät järjestäytymättömillä työntekijöillä. Jos työntekijäyhdistys arvioi, ettei tällaista uhkaa asianomaisella työalalla ilmennyt, se toisaalta saattoi pitää perustellumpana sopia palkka- ja muut työsuhte-edut vain omalle jäsenistölleen. Vaikka rajauksesta sopiminen poikkeaaakin TEhtoL 4.2 §:n mukaisesta pääsäännöstä, siihen kuitenkin annetaan kelpuus 4.3 §:ssä, eikä rajaukselle näin liene syytä *TEhtoL:n kannalta* asettaa sen tiukempia edellytyksiä kuin työehtosopimusmääräyksille yleensä. Se, että työtuomioistuin katsoi rajauksen poikkeusjärjestelyksi, selittyy osaksi tällaisten määräysten harvalukuisuudella vallitsevassa työmarkkinakäytännössä. Toisin kuin TEhtoL:a säädettäessä, työehtosopimuksen soveltamista yhtäläisesti kaikkiin siinä tarkoitettua työtä suorittaviin työntekijöihin tukevat nyttemmin myös yhdenvertaisuus- ja syrjintäsäännökset. Poikkeamiselle TEhtoL 4.2 §:n asetelmasta ja tällaisen tarkoituksen ilmaisemiselle voidaan ehkä siksi asettaa erityinen ”selkeyden” vaatimus. Se, miten poikkeamistarkoitus olisi formuloitava, on tässä jätettävä käsittelemättä. Hyvin yksiselitteiseltä kuitenkin vaikuttaisi rajauksen kirjaaminen negatiiviseen muotoon: ”Sopimusta ei sovelleta – –.”

(b) Vaikka edelle lainattua liikenneopettajien työehtosopimuksen soveltamisalalauseketta⁸⁶ tulkittaisiinkin sanamuodon mukaan siten, että järjestäytymättömät ja toiseen yhdistykseen kuuluvat työntekijät on rajattu sopimuksen ulkopuolelle, on sinänsä mahdollista, että työnantajan tulisi kuitenkin noudattaa sopimusta heidän työsuhteissaan TSL 2:7:n yleissitovuussäännöksen nojalla. Ammattiyhdistyksen jäsenyydestä riippuva erilainen kohtelu näyttäytyisi tällöin vain siinä, että osallisliiton jäseniin työnantaja soveltaisi sopimusta TEhtoL:n, muihin taas TSL 2:7:n perusteella. Yleissitovuussäännöksen mukaan noudatettavien määräysten piiri – vai pitäisikö sanoa ”ala” – on jonkin verran suppeampi kuin TEhtoL:n vastaava, minkä lisäksi valvonta- ja tehostejärjestelmissä on eroja. Kaikki työsuhteen ehtoina pidettävät työehtosopimuksen määräykset kuitenkin kuuluvat myös TSL 2:7:n nojalla noudatettaviin,⁸⁷ joten syrjintäolettan syntymisen vaikuttaisi epätodennäköiseltä.

Mainitusta näkökulmasta ei TEhtoL:n ja TSL 2:7:n välinen suhde näytä olleen esillä TSL:n valmistelussa lainkaan, ja oikeuskäytännössäkin sitä on vain sivuttu perusteluitta.⁸⁸

⁸⁶ tai jonkin muun työehtosopimuksen vastaavaa määräystä.

⁸⁷ Ks. esim. Sarkko, Oikeusvaikutukset, s. 115–116, ja Tiitinen – Kröger, s. 164–166.

⁸⁸ Ks. KKO 1986 II 122 ja KHO 1985 A II 36.

Oikeuskirjallisuudessa ongelma on jäänyt käsittelemättä lukuun ottamatta yhtä laajaa TSL:n yleisesitystä.⁸⁹ Vaikka kysymysvyyhdien ratkaiseminen jää vastaisen oikeuskäytännön varaan, voidaan tässä esittää kaksi keskenään eri suuntiin käyvää argumenttia, jotka lienee otettava huomioon ratkaisua tehtäessä:

1) Työntekijäyhdistyksen jäsenyyteen perustettava soveltamisalarajaus jää joka tapauksessa merkityksettömäksi silloin, kun työnantaja itse on järjestäytymätön ja hänen velvollisuutensa noudattaa (yleissitovaa) työehtosopimusta johtuu yksin TSL 2:7:stä. Työnantajan on tässä tapauksessa sovellettava työehtosopimusta työntekijöihinsä yhtäläisesti, riippumatta siitä, ovatko nämä sopimuksen solmineen tai jonkin muun työntekijäyhdistyksen jäseniä, vai järjestäytymättömiä. Asetelma, jossa muuhun työntekijäyhdistykseen kuuluva tai järjestäytymätön työntekijä joutuisi heikompaan asemaan järjestäytyneen kuin järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa, vaikuttaisi ongelmalliselta.

2) Toisaalta työehtosopimuksen soveltamisalaa rajataan käytännössä myös muilla työntekijän ”ominaisuuksiin” liittyvillä perusteilla kuin yhdistyksen jäsenyydellä, ja näidenkin perusteiden voidaan ajatella nojaavan TEhtoL 4.3 §:n kelpuuttavaan säännökseen. Kuten edellä selvisi, rajaavana perusteena on käytetty esimerkiksi työntekijän työkykyä. Kun soveltamisalarajaus työkyvyn perusteella vaikuttaa myös yleissitovuusjärjestelmässä, miksi samoin ei arvioitaisi myös yhdistyksen jäsenyyteen perustuvaa rajausta?

3.5.2 Palkallinen vapaa yhteiskunnallisen luottamustoimen perusteella

TSL 2:18:ssä (579/2006) ja kuntalain 32 b §:ssä (578/2006) säädetään kunnan luottamushenkilön oikeudesta saada vapaata työstään kunnan toimielimen kokoukseen osallistumista varten. Vapaan edellytyksenä on, että siitä sovitaan etukäteen työnantajan kanssa, mutta työnantaja ei toisaalta voi evätä vapaata muun kuin työhön liittyvän painavan syyn perusteella.⁹⁰ Kokoukseen osallistumista

⁸⁹ Ks. Tiitinen – Kröger, s. 157–159, jossa lähinnä vain esitellään problematiikka ja edellisessä viitteessä mainitut tuomiot.

⁹⁰ Työntekijän pyynnöstä työnantajan on annettava kirjallinen selvitys epäämisen perusteista.

varten annettavan vapaan ajalta työnantajalla ei lain mukaan ole velvollisuutta maksaa palkkaa, vaan syntyvää ansionmenetystä kompensoidaan kunnan suorittamalla korvauksella.⁹¹

Työehtosopimuksissa on kuitenkin yleisesti sovittu työnantajan osallistumisesta luottamushenkilölle aiheutuvan ansionmenetyksen korvaamiseen:

”Työnantaja maksaa:

- a) kunnallisvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalle työntekijälle sekä
- b) valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle

valtuuston tai hallituksen kokouksesta (a-kohta) tai tällaisen lautakunnan tai toimikunnan kokouksesta (b-kohta) aiheutuvasta säännöllisen työajan ansionmenetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa täydet palkkaedut.

Korvaus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksen korvauksesta.”⁹²

Jos työntekijän säännöllisen työajan ansio kokoukseen osallistumisen ajalta olisi suurempi kuin kunnan suorittama ansionmenetyksen korvaus, maksaa työnantaja syntyvän erotuksen.

TSL 2:2.1:ssa kielletään syrjintä työntekijän poliittisen toiminnan vuoksi. Lähtökohta on, ettei työehtosopimuksissakaan voida kytkeä työsuhde-edun antamista tai epäämistä siihen, onko työntekijä poliittisesti aktiivinen vai ei. Lainatussa määräyksessä mainittujen toimielinten jäsenet saavat työnantajalta palkallisen vapaan, josta jäävät paitsi ne työntekijät, jotka eivät ole hakeutuneet tai tulleet valituiksi näihin tehtäviin. Kun edun myöntäminen on suoraan riippuvainen työntekijän jäsenyydestä poliittisessa elimessä, syntyy määräyksen perusteella syrjintäoletta.

Toisaalta voidaan oikeuttamisperusteena viitata näiden toimielinten yhteiskunnalliseen merkitykseen ja siihen, ettei ansionmenetyksen uhka saisi olla este henkilön hakeutumiselle tehtäviin, joita pidetään julkisyhteisöjen toiminnalle välttämättöminä. Lisäksi on huomattava, että

⁹¹ Ks. kuntalain 42 §. Korvauksen määrän vahvistaa kukin kunta erikseen.

⁹² Kumiteollisuuden työehtosopimuksen (4.2.2005) 32 §.

kunnallisen luottamustoimen vastaanottaminen ei ainakaan periaatteessa ole täysin vapaaehtoista, sillä siitä voi kieltäytyä vain ”pätevästä syystä”.⁹³ Voidaan kuitenkin kysyä, olisiko ansionmenetyksen korvaaminen soveliaampaa järjestää täysimääräisesti ao. julkisyhteisön varoista. Ainakaan työsuhteissa ei tällöin syntyisi yhdenvertaisuusongelmaa.

3.6 Määräaikaisuus ja osa-aikaisuus

TSL 2:2.2:ssä on erityissäännös, jolla pyritään turvaamaan yhtäältä määräaikaisissa ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskentelevien, ja toisaalta osa-aikaisissa ja kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. Työnantaja ei saa soveltaa määräaikaisiin työntekijöihin epäedullisempia työehtoja kuin ”vakinaisiin” työntekijöihin pelkästään työsuhteen määräaikaisuuden perusteella. Vastaavasti osa-aikaisille työntekijöille ei voida antaa epäedullisempia työehtoja kuin kokoaikaisille työntekijöille yksinomaan sen perusteella, että he tekevät osa-aikatyötä. TSL 2:2.2:n säännöksellä on implementoitu ”määräaikaistyötä” ja osa-aikatyötä koskevat EU:n direktiivit (1999/70/EY ja 1997/81/EY).

Säännös vaikuttaa myös työehtosopimukseen. Työsuhteeseen muuten liittyvää etua ei voida evätä tai määritellä pienemmäksi työsuhteen määräaikaisuuden tai osa-aikaisuuden perusteella. Tällainen työehtosopimusmääräys olisi TSL 13:6:n nojalla mitätön.

Mainittujen direktiivien mukaan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa voidaan kuitenkin soveltaa ns. pro rata temporis -periaatetta, eli suhteuttaa työsuhte-edut työntekijän pituuteen. Esimerkiksi osa-aikatyöntekijän palkka on mahdollista määritellä ja työehtosopimuskäytännössä yleisesti määritelläänkin sovitun työntekijän ja alan säännöllisen (enimmäis)työntekijän suhteen avulla:

”Osa-aikaisen peruskuukausipalkka määräytyy sovitun keskimääräisen viikkotyöajan ja 38 tunnin suhteessa taulukkopalkasta laskettuna.”⁹⁴

Vastaavasti työsuhte-edun ansainta voidaan kytkeä työsuhteen keston, ilman että tällainen määräys saattaisi määräaikaiset työntekijät perusteettomasti muita epäedullisempaan asemaan. Jos

⁹³ Ks. lähemmin kuntalain 38 §.

⁹⁴ Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen (15.12.2004) 12.1 §.

työsuhde jatkuu toisiaan seuraavien määräaikojen vuoksi tosiasiallisesti yhtenäisenä, lasketaan edun ansainnassa TSL 1:5:n nojalla yksittäiset määräajat yhteen.

Selkeästi TSL 2:2.2:n vastaisina pidettäviä työehtosopimusmääräyksiä ei aineistosta ollut osoitettavissa juuri lainkaan. Poikkeuksena voidaan kuitenkin mainita seuraavat, hiihtokeskusalan työehtosopimuksen (23.12.2004) ns. ylimääräisten lisävapaapäivien ansaintaa koskevat lausekkeet (7.13 §):

”Työntekijälle annetaan vuoden aikana yksitoista ylimääräistä lisävapaapäivää (Z).

Pöytäkirjamerkintä:

Z-päivien soveltaminen

Järjestely koskee kaikkia työntekijöitä sillä edellytyksellä, että työaika on yli 90 t/3 vko.

Z-päivien ansainta

Työntekijä ansaitsee ylimääräisiä lisävapaapäiviä heinäkuuta lukuun ottamatta 1 jokaiselta kalenterikuukaudelta, jona hänellä on ollut yhteensä vähintään 14 työ- tai työssäolopäivien veroista päivää. – –

Määräaikaisessa työsuhhteessa oleva enintään 3 kuukautta työskentelevä kausityöntekijä ei kuitenkaan ansaitse ylimääräisiä vapaapäiviä helmi-, maaliskuu- ja huhtikuulta.”⁹⁵

Lainauksessa asetetaan sekä alle 90 tuntia kolmiviikkoisjaksossa työskentelevä osa-aikainen työntekijä että sesonkiaikana lyhytkestoisessa määräaikaisessa työsuhhteessa oleva työntekijä erityisasemaan, joka ei näytä riippuvan mistään muusta seikasta kuin työsuhteen osa-aikaisuudesta tai määräaikaisuudesta.

⁹⁵ Kursivoinnit tässä.

3.7 Muut

Yhdenvertaisuuslain 6.1 §:n ja TSL 2:2.1:n luettelot syrjintäperusteista eivät ole tyhjentyvät, vaan eri asemaan asettaminen on työsuhteessa kiellettyä myös ”muun näihin verrattavan seikan” ja ”muun henkilöön liittyvän syyn” perusteella. Edellä mainittujen ja syrjintäperusteittain ryhmiteltyjen tyyppilausekkeiden lisäksi aineistosta voidaan osoittaa yksi määräys, joka saattaa tulla arvioitavaksi ainakin tasapuolisen kohtelun vaatimuksen (TSL 2:2.3) valossa:

”Olympia-, maailmanmestaruus- ja euroopanmestaruuskilpailujen urheilujoukkueeseen virallisesti valitulle virkamiehelle tai työntekijälle, jolle on myönnetty virkavapautta tai työstä vapautusta mainittuihin kilpailuihin osallistumista varten, maksetaan kyseisiltä enintään 30 päivältä kalenterivuodessa 8 §:n mukainen (poissaoloajan; lisäys tässä) palkkaus.

Suomen Olympiakomitean nimeämiin olympiavalmennettaviin kuuluvalle virkamiehelle tai työntekijälle, jolle on myönnetty virkavapautta tai työstä vapautusta edellä mainittuihin kilpailuihin valmistautumista varten, maksetaan kyseisiltä enintään 30 päivältä kalenterivuodessa 8 §:n mukainen palkkaus.”⁹⁶

Työntekijä (tai virkamies) on määräyksen perusteella oikeutettu palkkaukseen sellaisen vapaan ajalta, joka hänelle on myönnetty urheilusuorituksen tekemiseksi tai siihen valmistautumiseksi. Vapaan tavoitteiden (kansainvälinen urheilumenestys) merkittävydestä huolimatta sen palkallisuuteen ei liene työ(- tai virka)suhteesta johtuvaa perustetta, vaan etu annetaan vapaa-ajalla tehtyjen tai vastaisuudessa tehtävien suoritusten vuoksi.

⁹⁶ Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen (14.12.2004) 42 §.

IV Loppupäätelmiä

Tässä tutkimuksessa päätehtävänä on ollut selvittää, onko yleissitovissa työehtosopimuksissa sekä valtion, kunnan ja evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksissa määräyksiä, joita niiden sanamuodon perusteella voitaisiin pitää syrjintälainsäädäntömme vastaisina.

Työehtosopimusmääräyksiä on tarkasteltu yhdenvertaisuuslain 6 §:n ja TSL 2:2.1:n syrjintäkieltojen valossa. Sukupuoli rajattiin tutkimuksessa huomioon otettujen syrjintäperusteiden ulkopuolelle, eikä tutkimuksessa ole myöskään tarkasteltu luottamusmiehiä ja muita työntekijöiden edustajia koskevia määräyksiä.

Tutkimus osoitti, että tarkastelluissa työehtosopimuksissa on erilaisia sanamuotonsa mukaan syrjiviltä vaikuttavia määräyksiä. Esille tuli pääosin työntekijän ikään, perhesuhteisiin, vammaisuuteen ja terveydentilaan sekä järjestäytymiseen liittyviä määräyksiä. Lisäksi työehtosopimuksissa oli muutamia ”erikoisuuksia”, joita ei voitu luokitella mihinkään mainituista pääryhmistä. Yleistäen voidaan todeta, että työehtosopimuksissa ei juuri ole määräyksiä, joiden perusteella määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät ainakaan välittömästi joutuisivat muita työntekijöitä huonompaan asemaan. Työsuhde-etujen todetaan siis – lähes poikkeuksetta – määräraja- ja osa-aikaisissa työsuhteissa määräytyvän pro rata temporis -periaatteen mukaan. Merkittävää on myös se, että työehtosopimuksissa ei ollut työntekijän etnisen tai kansallisen alkuperän taikka kielen, uskonnon tai vakaumuksen perusteella erottelevia määräyksiä.

Tutkimuksesta ei ole suoraan tehtävissä sellaista päätelmää, että kaikki esitetyt määräykset johtaisivat niitä käytännössä sovellettaessa syrjivään lopputulokseen. Tutkimuksessa on voitu pääosin tarkastella vain syrjintäolettan syntymistä. Analysoinnissa on tuotu esiin myös se, voidaanko sanamuotonsa mukaan syrjivältä vaikuttavaa määräystä kuitenkin pitää syrjivänä, ja hahmoteltu, onko eri asemaan asettamiselle löydettävissä jokin oikeuttamisperuste vai ei.

Vaikka työehtosopimuksista on poimittavissa sanamuotonsa mukaan syrjiviltä vaikuttavia määräyksiä, ei tuloksia voida pitää hätkähdyttävänä eikä sopimuskäytäntöä erityisen ongelmallisena. Osa esitetyistä määräyksistä on saattanut jäädä työehtosopimukseen epähuomiossa tai jonkinlaisina reliikkeinä, eikä niitä ainakaan liene tarkoitettu syrjiviksi. Eräissä kohdin kysymys saattaa olla myös epäselvästä esitystavasta, eikä tarkoituksena välttämättä ole ollut se, mitä määräyksen

sanamuodosta ja esitysasusta voisi päätellä. Toisaalta tutkimuksessa tuli esille myös sellaisia määräyksiä, joille ei näyttänyt olevan esitettävissä mitään syrjintäolettan kumoavaa oikeuttamisperustetta.

LÄHTEET

Ahtela, Karoliina – Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko K. – Nummijärvi, Anja – Saloheimo, Jorma, Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. 2006. (Ahtela ym.)

Anttila, Outi: Määräaikaiset palvelussuhteet ja tasa-arvolain mukainen välillisen syrjinnän kieltö, Lakimies 1/2006, s. 42-64.

Bruun, Niklas, Kollektivavtal och rättsideologi. En rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924. Vammala 1979. (Bruun)

Bruun, Niklas, Työehtosopimuksen ehdon kohtuullistamisesta. Lakimies 1983, s. 888–896.

Bruun, Niklas, Tasa-arvolaki työtuomioistuimessa. Teoksessa Työtuomioistuin 50 vuotta (toim. Pekka Orasmaa). Jyväskylä 1997. S. 23–30. (Bruun, Työtuomioistuin)

HE 39/1998. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslain muuttamisesta.

HE 309/1993. Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE 157/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 44/2003. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

Kröger, Tarja, Sairaus työsuhteen irtisanomisperusteena. Tutkimus sairausperäisen irtisanomisen asiallisista edellytyksistä. Jyväskylä 1990.

Lepola, Outi – Villa, Susan (toim.) Syrjintä Suomessa 2006. Helsinki 2007.

Muukkonen, P.J., Sopimusvapauden käsitteestä. LM 1956, s. 601-612.

Paanetoja, Jaana, Sosiaalipalveluna järjestettävästä työstä. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2003-2004, s.145-174. Helsinki 2004.

Paanetoja, Jaana, Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille. VATES. Kerava 2005.

Paanetoja, Jaana, Vajaakuntoisen työskentely verkostoituvassa taloudessa – oikeudellisia näkökulmia. Invalidiliitto ry. Järvenpää 2000.

Paanetoja, Jaana – Piispa, Minna, Ikääntyvä työntekijä ja työlainsäädäntö. Nykytilanne ja kehitystarpeet. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelman julkaisu nro 11. Helsinki 1993.

Paanetoja, Jaana – Ruponen, Ilkka, Vajaakuntoisten ja vammaisten asema työehtosopimusmääräysten näkökulmasta. Helsinki 2005.

Räty, Tapio, Vammaispalvelut. Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö, 2.uudistettu painos. Kynnys ry. Turku 2002.

Saloheimo, Jorma, Kollektiivisopimuksen syrjivyydestä – kunta-alan kokemuslisän arviointia, DL 1998 s. 609-620.

Sarkko, Kaarlo, Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Vammala 1973.

Sarkko, Kaarlo, Työrauhavelvollisuudesta. Tutkimus työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden asiallisesta ulottuvuudesta. Vammala 1969.

:

Sipilä, Arvo, Tertiuksen velvoittaminen työehtosopimuksella. LM 1951, s. 498–503.

Suviranta, Antti, Yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta. Suomalaisen Tiedeakatemia vuosikirja 2005, eripainos, s. 39-53.

Syrjinnän seuranta Suomessa. Työhallinnon julkaisuja 374. Työministeriö. 2007.

Tiitinen, Kari-Pekka, Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista. Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten paikallistasolta alkavaa neuvottelumenettelyä tarkoittavista neuvottelulausekkeista ja niiden oikeusvaikutuksista. Vammala 1979.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. Jyväskylä 2003.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja – Lonka, Esa –Paanetoja, Jaana, Työaikalaki 1996. Helsinki 1996.

Vuorio, Jorma, Työsuhteen ehtojen määrääminen. Tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä. Turku 1955.

Yhdenvertaisuuden puolesta syrjintää vastaan –esite. Työministeriö. 2004.

LIITE

TUTKIMUKSEN PIIRISÄ OLEVIA TYYPPIMÄÄRÄYKSIÄ

(työehtosopimukset yksilöity juoksevalla numerolla)

1)

10 § Palkka

(10.2 §) Työnjohtajan palkasta ja vuosilomasta ei pidä vähentää hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen, läheisen omaisen kuoleman, yhteiskunnallisen luottamustehtävän takia tai osapuolten välisiin liittotason neuvotteluihin osallistumista varten annettua lyhyttä tilapäistä lomaa.

Soveltamisohje: Tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa määräyksessä tarkoitettuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-aikaan. Lyhyt tilapäinen loma on annettava, milloin kysymyksessä on perheen piirissä sattuva äkillinen sairaustapaus, läheisen omaisen kuolema taikka yhteiskunnallinen luottamustehtävä. Yhteiskunnallisella luottamustehtävällä tarkoitetaan lähinnä kunnallisia ja valtiollisia luottamustehtäviä. Näihin on rinnastettava poissaolo todistajana kuulemisen takia oikeudessa, milloin oikeuden päätökseen ei sisälly riittävää korvausta ansion menetyksestä. Läheisellä omaisella voitaneen tarkoittaa ainakin aviopuolisoa, omia ja aviopuolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria.

Pöytäkirjamerkintä: Kunnallisena luottamusmiehenä toimivan työnjohtajan kuukausipalkkaa vähennetään kunnallisten luottamuselinten kokouksista aiheutuvan säännöllisen työajan menetystä vastaavasti. Kuukausipalkan vähentäminen toimeenpannaan siten, että työnjohtaja yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa. Mahdollinen työnantajan osuus maksetaan sen jälkeen, kun ao. henkilö on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

13 § Sairausajan palkka

(13.6 §) Jos työnjohtaja on työsopimusta tehtäessä tieteen salannut sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

20 § Merkkipäivät

Työnjohtajalla on vapaapäivä hänen täyttäessään 50 ja 60 vuotta.

22 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien ratkaiseminen

(22.6 §) X r.y:n liittovaltuuston tai hallituksen jäsenenä toimivalle työnjohtajalle varataan mahdollisuus tarvittaessa työaikana osallistua sellaisten elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusasioita.

(22.7 §) Liiton vuositilintarkastajaksi valitulle työnjohtajalle varataan mahdollisuus tarvittaessa työaikana tilintarkastuksen suorittamiseen.

Palkkasopimus

2 § Palkka/Työnjohtajat

Edellä 1 §:ssä mainituille myös vuorotyöhön täysin työkykyisille 18 vuotta täyttäneille työnjohtajille maksetaan työpaikoittain vähintään jäljempänä olevan palkkataulukon ja tämän sopimuksen mukainen peruspalkka. – –

2)

5 § Palkat

(5.4 §) Osa-aikatyötä tekevän toimihenkilön palkka määräytyy sovitun työajan ja enimmäistyöajan suhteessa. Kuitenkin näin laskettua enintään keskimäärin alle 19 tuntia tekevän osa-aikatoimihenkilön vähimmäispalkkaa korotetaan 5 prosenttiyksiköllä.

18 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

(18.1 §) Jos perheessä sattuu äkillinen sairaustapaus, toimihenkilölle järjestetään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia ei toimihenkilön vuosilomaetuja vähennetä.

(18.2 §) Alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti, maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa enintään 3 työpäivältä sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Soveltamisohje: – – Muulle kuin yksinhuoltajalle palkkaa maksetaan, jos toisella huoltajista ei ole ansiotyönsä tai työaikansa tai muun pakottavan esteen johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta. – – Mikäli toimihenkilön on välttämätöntä lapsen hoitamiseksi yli 2. kohdassa mainitun ajan, järjestetään hänelle mahdollisuus palkattomaan poissaoloon. Edellä olevan poissaolon takia ei toimihenkilön vuosilomaetuja vähennetä.

(18.3 §) Lähiomaisen kuoleman tai hautajaisten johdosta järjestetään toimihenkilölle mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen enintään yhden päivän poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia ei toimihenkilön vuosilomaetuja eikä ansiota vähennetä.

Soveltamisohje: Lähiomaisella tarkoitetaan tässä yhteydessä lähinnä vanhempia, iso- ja appivanhempia, lapsia, puolisoa sekä veljiä ja sisaria.

(18.4 §) Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten, mikäli vihkimispäivä on hänen työpäivänsä. Parisuhteen rekisteröinti rinnastetaan vihkiäisiin.

(18.5 §) Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivinänsä, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

(18.6 §) Asevelvollisen toimihenkilön osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.

(18.7 §) Jos toimihenkilö osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä, mikäli ne olisivat olleet toimihenkilön työpäiviä. Vapaapäiviltä vähennystä ei suoriteta.

(18.8 §) Vapaaehtoiseen asepalvelukseen astuvalle naispuoliselle toimihenkilölle annetaan palkatonta vapaata asepalvelun ajaksi. Tältä ajalta ei kerry työsuhteeseen perustuvia etuuksia.

(18.9 §) Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai –toimikunnan jäsenenä toimivalta toimihenkilöltä ei vähennetä vuosilomaetuja sen vuoksi, että mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan.

Jos mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan, maksetaan hänelle palkan ja kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen erotusta siltä osin, kuin ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun toimihenkilö on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

(18.10 §) Toimihenkilölle järjestetään mahdollisuus osallistua työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestön sekä keskusjärjestön päättävien elinten kokouksiin. Tällainen poissaolo ei aiheuta toimihenkilön ansion alenemista.

(18.11 §) Toimihenkilöllä, jonka lapsi on vaikeasti sairaana ja joka on oikeutettu valtioneuvoston päätöksen (VNp 130/85) mukaiseen vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävään avustukseen, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen ko. päätöksen mukaiseen lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa. Poissaolo on palkatonta.

19 § Perhevapaat

(19.2 §) Naispuoliselle toimihenkilölle työnantaja suorittaa äitiysvapaan alusta lukien täyden palkan 72 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta.

3)

1 § Soveltamisala

(1.1 §) Sopimusta noudatetaan paikassa A täysin työkykyisten x-henkilöiden, konttorityöntekijöiden, lähettien, x-tekniikoiden, x-työntekijöiden, teknisten työntekijöiden, siivoojien, oppisopimussuhteisten x-työntekijä- ja x-tekniikko-oppilaiden, harjoittelijoiden ja muiden A työpaikan työntekijöiden työsuhteissa.

7 § Vapaat

(7.8 §; Arkipyhälyhennys) Työaikaa lyhentävät – –.

Arkipyhälyhennykset eivät koske: – enintään kuukauden kestäviä määräaikaista työsuhteita; – työntekijöitä, jotka työskentelevät vain 1.6.–31.8. välisenä aikana.

10 § Palkat

(10.4 §) Peruskoulun, lukion tai ammatillisen oppilaitoksen oppilaalle voidaan maksaa koululaispalkkaa. Koululaispalkka on 70 % II palkkaryhmän 1. vuoden ao. kalleusluokan palkasta.

Koululaisen työskennelyä tämän työehtosopimuksen tarkoittamassa ammatissa 2,5 kuukautta palkka määräytyy työstä riippuen lähetin tai harjoittelijan palkan mukaan.

15 § Tilapäinen poissaolo

(15.1 §) Työntekijälle pyritään antamaan mahdollisuus lyhyeen palkattomaan poissaoloon perheessä sattuneen äkillisen sairauden johdosta.

(15.2 §) Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti lapsen huoltajalle maksetaan palkka 14 §:n mukaan 1–3 kalenteripäivään sisältyviltä työpäiviltä jos: – lyhyt poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi ja – työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja sen arvioidusta kestosta sekä – lapsen sairaudesta on toimitettu lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.

(15.3 §) Lapsen ollessa vaikeasti sairas työntekijä on sovittaessa oikeutettu palkattomaan poissaoloon (VNP 130/85).

(15.4 §) Työntekijän vihkimispäivä on palkallinen vapaapäivä, kun se sattuu hänen työpäiväkseen.

(15.5 §) Vähintään vuoden työsuhteessa olleen työntekijän 50- ja 60-vuotispäivä on palkallinen vapaapäivä, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

(15.7 §) Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen poissaoloon lähiomaisen kuoleman ja hautajaisten johdosta.

Lyhyellä poissaololla tarkoitetaan kuolemasta ja hautajaisista johtuviin järjestelyihin tarvittavaa aikaa.

Poissaolon kestäessä yli päivän työntekijän on annettava työnantajan pyynnöstä etukäteen selvitys ajan tarpeesta.

Lähiomaisia ovat lähinnä puoliso, vanhemmat, iso- ja appivanhemmat, lapsi, sisar ja veli.

Poissaolo ei vähennä ansioita.

(15.8 §) Työntekijälle, joka on nimetty X liiton edustajaksi työehtosopimusneuvotteluihin, järjestetään mahdollisuuksien mukaan tilaisuus niihin osallistumiseen palkattomasti.

(15.9 §) Työntekijälle, joka on edustajana X liiton edustajistossa tai hallituksessa, pyritään järjestämään tilaisuus osallistua niiden kokouksiin ansiota vähentämättä.

(15.10 §) Työntekijälle maksetaan palkan ja ansionmenetykskorvauksen erotus hänen osallistuessa työaikana: – kunnanvaltuuston tai – kunnanhallituksen – tai valtiollisten tai kunnallisten vaalien vaalilautakunnan tai -toimikunnan työskentelyyn.

Erotus maksetaan työntekijän annettua selvityksen ansionmenetykskorvauksesta.

(15.11 §) Työntekijälle maksetaan reservin kertausharjoituspäiviltä palkan ja reserviläispalkan erotus.

(15.12 §) Tämän pykälän mukaisesta poissaolostaan työntekijän on sovittava työnantajan kanssa.

(15.13 §) Tämän pykälän mukaiset poissaolot ovat vuosilomaa ansaittaessa työpäivien tai työtuntien veroista aikaa lukuun ottamatta 3., 4., 5. ja 8. kohtaa.

17 § Lapsen syntymä

(17.3 §) Äitiys- ja adoptiovapaalla olevalle työntekijälle maksetaan 2 kuukaudelta palkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus, jos – työsuhde on kestänyt vähintään 9 kuukautta ja – työntekijä palaa vanhempain-, adoptio- tai hoitovapaan jälkeen työhön.

21 § Erinäiset määräykset

(21.13 §) Kuolemantapausavustusta maksetaan, jos työntekijän työsuhde oli kestänyt vähintään 5 vuotta, – yhden kuukauden palkkaa vastaava määrä, mikäli työntekijältä jää hänen huollettavanaan

olleita läheisiä omaisia, – puolentoista kuukauden palkka, mikäli työntekijältä jää leski taikka yksi tai useampia alaikäisiä lapsia.

4)

8 § Työntekijän palkka; johtolause:

Täysin työkykyinen ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä. – –
(Sis. Myös palkan rakennetekijät.)

8.6 § Nuoret työntekijät

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden työpalkat ovat ensimmäisenä ja toisena työvuotena 1.3.2005 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat: – – (Vast. 1.6.2006 alkaen.)

Jos nuori työntekijä tekee samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä, ja työtaitonsa, kokemuksensa sekä pätevyytensä ovat riittävät, eivätkä hänen työskentelyään rajoita muut lainsäädännölliset rajoitukset kuin ylityösäännökset, hänen palkkansa määritetään kyseisen työkokonaisuuden palkkaperusteiden mukaisesti.

Oppilaat

Oppisopimusoppilaalla tarkoitetaan 15 vuotta täyttäneitä oppilaita, joista säädetään ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa 98/630. Oppilaiden palkat ovat 1.3.2005 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat: – – (Vast. 1.6.2006 alkaen.) (Korkeammat kuin edellä alle 18-vuotiaiden vastaavat.)

Lisäkoulutuksesta sovitun oppisopimuksen työharjoitteluajalta maksetaan oppilaspalkka, joka on vähintään 2. oppivuoden palkka.

Jos henkilöllö, joka palkataan uuteen työsuhteeseen, on perustutkinto suoritettuna tai hän omaa alalta sellaista kokemusta ja osaamista, että alan työtehtävät ovat hallinnassa, maksetaan tällöin hänelle lisäkoulutukseen tähtäävästä oppisopimuksesta palkkana sitä palkkaa, joka on sopimuksen mukaan määritettävä uudelle työntekijälle.

Henkilölle, joka on työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa, maksetaan oppilaspalkkana hänen peruspalkkansa, ellei paikallisesti sovita sitä korkeammasta palkasta.

Mikäli alle 18-vuotias työntekijä tai oppisopimusoppilas tekee suorituspalkkatyötä, hänen palkkauksessaan noudatetaan käytössä olevia yksikköhintoja.

8.7 § Harjoittelijat

8 § mom. 1. mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten harjoittelijoina työskentelevien opiskelijoiden suhteen, joilla ei ole asianomaisen työn vaatimaa kokemusta.

18 vuotta täyttäneiden harjoittelijoiden aikapalkan on kuitenkin oltava vähintään nuorten työntekijöiden II-työvuoden (PKL 1) palkan mukainen. Palkka määritellään viimeistään vuoden harjoitteluajan jälkeen normaalin työnvaativuusmäärittelyn mukaisesti.

Mikäli harjoittelijat tekevät suorituspalkkatyötä, heidän palkkauksessaan noudatetaan käytössä olevia yksikköhintoja, mikäli toisin ei sovita.

8.8 § Työrajoitteiset

8 § mom. 1. mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky kyseisessä työssä on pysyvästi alentunut sairauden tai muun syyn takia.

10.4 § Palvelusvuosilisä

Soveltamisohje in fine:

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palvelusvuosilisän suuruus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä.

16.1 § Arkipyhäkorvaus

Soveltamisohje:

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän arkipyhäkorvaus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä edellä oleva arkipyhäkorvaus.

17 § Muita korvauksia ja etuja

17.1 § Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä:

- päivänä, jona hänet vihitään avioliittoon
- 50- ja 60-vuotispäivänään
- läheisen omaisen hautauspäivänä.

Vapaan antamiseen käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata.

17.2 § Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän.

Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansion menetys siltä ajalta, jonka hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

17.3 § Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä.

Soveltamisohje: Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka siviilipalveluslain nojalla määrätään kertausharjoituksia korvaavaan palveluun, sekä niihin, jotka väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

17.4 § Työntekijällä, joka on valittu X liiton liittotoimikuntaan tai liittovaltuustoon, on oikeus osallistua työajalla palkkaa vähentämättä näiden virallisiin kokouksiin.

Tämän pykälän mukaisesta poissaolosta on työntekijän ilmoitettava viipymättä ja mahdollisuuksien mukaan etukäteen.

19.3 § Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa 56 päivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Jos naispuolinen työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä 56 päivän pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava vapaa, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa äitiysvapaan palkan maksamista koskevien työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

19.7 § Alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun kodissa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa maksetaan äidille tai isälle ja jälkimmäisessä tapauksessa lasta huoltavalle henkilölle, joka avioliittoa solmimatta jatkuvasti elää lapsen äidin tai isän kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa (myöhemmin vanhemmat) tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen puolisostaan, sekä henkilö, jonka puoliso tai edellä tarkoitettu avopuoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon ase- tai siviilipalvelusvelvoitteiden tai reservin harjoitusten vuoksi.

Tässä momentissa tarkoitettut palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (VNp sairausvakuutuslain 10 luvun 2 § 2. momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvussa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

22 § Vuosiloma

22.1 § Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin kahdeksan tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

22.2 § Työssäolon veroiseksi luetaan myös aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä X Liiton liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan kokoukseen osallistumista varten.

Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

5)

20 § Palkka sairauden ja äitiysloman aikana sekä tapaturman jälkeen

(20.3 §) Jos tekninen toimihenkilö on hänen kanssaan työ sopimusta tehtäessä tieteen salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

(20.4 §) Naispuoliselle tekniselle toimihenkilölle annetaan äitiys-, erityisäitiys(-) ja vanhempainlomaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, erityisäitiys(-) ja vanhempainloman katsotaan kohdistuvan. Äitiysloman ja erityisäitiys(?) ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta.

– – Milloin naispuolinen tekninen toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiyslomaan rinnastettava palkallinen loma.

Miespuolisen teknisen toimihenkilön oikeus saada isyys- ja vanhempainlomaa määräytyy työ sopimuslain, sairausvakuutuslain ja asetuksen mukaisesti. Tältä ajalta ei makseta palkkaa.

25 § Lyhyt tilapäinen loma

(25.1 §) Teknisen toimihenkilön palkasta ja vuosilomasta ei pidä vähentää hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa.

Soveltamisohje: Tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa määräyksessä tarkoitettuihin tilanteisiin ja tarvittavaan vapaa-aikaan. Lyhyt tilapäinen loma on annettava, milloin kysymyksessä on perheen piirissä sattuva äkillinen sairaustapaus taikka läheisen omaisen kuolema. Näihin on rinnastettava poissaolo todistajana kuulemisen takia oikeudessa, milloin oikeuden päätökseen ei sisälly riittävää korvausta ansion menetyksestä. Läheisellä omaisella voitaneen tarkoittaa ainakin aviopuolisoa, omia ja aviopuolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria.

Työnantaja maksaa tekniselle toimihenkilölle kertausharjoitusten ajalta niin suuren osan palkasta, että naimisissa oleva reserviläinen saa valtion maksaman reserviläisen palkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä.

35 § Neuvottelujärjestys

(35.8 §) Soveltamisohje: STTK:n ja sen jäsenliittojen valtuustoihin ja hallitukseen kuuluvalla toimihenkilölle varataan mahdollisuus osallistua työaikana sellaisiin sanottujen elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusneuvotteluja koskevia asioita. Liitot suosittelevat vastaavaa vapautusta myös liittokokousedustajille ja X-alan työehtosopimusneuvottelukuntaan kuuluville teknisille toimihenkilöille.

6)

13 § Työpalkat

Ohjetuntipalkat: – –.

Nuorten ohjetuntipalkat: Kun nuori työntekijä suorittaa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja omaa työn edellyttämän työtaidon ja –kokemuksen sekä pätevyyyden eikä hänen työskentelyynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti. Muutoin ovat 15–17-vuotiaiden työntekijöiden ohjetuntipalkat seuraavat: – – (porrastettu kohoavasti vuosittain 15, 16, 17).

Nuorten ohjetuntipalkat eivät koske enintään kahdeksi kuukaudeksi kesäharjoittelijoiksi otettuja koululaisia.

Nuorten alle 25-vuotiaiden työllistämisen- ja harjoitteluedellytysten parantamiseksi voidaan ylittää nuorten ohjetuntipalkkaa (so. 17-vuotiaana) maksaa seuraavissa tapauksissa:

* tutkintoon liittyvän pakollisen harjoittelun ajalta,

* ammatillisissa tai teknillisissä oppilaitoksissa tai ammattikorkeakouluissa opiskelevien nuorten kesäharjoittelun ajalta.

--

Työntekijät jaetaan palkkaryhmiin seuraavasti:

Palkkaryhmä 1 on sisääntulopalkka, jota voidaan maksaa kaikille x-alan työntekijöille, joiden työsuhde on kestänyt enintään 4 kuukautta.

Palkkaryhmään 2 luetaan kuuluviksi ammattitaitoiset x-asentajat, xx-asentajat, xxx-asentajat, xxxx-työntekijät, tekniset xxxxx-työntekijät ja autonkuljettajat, jotka ovat työskennelleet enintään kolme vuotta ammatissa.

--

20 § Muita korvauksia

Työnantaja korvaa työntekijälle varusmiespalveluksen edellyttämän kutsunnan aiheuttaman ansionmenetyksen. Tämä ei kuitenkaan koske uusintakutsuntaa. Kutsuntaan liittyvään lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetykseltä ajalta, jonka hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoituksen ajalta palkkaa siten, että avioliitossa oleva saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja naimaton 2/3 niistä. Samalla tavalla maksetaan palkkaa myös niille työntekijöille, joita väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

Työnantaja maksaa kunnallisvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalle työntekijälle sekä valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle niiden kokouksista aiheutuvasta säännöllisen työajan ansionmenetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa täydet palkkaedut. Korvaus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta korvauksesta.

Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauksen järjestelypäivänä tai hautauspäivänä, sekä omana vihkimispäivänään. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän lapsia ja ottolapsia, aviopuolisoa, vanhempia ja ottovanhempia, veljiä ja sisaria sekä aviopuolison vanhempia.

Työntekijällä on oikeus saada palkallinen vapaapäivä työpäiväksi sattuvana 50- tai 60-vuotispäivänään.

22 § Vuosiloma

(22.2 §) Lomaltapaluuraha

--

Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomaltapaluurahan maksamiselle on, että työntekijä

palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

24 § Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa

Työntekijän äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa määräytyvät työsopimus- ja sairausvakuutuslain perusteella.

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Jos työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvä 42 päivän pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava loma, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa äitiysvapaan palkan maksamista koskevien työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

25 § Sairaalan lapsen hoito

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samaa sovelletaan myös yksihuoltajiin. Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Soveltamisohje: – – Palkalliset poissaolopäivät lapsen sairastumisen johdosta rinnastetaan vuosilomalain tarkoitamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen (1315/89) tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 23 d §:ssä tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Liite; allekirjoitettu 12.3.2004

”TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA” –KESÄHARJOITTELUOHJELMA

X ry ja Y ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten ja lukiolaisten mahdollisuuksia tutustua työelämään ”Tutustu työelämään ja tienaa” –kesäharjoitteluohjelman puitteissa. Ohjelman tarkoituksena on, että koululaiset saavat omakohtaista kokemusta x-alan yritysten toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä samalla tarjota koululaisille sopivaa käytännön työtä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat keskusjärjestöjen 21.1.2004 antaman suosituksen mukaisesti sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisia ja lukiolaisia, joiden työsuhde perustuu ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelmaan.

2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6.–31.8. väliseen aikaan vuosina 2004–2006.

3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 250 euroa, joka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen.

4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin peruskoululaisiin ja lukiolaisiin, joiden työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

7)

24 § Muita korvauksia

(24.1 §) Työnantaja korvaa työntekijälle, joka toimii valtiollisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan jäsenenä, sen ansionmenetyksen, mikä hänelle aiheutuu siitä, että edellä tarkoitettujen toimielimien kokous pidetään hänen työaikanaan, kuitenkin vain siltä osin, kun työntekijä ei ole oikeutettu saamaan ansionmenetyksen korvausta valtion varoista.

(24.2 §) Työntekijän osallistuessa ensimmäisen kerran varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan tai valintatilaisuuteen ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen työnantaja korvaa ansionmenetyksen niiltä työtunneilta, jotka työntekijä kutsunnan, valintatilaisuuden tai lääkärintarkastuksen tapahtuessa hänen työtuntijärjestelmänsä mukaisena työaikana, on joutunut olemaan poissa työstä.

(24.3 §) Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

(24.4 §) Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään yhdeksän kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

(24.5 §) Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä omana hääpäivänään sekä läheisen omaisen hautauspäivänä.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avo-, aviopuolisoa ja lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan sekä veljiään ja sisariaan sekä avo- ja aviopuolison vanhempia.

25 § Sairausajan ja synnytysloman palkka

(25.5 §) Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen synnytyslomansa ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työsopimuslain 34 §:n nojalla tulevan synnytysloman alkamispäivästä lukien.

Milloin naispuolinen työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä 42 päivän pituinen äitiyslomaan rinnastettava loma, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa synnytysloman palkan maksamista koskevien työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

(25.11 §) Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. – –

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (Vnp sairausvakuutuslain 23 d §:n 2 momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 23 d §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

8)

5 § Palkkaus

(5.3 §) Alle 18(-)vuotiaan työntekijän palkka on 80 % ao. paikkakuntakalleusluokan vaativuusryhmä A:n taulukkopalkasta.

(5.4 §) Alalle uutena tulevalle työntekijälle, joka tekee vaativuusryhmä A:n mukaista työtä, maksetaan enintään neljäkymmenen kahden työpäivän ajalta 90 % taulukkopalkasta.

7 § Työaika

(7.13 §) Työntekijälle annetaan vuoden aikana yksitoista ylimääräistä lisävapaapäivää (Z).

Pöytäkirjamerkintä:

Z-päivien soveltaminen

Järjestely koskee kaikkia työntekijöitä sillä edellytyksellä, että työaika on yli 90 t/3 vko.

Z-päivien ansainta

Työntekijä ansaitsee ylimääräisiä lisävapaapäiviä heinäkuuta lukuun ottamatta 1 jokaiselta kalenterikuukaudelta, jona hänellä on ollut yhteensä vähintään 14 työ- tai työssäolopäivien veroista päivää. Työssäolopäivien veroisiksi päiviksi katsotaan samat päivät kuin vuosiloman ansainnassa lukuun ottamatta äitiys-, isyys- tai vanhempainloman kestoaikaa. Lomautuksen osalta työssäolopäivien veroisia päiviä on kuitenkin enintään 30 1.5.–31.10. välisenä aikana.

Määräaikaisessa työsuhteessa oleva enintään 3 kuukautta työskentelevä kausityöntekijä ei kuitenkaan ansaitse ylimääräisiä vapaapäiviä helmi-, maalisi- ja huhtikuulta.

– – (Samoin 7 a §:n mukaisessa työaikakokeilussa.)

14 § Tilapäiset poissaolot

(14.1 §) Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

(14.2 §) Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Soveltamisohje:

– – Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä. Edellä oleva koskee myös yli 10-vuotiasta vammaista lasta, jos hoidon järjestämisen tai hoidon tarpeellisuus sitä edellyttävät ja muut edellä olevat edellytykset täyttyvät.

(14.3 §) Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta. Työnantaja järjestää mahdollisuuden lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen hautajaisista. Lähiomaisella tarkoitetaan tässä puolisoa, vanhempia, isovanhempia, lapsia, veljiä, sisaria sekä appivanhempia.

Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuksia eikä ansiota vähennetä.

(14.4 §) Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen, valtiollisia ja kunnallisvaaleja varten asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenen osallistuessa työaikanaan mainittujen elinten kokoukseen, heille maksetaan palkan ja kunnan maksaman ansiomenetyksen korvauksen erotus siltä osin kuin ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta. Vuosilomaetuksia ei em. tapauksissa vähennetä.

Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt yhdessä tai useammassa erässä 12 kuukautta, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten.

Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen tai vapaaehtoisen maanpuolustuksen kutsuntapäivään ei aiheuta hänen ansionsa alentamista. – –

Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reservipalkan erotus osallistumispäiviltä.

9)

1 § Soveltamisala

(1.1 §) Tätä sopimusta noudatetaan työehtosopimuksena X-liiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin Y-liittoon kuuluviin z-opettajiin, joiksi katsotaan myös koulutukseen liittyvää harjoittelua (auskultointia) suorittavat sekä ulkopuoliset teorialtuntien pitäjät.

2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

(2.1 §) Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä riippumatta siitä, ovatko nämä järjestäytyneitä vaiko eivät.

5 § Työaika

(5.8 §) Ennen kunkin teorialtunnin alkua on vakituiselle z-opettajalle jäätävä vähintään 10 minuutin valmistautumisaika.

12 § Tilapäinen poissaolo

(12.1 §) Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. – –

Pöytäkirjamerkintä 2: Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen sääd.kok.n:o 130/85 (VNp vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävästä avustuksesta) 4 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla pois työstä osallistuakseen VNp:n 3 §:ssä

tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

(12.2 §) Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

(12.3 §) Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansiota vähennetä.

(12.4 §) Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalta työntekijältä ja työntekijältä, joka osallistuu alan liittojen välisiin neuvotteluihin, ei vähennetä vuosilomaetuja eikä ansiota hänen osallistuessaan em. kokouksiin, jotka pidetään hänen työaikanaan. Työntekijältä, joka toimii valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä, ei vähennetä vuosilomaetuja eikä ansiota sen vuoksi, että lautakunnan tai toimikunnan kokous pidetään hänen työaikanaan.

(12.5 §) Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.

(12.6 §) Työntekijä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

(12.7 §) Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten.

(12.8 §) Tämän pykälän mukaisesta poissaolostaan on työntekijän sovittava työnantajan kanssa.

13 § Perhevapaat

(13.2 §) Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta palkka kolmen (3) kuukauden pituiselta ajanjaksolta äitiysvapaan alkamispäivästä lukien. – –

21 § Koulutus

B) Ammatillisten järjestöjen antama ay-koulutus

(21.B.1 §) X-liitto suhtautuu myönteisesti kaikkeen sellaiseen kurssitoimintaan, jonka tarkoituksena on työntekijäin työmarkkina- ja taloudellisen tietouden lisääminen ja kohottaminen. Työntekijöille pyritään mahdollisuuksien mukaan järjestämään tilaisuus osallistua tällaisille kursseille.

(21.B.2 §) Sikäli kuin A työnantajayhdistyksen ja B:n koulutusryhmä hyväksyy työntekijäpuolen luottamusmieskursseja työnantajain tuen piiriin, korvataan luottamusmiehelle ansionmenetyksen enintään yhden kuukauden kurssien osalta.

(21.B.3 §) Edellä tarkoitetuille kursseille osallistuminen ei saa aiheuttaa vuosiloma-, eläketurva- tai vapaa-ajan tai muun vakuutuksen etujen vähenemistä.

10)

6 § Työsuhteen päätyminen ja irtisanomisajat

(6.4 §) Milloin työntekijä on estynyt työstä sairauden tai tapaturman takia, ei työnantaja sillä perusteella saa irtisanoa työsopimusta, ellei sairaudesta ole ollut seurauksena työntekijän työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen.

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan työsopimuslaissa säädettyyn perhevapaaseen.

18 § Oppisopimusopiskelijat, harjoittelijat, koululaiset ja alan töihin perehtyvät

(18.1 §) Alan aikaisempaa työkokemusta vailla olevan oppisopimussuhteisen työntekijän palkka on ensimmäisen vuoden aikana vähintään 85 % vaatavuusryhmä yhden palkasta ja toisen vuoden osalta vähintään 95 % vaatavuusryhmä yhden palkasta. Kolmantena oppisopimusvuotena työntekijälle maksetaan vähintään vaatavuusryhmä yhden palkka. – –

(18.2 §) Alan ammattioppilaitoksessa opiskelevalle, opiskeluohjelmaansa kuuluvaa harjoittelua työsopimussuhteisena suorittavalle opiskelijalle maksetaan vähintään 75 % vaatavuusryhmä yhden palkasta.

(18.3 §) Peruskoulussa tai lukiossa opiskelevalle koululaiselle maksetaan vähintään 70 % vaatavuusryhmä yhden palkasta.

(18.4 §) Alan työkokemusta vailla olevalle työntekijälle maksetaan perehdyttämisaikalta vähintään 90 % vaatavuusryhmä yhden palkasta. Tätä perehdyttämisaajan palkkaa voidaan maksaa enintään neljän kuukauden ajan.

23 § Kutsunta ja reservin harjoitus

(23.1 §) Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan taikka valintatilaisuuteen ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä ko. päivän korvauksena yhden työpäivän ansion keskituntiansion mukaan laskettuna. Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

(23.3 §) Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa keskituntiansion mukaisen palkan. Edellä sanottu koskee sellaisia kertausharjoituksia, joilta valtio maksaa reserviläispalkan.

24 § Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä

Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava, keskituntiansion mukaan korvattu vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen. Samoin perusteella on työntekijällä oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään.

Huomautus: Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia. Aviopuolisoon verrattavana pidetään myös avopuolisoa, jonka kanssa työntekijällä on yhteisiä huollettavia lapsia.

34 § Sairaustapaukset ja tapaturmat

(34.5 §) Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa 30 päivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä työsopimuslain 4 luvun 1 §:n nojalla tulevan äitiysvapaan alkamispäivästä alkaen.

Milloin naispuolinen työntekijä on synnytyksen vuoksi poissa työstään enintään 12 kuukauden ajan ja hän on tästä poissaolosta sopinut työnantajan kanssa tai poissaolo on aiheutunut synnytykseen liittyneestä sairaudesta, ei hänen työsuhteensa tämän poissaolon vuoksi katsota katkenneen.

(34.11 §) Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. – – Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

(34.13 §) Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (Vnp sairausvakuutuslain 23d §:n 2 momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 23d §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolostaan etukäteen työnantajan kanssa.

38 § Vuosiloma

(38.9 §) Määräaikaisen työsuhteen päättyessä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä ole sovittu lomakorvauksen maksamisesta kunkin palkanmaksun yhteydessä, suoritetaan työntekijälle erääntyvä lomakorvaus seuraavasti: – 12,5 % työansioista sellaiselle työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut alle vuoden; – 15,8 % työansioista siltä osin kuin työntekijän työsuhde on keskeytyttä jatkunut yli vuoden. Työansioon luetaan työajalta maksetut palkat, työkyvyttömyysajan palkka ja äitiysvapaan ajalta maksettu palkka.

(38.10 §) Toistaiseksi voimassa olleen eli jatkuvan työsuhteen päättyessä maksetaan lomakorvauksena kertynyttä, mutta pitämättä jäänyttä lomaa vastaava lomapalkka.

40 § Suojavaatetus

(40.2 §) Työnantaja hankkii vakinaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle kalenterivuositain enintään kaksi suojapukua, jotka ovat työntekijän henkilökohtaisia niin kauan kuin työsuhde kestää. Vakinaisessa työsuhteessa olevalla työntekijällä, joka joutuu talvisin työskentelemään ulkona, on oikeus hankkia tarkoituksenmukainen lämpöasu enintään kerran kahdessa vuodessa. Lämpöasun hankintakustannuksista työntekijän osuus on 30 % ja työnantajan loput.

Ulkotyötä tekeväälle vakinaiselle työntekijälle työnantaja varaa tarpeellisen sadevaatetuksen.

Tämän kohdan tarkoittamana vakinaisena työntekijänä pidetään myös sellaista työntekijää, joka työn vähyydestä johtuvan lomautuksen tai työsuhteen katkeamisen jälkeen palaa samaan työpaikkaan.

11)

1 § Soveltamisala

(1.3 §) Osa-aikatyötä tekeviin toimihenkilöihin ja henkilöihin, jotka suorittavat työnsä pääasiallisesti provisiotyönä, noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä soveltuvin osin.

12 § Palkkaus

(12.11 §) – – Vähimmäispalkkaa ei sovelleta alle 18-vuotiaisiin eikä harjoittelijoihin.

22 § Palkka sairauden tai äitiysvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen

(22.4 §) Jos toimihenkilö on hänen kanssaan työsopimusta tehtäessä tieteen salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

(22.5 §) – – Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta. Palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että hänen työsuhteensa on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Milloin naispuolinen toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen vapaa. Isyysvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

25 § Lyhyt tilapäinen loma

(25.1 §) Toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa ei vähennetä toimihenkilön palkasta tai vuosilomasta. Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, omia ja puolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria.

(25.2 §) Lyhyttä tilapäistä lomaa annetaan myös yhteiskunnallisten luottamustehtävien hoitamista varten

Kunnallisena luottamusmiehenä toimivan toimihenkilön kuukausipalkkaa vähennetään kunnallisten luottamuselinten kokouksista aiheutuvan säännöllisen työajan menetystä vastaavasti.

Kuukausipalkan vähentäminen toimeenpannaan siten, että toimihenkilö yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa. Mahdollinen työnantajan osuus maksetaan sen jälkeen, kun toimihenkilö on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksestä.

Vastaavan ansioiden yhteensovitus suoritetaan myös muiden yhteiskunnallisten luottamustehtävien osalta.

(25.3 §) Lyhyen tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa edellä mainittuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-aikaan.

(25.4 §) Osapuolet suosittelevat, että yritykset maksaisivat toimihenkilöille kertausharjoitusten ajalta niin suuren osan palkasta, että naimisissa oleva reserviläinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja naimaton 2/3 niistä.

(25.5 §) STTK:n ja Toimihenkilöunioni TU ry:n valtuustoihin ja hallitukseen kuuluville toimihenkilöille varataan mahdollisuus osallistua työaikana sellaisiin sanottujen elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusneuvotteluja koskevia asioita.

12)

1 § Sopimuksen soveltamisala

(1.1 §) Sopimus sitoo sopijaosapuolina X- liitto ry:tä ja sen jäseninä olevia x-talouden kehittämiskeskusta ja x-keskuksia sekä Y-liitto ry:n jäsenyhdistyksiä ja niiden jäseniä.

(1.2 §) Sopimuksen määräyksiä sovelletaan x-keskusten ja x-talouden kehittämiskeskuksen sekä edellä mainitun toimihenkilöyhdistyksen tai tämän jäsenyhdistyksen jäseninä olevien toimihenkilöiden välisiin työsuhteisiin.

(1.4 §) Sopimus ei koske henkilöitä, jotka on otettu suorittamaan määrättyä tehtävää tai määräajaksi, ellei työsuhde ole kestänyt kauemmin kuin neljä kuukautta. Jos kuitenkin työsopimus on solmittu määräajaksi ja tämä toistuu, toimihenkilö tulee tämän sopimuksen piiriin heti kun työsuhde on yhdessä tai useammassa erässä kestänyt neljä kuukautta.

7 § Sairausajan palkka

(7.5 §) Jos toimihenkilö on työsopimusta tehtäessä tietien salannut työnantajalta sairautensa, työnantaja ei ole velvollinen maksaman palkkaa tällaisen sairauden ajalta.

(7.7 §) Toimihenkilöllä on oikeus palkkaan enintään kolmen päivän poissaolon ajalta, kun poissaolo johtuu toimihenkilön alle kymmenvuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle kymmenvuotiaan lapsen äkillisestä sairastumisesta lapsen tilapäisen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Edellytyksenä on, että lapsen molemmat huoltajat ovat ansiotyössä, ja ettei toinen huoltajista samanaikaisesti käytä vastaavaa poissaolo-oikeutta.

8 § Äitiys- ja vanhempainvapaa

(8.1 §) Naispuoliselle toimihenkilölle annetaan äitiys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen äitiys- ja vanhempainrahaan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan ajalta maksetaan toimihenkilön palkka kolmelta kuukaudelta.

22 § Lomaoikeus ja poissaolot

(22.3 §) Toimessa olopäivien veroisina päivinä pidetään vuosiloman pituutta määrättäessä myös vuosilomaa sekä poissaoloa:

--

d) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen takia tahi maanpuolustuskursseille, väestönsuojelukoulutukseen tai -palvelukseen määrättyinä taikka poissaoloa palvelua varten suomalaisessa valvontajoukossa tai koulutettavana edellä mainittua tai valmiusjoukkoa varten Suomessa, taikka Punaisen Ristin palveluksessa komennettuna katastrofiaputehtäviin.

36 § Osallistuminen järjestötoimintaan

Sopijajärjestön ylimpien päättävien elinten kokouksiin toimihenkilö voi osallistua työajalla, jos niissä käsitellään työehtosopimusasioita. Liiton tai sen keskusjärjestön luottamustehtävään valitulla toimihenkilöllä on oikeus saada tarpeellinen määrä vapaata, josta on sovittava tapauskohtaisesti esimiehen kanssa.

13)

5 § Työsuhdemääräykset

(5.2 §) Milloin työntekijä on synnytyksen tai sairauden vuoksi poissa työstä enintään 12 kuukauden ajan ja hän on tästä poissaolostaan ilmoittanut työnantajalleen, ei hänen työsuhteensa tämän poissaolon vuoksi katsota katkenneen.

10 § Työkohtaiset aikapalkat

--

Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja hänen omatessaan työn edellyttämän ammattitaidon ja pätevyyden eikä hänen työskentelyynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

18 § Sairausajan palkka

(18.6 §) Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. -- Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

(18.7 §) Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (VNp sairausvakuutuslain 23 d §:n 2 momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 23 d §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.
22 § Erinäiset korvaukset

(22.1 §) Työnantaja korvaa työntekijälle, joka toimii valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan jäsenenä, sen ansionmenetyksen, mikä hänelle aiheutuu siitä, että lautakunnan tai toimikunnan kokous pidetään hänen työaikanaan.

(22.2 §) Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään 9 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

(22.3 §) Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään 9 kuukautta, on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisen hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään.

Huom. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avo- tai aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avo- tai aviopuolison vanhempia. Avopuolisilla tarkoitetaan samassa taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa asuvia.

(22.4 §) Työntekijän osallistuessa ensimmäisen kerran varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan tai valintatilaisuuteen ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen, työnantaja korvaa ansionmenetyksen niiltä työtunneilta, jotka työntekijä kutsunnan, valintatilaisuuden tai lääkärintarkastuksen tapahtuessa hänen työtuntijärjestelmänsä mukaisena työaikana, on joutunut olemaan poissa työstä.

(22.5 §) Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että naimisissa oleva saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja naimaton 2/3 niistä.

14)

6 § Työsuhteen päättyminen ja irtisanomisajat

(6.4 §) Milloin työntekijä on estynyt työstä sairauden tai tapaturman takia, ei työnantaja sillä perusteella saa irtisanoa työsopimusta, ellei sairaudesta ole ollut seurauksena työntekijän työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen.

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan työsopimuslaissa säädettyyn perhevapaaseen.

15 § Oppisopimusopiskelijat, harjoittelijat, koululaiset ja alan töihin perehtyvät

(15.1 §) Alan aikaisempaa työkokemusta vailla olevan oppisopimussuhteisen työntekijän palkka on ensimmäisen vuoden aikana vähintään 85 % vaativuusryhmä yhden palkasta ja toisen vuoden osalta vähintään 95 % vaativuusryhmä yhden palkasta. Kolmantena oppisopimusvuotena työntekijälle maksetaan vähintään vaativuusryhmä yhden palkka. – –

(15.2 §) Alan ammattioppilaitoksessa opiskelevalle, opiskeluohjelmaansa kuuluvaa harjoittelua työsopimussuhteisena suorittavalle opiskelijalle maksetaan vähintään 70 % vaativuusryhmä yhden palkasta.

(15.3 §) Peruskoulussa tai lukiossa opiskelevalle koululaiselle maksetaan vähintään 70 % vaativuusryhmä yhden palkasta.

(15.4 §) Alan työkokemusta vailla olevalle työntekijälle maksetaan perehdyttämisaikalta vähintään 90 % vaativuusryhmä yhden palkasta. Tätä perehdyttämisaajan palkkaa voidaan maksaa enintään neljän kuukauden ajan.

20 § Kutsunta ja reservin harjoitus

(20.1 §) Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan taikka valintatilaisuuteen ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle ko. päivän korvauksena yhden työpäivän ansion keskituntiansion mukaan laskettuna. Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

(20.3 §) Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa keskituntiansion mukaisen palkan. Edellä sanottu koskee sellaisia kertausharjoituksia, joilta valtio maksaa reserviläispalkan.

21 § Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä

Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava, keskituntiansion mukaan korvattu vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen. Samoin perusteella on työntekijällä oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään.

Huomautus: Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia. Aviopuoliso on verrattavana pidetään myös avopuolisoa, jonka kanssa työntekijällä on yhteisiä huollettavia lapsia.

30 § Sairaustapaukset ja tapaturmat

(30.5 §) Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa 30 päivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä työsopimuslain 4 luvun 1 §:n nojalla tulevan äitiysvapaan alkamispäivästä alkaen.

Milloin naispuolinen työntekijä on synnytyksen vuoksi poissa työstään enintään 12 kuukauden ajan ja hän on tästä poissaolosta sopinut työnantajan kanssa tai poissaolo on aiheutunut synnytykseen liittyneestä sairaudesta, ei hänen työsuhteensa tämän poissaolon vuoksi katsota katkenneen.

(30.11 §) Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. – – Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

(30.13 §) Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (Vnp sairausvakuutuslain 23d §:n 2 momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 23d §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolostaan etukäteen työnantajan kanssa.

34 § Vuosiloma

(34.9 §) Määräaikaisen työsuhteen päättyessä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä ole sovittu lomakorvauksen maksamisesta kunkin palkanmaksun yhteydessä, suoritetaan työntekijälle erääntyvä lomakorvaus seuraavasti: – 12,5 % työansioista sellaiselle työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut alle vuoden; – 15,8 % työansioista siltä osin kuin työntekijän työsuhde on keskeytyttä jatkunut yli vuoden. Työansioon luetaan työajalta maksetut palkat, työkyvyttömyysajan palkka ja äitiysvapaan ajalta maksettu palkka.

(34.10 §) Toistaiseksi voimassa olleen eli jatkuvan työsuhteen päättyessä maksetaan lomakorvauksena kertynyttä, mutta pitämättä jäänyttä lomaa vastaava lomapalkka.

37 § Suojavaatetus

(37.1 §) Työnantaja hankkii vakinaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle kalenterivuositain tarvittavan määrän suojakäsineitä sekä enintään kaksi työhön soveltuvaa työasua, jotka ovat työntekijän henkilökohtaisia varusteita työsuhteen ajan.

(37.2 §) Ulkotyötä tekeväälle vakinaiselle työntekijälle työnantaja varaa tarpeellisen sadevaatetuksen. Jäähdyttämössä muutoin kuin lyhytaikaisesti työskentelevien käyttöön varataan asianmukainen lämpövaatetus.

Vakinaisessa työsuhteessa olevalla työntekijällä, joka joutuu talvisin työskentelemään ulkona, on oikeus hankkia tarkoituksenmukainen lämpöasu enintään kerran kahdessa vuodessa. Lämpöasun hankintakustannuksista työntekijän osuus on 30 % ja työnantajan loput.

(37.3 §) Tämän pykälän tarkoittamana vakinaisena työntekijänä pidetään myös sellaista työntekijää, joka työn vähyydestä johtuvan lomautuksen tai työsuhteen katkeamisen jälkeen palaa samaan työpaikkaan.

15)

23 § Kutsunta ja reservin harjoitus

Työnantaja maksaa harjoitusajalta tai varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan tai valintatilaisuuteen ensimmäiseltä kutsuntapäivältä ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen kutsutulle työntekijälle henkilökohtaisen aikapalkan.

Työnantaja voi vähentää edellä mainitusta palkasta valtion maksaman korvauksen siten, että työntekijä saa valtion maksaman korvauksen kanssa täyden palkan.

24 § Vapaa merkkipäivien yms. yhteydessä

Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Samoin perustein on työntekijällä oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään.

Huomautus: Läheisenä omaisena pidetään työntekijän puolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään, sisariaan sekä puolison vanhempia.

33 § Tapaturma- ja sairaustapaukset

(33.9 §) Alle 10-vuotiaan lapsen hoito

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta, kuitenkin enintään kolmelta päivältä. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan sekä, että äidin tai isän työsuhde on kestänyt vähintään yhden kuukauden.

Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin. Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu toisella paikkakunnalla rinnastetaan ansiotyöhön. – –

(33.10 §) Vaikeasti sairaan tai vammautuneen lapsen hoito

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (VNp sairausvakuutuslain 23 d §:n 2 momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 23 d §:ssä tarkoitettuun

lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntokurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

36 § Vuosiloma

(36.7 §) Paikallisesti sopien voidaan määrääaikaisessa työsuhteessa vuosilomakorvaus maksaa myös jokaisen palkanmaksun yhteydessä.

16)**7 § Työpalkat****(7.3 § Nuoret työntekijät)**

Kohdan 7.2 palkkamääräyksiä ei sovelleta alle 18-vuotiaisiin, jotka eivät ole suorittaneet työsopimuksen mukaista ammattialaansa koskevaa ammattikoulututkintoa tai eivät ole oppisopimussuhteessa.

Työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka nuorelle työntekijälle, joka ei edellä olevan mukaisesti ole tämän työehtosopimuksen yleisten palkkamääräysten piirissä, on 80 % x-alan aikapalkkausjärjestelmän palkkaryhmän S mukaisesta perustuntipalkasta.

Edellä olevan vähimmäispalkan ohella nuorelle työntekijälle maksetaan tämän työehtosopimuksen määräysten mukaisilla edellytyksillä toimialakohtaiset erikoislisät (kohta 7.2.7). Henkilökohtaista palkanosaa ei makseta tässä tarkoitettun vähimmäispalkan yhteydessä.

(7.4 § Työntekijän työkyvyn vaikutus vähimmäispalkkoihin)

Kohdan 7.2 palkkamääräykset koskevat täysin työkykyisiä työntekijöitä.

Mikäli työntekijän invaliditeetti vaikuttaa oleellisesti työkykyyn, voidaan työntekijän palkkauksessa työehtosopimuksen määräyksistä poiketen käyttää sopimuspalkkausta. Palkkauksesta tulee sopia kirjallisesti työsopimusta tehtäessä.

Henkilökohtaista aikapalkkausta koskeva liite:

– – Erityisiä määräyksiä:

2. Ammattikoulusta valmistuneet, oppisopimussuhteeseen tulevat, sekä 18 vuotta täyttäneet toimialan ammattikoulutusta vailla olevat sijoitetaan työhön tullessaan palkkaryhmään S.

Heidän perehdyttämisensä on järjestettävä siten, että palkkaryhmä 1:n edellyttämät taidot saavutetaan – 3-vuotisen ammattikoulun suorittaneilla viimeistään 12 kk:n kuluttua; – vailla ammattikoulutusta olevilla viimeistään 24 kk:n kuluttua.

Alan perustutkinnon näyttötutkinnolla suorittaneet työntekijät sijoitetaan palkkaryhmään 1.

3. Sisääntulopalkkaryhmän 24 kuukauden työssäoloa kertyy kesätöissä vain 18 vuotta täyttäneille.

14 § Vuosiloma

(14.4 §) Vuosiloman pituutta määrättäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa edustajiston kokoukseen/liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittohallituksen/liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen sekä liittojen välisiin työehtosopimusneuvotteluihin osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK ry:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. – –

15 § Sairausajan palkkaa koskevia määräyksiä

(15.2 §) Palkanmaksun edellytyksenä on, että – – eikä sairautta ole tieteen salattu työsopimusta solmittaessa.

(15.6 §) Jos työsuhte on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysloman ajalta palkka 56 päivän ajanjaksolta.

(15.x(?).3 §) Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. – –

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain 23d §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sanotussa laissa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

23 § Erinäisiä korvauksia

(23.1 § Kunnallisista tehtävistä aiheutuneen ansion menetyksen korvaaminen)

Työnantaja maksaa kunnallisvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalle työntekijälle valtuuston tai hallituksen kokouksesta aiheutuvasta säännöllisen työajan ansionmenetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen ja -palkkion kanssa saa täydet palkkaedut.

Korvaus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta korvauksesta ja palkkiosta.

(23.2 § Henkilökohtaisten merkkipäivien viettäminen palkallisina vapaapäivinä)

Työntekijälle, joka on yrityksen palveluksessa, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin(,) kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

(23.3 § Kutsunnasta aiheutuneen ansion menetyksen korvaaminen)

Työnantaja maksaa työsuhteessa olevalle työntekijälle varusmiespalveluksen edellyttämän kutsunnan johdosta aiheutuneen ansionmenetyksen.

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetys siltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa säännöllisenä työaikanaan.

(23.4 § Reserviharjoitusajan palkka)

Työnantaja maksaa työsuhteessa olevalle työntekijälle reserviharjoitusajalta palkkaa siten, että naimisissa oleva tai muuten huoltovelvollinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja ei-huoltovelvollinen 2/3 niistä. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka reserviläisinä on kutsuttu väestönsuojelukoulutukseen. Työnantajalla ei ole oikeutta vähentää reservinharjoitusajalta maksettavaa palkkaa lauantaina ja sunnuntaina maksettavan valtion reserviläispalkan osalta. Työnantajalla ei ole myöskään oikeutta vähentää reservinharjoitusajalta maksettavaa lapsikorotusosaa.

(23.5 § Omaisten kuolemantapaukset)

Työntekijälle annetaan oikeus palkalliseen vapaapäivään sellaisissa tapauksissa, joissa on kysymys työntekijän vanhempien, puolison tai lasten kuolemantapauksesta.

Vastaava oikeus palkalliseen vapaapäivään annetaan hänelle myös niissä tapauksissa, joissa työntekijä joutuu henkilökohtaisesti suorittamaan veljensä, sisarensa tai aviopuolisonsa vanhempien kuolemantapauksesta johtuvat toimenpiteet.

(23.6 § Korvausten määrä ja korvausten saajat)

– – 1–5-kohdissa mainitut etuudet koskevat vakinaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden lisäksi sellaisia tilapäisessä työsuhteessa olevia työntekijöitä, jotka ovat olleet välittömästi ennen ao. päiviä tai tapahtumia työsuhteessa vähintään yhden kuukauden ajan.

17)

4 § Palkkausta koskevat määräykset

(4.7 § Nuoret toimihenkilöt)

17 vuotta täyttäneen toimihenkilön ohjepalkka on 80 prosenttia tehtäväkohtaisen vaativuusluokan palkasta.

16 vuotta täyttäneen toimihenkilön ohjepalkka on 70 prosenttia tehtäväkohtaisen vaativuusluokan palkasta.

Nuoren alle 18-vuotiaan suorittaessa samaa työtä kuin täysi-ikäinen toimihenkilö ja hänen omatessaan työn edellyttämän ammattitaidon ja pätevyyden eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

(4.8 § Harjoittelijat)

Kohdassa 2.2 mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten harjoittelijoina työskentelevien opiskelijoiden suhteen, joilla ei ole asianomaisen työn vaatimaa kokemusta ja tutkintovaatimuksiin sisältyy työharjoittelujakso tai -jaksoja.

18 § Palkka sairauden tai äitiysvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen

(18.4 §) Jos toimihenkilö on hänen kanssaan työsopimusta tehtäessä tieteen salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

(18.5 §) Toimihenkilölle annetaan erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänellä sairausvakuutuslain mukaan tulevan erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Erityisäitiys- ja äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta.

Palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että hänen työsuhteensa on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Milloin naispuolinen toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen loma.

23 § Lyhyt tilapäinen loma

(23.1 §) Toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettava lyhyttä tilapäistä lomaa ei vähennetä toimihenkilön palkasta tai vuosilomasta. Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, omia ja puolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria.

(23.2 §) Lyhyttä tilapäistä lomaa annetaan myös yhteiskunnallisten luottamustehtävien hoitamista varten.

Kunnallisena luottamusmiehenä toimivan toimihenkilön kuukausipalkkaa vähennetään kunnallisten luottamuselinten kokouksista aiheutuvan säännöllisen työajan menetystä vastaavasti.

Kuukausipalkan vähentäminen toimeenpannaan siten, että toimihenkilö yhdessä kunnan maksaman

ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa. Mahdollinen työnantajan osuus maksetaan sen jälkeen, kun toimihenkilö on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksestä.

Vastaava ansioiden yhteensovitus suoritetaan myös muiden yhteiskunnallisten luottamustehtävien osalta.

(23.4 §) Osapuolet suosittelevat, että yritykset maksaisivat toimihenkilöille kertausharjoitusten ajalta niin suuren osan palkasta, että naimisissa oleva reserviläinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja naimaton 2/3 niistä.

(23.5 §) STTK:n ja tähän sopimukseen osallisen liiton valtuustoihin ja hallitukseen kuuluville toimihenkilöille varataan mahdollisuus osallistua työaikana sellaisiin sanottujen elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusneuvotteluja koskevia asioita.

18)

8 § Sairausajan ja äitiysloman palkka

(8.4 §) Jos toimihenkilö on hänen kanssaan työsopimusta tehtäessä salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

(8.5 §) Toimihenkilölle annetaan äitiyslomaksi se aika, johon hänellä sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiysrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysloman ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta edellyttäen, että hänen työsuhteensa on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

9 § Palkka kertausharjoitusten ajalta

Suositellaan, että yritykset maksaisivat toimihenkilölle kertausharjoitusten ajalta niin suuren osan palkasta, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä.

19)

4 § Työsopimus ja työnjohto

(4.2 §) Osa-aikatyöntekijöiden työsopimuksesta tulee ilmetä säännöllisen työajan määrä (ks. tes 9 §) tai työhönkutsumistapa (esim. erikseen työhön kutsuttava).

8 § Irtisanomisajat

(8.3(?) §) Tilapäistyöntekijän, jolle ei ole sovittu vähimmäistyöaikaa, työsopimus päättyy, jos kolmeen jaksoon ei ole tehty työtä, ellei toisin ole sovittu.

9 § Jaksotyö

(9.1 §) Kuukausipalkkaisten työntekijöiden säännöllinen työaika on 120 tuntia kolmen viikon jaksossa. – –

(9.3 §) Tuntipalkkainen on osa-aikatyöntekijä, jonka säännöllinen työaika on kuukausipalkkaista lyhyempi.

(9.4 §) Osa-aikatyöntekijöiden työsopimuksesta tulee ilmetä vähimmäistyöajan määrä kolmiviikkoisjaksossa. – –

19 § Työajan lyhentäminen

(19.1 §) Työajan lyhennys koskee kuukausipalkkaisia työntekijöitä, joilla on 120 tunnin säännöllinen työaika. Työajan lyhennys ei koske osa-aikaisia työsuhteita.

20 § Itsenäisyyspäivä

(20.2 §) Jos työ keskeytetään itsenäisyyspäiväksi, joka olisi ollut työpäivä, maksetaan itsenäisyyspäivältä täysi palkka. Tuntipalkkaiselle vain, jos työsuhde on kestänyt 6 päivää ennen itsenäisyyspäivää.

43 § Lapsen sairastuminen

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle sairausajan palkkamääräyksen mukaisesti korvaus välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta edellyttäen, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työnantajan hyväksymä selvitys. Sama koskee myös yksinhuoltajia.

Yksinhuoltaja on myös henkilö, joka ilman asumusero- tai avioeropäätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden tai reservin harjoitusten vuoksi.

Hoidon järjestäminen tai hoitaminen voi kestää 1–4 päivää. Palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan työssäolopäiviin vuosiloman ansainnassa.

45 § Muut sosiaaliset säännökset

--

(45.4 §) Palkasta ja vuosilomasta ei vähennetä työntekijän perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen, lähiomaisen kuoleman taikka yhteiskunnallisen luottamustehtävän takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa, jonka pituudesta on paikallisesti sovittava.

(45.5 §) Työntekijä saa palkallista vapaata lähiomaisensa hautauspäivänä. Lähiomaisia ovat aviopuoliso, lapset ja ottolapset, vanhemmat, sisarukset sekä aviopuolison vanhemmat.

(45.6 §) Työntekijä saa vihkiäispäivänään sekä 50- ja 60-vuotispäivänään palkallisen vapaan silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäivälleen.

(45.7 §) Varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla sekä kutsuntaan liittyvään lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijälle korvataan aiheutuva ansionmenetyks.

(45.8 §) Reservin harjoitusten ajalta maksetaan palkkaa siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä. Määräystä sovelletaan myös väestönsuojelulain nojalla väestönsuojelun erikoistehtäviin koulutettaviin.

(45.9 §) Kunnallisena luottamusmiehenä toimivan työntekijän palkkaa vähennetään kokouksista aiheutuvan säännöllisen työajan menetyksestä vastaavasti siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa palkkansa. Erotus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

20)

7 § Työsuhteen päätyminen

(7.4 §) Huomautus: Milloin työntekijä on estynyt työstä sairauden tai tapaturman takia, ei työnantaja sen tähden saa irtisanoa työsopimusta, ellei sairaudesta ole ollut seurauksena työntekijän työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen. Työnantaja ei myöskään saa irtisanoa työsopimusta työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä tarkoitetun erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana, päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

17 § Oppisopimusopiskelijat, harjoittelijat, koululaiset ja alan töihin perehtyvät

(17.1 §) Alan aikaisempaa työkokemusta vailla olevan oppisopimussuhteisen työntekijän palkka on ensimmäisen vuoden aikana vähintään 85 % vaatavuusryhmä yhden palkasta ja toisen vuoden osalta vähintään 95 % vaatavuusryhmä yhden palkasta. Kolmantena oppisopimusvuotena työntekijälle maksetaan vähintään vaatavuusryhmä yhden palkka. – –

(17.2 §) Alan ammattioppilaitoksessa opiskelevalle, opiskeluohjelmaansa kuuluvaa harjoittelua työsopimussuhteisena suorittavalle opiskelijalle maksetaan vähintään 70 % vaatavuusryhmä yhden palkasta.

(17.3 §) Peruskoulussa tai lukiossa opiskelevalle koululaiselle maksetaan vähintään 70 % vaatavuusryhmä yhden palkasta.

(17.4 §) Alan työkokemusta vailla olevalle työntekijälle maksetaan perehdyttämisaikalta vähintään 90 % vaatavuusryhmä yhden palkasta. Tätä perehdyttämisaajan palkkaa voidaan maksaa enintään neljän kuukauden ajan.

22 § Kutsunta ja reservin harjoitus

(22.1 §) Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan taikka valintatilaisuuteen ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä ko. päivän korvauksena yhden työpäivän ansion keskituntiansion mukaan laskettuna. Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

(22.3 §) Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa keskituntiansion mukaisen palkan. Edellä sanottu koskee sellaisia kertausharjoituksia, joilta valtio maksaa reserviläispalkan.

23 § Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä

Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava, keskituntiansion mukaan korvattu vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen. Samoin perusteella on työntekijällä oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään.

Huomautus: Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia. Aviopuolisoona verrattavana pidetään myös avopuolisoa, jonka kanssa työntekijällä on yhteisiä huollettavia lapsia.

31 § Sairaustapaukset ja tapaturmat

(31.5 §) Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa 30 päivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä työsopimuslain 4 luvun 1 §:n nojalla tulevan äitiysvapaan alkamispäivästä alkaen.

Milloin naispuolinen työntekijä on synnytyksen vuoksi poissa työstään enintään 12 kuukauden ajan ja hän on tästä poissaolosta sopinut työnantajan kanssa tai poissaolo on aiheutunut synnytykseen liittyneestä sairaudesta, ei hänen työsuhteensa tämän poissaolon vuoksi katsota katkenneen.

(31.11 §) Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. – – Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

(31.13 §) Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (Vnp sairausvakuutuslain 23d §:n 2 momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 23d §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolostaan etukäteen työnantajan kanssa.

35 § Vuosiloma

(35.7 §) Määräaikaisen työsuhteen päättyessä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä ole sovittu lomakorvauksen maksamisesta kunkin palkanmaksun yhteydessä, suoritetaan työntekijälle erääntyvä lomakorvaus seuraavasti: – 12,5 % työansioista sellaiselle työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut alle vuoden; – 15,8 % työansioista siltä osin kuin työntekijän työsuhde on keskeytymättä jatkunut yli vuoden. Työansioon luetaan työajalta maksetut palkat, työkyvyttömyysajan palkka ja äitiysvapaan ajalta maksettu palkka.

(35.8 §) Toistaiseksi voimassa olleen eli jatkuvan työsuhteen päättyessä maksetaan lomakorvauksena kertynyttä, mutta pitämättä jäänyttä lomaa vastaava lomapalkka.

38 § Suojavaatetus

(38.1 §) Työnantaja hankkii vakinaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle kalenterivuositain tarvittavan määrän suojakäsineitä sekä enintään kaksi suojapukua, jotka ovat työntekijän henkilökohtaisia niin kauan kuin työsuhde kestää.

(38.2 §) Ulkotyötä tekeväälle vakinaiselle työntekijälle työnantaja varaa tarpeellisen sadevaatetuksen.

Vakinaisessa työsuhteessa olevalla työntekijällä, joka joutuu talvisin työskentelemään ulkona, on oikeus hankkia tarkoituksenmukainen lämpöasu enintään kerran kahdessa vuodessa. Lämpöasun hankintakustannuksista työntekijän osuus on 30 % ja työnantajan loput.

(38.3 §) Tämän pykälän tarkoittamana vakinaisena työntekijänä pidetään myös sellaista työntekijää, joka työn vähyydestä johtuvan lomautuksen tai työsuhteen katkeamisen jälkeen palaa samaan työpaikkaan.