



INNOFACTOR

Työehtosopimus

Sisällys

1 Yleiset määräykset	1	6 Poissaolot	3	8 Paikallinen sopiminen	5
1.1 Soveltamisala	1	6.1 Työkyvyttömyys ja sairausajan palkka	3	<hr/>	
1.2 Työrauha	1	6.1.1 Sairausajan palkka	3	9 Erimielisyyksien ratkaiseminen	6
1.3 Perusoikeudet	1	6.1.2 Saman sairauden uusiutuminen	3	<hr/>	
1.4 Työnjohto-oikeus	1	6.1.3 Sairausajan palkanmaksun toteuttaminen ja sairausajan palkasta tehtävät vähennykset	4	10 Luottamusmiesjärjestelmä	6
1.5 Liitteet	1	6.2 Lääkärintarkastukset ja raskaus	4	<hr/>	
1.6 Sopimuksen voimassaolo	1	6.3 Perhevapaat	4	11 Työsuojeluvaltuutettu	6
<hr/>		6.4 Muut poissaolot	4	<hr/>	
2 Palkkaus	1	6.4.1 Lapsen sairastuminen	4	12 Ammattiyhdistystä koskevat ja muut määräykset	6
<hr/>		6.4.2 Merkkipäivät	4	<hr/>	
3 Palkantarkistukset	1	6.4.3 Vihkiäiset	4	13 Työsopimuksen päättäminen	7
<hr/>		6.4.4 Muuttopäivät	5	13.1 Irtisanominen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla	7
4 Työaika	1	6.4.5 Lähiomaisen kuolema ja hautajaiset	5	13.2 Irtisanomisajat	7
4.1 Säännöllinen työaika päivätyössä	1	6.4.6 Ammattijärjestön hallintoelimien kokoukset	5	<hr/>	
4.2 Säännöllinen työaika vuorotyössä	1	6.4.7 Kutsunta ja kertausharjoitukset	5	14 Allekirjoitukset	8
4.3 Liukuva työaika	2				
4.4 Työaikapankki	2				
4.5 Lisä- ja ylityö	2				
4.6 Varallaolo	3				
4.7 Hälytystyö	3				
4.8 Erilliset lisät vuorotyössä toimiville henkilöille	3				
<hr/>		7 Matkustaminen	5	Liitteet:	
5 Vuosiloma	3	7.1 Yleiset määräykset	5	LIITE 1 Innofactorin työsuhde-edut	
5.1 Lomaraha	3	7.2 Matkakustannusten korvaaminen	5	LIITE 2 Innofactorin matkustussääntö	
5.2 Vuosilomapäivien sijoittelu	3	7.2.1 Matkakustannukset	5	LIITE 3 Vuosilomapäivien sijoittelu Innofactorissa	
		7.2.2 Päiväraha	5		
		7.2.3 Korvaus oman auton käytöstä	5		
		7.2.4 Työmatkustaminen vapaa-aikana	5		

1 Yleiset määräykset

1.1 Soveltamisala

Työehtosopimusta sovelletaan Innofactor Oyj:n ja sen kanssa samaan konserniin kuuluvien suomalaisten konserniyhtiöihin (jotka sopimuksen allekirjoitushetkellä ovat Innofactor Oyj, Innofactor Software Oy ja Innofactor Invenco Oy) työsopimussuhteessa oleviin työntekijöihin.

Sopimus ei koske yritysten johtoa eikä sellaisessa asemassa olevia, jotka edustavat työnantajaa tämän sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työehtoja määrättäessä.

1.2 Työrauha

Työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen tai johonkin sen määräykseen, ovat kiellettyjä sopimuksen voimassaoloaikana.

1.3 Perusoikeudet

Työnantajan ja työntekijöiden järjestäytymis- ja yhdistymisvapaus on puolin ja toisin loukkaamaton.

1.4 Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja erottaa työntekijä. Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä ohjeita ja määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.

1.5 Liitteet

Työehtosopimuksen liitteet eivät ole työehtosopimuksen osa eikä niillä ole työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Liitteet ovat luonteeltaan informatiivisia ja ne kuvaavat työehtosopimuksen solmimishetken tilannetta.

1.6 Sopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa sopimuksen allekirjoittamisesta alkaen 31.12.2023 saakka, jonka jälkeen se on voimassa toistaiseksi 3 kuukauden irtisanomisajalla.

Mikäli osapuoli irtisanoa työehtosopimuksen mainittua irtisanomisaikaa noudattaen, sopimus päättyy kokonaisuudessaan kaikkien osapuolten osalta irtisanomisajan päätyttyä.

2 Palkkaus

Työntekijän palkka sovitaan yksilökohtaisesti työsopimuksella yrityskohtaisen palkkausjärjestelmän mukaan, kuitenkin niin, että työntekijän palkka on minimissään kulloinkin voimassa olevan tai viimeisimmän valtakunnallisesti sovitun Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen vähimmäispalkkataulukon ja asianomaisen palkkatason kuvaajan mukainen.

Harjoitteluajan palkka on vähintään 85 % kyseisen tehtävän mukaisesta minimipalkasta.

Tuntipalkkakajaka ja kuukausipalkkaisilla työntekijöillä on 158.

3 Palkantarkistukset

Palkantarkistusten määrä ja toteutustapa sovitaan vuoden 2023 osalta työehtosopimuksen allekirjoituksen yhteydessä ja sen jälkeen paikallisesti vuosittain helmi-kuun loppuun mennessä. Palkantarkistukset tulevat voimaan vuosittain 1.4. alkaen.

4 Työaika

4.1 Säännöllinen työaika päivätyössä

Säännöllinen työaika on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa.

Vapaapäiviä, jotka lyhentävät arkipyhäviikon säännöllistä viikoittaista työaikaa, ovat muulle arkipäivälle kuin lauantaille sijoittuvat:

- ▶ uudenvuodenpäivä
- ▶ loppiainen
- ▶ pitkäperjantai
- ▶ pääsiäismaanantai
- ▶ vapunpäivä
- ▶ helatorstai
- ▶ juhannusaatto
- ▶ jouluaatto
- ▶ joulupäivä
- ▶ tapaninpäivä

Viikoittaiset vapaapäivät ovat lauantai ja sunnuntai.

Työviikko alkaa maanantaina ja työvuorokausi on kalenterivuorokausi.

Työntekijä voi työpaikalla nauttia työn tekemisen kannalta sopivimpana aikana kahvia tai virvokkeita.

4.2 Säännöllinen työaika vuorotyössä

Keskeyttämättömällä kaksivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kahdessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa. Keskeyttämättömän kaksivuorotyön ehdoista ja siirtymisestä keskeyttämättömään kaksivuorotyöhön sovitaan paikallisesti.

Ellei paikallisesti toisin sovita, niin säännöllinen työaika keskeytymättömässä kaksivuorotyössä on enintään kaksitoista (12) tuntia vuorokaudessa ja enintään neljäkymmentäkahdeksan (48) tuntia viikossa. Säännöllinen työaika tasoitetaan keskimäärin 36 tuntiin viikossa enintään 12 viikon pituisen tasoittumisjakson kuluessa, ellei paikallisesti toisin sovita.

Keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa. Keskeytymättömän kolmivuorotyön ehdoista ja siirtymisestä keskeytymättömään kolmivuorotyöhön sovitaan paikallisesti.

Ellei paikallisesti toisin sovita, niin säännöllinen työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään neljäkymmentäkahdeksan (48) tuntia viikossa. Säännöllinen työaika tasoitetaan keskimäärin 35 tuntiin viikossa enintään 12 viikon pituisen tasoittumisjakson kuluessa, ellei paikallisesti toisin sovita.

Työaikamuotoa vaihdettaessa sovitaan ansaittujen, mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta.

Työviikko alkaa maanantaina, ellei paikallisesti toisin sovita.

Tuntimäärissä on otettu huomioon työaikaa lyhentävät arkipyhät.

Työntekijä voi työpaikalla nauttia työn tekemisen kannalta sopivimpana aikana kahvia tai virvokkeita.

4.3 Liukuva työaika

Työnantaja soveltaa liukuvaa työaikaa sellaiseen päivätyöhön, joka kuuluu työaikalain soveltamisen piiriin.

Kiinteä työaika on klo 10.00–15.00.

Liukumarajat:

- ▶ aamu: klo 07.00–10.00
- ▶ ilta: klo 15.00–19.00

Saldokertymän enimmäismäärä voi olla +40 tuntia ja minimimäärä -20 tuntia. Työt siirtyvät kertymään tehtyjen työtuntien mukaan 1:1. Liukuvan työajan seuranta-jakso on kuukausi.

Yli +40 tunnin tai alle -20 tunnin liukuma voidaan siirtää työaikapankkiin (1:1). Tästä menettelystä on työntekijän sovittava esihenkilön kanssa etukäteen.

Työsuhteen päättymistilanteessa työntekijä ja esihenkilö käyvät viivytyksettä keskustelun, miten liukumatumtien kanssa toimitaan. Lähtökohtaisesti pyritään tilanteeseen, jossa liukuman kertymä työsuhteen päättyessä olisi 0. Jos liiketoiminnalliset syyt eivät tätä mahdollista, maksetaan kertymä (plus) rahana (1:1) tai peritään loppupalkasta (miinus).

Liukuvan työajan toteutuksesta voidaan sopia paikallisesti myös toisin lainsäädännön sallimissa rajoissa.

4.4 Työaikapankki

Työnantaja soveltaa työaikapankkia niihin työntekijöihin, jotka ovat työajan seurannan piirissä. Tuntityöntekijöiden osalta soveltamisesta sovitaan tapauskohtaisesti. Työaikapankkia sovelletaan sellaiseen työhön, joka kuuluu työaikalain soveltamisen piiriin.

Työaikapankkiin voidaan siirtää

- ▶ yli +40 tunnin ja alle -20 tunnin liukuma
- ▶ ylityöstä maksettavat perus- ja korotusosat tunneksi muutettuna
- ▶ lakiin tai sopimukseen perustuvat rahamääräiset etuudet kuten sunnuntaityökorvaus

Työaikapankkiin ei siirretä sellaisia tunteja, jotka työntekijän kanssa on sovittu erikseen maksettavan rahana.

Saldon siirtämisestä työaikapankkiin on henkilön sovittava esihenkilön kanssa etukäteen ja esihenkilön tulee hankkia siihen asianmukainen hyväksyntä.

Enimmillään työaikapankin kertymä voi olla 180 tuntia vastaava aika.

Työaikapankkiin talletettu työaika annetaan kokonaisu-na vapaapäivinä. Vapaan pitämisestä sovitaan työntekijän ja työnantajan välillä vastaavalla menettelyllä kuin miten lomista sovitaan.

Työnantaja voi muuttaa yksipuolisesti sovitun vapaan pitämisaikakohtaa vain siinä tapauksessa, että vapaan pitämättä jättämiseen kyseisenä ajankohtana on erittäin painavia syitä, jotka liittyvät yrityksen toimintaan ja työntekijän työtehtäviin. Tällöin työnantajan on ilmoitettava, milloin vapaa voidaan pitää.

Jos työntekijä on työaikapankkivapaan alkaessa sairauden tai synnytyksen vuoksi työkyvytön ja hän on ilmoittanut siitä työnantajalle, siirretään työaikapankkivapaa työntekijän pyynnöstä myöhempään ajankohtaan.

Jos työntekijä sairastuu työaikapankkivapaan aikana ja on työkyvytön yli seitsemän päivää, tämän ylittävää aikaa ei lueta työaikapankkivapaaksi. Työntekijän on tällöin viipymättä ilmoitettava työkyvyttömyydestä työnantajalle ja osoitettava se lääkärintodistuksella.

Kokonaisina työpäivinä annettavat vapaat luetaan työsuhteen veroiseksi ajaksi vuosiloman pituutta laskettaessa.

Jos kertynyttä vapaata ei voida pitää kahden kalenterivuoden kuluessa sen kerryttämisestä, maksetaan se rahana (1:1), työntekijän niin pyytäessä.

Työaikapankissa olevat saldot tasataan ennen työsuhteen päättymistä. Mikäli kuitenkin työsuhteen päättyessä työaikapankissa on säästettyä saldoa, ne maksetaan lopputilin yhteydessä rahana (1:1). Lainatut saldot peritään lopputilissä.

Työaikapankin toteutuksesta voidaan sopia paikallisesti myös toisin lainsäädännön sallimissa rajoissa.

4.5 Lisä- ja ylityö

Lisätyö korvataan 50 %:lla korotettuna silloin, kun lisätyötä tehdään työehtosopimuksen tarkoittaman säännöllisen enimmäistyöajan (7,5 t/vrk ja 37,5 t/vko) ja pisimmän lain mukaisen säännöllisen työajan (8 t/vrk ja 40 t/vko) välisenä aikana.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 8:lta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Jos työntekijän suorittama työ jatkuu työvuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa edellisen työvuorokauden työksi siihen asti, kunnes työntekijän säännöllinen työaika normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen työvuorokauden säännöllistä työaika laskettaessa.

Lisä- tai ylityö tai sunnuntaityö voidaan korvata työntekijän pyynnöstä vastaavana vapaa-aikana, mikä vie-
dään saldokertymään tai työaikapankkiin.

Lisä- ja ylityön tekemisestä pitää sopia kirjallisesti etukäteen työntekijän ja työnantajan välillä.

4.6 Varallaolo

Varallaolosta ja sen korvaamisesta sovitaan varalla olevan työntekijän kanssa. Työnantaja informoi luottamusmiestä tehdyistä varallaolosopimuksista.

Varallaolokorvaus on 20–50 % perustuntipalkasta tai korvaus voidaan sopia myös kiinteäksi euomääräksi.

Varallaolon korvausta määriteltäessä otetaan huomioon varallaolon sitovuus ja työntekijälle mahdollisesta matkustamisesta työkohteeseen aiheutuva vaikutus:

- ▶ varallaoloaika pyritään järjestämään yhdenjaksoiseksi, eikä sitä lueta työaikaan
- ▶ varallaoloaika keskeytyy, kun työntekijä kutsun saatuaan ryhtyy työhön
- ▶ varallaolokorvaus maksetaan vähintään neljältä varallaolotunnilta

4.7 Hälytystyö

Hälytystyötä tehdään hälytyskutsun perusteella, jolloin työntekijä poistuttuaan jo työpaikalta joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella.

Hälytystyötä tehdessään työntekijä saa kirjata työsuoritteeksi aina vähintään kolme tuntia riippumatta siitä,

kuinka kauan työhön kuluu aikaa. Työtehtävän suorittamisen kannalta välttämätön matkustusaika rinnastetaan hälytysluontoisessa työssä työaikaan.

4.8 Erilliset lisät vuorotyössä toimiville henkilöille

Erillisistä lisistä vuorotyössä sovitaan ensisijaisesti paikallisesti.

Ilta- ja yövuorossa kaikilta tehdyiltä tunneilta ylityötunnit mukaan lukien maksetaan ilta- ja yövuorolisää yhteensä vähintään Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n sekä Tietoala ry:n ja YTN ry:n välillä tehdyn kulloinkin voimassa olevan tai viimeisimmän valtakunnallisen tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen mukaisesti.

5 Vuosiloma

5.1 Lomarahana

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen lakeisääteisen vuosilomansa palkasta vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä pitää vuosilomansa sovittuna ajankohtana.

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän muista kuin työntekijästä johtuvista syistä siten, että työsuhde päättyy lomakautena, maksetaan lomarahana siitä lomakorvauksesta, joka määräytyy edellisen päättyneen loman määrätymisvuoden perusteella.

Mikäli yhteisesti luottamusmiehen ja työnantajan välillä todetaan, että yrityksessä ovat sen taloudellisen tilanteen vuoksi työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaiset irtisanomisperusteet, voidaan sopia lomarahan kokonaan tai osittain maksamatta jättämisestä. Tällainen sopimus voidaan tehdä vain yhdeksi lomavuodeksi kerrallaan. Sopimuksen yhteydessä työnantajan tulee selvittää lomarahan maksamatta jättämisestä aiheutuvan kustannussäästön käyttöperiaatteet.

5.2 Vuosilomapäivien sijoittelu

Vuosiloman pitämisestä työnantajalla on ohjeistus, joka on liitteessä 3, jonka mukaisesti lomat sijoitetaan arkipäiville (ma-pe).

6 Poissaolot

6.1 Työkyvyttömyys ja sairausajan palkka

6.1.1 Sairausajan palkka

Sairausajalta maksetaan palkka edellyttäen, että

- ▶ työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään eikä
- ▶ hän ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella.

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyydestään ja, jos mahdollista, sen kestosta. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työkyvyttömyydestä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys työkyvyttömyydestä.

Sairausajan palkka maksetaan kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä seuraavasti:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto	Palkallisen jakson pituus
1 kk, mutta alle 3 v	4 viikkoa
3 v, mutta alle 5 v	5 viikkoa
5 v, mutta alle 10 v	6 viikkoa
vähintään 10 v	8 viikkoa

Alle kuukauden jatkuneissa työsuhhteissa sairausajan palkka määräytyy työsopimuslain 2 luvun 11 §:n mukaan.

6.1.2 Saman sairauden uusiutuminen

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin vii-

meksi maksettiin sairauspäivärahaa, aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, lasketaan siten kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisjakso. Sairausajan palkkaa maksetaan kuitenkin sairausvakuutuslain 8 luvun 7 §:n 2 momentin tarkoittamalla omavastuuajalta.

6.1.3 Sairausajan palkanmaksun toteuttaminen ja sairausajan palkasta tehtävät vähennykset

Työnantaja maksaa työntekijälle palkan ja hakee itselleen tältä ajalta työntekijälle tulevan sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan.

Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei makseta työntekijästä johtuvasta syystä tai se maksetaan lakisääteistä pienempänä, työnantajan palkanmaksuvollisuus vähenee maksamatta jääneellä määrällä.

Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta saatu päiväraha tai siihen rinnastettava korvaus, joka maksetaan lain perusteella työnantajan osaksi tai kokonaan kustantamasta vakuutuksesta tai työnantajan kannatusmaksua saavasta sairausvakuutuskassasta.

6.2 Lääkärintarkastukset ja raskaus

Lääkärintarkastukset, kuten muutkin työntekijän henkilökohtaiset menot, tulee pyrkiä järjestämään työajan ulkopuolelle. Mikäli tämä ei ole kohtuullisessa ajassa mahdollista ja työntekijän terveydentila vaatii lääkäriin pääsyä työajalla, hän voi esimiehen luvalla osallistua lääkärintarkastukseen työpäivän aikana. Poissaoloon käytetty aika ei ole työaika, ja poissaolo tulee järjestää tarpeetonta työajan menetystä välttäen.

Lääkärintarkastuksesta johtuvaa poissaoloa ei vähennetä työntekijän palkasta, edellyttäen, että työntekijä on noudattanut tässä määrättyä menettelytapaa sekä tarvittaessa esittänyt selvityksen poissaolon perusteesta ja suoritetuista tutkimuksista.

Tätä määräystä sovelletaan vain lääkärin suorittamiin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, joiden tarkoituksena

on työntekijän terveydentilan selvittäminen, sekä tällaisen tutkimuksen yhteydessä suoritettavaan laboratorio- ja röntgentutkimukseen.

Lakisääteisien lääkärintarkastuksien ja tutkimusten osalta työnantaja maksaa välttämättömät matkakustannukset ja päivärahan sen edellytysten täytyessä.

Raskaana olevalle työntekijälle maksetaan synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta palkka, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

6.3 Perhevapaat

Raskausvapaan ajalta maksetaan kuukausipalkka luontoisetuineen 40 arkipäivältä. Vanhempainvapaan ajalta maksetaan kuukausipalkka luontoisetuineen 36 ensimmäiseltä vanhempainrahapäivältä. Palkallinen vapaa voi olla useassa jaksossa työsopimuslain 4 luvun 1§:n mukaisesti. Edellytyksenä on, että työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään viisi kuukautta ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkamista.

Vanhempainvapaan ajalta maksetaan palkka: synnyttävälle vanhemmalle, ei-synnyttävälle vanhemmalle tai muulle lapsen hoitoon osallistuvalla henkilöllä, jolla on sairausvakuutuslain mukainen oikeus raskaus- tai vanhempainrahaan.

Jos työnantaja ja työntekijä erikseen niin sopivat, työntekijä voi pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti. Työnantajan on kieltäytyessään osa-aikatyöstä kirjallisesti perusteltava kieltäytymisensä.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut raskausvapaan, vanhempainvapaantyönantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan työntekijältä päivärahaa tai korvausta vastaavan määrän, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa palkan määrän. Vähennysoikeus ei koske työntekijän itsensä kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella saamaa päivärahaa tai korvausta. Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä

itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan pienempänä kuin mihin työntekijällä lain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää palkasta se päivärahan tai korvauksen osa, mikä työntekijän lainminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

6.4 Muut poissaolot

6.4.1 Lapsen sairastuminen

Alle 10-vuotiaan lapsen tai alle 18-vuotiaan vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi välttämättömän, enintään neljän työpäivän pituisen poissaolon ajalta edellyttäen, että

- ▶ kyseessä on yksinhuoltaja tai
- ▶ molemmat samassa taloudessa asuvat huoltajat ovat ansiotyössä tai toinen on opiskelija eikä toisella huoltajista ole ansiotyönsä ja työaikansa tai kodin ulkopuolella tapahtuvan tutkintoon johtavan opiskelun vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta ja
- ▶ työnantajalle esitetään lapsen sairaudesta vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan sekä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Työntekijän vuosilomaetuja ei vähennetä edellä tarkoitetun poissaolon takia.

6.4.2 Merkkipäivät

Työntekijä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään vuoden, saa täyttäessään 50, 60 ja 70 vuotta palkallisen vapaapäivän, jonka pitämisen ajankohdasta sovitaan.

6.4.3 Vihkiäiset

Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän työntekijän työpäivänä pidettäviä omia vihkiäisiään varten.

6.4.4 Muuttopäivät

Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän työpäiväksi osuvana muuttopäivänään kuitenkin enintään kerran 12:n peräkkäisen kuukauden aikana.

6.4.5 Lähiomaisen kuolema ja hautajaiset

Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkalliseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista.

6.4.6 Ammattijärjestön hallintoelimien kokoukset

Työntekijän palkka- ja vuosilomaetuja ei vähennetä, jos hän osallistuu valittuna edustajana Akavan, YTN:n ja sen valtakunnallisten jäsenjärjestöjen sekä Tietoala ry:n liitto-, edustajisto- tai vuosikokoukseen taikka mainittujen järjestöjen hallitusten tai niiden asettaman toimikunnan kokouksiin.

6.4.7 Kutsunta ja kertausharjoitukset

Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.

Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoitukseen, hänelle maksetaan palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.

Työnantaja ja työntekijä sopivat työntekijän työtilanteen sallimissa rajoissa siitä, voiko työntekijä osallistua Puolustusvoimien järjestämään vapaaehtoiseen harjoitukseen, jos työntekijä sellaiseen kutsutaan. Työntekijälle voidaan erikseen sovittaessa maksaa kerran kalenterivuodessa palkan ja päivärahan erotus osallistumispäivältä kyseisiin harjoituksiin.

7 Matkustaminen

7.1 Yleiset määräykset

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät matkat. Matka on suoritettava tarkoituk-

senmukaisella tavalla siten, ettei siihen kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän kuin tehtävän hoitaminen välttämättömästi vaatii.

Työmatka ja päivärahaan oikeuttava matkavuorokausi alkavat silloin, kun työntekijä lähtee työmatkalle työpaikaltaan tai erikseen sovittaessa kotoaan ennen säännöllisen työajan alkamista ja ne päättyvät silloin, kun työntekijä palaa työpaikalleen tai säännöllisen työajan jo päätyttyä suoraan kotiin.

Tämän työehtosopimuksen matkakustannusten korvaamista koskevia määräyksiä sovelletaan myös työnantajan määräämiin koulutusmatkoihin.

7.2 Matkakustannusten korvaaminen

7.2.1 Matkakustannukset

Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan esimerkiksi majoituskustannukset, matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset sekä, jos matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat. Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä.

7.2.2 Päiväraha

Päivärahan maksuperusteet ja suuruus määräytyvät Verohallinnon kulloinkin voimassa olevien verovapaista matkakustannusten korvauksia koskevan päätöksen ja ohjeiden mukaan. Verohallinnon päätös tai sen vahvistamat ohjeet eivät ole tämän työehtosopimuksen osa.

7.2.3 Korvaus oman auton käytöstä

Jos oman auton käytöstä on sovittu, maksetaan siitä Verohallinnon vuosittain verovapaaksi vahvistaman suuruinen korvaus.

Jos työntekijä joutuu tulemaan hälytystyöhön tai ylityöhön tai poistumaan tällaisesta työstä sellaisena vuorokauden aikana, jona säännölliset kulkuyhteydet

puuttuvat, tai jos hänet kutsutaan hälytystyöhön niin kiireellisesti, että työpaikalle on mahdoton ehtiä yleisellä kulkuneuvolla, suoritetaan työntekijälle korvaus matkakustannuksista tai, jos hän on käyttänyt omaa ajoneuvoaan, korvaus oman ajoneuvon käyttämisestä.

7.2.4 Työmatkustaminen vapaa-aikana

Yrityksessä sovelletaan työnantajan kulloinkin voimassa olevaa matka-ajan ohjetta. Tämän työehtosopimuksen allekirjoitushetkellä voimassa oleva ohje on liitteenä 2.

8 Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksen määräyksistä on mahdollista sopia toisin tämän kohdan mukaisesti. Näin tehtyä sopimusta pidetään paikallisena sopimuksena. Paikallisesti voidaan sopia työehtosopimuksen asettamissa rajoissa toisin siitä työehtosopimuksen kohdista, joissa on mainittu paikallisen sopimisen mahdollisuudesta.

Paikallinen sopiminen on mahdollista työnantajan ja/ tai tämän edustajan ja luottamusmiehen tai rekisteröidyn yrityskohtaisen työntekijöiden yhdistyksen tai, jos luottamusmiestä ei ole valittu, työntekijöiden välillä.

Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti. Sopimuksesta on käytävä ilmi, ketä sopimus koskee, mistä työehtosopimuksen kohdasta on sovittu ja mitä on sovittu. Sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Ellei lyhyemmästä irtisanomisajasta ole sovittu, toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Jos sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu kuitenkin sen loppuun.

Paikallisen sopimuksen tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan kuten työehtosopimuksen erimielisyydet.

9 Erimielisyyksien ratkaiseminen

Työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskeva erimielisyys ratkaistaan noudattaen alla esitettyä neuvottelujärjestystä.

Erimielisyydet ratkaistaan ensisijaisesti työpaikalla käytävin neuvotteluihin.

- ▶ Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevilla kysymyksissä työntekijän tulee kääntyä välittömästi työnjohtajan puoleen.
- ▶ Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen tai työntekijän itsensä välillä.
- ▶ Työehtosopimuksen tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen välillä, jos erityksessä on valittu luottamusmies.

Paikalliset neuvottelut on syytä aloittaa ja käydä ilman aiheutonta viivytystä. Neuvottelut on aloitettava viimeistään viikon kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä. Paikallisista neuvotteluista on laadittava pöytäkirja, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Pöytäkirja tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle. Pöytäkirjaa ei tarvitse laatia, jos asiasta laaditaan erimielisyysmuistio.

Ellei asiaa saada ratkaistua paikallisesti, asia voidaan jommankumman paikallisen osapuolen vaatimuksesta siirtää työehtosopimusosapuolten ratkaistavaksi. Tällöin paikalliset osapuolet laativat ensi tilassa yhteisen erimielisyysmuistion, josta ilmenee mitä erimielisyys koskee ja kummankin osapuolen perustellut kannat. Luottamusmies ja työnantajan edustaja allekirjoittavat muistion. Erimielisyysmuistio laaditaan kahtena kappaleena. Osapuolet toimittavat muistion työehtosopimusosapuolille. Jos paikallinen neuvotteluosapuoli ei kohtuullisessa ajassa osallistu erimielisyysmuistion laatimiseen, voi toinen

osapuoli yksin siirtää asian työehtosopimusosapuolten ratkaistavaksi. Työehtosopimusta koskevat erimielisyydet, joista on neuvoteltu neuvottelujärjestyksen mukaisesti työehtosopimusosapuolten kesken pääsemättä yksimielisyyteen, voidaan jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

10 Luottamusmiesjärjestelmä

Luottamusmiesjärjestelmä koskee tämän työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevia yhtiöitä ja näiden palveluksessa olevia työntekijöitä.

Luottamusmiehen ja varaluottamusmiehen valinta, asema, tehtävät, sekä oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n sekä Tietoala ry:n ja YTN ry:n välillä tehdyn kulloinkin voimassa olevan tai viimeisimmän valtakunnallisen tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen mukaisesti vastaavasti kuin, jos sovellettaisiin kyseistä sopimusta.

Luottamusmiehen korvaus sovitaan paikallisesti samassa yhteydessä palkantarkistusten kanssa. Se on kuitenkin vähintään edellisessä kappaleessa mainitun työehtosopimuksen mukainen.

11 Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävien takia.

Työsuojeluvaltuutetun ja varatyösuojeluvaltuutetun valinta, asema, tehtävät, sekä oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n sekä Tietoala ry:n ja YTN ry:n välillä tehdyn kulloinkin voimassa olevan tai viimeisimmän valtakunnallisen tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen mukaisesti vastaavasti kuin, jos sovellettaisiin kyseistä sopimusta.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus sovitaan paikallisesti samassa yhteydessä palkoista sopimisen kanssa. Se on

kuitenkin vähintään edellisessä kappaleessa mainitun työehtosopimuksen mukainen.

Työsuojeluvaltuutettua ei saa valtuutetun tehtävien hoitamisen takia erottaa työstä eikä siirtää alempi-palkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön kuin missä hän oli valituksi tullessaan. Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä, hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

Työsuojeluvaltuutetulla on työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomis- ja lomautussuoja. Jos työsuojeluvaltuutetun työsopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, hyvityssakkojen sijaan maksetaan korvausta työsopimuslain mukaisesti.

12 Ammattiyhdistystä koskevat ja muut määräykset

YTN ry:n jäsenjärjestöjen ja Tietoala ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikkaosastolla tai vastaavalla on mahdollisuus järjestää kokouksia työpaikan työsuhteasioista työnantajan osoittamassa paikassa työajan ulkopuolella seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta sovitaan etukäteen työnantajan kanssa.
2. Järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen liiton edustajia.
3. Työntekijäliiton ja sen yhdistysten ilmoituksia saadaan kiinnittää työpaikan ilmoitustaululle.

Jos työntekijä antaa siihen valtuuden, työnantaja pidättää palkasta allekirjoittaneiden työntekijäjärjestöjen jäsenmaksut palkanmaksun yhteydessä ja tilittää ne ilmoitetun työntekijäjärjestön pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti. Työnantaja antaa työntekijälle vuoden päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetystä summasta.

Työnantaja kustantaa työntekijöille ryhmähenkivakuutuksen.

13 Työsopimuksen päättäminen

13.1 Irtisanominen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla

Irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Lisäksi kiinnitetään huomiota työsuhteen kestoaikaan.

Taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä irtisanotulla työntekijällä on työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädetyn työllistymisvapaan lisäksi oikeus saada työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymissuunnitelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen edellyttäen, että vapaan käyttämisestä ei aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa. Työntekijän on ilmoitettava vapaasta ja toimitettava selvitys edellä tarkoitettun säännöksen 3 momentin mukaisesti.

Työnantajan irtisanoessa lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijälle maksettavasta irtisanomisajan palkasta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa.

13.2 Irtisanomisajat

Jollei pidemmästä irtisanomisajasta erikseen sovita, työntekijän noudatettava irtisanomisaika on 1 kuukausi.

Jollei pidemmästä irtisanomisajasta erikseen sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

14 Allekirjoitukset

Espoossa 21.2.2023

YTN ry

Tietoala ry

Innofactor Oyj

Teemu Hankamaki

Jyrki Kopperi

Sami Ensio

Minna Anttonen

Anne Arstila

Anni Pokkinen