

## **YHTEENVETO LÄHETETTYJEN TYÖNTEKIJÖIDEN MINIMITYÖEHDOISTA TEKNOLOGIATEOLLISUUDESSA**

Tämä ohje on tarkoitettu teknologiateollisuudessa toimiville ulkomaisille yrityksille ja niiden työntekijöille, jotka saapuvat työskentelemään Suomeen ja joita koskee laki lähetetyistä työntekijöistä. Laki pohjautuu EU:n direktiiviin. Lähetettyjä työntekijöitä on kolmenlaisia:

- 1) ulkomaisen alihankintayrityksen työntekijät (alihankinta)
- 2) työntekijät, joka lähetetään työhön samaan yritysryhmään kuuluvaan toimipaikkaan tai yritykseen (ulkomaankomennus)
- 3) ulkomaisen vuokratyöyrityksen työntekijät (vuokratyöntekijä).

Ohje voi olla hyödyllinen myös tilaajayrityksille sekä viranomaisille, jotka valvovat työterveys- ja työturvallisuusasioita.

Ohjeessa käsitellään keskeisiä palkkaa, työaika ja vuosilomaa koskevia säännöksiä teknologiateollisuudessa. Noudattamalla ohjeistusta työnantajat ja työntekijät voivat varmistua siitä, että palkat ja työaika täyttävät Suomen lain vähimmäisvaatimukset.

Tämä ohje ei ole työehtosopimus tai sen osa. Tarkat määräykset löytyvät työehtosopimuksesta ja lainsäädännöstä. Linkit työehtosopimukseen ja keskeiseen lainsäädäntöön löytyvät ohjeen lopusta.

### **TYÖAIKA**

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Työviikko alkaa maanantaina.

Työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi sopimalla todisteellisesti, mielellään kirjallisesti vuorokautisen ja viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäismäärä. Työajan on tasoitettava enintään 40 tuntiin viikossa 52 viikon aikana tai tätä lyhyemmissä työsuhteissa työsuhteen aikana. Työajan tasoittumisesta on laadittava työtuntijärjestelmä eli työajankäyttösuunnitelma, jonka ajan kuluessa työaika tasoitetaan. Työtuntijärjestelmästä ilmenevät säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohta sekä lepoajat.

Työajan keskimääräistäminen antaa siis mahdollisuuden tehdä enemmän työtunteja viikossa, esimerkiksi kuusipäiväisen työviikon, ja vastaavasti pitemmät vapaat esimerkiksi kotimaassa, jolloin työaika tasoitetaan. Edellytyksenä on sopiminen, työtuntijärjestelmän tekeminen ja työaikakirjanpito sekä lepoaikojen noudattaminen.

Ellei työaikaa tasoiteta keskimääräiseksi edellä mainitulla tavalla, maksetaan säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta ylityökorotus. Päivittäisen säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 % korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 % korotettu palkka. Viikon säännöllisen työajan ylittävästä vapaapäivänä tehdystä ylityöstä maksetaan ensimmäiseltä 8 tunnilta 50 % korotettu palkka ja tämän jälkeen saman työviikon aikana tehtävästä ylityöstä 100 % korotettu palkka. Ylityön enimmäismäärä on 250 tuntia kalenterivuodessa.

Työntekijöille on annettava yhdenjaksoinen 11 tunnin vuorokausilepo työvuorojen välissä. Työntekijöille on annettava yhdenjaksoinen 35 tunnin viikkolepo. Jos työntekijä työskentelee viikkolevon aikana, hänelle on maksettava 100 % korotettu palkka edellä mainitun ylityökorvauksen lisäksi tai hänelle on annettava vastaava vapaa myöhemmin.

Seuraavat maanantaista perjantaihin sattuvat arkipyhät ovat vapaapäiviä ja niiltä on maksettava tuntipalkkaiselle työntekijälle 8 tunnin palkka:

- uuden vuoden päivä (1. tammikuuta)
- loppiainen (6. tammikuuta)
- pitkäperjantai
- toinen pääsiäispäivä
- vapun päivä (1. toukokuuta)
- helatorstai
- juhannusaatto
- itsenäisyyspäivä (6. joulukuuta)
- jouluaatto, joulupäivä ja Tapanin päivä (24., 25. ja 26. joulukuuta)

Sunnuntaisin ja pyhäpäivinä tehtävä työ on korvattava 100 % sunnuntaillisällä.

40 tuntia viikossa työskenteleville työntekijöille on annettava 100 tuntia (12,5 päivää) vapaata vuodessa (työajan tasaamisvapaat), mikäli komennus kestää koko kalenterivuoden. Tätä vapaata tai arkipyhiä ei voi käyttää edellä kuvattuun säännöllisen työajan keskimääräistämiseen. Näiden vapaapäivien palkka korvataan tuntipalkkaiselle työntekijällä joko maksamalla jokaiselta työskennellyltä säännöllisen työajan tunnilta työajantasaamislisää 6,3 % tai maksamalla näiltä vapaapäiviltä 8 tunnin palkka. Kuukausipalkkaisella työntekijällä työajantasaamislisä sisältyy kuukausipalkkaan.

Työnantajan on pidettävä työaikakirjanpitoa tehdyistä työtunneista. Lisätietoa työaikakirjanpidosta: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/workingtime>

## **PALKKA**

Työehtosopimuksen mukaan työntekijän vähimmäispalkka koostuu työn vaatavuuden mukaan määritettävästä työkohtaisesta palkan osuudesta ja työntekijän pätevyyden mukaan määritettävästä henkilökohtaisesta palkanosuudesta.

Työkohtainen palkanosuus (taulukkopalkka työehtosopimuksesta) määritetään työntekijän tekemien töiden vaativuuden perusteella.

Töiden vaativuus voidaan määrittää karkearyhmittelyn avulla. Töille määritetään vaativuusryhmät seuraavien määritelmien perusteella:

I Työt, jotka edellyttävät lyhyehköä käytännön kokemusta, normaalia vastuuta ja jotka tehdään tavanmukaisissa työtiloissa.

II Työt, jotka edellyttävät normaalia ammattitaitoa ja melkoista vastuuta työn sujumisesta, sekä vaikeissa olosuhteissa tehtävät lyhyehköä kokemusta edellyttävät työt.

III Työt, jotka edellyttävät monipuolista ja hyvää ammattitaitoa ja suurta vastuuta työn sujumisesta. Hyvää ammattitaitoa ja melkoista vastuuta edellyttävät työt vaikeahkoissa työolosuhteissa. Tähän ryhmään kuuluvat myös vaikeissa olosuhteissa tehtävät normaalia ammattitaitoa ja melkoista vastuuta edellyttävät työt.

Mikäli tilaajayrityksessä on työnvaativuusryhmittely käytössä (vuokratyöntekijät), vuokraajayritys voi hyödyntää tilaajayrityksen töiden vaativuuden määrittäjä.

Henkilökohtainen palkan osuus on määriteltävä viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Henkilökohtainen palkanosuus on suuruudeltaan vähintään 3 % ja enintään 25 % työkohtaisesta palkanosuudesta.

Palkka voidaan määrittää tuntia tai kuukautta kohti.

Vuorotyöstä on maksettava ilta- ja yövuorolisät.

## **TYÖEHTOSOPIMUKSEN MATKAMÄÄRÄYSTEN SOVELTAMINEN**

Työehtosopimuksen matkamääräyksiä ei sovelleta lähetettyihin työntekijöihin, ellei lähetetty työntekijä tilapäisesti työskentele toisella työntekemispaikalla Suomessa.

## **VUOSILOMA**

Suomen vuosilomalain mukaan työntekijät ansaitsevat Suomessa työskennellessään 2 päivää (mikäli työsuhde on kestänyt alle vuoden) tai 2,5 päivää (mikäli työsuhde on kestänyt yli vuoden) palkallista vuosilomaa jokaiselta työskentelemältään kalenterikuukaudelta. Kunkin vuoden maaliskuun loppuun mennessä kertyneestä lomasta kesäloma (24 lomapäivää eli neljä viikkoa) on annettava lomakaudella touko-syyskuussa. Lomapäiviksi lasketaan kaikki muut päivät paitsi sunnuntait ja pyhäpäivät. Talviloma (24 lomapäivää ylittävä osa) on annettava loka-

huhtikuussa. Työntekijän kanssa voidaan sopia loman siirtämisestä myöhemmin annettavaksi.

Lomapalkan lisäksi loma-ajalta maksetaan lomarahaa 50 % lomapalkasta. Työsuhteen päättyessä työntekijälle on maksettava pitämättömän loman palkkaa vastaava lomakorvaus.

Lisätietoja vuosilomasta: [www.tyosuojelu.fi/fi/holidays](http://www.tyosuojelu.fi/fi/holidays)

## **TYÖTURVALLISUUS**

Lähettyihin työntekijöihin sovelletaan työturvallisuuslakia ja työterveyshuoltolakia. Työnantajan on otettava työntekijöille tapaturmavakuutus työtapaturmien varalta.

## **LISÄTIETOJA**

Työehtosopimus kokonaisuudessaan löytyy seuraavasta osoitteesta:

<http://www.teknologiateollisuus.fi/fi/tyomarkkina-asiat/tyoehtosopimukset.html>

Linkki lähetettyjä työntekijöitä koskevaan lakiin:

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19991146?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=posted%20workers>

Linkki EU:n lähetettyjä työntekijöitä koskevaan direktiiviin:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:EN:HTML>

Linkki työturvallisuuslakiin:

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=health%20and%20safety>